

**Universidad de El Salvador**  
**Facultad Multidisciplinaria Paracentral**  
**Departamento de Ciencias de la Educación**



**“Estudio de la Posición y Condición del Desarrollo Profesional de  
Mujeres y Hombres que laboran en la Alcaldía del Municipio de  
San Vicente, año 2010: Una Propuesta de Intervención”**

Trabajo de Graduación Preparado para la Facultad Multidisciplinaria  
Paracentral para optar al Grado de Licenciatura en Ciencias de la  
Educación, Especialidad Ciencias Sociales

**Presentado Por:**

Coreas Martínez, María Elena  
Muñoz Gutiérrez, Brenda Johanna  
Ruiz Carpio, Indira Vanessa

**Docente Director**

Lic. Luis Alberto Mejía Orellana

San Vicente, 08 de Noviembre 2010.

**Universidad de El Salvador**



**Rector**

Ing. Msc. Rufino Antonio Quezada Sánchez.

**Decano**

**Facultad Multidisciplinaria Paracentral**

Ing. Agr. Y Msc. José Isidro Vargas Cañas.

**Jefe del Departamento de**

**Ciencias de la Educación**

Lic. Msc. Miguel Ángel Ortiz Martínez.

**Coordinador de la Carrera**

**En Ciencias de la Educación**

**Especialidad Ciencias Sociales**

Lic. Msc. Estela Rosibel Barriere de Fabián

**Coordinador General**

**De los procesos de Graduación**

Lic. Glenn Roosel Muñoz Santillana.

**Docente director**

Lic. Luis A. Mejía Orellana

## INDICE

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>OBJETIVOS</b> .....	<b>4</b>
Objetivo General .....	4
Objetivos Específicos .....	4
<b>I. RECONOCIMIENTO</b> .....	<b>5</b>
<b>II. DIAGNOSTICO</b> .....	<b>7</b>
2.1 Fundamentación institucional de la Alcaldía Municipal de San Vicente .....	7
2.2 Recursos humanos .....	9
2.3 Niveles educativos del personal de la Alcaldía Municipal de San Vicente .....	9
2.4 Nivel salarial de los empleados y empleadas de la Alcaldía Municipal de San Vicente .....	10
2.5 Principios y valores que se toman en la Alcaldía Municipal de San Vicente .....	12
Perfil de los trabajadores y las trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente .....	12
2.6 Perfil de puestos de los y las trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente. ....	13
2.7 Análisis de la situación laboral de mujeres y hombres de la Alcaldía Municipal de San Vicente .....	14
2.8 El FODA.....	15

2.9 Análisis del Diagnostico Situacional de la Alcaldía Municipal de San Vicente .....	17
<b>III. PRIORIZACION DE NECESIDADES .....</b>	<b>21</b>
3.1 Jerarquización de Necesidades .....	21
Figura 2. Diagrama de Priorización de necesidades de la alcaldía Municipal de San Vicente. ....	21
<b>IV. PROYECTO .....</b>	<b>22</b>
4.1 Propuesta de intervención .....	24
4.1.1 Introducción .....	24
4.1.2 Finalidad .....	24
4.1.3 Objetivos .....	24
4.1.4 Estrategias .....	25
<b>V. CONTEXTUALIZACION.....</b>	<b>26</b>
5.1 Delimitación espacial .....	26
La investigación se realizó con los trabajadores y trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente, en el periodo del año 2009 – 2010. ....	26
5.2 Delimitación de universo: .....	27
5.3 Delimitación temporal: .....	27
<b>VI. MARCO TEORICO.....</b>	<b>27</b>
CAPITULO I. BASE TEORICA .....	27
1.1 Marco histórico acerca de la diferencia de género.....	27
1.2 Sexo y Género .....	28
1.2.1 Sexo .....	28
1.2.2 Género .....	29
1.2.3 El Sexismo .....	29

1.2.4 Género, igualdad y equidad .....	30
1.3 La Ciudadanía Paritaria, una utopía en la equidad de género en El Salvador. ....	32
1.4 Mitos de género .....	34
1.4.1 Mitos en el hogar .....	35
1.5 El paradigma de la sociedad patriarcal .....	37
1.6 Desigualdad e inequidad de Mujeres y Hombres en el ámbito laboral. ....	39
1.7 Género, posición y condición .....	41
1.8 Igualdad de oportunidades .....	43
1.9 Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.....	44
<b>CAPITULO II. EQUIDAD DE GÉNERO EN LA REALIDAD SALVADOREÑA.</b> .....	
2.1 Desarrollo económico sostenible de la mujer en El Salvador .....	46
2.2 Las mujeres como pilares claves en la economía nacional de El Salvador .....	47
2.3 Las mujeres salvadoreñas y la doble jornada laboral.....	48
2.4 Obstáculos para la equidad de género en El Salvador .....	50
2.5 Reivindicación de la equidad social en El Salvador.....	51
2.6 Expresiones de inequidad entre mujeres y hombres en El Salvador...	52
2.7 Equidad de Género en El Salvador.....	54
2.8 Participación política de las mujeres en El Salvador. ....	55
2.9 ¿Por qué es tan difícil lograr la equidad de género, en el campo laboral Salvadoreño?.....	57

2.10 ¿Cómo alcanzar equidad de género en el trabajo a través de las instituciones públicas, en El Salvador? .....	59
<b>CAPITULO III. PERSPECTIVA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD DE SAN VICENTE.</b> .....	<b>62</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS DE MARCO TEORICO</b> .....	<b>64</b>
<b>VII. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION</b> .....	<b>65</b>
7.1 Grupos de trabajo.....	65
7.2 Técnicas e instrumentos .....	66
<b>VIII. EJECUCIÓN DEL PROYECTO</b> .....	<b>70</b>
<b>IX. DEFINICIÓN Y ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS</b> .....	<b>72</b>
<b>X. RECOLECCIÓN DE DATOS</b> .....	<b>74</b>
<b>XI. ANALISIS DE RESULTADOS</b> .....	<b>76</b>
11.1 Análisis General de Entrevista. ....	78
Parte I. Generalidades .....	78
Parte II. Ámbito Familiar .....	80
Parte IV. Ámbito Económico y Laboral.....	92
11.2 Gráficos de preguntas relevantes de la entrevista aplicada a los trabajadores de la Alcaldía Municipal de San Vicente .....	97
Parte I. Generalidades .....	97
Parte II. Ámbito Familiar .....	98
Parte III. Ámbito Social.....	101
Parte IV. Ámbito Económico y Laboral.....	103
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>105</b>
<b>LIMITANTES</b> .....	<b>107</b>
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>108</b>

<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>109</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>111</b>
ANEXO N° 1: Entrevista aplicada a los/as trabajadores/as de la Alcaldía Municipal de San Vicente .....	111
ANEXO 2. Encuesta aplacada a 300 ciudadanos/as para realización de Diagnostico de Política de Género .....	116
ANEXO 3. Propuesta de Política de Género para la Alcaldía Municipal de San Vicente .....	119
ANEXO 4. Plan de Gestión para la Creación de Unidad de Género, el la Alcaldía Municipal de San Vicente .....	177

## **INTRODUCCIÓN**

La investigación realizada acerca del “Estudio de la posición y condición del desarrollo profesional de mujeres y hombres que laboran en la Alcaldía del Municipio de San Vicente, año 2010: una propuesta de intervención”

Tuvo como propósito principal conocer las oportunidades de mujeres y hombres, que laboran en la Alcaldía del Municipio de San Vicente reconociendo los esfuerzos que realizan, haciendo a su vez una reflexión sobre los campos que se abren y la comparación de la posición y condición de hombres y mujeres en sus vidas laborales y extra-laborales. Tomando en cuenta que las diferencias de oportunidades para mujeres y hombres deberían de ser parte de nuestra historia y no de nuestro presente, pues los contrastes biológicos no son más que las características físicas internas y externas; sin embargo en la actualidad todavía existen sesgos referidos a la diferencia de ser hombre o mujer, lo cual marcan comportamientos, acciones, obligaciones, etc., desde el nacimiento, sin importar las capacidades que ambos puedan desarrollar, haciendo notar con esto la desigual repartición de poder, característico al desempeño de los roles, estereotipados de asumir el género femenino y el masculino.

Resulta importante esta temática para valorar los esfuerzos que las mujeres han hecho en el transcurso del tiempo, debido a que vivir en la desigualdad de género, puede impedir su desenvolvimiento personal, encontrándose sometidas a ciertos patrones que tienen que cumplir por el simple hecho de ser mujeres, por ejemplo los quehaceres del hogar, el cuidado de hijos e hijas que aun son muy palpables en nuestra sociedad. En el transcurso de los años, todos los esfuerzos que se han realizado hoy van dejando de lado ese temor de enfrentar retos y desenvolverse en un trabajo, sin embargo, la incidencia cultural en donde se dan muchos aspectos que provocan que la mujer sea sumisa, dependiente y otorgadora a hacer todo lo que el hombre dice, sigue prevaleciendo, aunque no en un mismo porcentaje que en

épocas pasadas en donde el hombre era el único responsable del mantenimiento del hogar, considerando que era él quien tenía la capacidad y el derecho a superarse.

Por tanto, la ocupación del tema corresponde a un buen porcentaje de la atención en nuestra sociedad, debido a que la mujer ha demostrado capacidades para ser cabeza de hogar, siendo a la vez portadora de los ingresos, reflejando con ello las capacidades que tiene de superarse y de llevar las riendas del hogar. Aunque todavía falta mucho por recorrer para dejar de lado todos los tabúes de discriminación que no permiten un buen desenvolvimiento de la mujer que lucha por ganarse un lugar dentro de un mundo de oportunidades; lo cual nos permite establecer expectativas que valoren y consideren una propuesta, cubriendo con ello necesidades y estableciendo compromisos entre quienes participan.

Dentro del cuerpo de trabajo se encontrará como base principal, los objetivos, en los que se expone el objetivo general de la investigación así como también los específicos que se han planteado para la ejecución del trabajo.

Luego se encontrará el Reconocimiento, en el que se plantea el lugar en donde se ha llevado a cabo la investigación, y las bases importantes de la institucionalidad. Seguido del Diagnostico del trabajo en el que se plantea una base importante de datos importantes con los cuales se puede describir detalladamente la situación en la que se encuentra la Alcaldía Municipal de San Vicente, podemos encontrar los principales aspectos que permitieron la objetividad de la investigación. Así mismo se planteo la Priorización de necesidades, la cual se retomaron los problemas más importantes que se requirieron, en ella se especifica la Jerarquización de necesidades en la que se exponen las priorizaciones que se manifestaron en la elaboración del diagnostico.

El planteamiento del Proyecto a ejecutar y junto con ello la propuesta de intervención que se plantea como una búsqueda de solución para el problema de investigación, seguido de la Contextualización que expresa las Dimensiones con las cuales se trabaja.

El Marco Teórico se divide en tres capítulos, los cuales muestran los diferentes temas que se han tomado en cuenta durante el desarrollo con una detallada selección para dar una mejor explicación y claridad sobre las diversas situaciones sociales que el tema de inequidad de género requieren, las discrepancias que existen entre mujeres y hombres en el hogar, y en la sociedad en común. La definición de la Metodología de la investigación, esta explica la metodología utilizada junto con las técnicas e instrumentos que facilitan la recopilación de información y ala ejecución del proyecto propuesto.

También se muestra la ejecución del proyecto, el la cual se exponen las propuestas alcanzadas para la intervención a ejecutar, en este se esencialaza la razón del trabajo y el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Definición y elaboración de los instrumentos, en él se precisan los instrumentos elaborados como apoyo para el análisis de datos y la elaboración y alcance del proyecto. Seguido de la recolección de datos que manifiesta la base de los datos como apoyo y comprobación de las diferencias existentes entre hombres y mujeres de la Alcaldía Municipal de San Vicente. Y como finalización el Análisis de los datos obtenidos mediante la ejecución y culminación de la exposición de la propuesta de trabajo, terminando con el cronograma de actividades, la Bibliografía y los Anexos correspondientes al trabajo todo planteado de forma explícita.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Analizar las diferencias existentes con respecto a la posición y condición del desarrollo profesional de mujeres y hombres que laboran en la Alcaldía Municipal de San Vicente, Año 2009 – Marzo 2010. Para impulsar estrategias que mejoren las condiciones de equidad de género en la Institución.

### **Objetivos Específicos**

- Determinar la situación social y económica de mujeres y hombres que laboran en la Alcaldía Municipal de San Vicente.
- Indagar acerca de las percepciones que poseen las mujeres y hombres en cuanto a la situación de género en la Alcaldía Municipal de San Vicente.
- Identificar elementos de sesgo debidos al sexo que podrían estar ocurriendo en la Alcaldía Municipal de San Vicente.
- Construir una propuesta de intervención para mejorar la situación y condición de inequidad de género que se refleja en la Alcaldía Municipal de San Vicente.

## I. RECONOCIMIENTO

El contexto de trabajo en el cual se llevará a cabo la investigación está situado en el Departamento de San Vicente, Alcaldía Municipal de San Vicente. La institución está organizada según el organigrama siguiente:

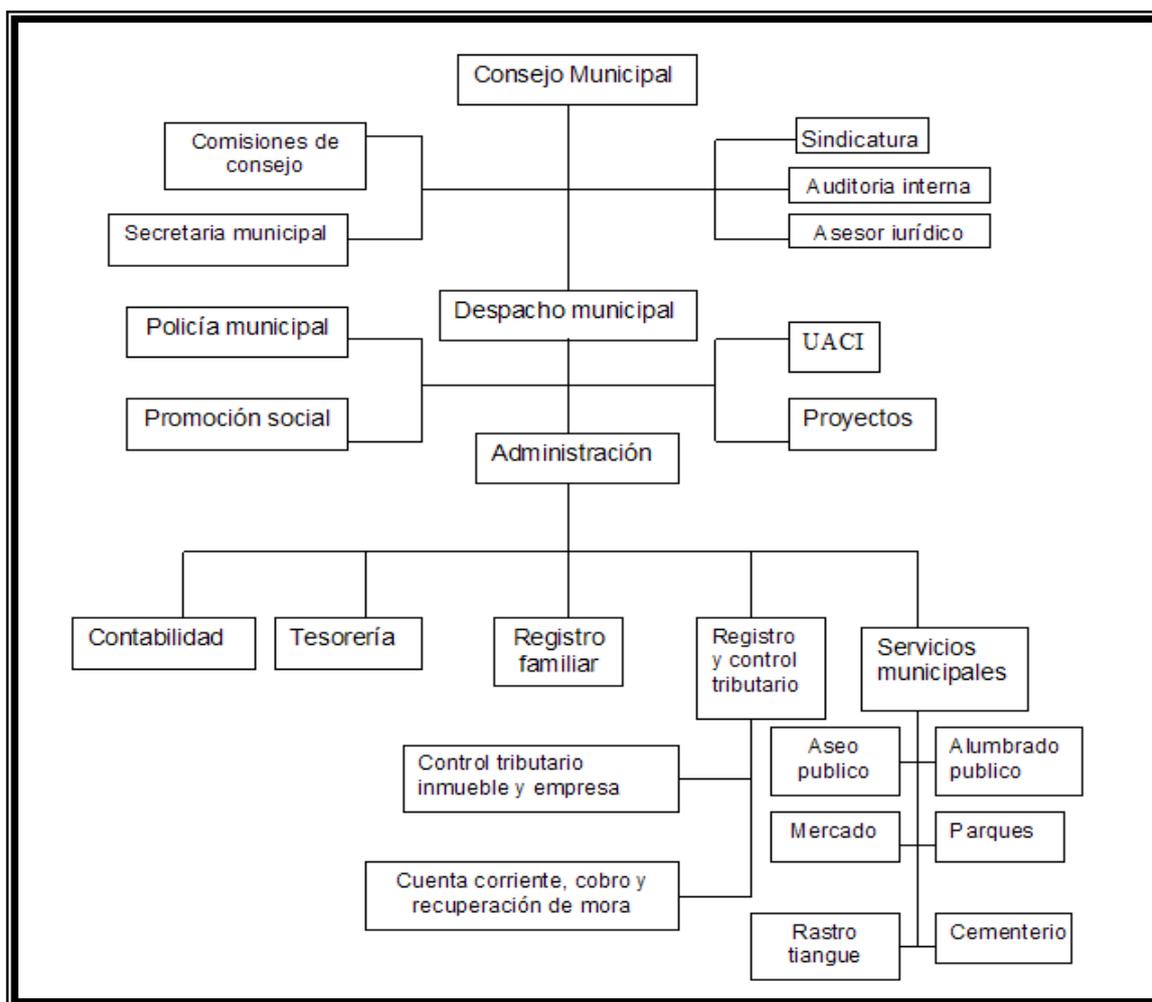


Figura 1. Estructura organizativa interna de la Alcaldía Municipal de San Vicente.

El código municipal es la guía para las actuaciones de la Alcaldía, el Artículo 3 hace referencia de la autonomía del municipio, el cual se refiere a la autonomía como:

“La autonomía del Municipio se extiende a:

1. La creación, modificación y supresión de tasas por servicios y contribuciones públicas, para la realización de obras determinadas dentro de los límites que una ley general establezca;
2. El Decreto de su presupuesto de ingresos y egresos;

3. La libre gestión en las materias de su competencia;
4. El nombramiento y remoción de los funcionarios y empleados de sus dependencias, de conformidad al Título VII de este Código;
5. El decreto de ordenanzas y reglamentos locales;
6. La elaboración de sus tarifas de impuestos y reformas a las mismas para proponerlas como ley a la Asamblea Legislativa” (1).

Y en su Artículo 6 describe:

“La administración del Estado únicamente podrá ejecutar obras o prestar servicios de carácter local o mejorarlos cuando el municipio al cual competan, no las construya o preste, o la haga deficientemente. En todo caso el Estado deberá actuar con el consentimiento de las autoridades municipales y en concordancia y coordinación con sus planes y programas. Las instituciones no gubernamentales nacionales o internacionales, al ejecutar obras o prestar servicios de carácter local, coordinarán con los Concejos Municipales a fin de aunar esfuerzos y optimizar los recursos de inversión, en concordancia con los planes y programas que tengan los municipios” (2).

En cuanto al papel de la promoción participación el Artículo 115 dice que: “Es obligación de los gobiernos municipales promover la participación ciudadana, para informar públicamente de la gestión municipal, tratar asuntos que los vecinos hubieren solicitado y los que el mismo Concejo considere conveniente” (3). En cuanto a la transparencia en el ejercicio de sus funcionalidades el Artículo 125 menciona que: “Se entenderá por transparencia en la gestión municipal a las políticas y mecanismos que permiten el acceso público a la información sobre la administración municipal” (4).

---

<sup>1</sup> Derecho municipal, Código municipal actualizado, Título II Conceptos Generales, Reforma 2008.

<sup>2</sup> Derecho municipal, Código municipal actualizado, Título III de la competencia municipal y asociatividad de municipios Reforma 2008

<sup>3</sup> Derecho municipal, Código municipal actualizado, Título IX Participación ciudadana y de la transparencia, Capítulo I, Reforma 2008.

<sup>4</sup> Ibídem , Capítulo II

La Unidad proyectos, junto con la Unidad de proyección y desarrollo social ejecutan las siguientes funciones:

- Promueven brigadas médicas.
- Realizan donaciones (granos básicos, abonos para cultivos, etc.)
- Realizan capacitaciones educativas para la población de San Vicente.

La alcaldía de San Vicente cuenta con 249 empleados y empleadas, 60 mujeres y 189 hombres, este porcentaje bajo del sexo femenino es lo que mueve principalmente el interés de la investigación, esperando encontrar una justificación que explique el por que el sexo femenino no logra tener una representatividad equitativa en el área laboral de esta institución, ya que a pesar de que se dice no tener ninguna desigualdad al momento de contratación la diferencia entre hombres y mujeres es muy notoria.

## **II. DIAGNOSTICO**

Con las técnicas de investigación utilizadas para la elaboración del diagnostico se lograron conocer los elementos que fueron objeto o propósito de investigación, como se vive día a día el ambiente de trabajo, saber que actitudes y conductas son las que caracterizan a los empleados y empleadas de la Alcaldía Municipal de San Vicente valorando sus relaciones interpersonales e intergrupales.

### **2.1 Fundamentación institucional de la Alcaldía Municipal de San Vicente**

La institución tiene definidas la misión y la visión: Misión “Somos un Gobierno Municipal con calidad de programas, servicios y acciones, promoviendo el desarrollo integral de todos y todas sus habitantes, mediante la gestión eficiente y transparente de los recursos y el trabajo en equipo, en un ambiente dinámico de corresponsabilidad y respeto”. Y la Visión busca “ser una ciudad segura, limpia, ordenada y desarrollada; trabajando incansablemente por elevar la calidad de vida, a través de programas y proyectos que propicien el desarrollo integral del municipio,

con una identidad propia y orgullo de pertenencia entre todos y todas sus habitantes”. Como toda institución cuenta con un Plan Municipal de Desarrollo el cual estriba, en que en él se recopilan ideas y sugerencias de quienes participaron en el mismo, además, es importante señalar que tuvieron la precaución de incluir participantes de diferentes niveles socioeconómicos, de educación y/o creencias religiosas, es decir, refleja el interés común de los vicentinos y vicentinas. El Plan Municipal de Desarrollo concentra las inquietudes recogidas a lo largo de la campaña electoral, así como las propuestas recibidas en la consulta ciudadana efectuada desde el lanzamiento oficial de la candidatura desde enero de 2008 hasta la culminación de la campaña electoral en enero de 2009.

En el que se comprometen a la mejora de cada una de las siguientes áreas:  
Áreas.

1. Seguridad.
2. Salud y Medio Ambiente.
3. Educación y Cultura.
4. Deporte y recreación.
5. Mercado municipal.
6. Atención al adulto mayor.
7. Red Vial.
8. Atención al Cliente.

La estructura del Plan Municipal de Desarrollo consta de Objetivo(s) para cada uno de los temas, mismos que se plasman en el y que pretenden realizar, básicamente son los compromisos que adquiere la Administración Municipal; estos objetivos se complementan con estrategias, es decir, cómo se van a lograr los mismos para finalmente concluir con los programas o acciones a seguir. Favoreciendo a cada uno de los y las ciudadano/as de San Vicente.

## 2.2 Recursos humanos

La Alcaldía Municipal de San Vicente cuenta con un total de 249 empleados municipales separados por sexo de la siguiente manera:

Tabla 1. Empleados municipales, Alcaldía de San Vicente año 2009

<b>Trabajadores de la Alcaldía Municipal de San Vicente</b>	
<b>Sexo</b>	<b>Porcentaje</b>
Femenino	24.09%
Masculino	75.91%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

La tabla nos muestra que los hombres ocupan el 75.91% de la población trabajadora y las mujeres representan al 24.09%.

## 2.3 Niveles educativos del personal de la Alcaldía Municipal de San Vicente

De los 249 trabajadores/as de la Alcaldía, la tabla N° 2 nos muestra que solamente 38 trabajadores/as poseen estudios superiores, entre ellos/as tenemos a los siguientes empleados/as:

Cuadro 2. Niveles educativos más alto de la población trabajadora de la Alcaldía Municipal de San Vicente

<b>Profesión</b>	<b>Sexo</b>				<b>Total</b>
	<b>Femenino</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Masculino</b>	<b>Porcentaje</b>	
Licenciatura en Leyes	4	2,4%	7	13,23%	11
Técnico en mantenimiento computacional	6	3,6%	2	3,78%	8
Licenciatura en contaduría pública	2	1,2%	5	9,455%	7
Ingeniería en sistemas	4	2,4%	6	11,34%	10
Ingeniería Industrial	0	0,0%	1	1,89%	1
Profesorado en Parvularia	1	0,65	0	0,00%	1
	<b>Total de trabajadores y trabajadoras</b>				<b>38</b>

## 2.4 Nivel salarial de los empleados y empleadas de la Alcaldía Municipal de San Vicente

La situación salarial de empleados y empleadas de la Alcaldía Municipal de San Vicente es la siguiente:

Cuadro 3. Salarios de empleados y empleadas de la Alcaldía Municipal de San Vicente

Puestos	Mujeres	Salario	Hombres	Salario	Total de personal	Totales
Consejo Municipal	2	\$ 1,800,00	11	\$12,000,00	13	\$13,800.00
100 Jefaturas De Unidades	5	\$ 3,160,00	8	\$7,300,00	13	\$10,450,00
Personal Encargado de secretarias	6	\$ 2,750.00	3	\$ 1,920.00	9	\$ 4,670.00
Personal Auxiliar de unidades	29	\$ 14,578. 60	15	\$ 5,390.03	44	\$ 19,968.63
Personal de Administraciones económicas	5	\$ 2,208.60	11	\$ 3,940.00	16	\$ 6,148.60
Personal de Limpieza interna	4	\$ 1,580.00	1	\$ 320.00	5	\$ 1,900.00
Personal de limpieza externa	3	\$ 1,600.00	25	\$ 8,242.86	28	\$ 9,522.86
Personal de Peones	0	\$ 0,00	49	\$ 14,762.40	49	\$ 14,762.40
Agentes de Seguridad Publica	0	\$ 0,00	45	\$ 15,810.00	45	\$ 15,810.00
Promoción Social	5	\$ 2,580.00	2	\$ 720.00	7	\$ 3,300.00
Otros servicios	1	\$ 320.00	19	\$ 11,396.43	20	\$ 11,716.43
<b>TOTALES</b>	<b>60</b>	<b>\$ 30,577.20</b>	<b>189</b>	<b>\$ 81,801.72</b>	<b>249</b>	<b>\$ 41,973,63</b>

Cuadro 4. Autoridades (mandos) representados por género.

<b>CARGO</b>	<b>FEMENINO</b>	<b>MASCULINO</b>	<b>SALARIO</b>
Alcalde Municipal		1	\$ 3, 000.00
Sindico Municipal		1	\$ 2, 000.00
Gerente general de personal de la Alcaldía		1	\$ 1500.00
Secretario de la secretaria general		1	\$ 1, 000.00
Jefe de Catastro Municipal		1	\$ 800.00
Jefe de servicios Generales		1	\$ 500.00
Jefe de Ganadería y archivo		1	\$ 500.00
Director de la Policía Municipal		1	\$ 550.00
Supervisor de Policía Municipal		1	\$ 500.00
Administrador de unidad de mercado municipal		1	\$ 500.00
Jefe de registro tributario (CATASTRO)		1	\$ 450.00
Jefe de unidad tributaria, cuentas corrientes	1		\$ 800.00
Jefe de departamento de contabilidad	1		\$ 700.00
Coordinadora de guardería municipal	1		\$ 700.00
Jefe de registro familiar	1		\$ 640.00
Jefe de unidad jurídica	1		\$ 600.00
Secretaria de despacho municipal	1		\$ 600.00
Secretaria 1 de gerencia general	1		\$ 600.00
Jefe de sección de recuperación de mora	1		\$ 500.00
Promotor social, proyección y desarrollo social	1		\$ 420.00
<b>TOTAL DE DATOS</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>\$10,860.00</b>

Fuente tomada de: Puestos y salarios de empleados municipales de la Alcaldía Municipal de San Vicente

La tabla nos muestra la diferencia salarial a cargos o puestos desempeñados por mujeres y hombres aunque no es mucha la diferencia en los cargos de alto rango es notoria la disparidad salarial en ambos sexos.

## **2.5 Principios y valores que se toman en la Alcaldía Municipal de San Vicente**

El diagnostico refleja una serie de principios y valores que los trabajadores y trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente deben de cumplir.

- La institución asume la creencia y existencia de un ser supremo DIOS, independiente de la religión que se practique.
- Se identifican por el respeto a la dignidad humana y al fortalecimiento de los valores.
- Las participaciones de sus miembros se realizan en un ambiente de democracia, pues hablar de democracia les enseña a pensar en hacer propuestas concretas encaminadas al establecimiento del bien común con el cumplimiento de deberes y derechos.

### Perfil de los trabajadores y las trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente

El perfil laboral de empleados y empleadas de la Alcaldía Municipal de San Vicente se caracteriza por

- Abnegado/a
- Responsable
- Justo/a
- Capaz
- Disciplinado/a
- Puntual
- Creativo/a
- Cooperativo/a
- Solidario/a

- Laborioso/a
- Democrático/a

## 2.6 Perfil de puestos de los y las trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente.

En la siguiente tabla se establecen los perfiles de los trabajadores y las trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente

Cuadro 5. Perfil de puestos de los trabajadores y trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente

<b>Perfiles de puestos de las y los trabajadores de la Alcaldía Municipal de San Vicente</b>	
<b>Perfil para Alcalde Municipal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplir con los requisitos que establece el artículo 45 y 48 del código municipal.</li> <li>• Que posea liderazgo, iniciativa, creatividad y buenas relaciones humanas.</li> <li>• Que conozca los problemas económicos, políticos y sociales del municipio.</li> <li>• Capacidad para tomar decisiones.</li> </ul>
<b>Perfil para sindico municipal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De preferencia abogado/a (de conformidad al Art.52 del Código Municipal) o con experiencia en el área.</li> <li>• Que tenga conocimientos de leyes municipales, Ley de Corte de Cuentas de la República, normas técnicas</li> </ul>

	<p>del control interno.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Poseer discreción, ética, habilidad para elaborar informes y emitir opiniones basadas en las leyes.</li> </ul>
<b>Jefe de servicios municipales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De preferencia bachiller o haber cursado noveno grado como mínimo.</li> <li>• Un año de experiencia en puestos de jefatura de servicios.</li> <li>• Poseer liderazgo y capacidad de dirigir grupos de trabajo.</li> </ul>
<b>Barrendero de parques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudios mínimos de 6° grado</li> <li>• Honrado/a y cortes</li> </ul>
<b>Ordenanza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudios mínimos de 9° grado</li> <li>• Ser amable, honrado/a, extrovertido/a, diligente, creativo/a y respetuoso/a</li> <li>• Que pueda operar fotocopiadora</li> </ul>

## **2.7 Análisis de la situación laboral de mujeres y hombres de la Alcaldía Municipal de San Vicente**

Por medio de el diagnostico se puedo determinar que los patrones culturales que poseen en la Alcaldía Municipal de San Vicente, obstaculizan el desenvolvimiento laboral de las mujeres.

El cual se pudo evidenciar por medio de la información recolectada de la misma Alcaldía la situación o la posición que las mujeres ocupan en ese contexto, el grado de obstáculos que impiden el desarrollo laboral de las mujeres las cuales a pesar de querer superarse aun más se les imposibilita hacerlo a diferencia de los hombres que como ya se sabe siempre son los que tienen mas oportunidades.

## 2.8 El FODA

Se hizo uso de la técnica de FODA, para realizar el análisis interno de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que a la Alcaldía Municipal de San Vicente concierne, basándonos principalmente en la importancia del tema, para así, poder encontrar las necesidades prioritarias de la institución.

Esta técnica se realizo de la siguiente forma: Principalmente fue necesaria la participación de los trabajadoras y trabajadores de la Alcaldía Municipal de San Vicente, ambos géneros se les proporciono una entrevistas con diferentes preguntas las cuales eran necesarias hacer para conocer las diferentes opiniones de cada uno de los entrevistados y entrevistas y así determinar en que se necesita fortalecer todas aquellas debilidades que afectan día a día el ambiente laboral.

En la siguiente tabla se muestran las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, que se presentan dentro de la Alcaldía Municipal de San Vicente.

Cuadro 6. Técnica del FODA aplicada a la Alcaldía Municipal de San Vicente

<b>TECNICA DE FODA</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuenta con personal capacitado</li> <li>• En la institución se le brindan las mismas oportunidades de trabajo tanto a hombres como a mujeres</li> </ul>

<p style="text-align: center;"><b>Fortalezas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los trabajadores y trabajadoras reciben capacitaciones dependiendo del área de trabajo en la cual se desarrollen</li> <li>• Cuenta con una clínica gratuita dentro de la Alcaldía, en la cual los y las trabajadores/as reciben atención medica</li> <li>• Los trabajadores/as poseen su propia cooperativa en la cual pueden hacerse prestamos con mayores facilidades de pago</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Oportunidades</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se proyecta crear una unidad de genero en la cual se lleve a cobo un desarrollo de involucramiento de las mujeres en la cual tengan una participación activa, en los sectores sociales, económicos y laborales</li> <li>• La Alcaldía busca el financiamiento económico para la creación de una guardería infantil, que ayude principalmente a las madres trabajadoras de la misma</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Debilidades</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La población mujeres dentro de la Alcaldía es muy escasa ya que solo representan el 24.10% trabajadores</li> <li>• No se le permite a las mujeres gestionar solicitando obtener cargos que solamente le han</li> </ul>

	correspondido a los hombres, por fuerza y resistencia
<b>Amenazas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de conciencia acerca de igualdad de oportunidades</li> <li>• Ambiente laboral con falta de compañerismo</li> </ul>

## 2.9 Análisis del Diagnostico Situacional de la Alcaldía Municipal de San Vicente

Para poder comprobar la problemática detectada, sobre la Inequidad existente en la Alcaldía Municipal de San Vicente fue necesaria la realización del diagnostico efectuado anteriormente, por medio de él se lograron detectar los principales problemas de acometen a la población trabajadora de dicha Institución. Obtenidos los datos estos nos llevan a una sistematización de resultados obtenidos, los cuales se sintetizan siguiente cuadro.

Cuadro 7. Sinterización de datos obtenidos en el diagnostico realizado en la Alcaldía Municipal de San Vicente

<b>Sector</b>	<b>Situación</b>	<b>Problemas</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Priorización de problemas</b>
		- Bajo porcentaje de mujeres laborando dentro de la Alcaldía municipal de San Vicente.	- Observación - Entrevistas dirigidas - Apuntes - Estudio de	Dentro del aspecto social e interrelación al que presentan las trabajadoras de la

<p><b>MUJERES</b></p>	<p>Social</p>	<p>-Falta de compañerismo de mujer a mujer</p> <p>Desmotivación por superación profesional</p> <p>- No existe formación sistemática, sobre como manejar el ambiente laboral.</p> <p>- Poca accesibilidad para ascender a puestos de trabajo dentro de la Alcaldía</p>	<p>casos</p> <p>- Grabadora periodista</p>	<p>Alcaldía Municipal de San Vicente se caracterizan con más importancia los problemas como: la poca accesibilidad del sexo femenino para la obtención de puestos, frente a la clara diferencia que presenta el porcentaje de hombres laborando dentro de la Institución.</p> <p>Así como también la falta de compañerismo que se vive entre las</p>
-----------------------	---------------	---	--	--

				<p>mismas trabajadoras, problema en el cual se pudo notar la poca formación de compañerismo que las empleadas tienen.</p>
	Económica	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No hay un presupuesto por parte de la Alcaldía para la promoción de la equidad de género de los y las trabajadoras de dicha institución</li> <li>- Salarios dignificados pero no competitivos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de salarios de los y las trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente.</li> <li>- Apuntes</li> <li>- Grabadora periodista</li> </ul>	<p>Mediante el estudio del problema se toma como base primordial el poco interés por parte de la institución para la implementación de la equidad de género, ya que no posee un presupuesto que promocióne los compromisos</p>

				para encaminar a la institución junto con la población a un mejor ambiente social y por tanto relevar su gobierno municipal
	Percepción	<p>Clarificando los diversos problemas que debilitan la plena gobernatura con lucidez y representación social equitativa de la Alcaldía Municipal de San Vicente, se determina que es completamente necesario que se tome en cuenta el artículo 4 numeral 29 en el que solicita a todas las municipalidades la “Promoción y desarrollo de programas y actividades destinadas a fortalecer la equidad de género, por medio de la creación de la Unidad Municipal de la Mujer” pero para ello es necesario llevar a cabo un proceso de gestión en el cual se tome en cuenta la necesidad de la creación de una UNIDAD DE GÉNERO en la cual se promueva la equidad de género, no solo dentro de la Institución sino también en toda la población municipal en general.</p>		

### III. PRIORIZACION DE NECESIDADES

- Promover la creación de la unidad de género dentro de la Alcaldía
- Construir una política municipal de género en la cual se contemplen las oportunidades que amerita el sector femenino
- Proponer iniciativas que muestren las capacidades y las condiciones que las mujeres necesitan para un buen desarrollo laboral y colectivo

#### 3.1 Jerarquización de Necesidades

En el siguiente esquema se encuentran las principales necesidades básicas que es importante crear dentro de la Alcaldía Municipal de San Vicente para darle mejora en el desempeño laboral y para cumplir con toda la demanda que la ciudadanía requiere. Las necesidades que se plantean fueron seleccionadas según las áreas en las que se muestran mas debilidades y que requieren ser reforzadas por tal razón es necesario mencionar la siguiente jerarquización de necesidades:

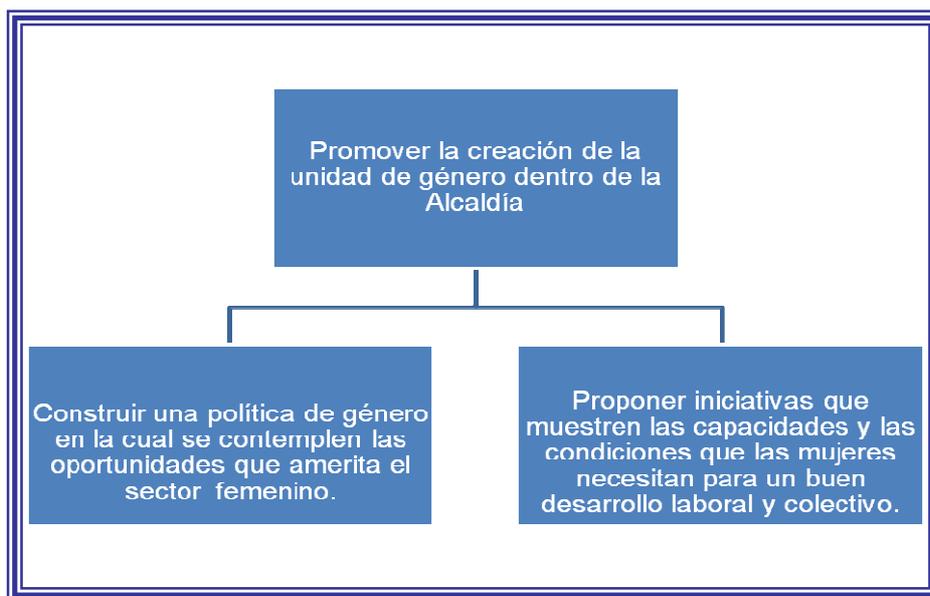


Figura 2. Diagrama de Priorización de necesidades de la alcaldía Municipal de San Vicente.

## **IV. PROYECTO**

En un mundo lleno de prejuicios en donde la mujer ha tenido que esforzarse para ganarse un lugar dentro de la sociedad surgen diferentes dificultades para que esta llegue a desarrollarse profesionalmente.

Evidenciando principalmente la clara discriminación que sufren las mujeres en el ámbito del trabajo y en el mundo de la economía en general, debido a que existen grandes diferencias que separan a los hombres de las mujeres en la participación en la actividad económica en la estructura del empleo básicamente en el aspecto salarial. La presente investigación tiene como único propósito realizar un estudio que explique las posiciones y condiciones de mujeres y hombres, en la Alcaldía del Municipio de San Vicente, buscando con esto presentar una propuesta de intervención que mejore sus posibilidades de superación y mediación entre ambos sexos. Es importante aclarar que la investigación no se expuso como lucha entre hombres y mujeres, sino más bien se trata de conseguir entendimiento, colaboración y solidaridad entre ambas partes, pretendiendo que ambos mejoren y se alegren con la dignidad del otro, ya que el ideal no es la igualdad absoluta, pues no se trata de que las mujeres sean hombres, sino de que hombre y mujer gocen de la misma dignidad como personas.

Por lo cual es importante definir que el “ser mujer” no es sinónimo de abnegación, comprensión total, sacrificio, reclusión, esclavitud, etc. sino más bien debe ser equivalente de superación y protagonismo en la sociedad, pues a medida que las mujeres ganan espacios dentro del ámbito social las capacidades femeninas ganan prestigio y confiabilidad. El desprenderse del pasado y aceptar el presente es una de las razones que han limitado el desarrollo de la educación en género, ya que los hombres se sienten débiles si ven hacer a una mujer lo que consideran apto nada más para ellos, y también la mujer coarta en muchas ocasiones el aprendizaje en algunos oficios que se pueden considerar característicos de ella.

Por lo cual se vuelve necesario forjar una educación social que tenga como visión lograr un equilibrio de igualdad entre mujeres y hombres sin diferenciaciones ni prejuicios en cualquier ámbito de la sociedad.

La investigación se enfrentó al gran desafío de dar soluciones a las principales necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres y hombres de la Alcaldía Municipal de San Vicente, proponiendo un desarrollo integral que garantice el bienestar y el funcionamiento laboral amplio de ambas partes motivando con ello la participación activa y protagónica en los procesos de desarrollo. La propuesta de intervención busca alcanzar una presencia significativa que logre conectar las diversas ideas, estableciendo las condiciones de valoración y entendimiento sobre las diferentes problemáticas que presenta la desigualdad de género, para poder lograr los objetivos propuestos, estableciendo ideas y formas de convivencia sanas, comprometidas y trascendentales para los y las trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente.

Cabe mencionar que la trascendencia dependerá de cada una de aquellas personas que estén dispuestas a marcar los cambios que amerita la formación personal con equidad, pues el lograr cambios de pensamiento actitudes y formación no es fácil, pero los esfuerzos para lograr la diferencia son los que se deben valorar. Especialmente la lucha por lograr una equidad de género valorable que les permita tanto a hombres como a mujeres desempeñar roles igualitarios, sin distinciones marcadas a características sexuales en la sociedad. Ya que la lucha por lograr una equidad de género no solamente debe de ser representativa sino también debe de hacerse valer con sus derechos y deberes, no obstante es claramente indispensable la disposición que cada mujer y hombre debe tener para lograr los objetivos que conllevan la equidad de género; ya que solamente así la mujer (que en tiempos pasados y actuales se ha visto más separada de las oportunidades laborales), podrá lograr en cualquier espacio laboral, cruzando las barreras y tabúes que la familia y la sociedad en común han creado con respecto al desempeño laboral de las mujeres.

## **4.1 Propuesta de intervención**

### **4.1.1 Introducción**

La siguiente propuesta de intervención, se hace por medio de la investigación y del análisis exclusivo de lo observado y recopilado hasta la fecha, por medio de lo cual se puede describir que del 100 % de los trabajadores y trabajadoras que laboran dentro de la Alcaldía Municipal de San Vicente nada más un 24.10% lo ocupan el sexo femenino, lo que hace constar el bajo porcentaje en la participación de las mujeres dentro del campo laboral: Por tal razón, la investigación busco conocer y especificar la situación que iguala o hace la diferencia entre los hombres y mujeres de la Alcaldía, para lo es necesario realizar una propuesta que intervenga de manera sutil y pueda dar una solución o introducción a lo que seria nivelar las oportunidades de trabajo tanto de hombres como de mujeres.

### **4.1.2 Finalidad**

La finalidad principal de esta propuesta es buscar soluciones que ayuden tanto a mujeres como a hombres de forma equivalente sin distinciones que favorezcan a uno del otro reconociendo que la construcción de una sociedad segura, igualitaria y equitativa solo es posible si se garantiza que las mujeres puedan disfrutar plenamente de los espacios públicos que la sociedad ofrece. Para ello es básicamente necesario poder desarrollar el estado de concientización que cada sujeto hombre o mujer debe de ofrecer, ya que solo si se toma conciencia de la situación se podrán buscar caminos hacia la equidad de género por la cual se lucha.

### **4.1.3 Objetivos**

Para la ejecución de la propuesta de intervención es sumamente fue necesario centrarse en la concientización de los hombres y mujeres que laboran en la Alcaldía Municipal de San Vicente, para lograr la sensibilización necesaria que permitió plantear y explicar las necesidades

que la situaciones de inequidad demandan, las cuales no permiten reconocer a todos por igual y limitan las capacidades y habilidades que cualquiera puede desarrollar siempre y cuando de a conocer sus actividades de forma inminentemente propia. Para lo cual se pretendió alcanzar los siguientes objetivos:

- Integrar un equipo de trabajo que propicie la sinergia entre sus integrantes y un clima laboral de compromiso, colaboración y compañerismo.
- Organizar eventos de convivencia entre hombres y mujeres que propicien el avance de la propuesta de trabajo.
- Focalizar la propuesta de intervención como un apoyo que pretende debatir las diferencias que se marcan entre las mujeres y los hombres.

#### **4.1.4 Estrategias**

En el desarrollo de la propuesta de intervención se hizo uso de la sensibilización a través de las siguientes formas para la ejecución:

- **Charlas:** las cuales permitan obtener un mayor contacto con el personal que en la Alcaldía laboran. Estas charlas se llevaran acabo a través de convocatorias hechas por el gerente de la Alcaldía y buscaran establecer una relación amena entre los y las trabajadoras, teniendo como finalidad hacer partícipes y concientizar a los interesados. Las charlas tendrán temas centrales los cuales son:
  - ✓ Desigualdad e inequidad de Mujeres y Hombres en el ámbito laboral.
  - ✓ Obstáculos para la equidad de género en El Salvador
  - ✓ Estereotipos sexistas que persisten dentro de la sociedad Salvadoreña.
  - ✓ Igualdad de oportunidades
  - ✓ Reivindicación sobre la posición y condición de género en búsqueda de la equidad.

Cada charla tiene un aproximado de duración de 45 minutos, y en ella se solicito la participación activa de los oyentes, buscando a la vez que cuenten sus experiencias y propongan nuevas ideas para facilitar los objetivos propuestos.

- **Formación el grupo promotor:** con este grupo se pretendió delegársele la misión de impulsar la propuesta a seguir, promoviendo las instancias necesarias y buscando la colaboración del personal la creación de una unidad de genero dentro de la Alcaldía Municipal de San Vicente, unidad que permitirá darle la oportunidad no solo al sexo masculino; sino que le de la oportunidad a la mujer de desenvolverse y poder optar a un cargo de los cuales en la actualidad solo se le ha dado a hombres.

Dicha unidad servirá para capacitar sobre género y desarrollo a todos los empleados de la Alcaldía y que estos conozcan mas afondo los derechos y oportunidades que ambos tienen, de igual forma buscar soluciones que favorezcan el desarrollo creando así capacitaciones: en coordinación con el gerente Licenciado. Fernando Rosa Martínez para que existan capacitaciones constantes que le ayuden a las mujeres que laboran dentro de la Alcaldía Municipal de San Vicente, el poderse ir superando académica y laboralmente, así poder optar aun mejor puesto y aun mejor salario.

## **V. CONTEXTUALIZACION**

La investigación se llevo a cabo en la Alcaldía Municipal de San Vicente, con los 249 empleados y empleadas que en ella laboran.

### **5.1 Delimitación espacial**

La investigación se realizó con los trabajadores y trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente, en el periodo del año 2009 – 2010.

## **5.2 Delimitación de universo:**

El estudio se realizó con el total de 60 mujeres y 189 hombres de la Alcaldía Municipal de San Vicente, departamento de San Vicente.

## **5.3 Delimitación temporal:**

El tiempo en el que se realizó la investigación es el periodo de año 2009 – Marzo 2010.

# **VI. MARCO TEORICO**

## **CAPITULO I. BASE TEORICA**

### **1.1 Marco histórico acerca de la diferencia de género**

El género es heredero de las corrientes feministas y movimientos por la igualdad de oportunidades de la segunda mitad del siglo XX, que no solo abogan por la igualdad de derechos entre hombres y mujeres sino también por la ruptura de los estereotipos que mantienen la desigualdad social porque perpetúan comportamientos discriminatorios, tales como trabajos específicos para hombres con mayor responsabilidad, capacidad de decisión, etc. Y otros menos valorados para las mujeres, o la existencia de disciplinas académicas y niveles de estudio que dan acceso a la mejor calificación profesional que no se corresponden con el papel de la mujer en la sociedad actual.

Los niños y niñas tienden a tomar conciencia de su género al adoptar determinados elementos culturales juegos, ropas o formas de hablar, asignados a su sexo. Ya desde la infancia, son tratados de forma diferente: a las niñas se las suele vestir de rosa un color considerado femenino y a los niños de azul. Así que, incluso a una edad en la que resulta imposible distinguir la conducta femenina de la masculina, se considera importante que no se confundan su sexualidad.

La conducta estereotipada asociada al sexo: agresión masculina y pasividad femenina procede; al menos parcialmente de los roles aprendidos durante la infancia, a los niños se les enseña que los hombres no lloran y se les regala pistolas y coches, mientras que las niñas juegan con muñecas y casitas que les han regalado para que puedan imitar el rol típico de la mujer en el hogar. Aunque cada vez hay más niñas que juegan con juguetes asignados anteriormente a los niños, lo contrario todavía es poco común. Muchos niños y niñas tienden a destacar sólo en aquellos campos de estudio tradicionalmente atribuidos a su género, lo que explica en parte el dominio masculino. Estos factores son importantes argumentos en la lucha del movimiento por hacer valer los derechos de la mujer para la igualdad de las personas de ambos sexos. La concepción de la diferencia de género que ha existido y sigue prevaleciendo en nuestros tiempos designa las relaciones sociales entre los sexos, lo que quiere decir que no existe un mundo de las mujeres separado de los hombres y que la información sobre las mujeres es también información sobre los hombres. Se refiere a todo lo que en cualquier sociedad se aprende sobre ¿qué es ser hombre? y ¿qué es ser mujer?, y cómo deben comportarse de acuerdo con esa identidad, los roles diferentes que desempeñan en la sociedad modelados por factores ideológicos, políticos, históricos, económicos y culturales y religiosos.

## **1.2 Sexo y Género**

### **1.2.1 Sexo**

“Son las características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos que los definen como hombre o mujer. Se reconoce a partir de los datos corporales genitales; el sexo es una construcción natural con la que se nace” (1). La palabra sexo originalmente se refiere nada más que a la división del género humano en dos grupos mujer o hombre. Cada individuo pertenece a uno de estos grupos, a uno de los dos sexos. La persona es o de sexo femenino o masculino.

### **1.2.2 Género**

El género en el sentido amplio es lo que significa ser hombre o mujer, o también masculino o femenino, y cómo define este hecho las oportunidades, los papeles, las responsabilidades y las relaciones de una persona o dos” (2). Se refiere a las conductas de identificación sexual asociadas a miembros de una sociedad. De forma general el término de género representa los roles, derechos y responsabilidades diferentes de los hombres y las mujeres, y a la relación entre ellos, este no se refiere simplemente a las mujeres o los hombres, sino a la forma en que sus cualidades, conductas e identidades se encuentran determinadas por el proceso de socialización. El género generalmente se asocia a la desigualdad tanto en el poder como en el acceso a las decisiones y los recursos, las posiciones diferentes de las mujeres y los hombres se encuentran influenciados por realidades históricas, religiosas, económicas y culturales. Dichas relaciones y responsabilidades pueden cambiar a través del tiempo.

### **1.2.3 El Sexismo**

El sexismo se utiliza en las ciencias sociales para nombrar el conjunto de actitudes, comportamientos y valores que introducen la desigualdad y la jerarquización en el trato entre hombres y mujeres, sobre la base de la diferenciación de sexo. Frases cotidianas como “no seas niña” o “las mujeres son irracionales” señalan el menosprecio y la desvalorización de lo que son y hacen las mujeres.

Establecer algunas funciones como femeninas y otras como masculinas en el ámbito laboral “esto es de mujeres y aquello es de hombres”, rechazar a una mujer en un puesto de trabajo por considerar que no es “rentable” si se queda embarazada, son ejemplos de la vida diaria que dan muestra del sexismo y la discriminación. A pesar de que las mujeres son las más afectadas por este tipo de discriminación, también en los hombres hay consecuencias negativas. El sexismo limita en los hombres algunos

comportamientos y por lo tanto su desarrollo como persona. Cuando decimos “los niños no lloran” o los “hombres no tienen miedo”, estamos inhibiendo sentimientos o comportamientos humanos.

El sexismo tiene consecuencias para los dos sexos pero éstas se doblan para las mujeres, porque en una sociedad como la actual, todavía se sitúa a la mujer en una posición de inferioridad, mientras que el hombre disfruta de más poder y privilegio en su entorno adjudicándole el papel de dominador sobre la mujer. Los estereotipos sexistas transmiten, mantienen y perpetúan los valores, las creencias y las actitudes que determinan la manera de pensar, actuar y relacionarse de las personas.

#### **1.2.4 Género, igualdad y equidad**

“Igualdad es dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres. La equidad es dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres, pero ajustados a las especiales características o situaciones (sexo, género, clase, etnia, edad y religión) de los diferentes grupos, de tal manera que se pueda garantizar el acceso” (3).

La igualdad de género se entiende como la situación en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades, u oportunidades en la vida, de acceder a recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social, y de controlarlos, el objetivo no es que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida; para conseguirlo, a veces es necesario potenciar la capacidad de los grupos que tienen un acceso limitado a los recursos, o bien crear esa capacidad

“La equidad de género es la capacidad de ser equitativo, justo y correcto en el trato de mujeres y hombres según sus necesidades respectivas, se refiere a la justicia necesaria para ofrecer el acceso y el control de recursos a mujeres y hombres por parte del gobierno, de las instituciones educativas y de la sociedad en su conjunto” (4).

Representa el goce equitativo de hombres y mujeres de los bienes socialmente valiosos, de las oportunidades, de los recursos y recompensas, no con el propósito de que mujeres y hombres sean iguales, sino que sus oportunidades en la vida sean y permanezcan iguales. Con ello se pretende hacer valer el respeto a nuestros derechos como seres humanos y la tolerancia de nuestras diferencias como mujeres y hombres, haciendo valer la igualdad de oportunidades en todos los sectores importantes y en cualquier ámbito, ya sea este social, laboral, cultural o político.

Pero para lograr una equidad de género es necesario que la mujer haga valer su lugar, sus capacidades y sus conocimientos. Pues es de vital importancia mejorar las condiciones económicas, sociales, políticas y culturales de la sociedad en su conjunto, contribuyendo con ello a alcanzar uno de los principales objetivos de la equidad de género el cual es, lograr una ciudadanía más integral y a fortalecer la democracia. Por tanto la equidad de género se entiende como el trato imparcial de mujeres y hombres, según sus necesidades respectivas, ya sea con un trato equitativo o con uno diferenciado pero que se considera equivalente por lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. En el ámbito del desarrollo, con el objetivo de lograr la equidad de género, a menudo exige la incorporación de medidas específicas para compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres.

Equidad e igualdad son dos principios estrechamente relacionados, pero distintos. La equidad introduce un principio ético o de justicia en la igualdad, la equidad nos obliga a plantearnos los objetivos que debemos conseguir para avanzar hacia una sociedad más justa. Una sociedad que aplique la igualdad de manera absoluta será una sociedad injusta, ya que no tiene en cuenta las diferencias existentes entre personas y grupos. Y, al mismo tiempo, una sociedad donde las personas no se reconocen como iguales, tampoco podrá ser justa.

### **1.3 La Ciudadanía Paritaria, una utopía en la equidad de género en El Salvador.**

La ciudadanía como proceso conlleva el sentimiento de pertenencia a una comunidad, ya que la persona necesita desarrollar una identidad de ciudadanía a partir de la toma de conciencia de que pertenece a una comunidad y de una voluntad de participar en ella.

Pero para poder desarrollar la figura de ciudadano o ciudadana que se pretende alcanzar es completamente necesario tener en cuenta que la ciudadanía no solo representa la el poder para ejercer un voto en las elecciones, sino más bien el lograr superar la fragmentación social multicultural que existe. Debido a que lo que más le interesa a la ciudadanía es colocar un asentó en la inclusión frenando la exclusión, que garantice los derechos de todas las personas independientemente de su sexo etnia o cultura, buscando que esto anime a las personas a mantener un papel activo y responsable en la sociedad. Por lo cual se ha tomado en cuenta como prioridad el concepto de ciudadanía paritaria la cual propone relativamente llegar a la equidad de género en todos campos de la sociedad.

“La ciudadanía paritaria exige la superación de los prejuicios del género, y una redefinición femenina del concepto de ciudadanía, dado que persisten factores de desigualdad jurídica, social, política y cultura entre sexo” (5).

La liberación de perjuicios de género es parte integrante de la nueva ciudadanía y de una ciudad que merece ocupar para todas las tareas, para todos los puestos, para todos los combates, el mejor de todos los ciudadanos/as. Desde el punto de vista de la filosofía democrática, las mujeres simbolizan la emoción, los sentimientos naturales y la vigilancia de la familia; No se les considera capaces de ser objetivas ni de comportarse según los principios y habilidades que se esperan encontrar en el trabajador. La separación entre los dos géneros juega un papel muy importante en la distinción del ámbito público y privado, de tal forma que

la esfera de lo público se le adjudicó al hombre, mientras que la mujer ha quedado relegada dentro del ámbito privado.

La mujer ha estado tradicionalmente excluida de lo público, por lo cual es de vital interés darle una atención especial a la educación para la equidad de géneros, proponiendo a la ciudadanía paritaria como un desafío social democrático y político. En términos concretos, la paridad constituye en el terreno político una obligación positiva impuesta a los actores del juego político y, en particular, a los partidos. Trata de subordinar la validación de una lista a la presencia de un *mínimum* cuantitativo de candidatos de cada sexo. Naturalmente es un tipo de intervención jurídica muy difícil de manipular, al menos por dos razones: la primera, porque constituye una obligación positiva que supone una colaboración efectiva de los destinatarios que generalmente se muestran reacios ya que son en su mayoría hombres; la segunda, reside en la idea de que este tipo de obligación proviene de la estrategia de la desigualdad compensatoria; o sea, no se trata ya de una simple igualdad protección sino de la igualdad promoción.

En el marco de dicha construcción, la paridad nos interpela sobre el principio de igualdad, pues al pretender crear un equilibrio de representatividad entre hombres y mujeres en la vida política, constituye un cambio radical en la percepción tradicional del principio de igualdad y de no discriminación conduciendo a la consagración de una igualdad de género concreta. Lo que llevaría a una distinción que desnaturalizaría el principio de igualdad, en su configuración tradicional, en la medida en que trataría de la igualdad formal y de la igualdad substancial, siendo ésta última la que desde ahora debería atraer y retener la atención de los que velan por el respeto del principio de igualdad. En este sentido, el reto de la paridad no es afirmar que las mujeres representarían a las mujeres, y los hombres, a los hombres; sino que, mujeres y hombres representarían y formarían todo el pueblo, el funcionamiento y desarrollo del mismo.

Sin embargo, debe de tomarse en cuenta que como principal objetivo por el cual la ciudadana paritaria trabaja, es para evitar problemas y confrontaciones entre ambos sexos.

Logrando con ello acabar con el encarcelamiento de las mujeres y también de los hombres con respecto a sus características sexuales, a sus debilidades y oportunidades, pretendiendo alcanzar el equilibrio que logre que mujeres y hombres se vean con equidad, y sin comparaciones despreciativas sino más bien con comparaciones apreciativas que manifiesten la admiración del uno por el otro.

#### **1.4 Mitos de género**

Vivimos en un mundo de estereotipos de género, nos rodean mensajes acerca de que las mujeres son débiles y los hombres fuertes, que ellas son mejores cuidadoras y los hombres más aptos para ganar dinero. Es un mundo en el que se supone que toda persona debe ser heterosexual, estar casada o querer estarlo. Estos tipos de ideas son muy conocidos, aunque el contenido de cada estereotipo varía de un lugar a otro. Algunos argumentos han sido simplificados a fin de transmitir el mensaje, y en el proceso se han creado contra estereotipos: los hombres beben, las mujeres son sobrias y confiables, los hombres cometen violencia, las mujeres son capaces, los hombres son holgazanes, entre otros. Si las mujeres son capaces y confiables, porque no darles ese crédito (6).

Los mitos de género brindan una serie de imágenes de las mujeres y los hombres que motivan a comprender lo que hacen o no hacen en formas particulares. En el desarrollo y la búsqueda de la equidad de género algunas mujeres han proporcionado una gran cantidad de material constructivo el cual ha sido utilizado para llevar a la reflexión una serie de hechos que por todos los tiempos se han caracterizado como imágenes normales entre mujeres y hombres, el perfil de los hombres como perpetradores de violencia y de las mujeres como sus víctimas ha ayudado a movilizar una oposición muy necesaria a la violencia basada en género.

Pero estos mitos también pueden generar un efecto opuesto al que se esperaba la misma imagen de los hombres como naturalmente agresivos, con temperamentos difíciles de controlar, apoya la idea de que es responsabilidad de las mujeres permanecer calmadas y abstinentes, y pacificas ante la situación y mantener unida a la familia.

Reconocer como mitos de género algunas de las generalizaciones que se han hecho en Género y Desarrollo sobre las conductas, naturalezas y tendencias de las mujeres y los hombres, y cuestionarlas, no tiene la intención de socavar el arduo trabajo y el progreso que se han realizado en el ámbito del género. Por el contrario, nos brinda una necesaria oportunidad para revisar algunas de las ideas que hemos llegado a dar por sentadas, adónde nos han llevado y de qué maneras usar esto como un punto de partida para mirar hacia el futuro y los nuevos mitos que podríamos requerir.

#### **1.4.1 Mitos en el hogar**

Tradicionalmente, la sociedad ha tratado al hogar como una unidad en la cual sus integrantes tenían intereses comunes, y no reconoció la desigualdad ni los conflictos dentro del hogar desde una óptica de género. Dentro del vínculo familiar la persistencia de los mitos que han transcurrido por todos nuestros tiempos es infalible, debido a que muchos actos de desigualdad entre el hombre y la mujer se ven como normales y en muchos de los casos hasta se vuelven primordiales para la convivencia familiar. La sociedad marca a la familia como su base fundamental pero para que la sociedad funcione con equidad y sin contrariedades que denigren la integridad de las mujeres y de los hombres, la familia como base debe y tiene la obligación de formar a sus agentes con equidad, sin que prevalezcan los estereotipos que por tanto tiempo han persistido y que en la actualidad siguen teniendo mucha validez. En el siguiente cuadro se

representan algunos de los mitos que han persistido en el interior de las familias:

Cuadro 8.

<b>Mitos</b>	
Mujer	Hombre
La ama de casa	El encargado de llevar el sustento al hogar
Sumisa y callada	El único con derecho a opinar y a ordenar
Virgen y pura	Con experiencias sexuales sin ser juzgado
Dependiente	Independiente
Débil y completamente fiel	Fuerte y aventurero

**Fuente:** Msc. Rocío Rodríguez Villalobos, “Elementos conceptuales básicos para entender la equidad”, fundación Arias para la paz y el progreso humano.

Estos y muchos otros mitos son los que limitan principalmente a las mujeres a su amplio desarrollo familiar y social. Es importante reconocer que el vínculo familiar debe de ser el principal promotor de la paridad sin discriminación y sobre todo con igualdad de oportunidades que generen confianza, produzcan un desarrollo más evolutivo de la sociedad y beneficie comúnmente a hombres y mujeres sin parámetros que les impidan alcanzar la superación personal y social.

El preguntarse ¿Qué hacer? no es realmente lo importante sino mas bien tener el propósito de constituir personas que llenen las expectativas de una sociedad con equidad. Tomando en cuenta que el hogar constituye la pieza fundamental de la formación innegablemente le corresponde uno de los papeles más importantes, pues no es correcto el querer seguir creando mujeres sumisas convertidas solamente en amas de casa y hombres maltratadores, posesivos, y los únicos activamente económicos en el hogar.

Es necesario tomar en cuenta los daños que este tipo de educación familiar han causado, ya que la misión de cada persona debe ser llegar a la superación personal con igualdades de derecho y oportunidades en todos los campos abiertos que nos ofrece la sociedad. Colocar los mitos de género y desarrollo en el panorama más amplio de la actual situación geopolítica obliga a reconocer que, aun con todo lo que se ha logrado, adelante se tiene una ardua batalla. Superar los desafíos de trabajar con la diferencia para alcanzar un desarrollo más equitativo e incluyente exige más que reinventar el mito de la sonoridad global y requiere tener cuidado con los términos para el involucramiento, así como una larga y serena mirada a quién se beneficia de las actuales prácticas del desarrollo social.

### **1.5 El paradigma de la sociedad patriarcal**

Históricamente, el paradigma patriarcal ha sido antropocéntrico y, consecuentemente, androcéntrico. Ha estado basado en la idea de dominio, que unas veces se ha explicitado como dominio a la naturaleza y otras como dominio de unos seres humanos por otros, en el caso que ocupan los hombres sobre las mujeres.

A lo largo de la historia, hay un gran paralelismo en la consideración cultural en la que se adjudica a la mujeres considerando sus trabajos como improductivos, porque consisten básicamente en producir y reproducir vida, tradicionalmente, el trabajo de las mujeres ha tendido de forma generalizada a satisfacer las necesidades básicas de la existencia humana.

Esto comprende desde la producción de alimentos hasta el trabajo doméstico, tareas que, mayoritariamente, se realizan en el marco del hogar y de las comunidades (7). Pero el modo de producción del trabajo doméstico produce valores de uso que se consumen en la familia y no pueden ser vendidos en el mercado. Las mujeres han tenido y tienen, consecuentemente menos posibilidades que los hombres para convertir su trabajo en ingresos, los ingresos en capacidad de elección, y la capacidad

de elección en bienestar personal. Las condiciones sociales y de desarrollo de la sociedad moderna determinan así la invisibilidad de la mujer, fundamentalmente en lo que respecta al trabajo femenino no asalariado, a las actividades de reproducción y cuidado de la vida. Ello se produce, seguramente, porque las prestaciones que una y otras ofrecen no producen unas plusvalías inmediatas y se concretan, en gran parte, en bienes intangibles.

Dentro de la sociedad patriarcal la invisibilidad de las mujeres es completamente tangible ya que en el marco de la racionalidad instrumental propia del pensamiento moderno conduce a la mujer al hecho, en el sentido de que las mujeres son meramente contempladas como objetos subordinados a los intereses que la sociedad patriarcal define. El fenómeno de la sociedad patriarcal ha marcado la historia de una forma inminente y es casi imposible pretender borrar los dogmas que a esta sociedad competen, pues aunque han surgido algunos cambios dentro de la sociedad y se le han dado más oportunidades y derechos igualitarios a las mujeres dentro del campo social, político, económico, religioso, etc. Aun no se logran alcanzar las metas que se imponen ante una sociedad actual con oportunidades aparentemente igualitarias pero siempre marcadas por las características femeninas y masculinas que hacen la diferencia entre un hombre y una mujer. Es importante reconocer que la confrontación de estas dos cosmovisiones la masculina y la femenina ha sido una constante a lo largo de los tiempos. La sociedad patriarcal ha impuesto su paradigma de dominio pero, poco a poco, se ha ido dando un proceso de vaciamiento de su contenido, originado un movimiento de rechazo a la sumisión y a la homogeneización. La resistencia femenina y los esfuerzos de tantas mujeres para cambiar, han logrado que la sociedad patriarcal aceptase lo que aparentemente es un status de igualdad en el campo socio-laboral pero que, visto más sutilmente, resulta ser tan sólo la incorporación de la mujer a un mundo de valores y prácticas masculinos tanto en las ofertas a las que se puede acceder en el empleo.

Está claro que queda mucho camino por recorrer, y aunque las mujeres ya han conquistado un espacio dentro de la sociedad patriarcal, visto desde la realidad es como si solamente se hubiera encontrado un refugio social que no es consecuente al mundo regido por la lógica masculina, pero si se tiene claro que debe de tenerse una redefinición social igualitaria para todas y todos los que a ella la conforman, principalmente en lo que concierne a la conquista del tiempo el y espacio que a cada ser humano debe de dársele sin distinciones ni prejuicios que marquen su existencia o limite sus capacidades, habilidades o posibilidades de superación personal.

### **1.6 Desigualdad e inequidad de Mujeres y Hombres en el ámbito laboral.**

El trabajo de la mujer y el hombre es igual pero no es tratado como tal. No sólo no acceden a los mismos puestos de trabajo sino que no reciben iguales remuneraciones a pesar de tener las mismas tareas. Las mujeres siguen siendo blanco de acoso sexual de parte de su jefes o compañeros de trabajo, de discriminación, de violencia laboral y de otros abusos que se producen en distintas situaciones con el hombre y la mujer en el trabajo, el problema es que muchas de estas situaciones no son conocidas o denunciadas, por lo que miles de mujeres en todo el mundo sufren este tipo de situaciones sin ser defendidas o protegidas.

El ámbito de trabajo requiere de pasividad, cooperativismo e igualdad de oportunidades tanto para las mujeres como para los hombres. Ya que el trabajo es un medio de transformación y de socialización para cada persona. Dentro de cada lugar de empleo deben de existir normas a seguir así como también debe de existir la validación de derechos, respaldada por el código de trabajo y por los derechos establecidos por la misma empresa, lo que es necesario tomar en cuenta es que cada derecho y cada obligación debe ser igualitaria para hombres y mujeres dependiendo del cargo que ocupen, no deben de existir distinciones que marquen desigualdad entre ambos sexos, y nunca menospreciar, el trabajo que cada cual posee.

Para poder lograr las mismas oportunidades a mujeres y hombres, es necesario tener en cuenta que, cada quien independientemente de si es hombre o mujer, posee capacidades, habilidades y destrezas, así como también puede tener debilidades.

Generalmente en los trabajos se connota la falta de equidad de género, por lo cual es importante redefinir las obligaciones que como personas nos competen haciendo valer nuestros derechos e ir en busca de abrir nuevos campos que le permitan a mujeres y hombres buscar un equilibrio de igualdad, teniendo como principal objetivo la equidad en los trabajos, pero para ello es completamente necesario que cada persona trabajadora se comprometa a mejorar su ambiente de trabajo, haciéndolo más ameno a través de las relaciones positivas y la validación de oportunidades que debe o debería de existir.

### **¿Cuándo existe discriminación hacia la mujer en los equipos de trabajo?**

En la oferta para integrar un equipo de trabajo, se suele indicar el sexo de la persona que se solicita. De esta manera se discrimina. Además, en muchas ocasiones, se omite la posible participación de una mujer por los prejuicios referidos a que ella suele ausentarse por situaciones familiares, embarazo, etc. Otro de los motivos, que suele ocurrir a menudo, es que en culturas empresariales muy tradicionales, se considera que la mujer puede llegar a representar una distracción para los demás integrantes del equipo, por vestimenta o aspecto físico.

En la asignación de tareas dentro del equipo suele considerarse a la mujer no apta para desempeñar ciertas tareas por tal motivo se le asignan aquellas sin importancia, o rutinarias, donde no se requiere gran capacidad intelectual. Estas tareas asignadas no hacen a la función objetivo del equipo.

Otro de los casos donde puede surgir discriminación a la mujer es asignarle objetivos muy difíciles de alcanzar, que la obligan a extenderse en su horario habitual (8).

Cuando se realiza una convocatoria de reuniones para un equipo de trabajo suele resultar, de estar bien organizadas, altamente productivas para la consecución de objetivos, pero suele suceder que a la mujer no se le avisa cuando existe una reunión, y luego al enterarse de la misma le informan que no fue de importancia (9).

Podemos mencionar también la falta de comunicación como discriminación durante jornadas laborales. Suele descalificarse a las mujeres al ponerlas en tela de juicio todo lo que ellas dicen, se les conduce a dudar de sus propias competencias profesionales (10).

Las agresiones que suele sufrir son: suspiros exagerados, encogidas de hombros, miradas de desprecio, silencios, insinuaciones, alusiones malintencionadas, etc. En la medida que estas agresiones son indirectas, resulta más difícil defenderse, ella tiene a veces dudas sobre su propia perspectiva de las cosas, al adjudicarles un rol de líder puede existir imposibilidad de que surja el rol de líder en una mujer, porque si bien, ésta lo ha asumido y tiene las condiciones para serlo, no es adjudicado por los demás integrantes (11).

Es importante destacar que el conductor puede no cumplir correctamente con su función de estimulación de surgimiento de líderes en el equipo de trabajo y su normal rotación.

### **1.7 Género, posición y condición**

La condición de las mujeres y hombres se refiere a la situación material de vida; pobreza urbana y rural, privaciones de servicios y bienes básicos, falta de acceso a la educación, al empleo y la capacitación, excesiva carga de trabajo y falta de disponibilidad de tiempo. Por otra parte la posición

de las mujeres se refiere a la ubicación y reconocimiento social asignado a las mujeres en relación con los hombres en la sociedad: inclusión o exclusión de los espacios de toma de decisiones y participación política; igualdad o desigualdad de salarios por el mismo trabajo; impedimentos para acceder a la educación y la capacitación; subordinación de las mujeres a los hombres que determina las posibilidades de acceso y control de los recursos, servicios y oportunidades.

La posición tiene que ver con:

- Valoración social y autoestima.
- Autonomía.
- Apoderamiento, toma de decisiones, participación social y política.

“La comunidad internacional ha compartido su preocupación por eliminar las condiciones de discriminación y desigualdad padecidas por la mujer. Para ello en el presente siglo se dieron significativos avances hacia la adopción de un conjunto de normas internacionales, en el que los países se han comprometido a eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer, hacer efectiva su igualdad ante la ley y promover medidas concretas que permitan ampliar su participación en el desarrollo económico, político, social y cultural de una nación” (12).

Aunque la mayoría de las normas internacionales del trabajo regulan la realidad tanto de las trabajadoras como de los trabajadores, existen algunas normas que se refieren especialmente a la situación de la mujer. La Organización Internacional del Trabajo, se centran en torno a dos preocupaciones fundamentales, según las normativas, las cuales son:

- Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la formación, el empleo, la promoción, la organización y la toma de decisiones, así como la igualdad de condiciones en términos de salario, beneficios, seguridad social, y servicios de bienestar cuya prestación esté vinculada con el empleo (13).

- “Proteger a la trabajadora contra aquellas condiciones de trabajo que puedan entrañar riesgos para la maternidad.” (14)

En cuanto a la primera de ellas, las mujeres han ganado en las últimas décadas muchísimo terreno en el mercado laboral, y muchas de ellas ocupan lugares gerenciales tanto en ámbitos públicos como privados. Ello se debe, en gran medida, a que la evolución del trabajo y la producción ha ido variando sus modos, dando lugar a una preferencia por la capacidad organizativa y el conocimiento antes que la fuerza física, donde el hombre tenía indiscutible superioridad. Sin embargo muchas veces estas condiciones de trabajo atentan contra la salud de la trabajadora, contra la conformación familiar y laboral de la misma, pero a pesar de esta gran cantidad de obstáculos a la hora de encontrar una oportunidad en el ámbito laboral, las mujeres han sabido controlar la situación y así aprovechar los pequeños espacios, para luego esperar alcanzar un puesto verdaderamente apropiado a su profesión u oficio que concierne.

### **1.8 Igualdad de oportunidades**

La comparación de las oportunidades y el trato que mujeres y hombres han tenido a lo largo de la historia no ofrece dudas acerca de la persistencia de diferentes manifestaciones de la discriminación y la desigualdad entre ambos géneros, entre las cuales las restricciones y sobre exigencias que se continúan imponiendo a las mujeres para su acceso al empleo y al desarrollo vocacional y profesional constituyen unas de las más irritantes.

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres responde al imperativo de corregir y revertir las desigualdades y desventajas que existen entre hombres y mujeres, en los diversos ámbitos de la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en los ámbitos y actividades de la economía, la política, la participación social, la toma de decisiones, el liderazgo, la educación, la capacitación, el empleo, etc. sobre bases de equidad y no discriminación.

De no darse la igualdad de oportunidades, ¿cómo y cuándo podrían las mujeres convertirse en agentes del desarrollo local valoradas en su potencial? La equidad de género implica el diseño y utilización de procedimientos diferenciales para corregir las desigualdades de partida, por lo que está formado por medidas o acciones afirmativas que facilitan el acceso a las oportunidades y beneficios del desarrollo.

De ahí la necesidad de elaborar e implementar políticas de gran envergadura tendientes a intervenir en todos los niveles donde la discriminación opera. Políticas capaces de activar sinergias entre los múltiples actores sociales, públicos y privados, gubernamentales y no, enmarcando líneas guías en las cuales cada organismo, según sus características y mandatos, pueda insertar su propia iniciativa o programa, multiplicando así su efecto. Una política activa de promoción de la mujer no sólo debe permitir mejores oportunidades de trabajo a través de planes de desarrollo políticas de empleo pero también de orientación vocacional y ocupacional y formación profesional y técnica sino también fomentar el cambio cultural en todas sus dimensiones roles y tareas adjudicadas a la mujer, parámetros sobre el trabajo y la calificación profesional, aceptación de la responsabilidad compartida por hombres, mujeres y la sociedad en su conjunto en la preservación de la vida y el cuidado de niños y ancianos, etc. y crear instancias de control para el cumplimiento de las normas y de sus propios objetivos.

Todo ello conduce a concebir la promoción de la igualdad de la mujer como una tarea de carácter transversal, que ha de desarrollarse simultánea y coordinadamente en varios planos de la sociedad en general.

### **1.9 Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo**

La igualdad entre mujeres y hombres es ciertamente un derecho fundamental, pero también una premisa imprescindible si se pretende conseguir un mayor nivel de crecimiento económico y de cohesión social. Una sociedad que desaprovecha el capital humano de buena parte de su

población está limitando su potencial, con la consiguiente pérdida de competitividad en una economía cada vez más globalizada. Cada día son más las mujeres que se vuelven sostén económico de la familia y, dependiendo del país que se trate, pero las cifras que engloban al mundo entero determinan que el incremento

Si bien en la actualidad casi no existen límites para el campo laboral en que una mujer puede desempeñarse, lo cierto es que las diferencias salariales son una brecha entre hombres y mujeres que aspiran al mismo cargo; y en este sentido la preparación profesional no es coherente a los ingresos percibidos. Otro de los factores de iniquidad en el mundo del trabajo es que las madres de familia llevan a cabo doble jornada laboral, entre 8 y 10 horas trabajando fuera del hogar, por un salario, pero al regresar del trabajo, las tareas domésticas aguardan, y el tiempo que el trabajo en el hogar insume a una mujer es de 42 horas semanales.

Existen multiplicidad de factores, muchos de los cuales han sido vencidos por las mujeres, como la profesionalización y preparación para ocupar cargos gerenciales; si bien décadas atrás podía decirse que el hombre estaba mejor capacitado, hoy esta realidad es completamente diferente; pero existen otros factores que responden a criterios socio culturales como que no es la mujer el principal proveedor del hogar; que el hombre puede desempeñarse mejor en sus empleos y hacerlo más eficazmente; resiste más a las presiones del trabajo y al estrés que le provoca; se enferma menos y puede organizar mejor sus prioridades siendo la primera de ellas su trabajo y no su familia . Son estos prejuicios y preconceptos los que hacen que los salarios de las mujeres sean sensiblemente inferiores a los de sus pares masculinos; y que subestiman capacidades, virtudes, logros, preparación y predisposición de una mujer por el simple hecho de serlo. La discriminación laboral abre espacios a la mujer, pero niega una paga justa o al menos equivalente a la que percibe un hombre por el mismo empleo.

Entre las formas de discriminación laboral esta es la que más sensibiliza al sector trabajador femenino pues se fundamenta en prejuicios y construcciones culturales contra las que poco puede hacer una mujer asalariada en cuyo empleo corre serio riesgo de ser reemplazado por un hombre.

## **CAPITULO II. EQUIDAD DE GÉNERO EN LA REALIDAD SALVADOREÑA.**

### **2.1 Desarrollo económico sostenible de la mujer en El Salvador**

“La visión de las mujeres dentro del desarrollo económico de un país se denota por su contribución en la economía familiar, comunitaria, y nacional. Dicha contribución puede ser remunerada o no, uno de los puntos esenciales es la caracterización de la situación económica de las mujeres en todos los ámbitos y espacios de la vida y del país está en el reconocimiento de su contribución al desarrollo desde los espacios públicos y privados” (15).

Cabe mencionar que el trabajo es una espacio social que tiene mucha importancia para el desarrollo integral de las personas, por lo tanto el aporte de las mujeres se ha considerado principalmente desde el espacio domestico, en donde la crianza y el cuidado de la familia son adjudicadas a la mujer, sin reconocer su aporte a la economía del país. En este contexto las mujeres aun presentan cierto nivel de desventajas con respecto a los hombres, aunque en el país poco a poco se han ido gestando acciones para que las participaciones de las mujeres en los procesos de desarrollo económico se den en igualdad de condiciones. De modo que las condiciones laborales y productivas de las mujeres superan obstáculos como la segregación ocupacional, y la definición de roles estereotipados que generan oportunidades dentro del ámbito laboral.

Reconociendo el aporte de la mujer como agente económico de desarrollo se debe procurar que las condiciones y necesidades de la misma se consideren en el ámbito laboral público o privado, visto desde la perspectiva de género que apunte al desarrollo individual y social. Con estos elementos se afirma que es sumamente necesario lograr una igualdad de género, ya que esto permitirá que tanto hombres como mujeres gocen de oportunidades y participen en el mercado de trabajo, pues con esto se lograría la eliminación con respecto a la desigualdad de género.

## **2.2 Las mujeres como pilares claves en la economía nacional de El Salvador**

Las mujeres madres, proveedoras del hogar, trabajadoras estudiantes, profesionales, lideresas, los calificativos se quedan cortos a la hora de describir todos los roles que las mujeres deben cubrir en la actualidad. Lejos quedaron los tiempos en los que la mujer se dedicaba al hogar y a los hijos, y ahora se ha convertido en un pilar fundamental de la economía de El Salvador.

El papel de la mujer en la economía del país ha tomado cada vez mayor importancia, prueba de ello es la cantidad de mujeres que ahora forman parte de las gremiales del sector privado. En los últimos diez años la mujer ha logrado posicionarse grandemente en las áreas laborales ya que se han dado las condiciones para que las mujeres participen activamente y tenga nuevas oportunidades de fuentes de empleo, destacando las capacidades habilidades y destrezas que hacen valer a las mujeres (16).

La responsabilidad de muchas de las mujeres salvadoreñas sobre el hogar como jefas y encargadas del aporte económico desprende un factor importante que ha impulsado a que el sector femenino que posicione con mayor agresividad sin importar los paradigmas que diferencian a las mujeres y a los hombres que en muchas ocasiones tienden a desmejorar las

relaciones entre ambos sexos y acortan las oportunidades que se presentan. Esta completamente claro que el acceso de un trabajo puede cambiar las condiciones de vida de las mujeres aun en aquellas que no cuentan con una preparación académica, ya que su aporte económico ayuda a la superación personal, familiar y social, pues representa el crecimiento laboral y las oportunidades que los espacios laborales ofrece.

Las obligaciones que deben de tener tanto mujeres como hombres deben ser equitativas con iguales comprensiones y oportunidades, ya que solo así se logrará establecer la relatividad económica que se busca. Es importante reconocer que el crecimiento económico de las mujeres salvadoreñas es representativo y mientras mayor educación tenga el sector femenino mayores serán las oportunidades con las que se encuentre en el camino, pues es importante perder el miedo y aventurarse a demostrar que las mujeres no son solamente una ayuda económica en los hogares salvadoreños sino que en los mayores de los casos son el sostén principal de ellas y que en definitivas cuentas, sus aportes al hogar y a la sociedad en común son mayores a los de un hombre, pues las mayoría de mujeres desde la antigüedad cubren uno de los trabajos con más responsabilidad, trabajo que no es remunerado y que se considera una responsabilidad nata de cada mujer. Si se lograra reconocer la labor de la mujeres en el hogar los ingresos económicos de ellas serian mayores a los de los hombres, y solamente así lograrían el reconocimiento debido en el hogar y en la sociedad en común.

### **2.3 Las mujeres salvadoreñas y la doble jornada laboral**

En El Salvador, las mujeres siguen siendo las principales responsables de las tareas del espacio reproductivo, el mercado de trabajo, continúa segregándolas y relegándolas en ocupaciones consideradas femeninas, con menor remuneración o realizadas bajo la condición familiar no remunerada; la distinción entre trabajo productivo y trabajo de reproducción social pone de manifiesto, como el trabajo de las mujeres concentrado en la esfera reproductiva y no remunerada se vuelve invisible.

El tiempo usado en promedio para las distintas actividades cotidianas tiene diferentes magnitudes en hombres y en mujeres, los hombres dedican en promedio, tres horas y media diarias más que las mujeres al trabajo productivo remunerado. En cambio, las mujeres dedican seis veces más tiempo al trabajo en casa.

En El Salvador existen muchas mujeres emblemáticas que llevan bajo sus hombros la responsabilidad de ser madres, amas de casa, profesionales, y labradoras que luchan día tras día por ser por ser un pilar económico amoroso y moral en su familia.

El papel de la utopía de la mujer como guía esperanzadora ha sido, en la historia femenina, determinante. La capacidad de las mujeres para visualizarse en condiciones distintas de las impuestas, su resistencia para vencer las dificultades del entorno, su proverbial habilidad para hacer varias cosas a la vez, y esa mezcla de sueños y lucidez con que han aderezado sus vidas todo ello ha marcado una trayectoria que las ha ido devolviendo paulatinamente a su condición de sujetos, al rescate de derechos.

El reconocimiento que se le da a la mujer por sus labores es muy poco y en muchos de los casos no es visto como algo significativo. El hecho de que una mujer cumpla una jornada laboral y vuelva a su hogar a cumplir con labores domesticas no es visto como algo significativo sino más bien es visto como algo meramente normal. Esta discriminación y desconsideración social que ha perdurado por todos los años debe de irse rompiendo pues el cansancio de una jornada laboral que tanto mujeres como hombres sienten es completamente igualitaria, y es injusto y desconsiderado que el hombre llegue a descansar y la mujer siga trabajando en su hogar solamente por seguir considerando que las labores domesticas corresponden solamente a las mujeres.

Construir una sociedad con equidad no es fácil y compartir obligaciones, aportes económicos, valores e integridad en común dentro de las familias es aun más difícil pero es importante emprender la lucha que por años ha sido encaminada por aquellas mujeres que pelean por sus derechos y buscan un descanso frente a las grandes obligaciones que las familias y la sociedad les ha impuesto.

#### **2.4 Obstáculos para la equidad de género en El Salvador**

Tradicionalmente en nuestro país que se caracteriza por tener una fuerte influencia de inequidad, las mujeres reciben un trato diferente, mientras los hombres son intocables y dueños de su tiempo y espacio. Desde el periodo de la niñez se busca orientar a la mujer al quehacer del hogar, y eso es algo que se ha dado por generaciones y es una conducta deleznable desde cualquier punto de vista, por lo cual estas actitudes representan obstáculos para el logro de la equidad de género

Uno de los principales obstáculos para que las mujeres salvadoreñas alcancen puestos de alto nivel en el ámbito laboral, es la responsabilidad que llevan sobre sus hombros ya que son las encargadas del cuidado de los hijos y de la realización de las tareas del hogar. Las mujeres que tienen la responsabilidad de un hogar y a su vez buscan la superación profesional, los obstáculos que se oponen al ascenso de las mujeres en el trabajo, es el un estereotipo sexual con respecto a la capacidad y disposición para aceptar puestos de responsabilidad, especialmente si esto implica horarios de trabajos largos, viajes y traslados. Debido a que se encuentran obligadas al cumplimiento domestico dentro del hogar, lo cual no les permite contar con una proporción de tiempo que le ayude a desenvolverse plenamente dentro de su área de trabajo. De ahí surgen las consecuencias de que se vea a la mujer como inadecuada para ejercer cargos importantes, negándole así las oportunidades que puedan presentarse.

## **2.5 Reivindicación de la equidad social en El Salvador**

**Identidad Social:** dentro de la identidad social de las personas intervienen muchos agentes socializadores como; instituciones, valores, patrones culturales, historia, tradición, etc. (17).

La identidad social posee un potencial de re-elaboración y reconceptualización, que depende de cada quien, pero sobre todo de sus vínculos sociales y materiales, con los demás. La identidad se construye en relación de la alteridad, sea está de oposición o de interlocución. La identidad de género es una de las acepciones y expresiones de la identidad social, es también susceptible a la transformación, la cual debe darse dentro de un contexto de relaciones humanas.

### **Diferenciación Social.**

Se refiere a la diferencia entre mujer y hombre en la cual se encuentran las condiciones físico-biológicas de nuestra identidad como seres humanos, dentro de las condiciones socioculturales. Por lo cual la mujer se le ha impuesto, y se le pretende seguir imponiendo como regla de vida las características sexuales dentro de las cuales se definen los roles, las expectativas, y las conductas dentro del ámbito social.

Con esto sobresale la noción del poder del hombre sobre la mujer, identificando el sinónimo de desigualdad y a la misma vez se encuentra un fuerte fundamento alrededor de la equidad de género en el cual se define que la legitimidad es la clave para definir y valorar, en su justa dimensión al poder social como un poder legítimo (18).

Tanto las reivindicaciones de las mujeres como la equidad de género se inscriben en el esquema dialéctico más puro y mejor intencionado de los procesos sociales, en otras palabras se hace una invitación a crear, modelar y construir de manera explícita un nuevo orden en el que la

equidad social tenga una concreción palpable con respecto a la equidad de género, y así se convierta en uno de los criterios esenciales de la utópica justicia social.

## **2.6 Expresiones de inequidad entre mujeres y hombres en El Salvador**

Existen tres expresiones que explican la diferencia social marcada por la historia, la cultura y la religión, sobre la inequidad de género:

### **La Invisibilización.**

Ve como una aberrante forma de inequidad en el transcurso de la historia, la cual está referida al diario trabajo que la mayoría de mujeres realiza sin ser valorado ni asalariado, trabajos que realizan las mujeres sin ser reconocidos y considerados como obligaciones natas de la mujer (19).

### **La Marginación.**

Referida al índice de marginación que se da hacia la mujer aun en nuestros tiempos, siendo esta más notable en la zonas rurales, lugares en los cuales se les niega la formación educativa a las niñas debido a que deben de ocuparse de los oficios del hogar, negándose hacia ellas el acceso a diferentes oportunidades a diferencia del hombre (20). Y es que la determinación de los roles familiares, sociales, económicos, y políticos históricamente impregnados del esquema patriarcal, ha remitido a la mujer a no asumir como propias esferas de la vida personal y colectiva, que justamente generen, fomenten, profundicen y expandan su capacidad personal y social: La educación media y superior; el trabajo remunerado; la participación partidaria, etc. Ni siquiera los más elementales niveles de enseñanza.

### **La Subordinación.**

En términos generales a la mujer se le atribuye una escasa capacidad de realizar algunas de las tareas y responsabilidades que tradicionalmente ha desempeñado el hombre (21). El problema ha radicado en que no se ha considerado el hecho de que la mujer se encuentra condicionada por todas

las carencias, cargos y violencia que histórica y estructuralmente ha influido en su desarrollo personal y social. Por otra parte el papel de subordinación a la figura y la autoridad masculina que se les ha inculcado a las mujeres, ha tenido serias repercusiones en las posibilidades de posesión y disposición.

Cuadro 9.

<b>Estereotipos sexistas que persisten dentro de la sociedad Salvadoreña.</b>		
<b>Estereotipos</b>	<b>Femeninos</b>	<b>Masculinos</b>
Ligados a características de la personalidad	Pasividad, ternura, sumisión, obediencia, docilidad, timidez, falta de iniciativa, curiosidad, inseguridad, soñadora, curiosa, dudosa, inestable, falta de control, dependencia, afectividad marcada, debilidad y subjetividad	Actividad, agresividad, autoridad, valentía, competitividad, ambición, protección, riesgo, creatividad, inteligencia, dominio, dinamismo, autoridad, aptitud para las ciencias, franqueza, eficiencia, objetividad, amor al riesgo, atlético.
Ligados a roles	“súper mujer”, la mujer que trabaja fuera del hogar hace las faenas domesticas, tiene el cuidado de la familia y tiempo para hacerlo todo.	El hombre es el que trabaja y lleva el sustento al hogar, y al llegar a casa debe de ser atendido por la esposa, y debe de descansar.

Roles sociales	Actividades de preocupación y cuidado. La mujer como valor estético y sexual.	Actividades deportivas, el hombre como mero valor estético y sexual.
Roles políticos	La mujer no es eficiente para ejercer cargos políticos.	Adquiere puestos de mando, gestión y poder.
Roles familiares	Actividades domésticas y culinarias. Actividades ligadas al cuidado y educación de los hijos.	Autoridad y actividades de estudio
Roles profesionales	Representan poco porcentaje de superación profesional	Viven en un mundo de oportunidades y de superación profesional y personal

Autora: Julia Victoria Espin López. Estereotipos sexistas, que persisten en El Salvador

## 2.7 Equidad de Género en El Salvador

La realidad salvadoreña desde una perspectiva de género permite profundizar en el análisis y realidad tanto de las mujeres como de los hombres de los distintos grupos generacionales. Asimismo, permite establecer de manera más adecuada cuáles son los retos y desafíos en términos de desarrollo humano que se pretenden alcanzar para el bienestar de cada uno de los ciudadanos/as dentro del país. Es muy sabido que las mujeres y hombres tienen diferentes necesidades, percepciones y

experiencias en relación a los territorios laborales, así como distintas posibilidades de acceso a los bienes y recursos.

La división sexual del trabajo y los papeles diferentes que ambos géneros desempeñan en la esfera privada y en la esfera pública, en el ámbito del trabajo reproductivo no remunerado y en el ámbito del trabajo productivo remunerado. Las mujeres no participan más en las instituciones, en la política y en la vida pública a causa de sus condicionamientos en sus vidas privadas. Si se quiere relanzar la vida democrática en nuestros municipios y países, es fundamental entender que hay que acometer, con urgencia, políticas encaminadas a facilitar directamente una mayor presencia de las mujeres a todos los niveles; y para ello, si se trata de algo más que ejercer el derecho al voto, y si se desea promover democracias participativas empezando por la escala local, entonces la igual implicación de hombres y mujeres dependerá de nuevos repartos y cambios significativos en el ámbito privado, algo que el nuevo gobierno debe de saber impulsar. La igualdad política, social, cultural y económica de hombres y mujeres exige como condición indispensable y básica la igualación en la distribución de responsabilidades y tareas familiares, en el reparto del tiempo. Esto es un medio para facilitar el fin que se pretende alcanzar, el cual es: lograr una mayor presencia de las mujeres en la vida pública y en las instituciones, también en el ejercicio del poder. Por lo cual para lograr cerrar las brechas de género en El Salvador, es necesario generar información que permita dar seguimiento a dicha situación para forjar las acciones que permitan la construcción de una sociedad con igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres.

## **2.8 Participación política de las mujeres en El Salvador.**

El Salvador es un país visionario con muchas expectativas de superación en todos sus campos sociales, económicos, políticos, religiosos, etc. Más sin embargo teniendo como principal objetivo alcanzar el desarrollo social y dejar de ser un país tercer mundista todavía no puede lograr romper los esquemas de desigualdad que han perdurado por todos los tiempos.

En su mayoría los roles sociales y políticos son atribuidos siempre a los hombres por las características de dominio de poder que siempre han influido en estos cargos, y es completamente injusto que en la actualidad se hable de equidad de género en el país y esta no se practique de forma correcta sino más bien se utiliza solamente como una forma de promoción político social, ya que es evidente que las mujeres dentro de la política simplemente cumplen solo un rol de representación pero en la mayoría de los casos sin voz y sin voto. Un claro ejemplo político actual es la presencia del sector femenino en la Asamblea Legislativa ya que de los 83 representantes políticos que la conforman, solamente 16 son mujeres y 67 son hombres. Lo cual manifiesta que en un amplio mundo de poder las mujeres solamente representan el 19.27% de la población mientras que los hombres representan el 80.73%. En las Alcaldías Municipales de El Salvador de las 262 que existen, 29 mujeres ejercen como alcaldesas mientras que 233 alcaldías son gobernadas por hombres. Lo cual hace una representación del 11.06% de mujeres que se ocupan como gobernantes en los diversos municipios y la gran diferencia del 88.94% de los hombres ocupando los mismos cargos, es completamente longitudinal la diferencia que existe entre los altos porcentajes de hombres regidores del poder ante la representación escasa y casi invisible de las mujeres.(22) Estas cifras hacen completamente notoria la diferenciación de participación de las mujeres en la política, ya que la lucha por el poder es la principal causa de que exista la política en El Salvador y en todos los países del mundo entero.

Pero ante este cuadro de desigualdad social es importante reconocer los arduos esfuerzos que la mujer ha hecho para que se le de reconocimiento. La primera mujer que se bautizó en la política lo hizo en el año de 1930 y fue la señora Prudencia Ayala, quien se lanzó como primera candidata a la Presidencia de la República, y aunque las mujeres desde ese año se han quedado simplemente como candidatas y no como electas, la lucha por subir los escalones del poder sigue siendo ardua y representativa.

Es importante aclarar que las mujeres en la actualidad ya no quieren solamente puestos de relleno, quieren posiciones de ganadoras, por lo cual han emprendido una batalla para alcanzar la igualdad de derechos en el ámbito político, con lo que buscan que se les reconozcan sus capacidades y habilidades así como también la destreza para poder gobernar con lucidez y sin prejuicios característicos que desvaloren la competitividad de las mujeres en el amplio campo de poder que por años a sido regido solamente por hombres.

## **2.9 ¿Por qué es tan difícil lograr la equidad de género, en el campo laboral Salvadoreño?**

Principalmente es difícil lograr la equidad de género sino se hace uso de ella, la toma de conciencia en el caso es completamente importante, ya que para vivir en un mundo justo y lleno de oportunidades que le habrán campos de trabajo a hombres y mujeres por igual, es básicamente necesario tener la certeza y la fuerza para hacer valer sus derechos por iguales a su vez también es necesario pensar en los progresos personales y sociales que lograr la equidad de género contiene.

En nuestra realidad salvadoreña es claramente notorio que el ámbito del campo laboral se encuentra ocupado en su mayoría por hombres, y aunque las mujeres han logrado ganar representatividad, no es su porcentaje más alto, pues no es necesario hacer un estudio social y laboral para darse cuenta de la notoria desigualdad y discriminación que existe en carácter de representación laboral de la mujer, pues aunque en el país ya se habla fuertemente sobre el tema de equidad de género la desigualdad se hace notar sin esconderse tanto pues en la mayoría de casos se le sigue pagando a la mujer un salario inferior que el del hombre y se le siguen dando posiciones importantes y directivos a los hombres y a las mujeres los puestos secundarios.

Las aproximaciones para poder lograr la equidad de género todavía son muy escasas, más en muchos casos las mujeres están haciendo valer su

representación, pues es necesario afrontar la realidad de manera relativamente independiente para que poco a poco las mujeres vayan ganando sus representación de capacidades laborales, sociales y de superación económica, para que así se haga notar la calidad de trabajo que la mujer puede ofrecer de igual forma que la de un hombre.

Los progresos conseguidos hasta la fecha no son muy altos, pero si logran destacar, pues las mujeres día a día luchan más por conseguir puestos directivos o de mayor representatividad, demostrando con ello que las capacidades están dadas por iguales para hombres y mujeres; y aunque siga pesando mucho en el campo laboral el poder de los hombres es completamente innegable que las mujeres han demostrado una importante gestión de presencia en el ámbito económico laboral.

Pero para lograr obtener los beneficios económicos y laborales que el sexo femenino pretende alcanzar es necesario comprender la realidad dejar atrás algunos errores que se dan en la promoción de equidad de género, entre algunas de ellas tenemos:

- Se ve al hombre como el “culpable”, en vez de enfrentar la falta de equidad como un problema de la sociedad. Este enfoque genera actitudes defensivas y de resistencia en los hombres.
- En vez de recalcar los beneficios de la equidad para los hombres, las mujeres y la sociedad en general, se enfoca demasiado en los derechos de la mujer. Luego, se le alienta a “luchar” por sus derechos, engendrando un ámbito de conflicto.
- Se interpreta “equidad” en términos de “igualdad”, en vez de “complementariedad”, dando la idea de que la mujer debe llegar a ser igual al hombre, con todo lo que tiene de “bueno” y de “malo”, en vez de aportar con sus cualidades, valores y forma de ser distintivas.
- Se enfoca la mayoría de los esfuerzos en “elevar la conciencia” de la mujer, sin incluir a los hombres y educarles en lo que ellos pueden

hacer para aportar a la equidad de género y por qué les conviene hacerlo. (23)

Tomado en cuenta estos aspectos se puede garantizar que la lucha por lograr la equidad de género será más amena sino se buscan culpables sino más bien soluciones que borren los estereotipos e implementen una jerarquización de opciones para educar en equidad y sublimen los fracasos sociales y de conciencia que se han dado con respecto al tema.

## **2.10 ¿Cómo alcanzar equidad de género en el trabajo a través de las instituciones públicas, en El Salvador?**

Para poder alcanzar la equidad de género en la pretendemos vivir es básico y elemental abrir los caminos que aun se encuentran cerrados para las mujeres, y principalmente esos caminos deben de estar abiertos por aquellas empresas o instituciones correspondientes al gobierno, las cuales tienen mayor factibilidad para ofrecer puestos de trabajo bien remunerados, tomando en cuenta también que el gobierno es el principal encargado de promover la equidad de género, pues es su responsabilidad tratar a cada ciudadano o ciudadana por igual independientemente del sexo, religión, posiciones sociales, preferencias políticas, etc.

Uno de los campos laborales que pueden ofrecer un medio de expresión social equitativo entre hombres y mujeres son por ejemplo las Alcaldías Municipales, ya que existe una en cada municipio de El Salvador. Las Alcaldías Municipales son en su mayoría promotoras para llamar a las relaciones entre hombres y mujeres, con participación ciudadana y representación en la sociedad, algunas de las alcaldías poseen unidades de género en las cuales se les da mayor promoción a las actividades y a la incursión de la mujer en la sociedad, se realizan capacitaciones sobre la equidad de género, se les da apoyo a algunas asociaciones de mujeres, entre otras actividades que realizan. Con ello se hace una sensibilización con respecto al valor que hombres y mujeres tienen como seres humanos,

tomando en cuenta las capacidades habilidades destrezas y actitudes que cada cual podría desarrollar.

Pero es necesario hacer ver que no basta nada más con promover la equidad en estas instituciones sino que también es necesario que se practique, dándole espacio a ambos sexos para poder ocupar cargos dentro de la misma haciendo valer sus capacidades por iguales, sin inferioridades que tengan que ver con el sexo.

Un ejemplo de las alcaldías que tienen unidad de género preocupada por los derechos y valores de mujeres y hombres es la **Alcaldía municipal de Cojutepeque**. En esta alcaldía se le da mucha promoción a la ardua lucha por la equidad de género, principalmente comprometiéndose con aquellas mujeres que no conocen sus derechos, y no se involucran en la sociedad y en el campo laboral por miedo a los estereotipos sociales y sexistas en los que aun vivimos.

La contribución y labor social que esta alcaldía hace es realizada en conjunto con otras alcaldías pertenecientes al departamento de Cuscatlán, las cuales son: las alcaldías de Suchitoto, Oratorio de Concepción, El Rosario, Tenancingo, San Rafael Cedros, Santa cruz Michapa, y San Bartolomé Perulapía. Estas trabajan bajo una estrategia departamental articulada “Construyendo Municipios más Equitativos y Democráticos”.

Esta estrategia manifiesta el propósito de hacerle ver a la sociedad, los aportes que las mujeres hacen en el desarrollo de la humanidad, reconociendo la negación e invisibilización social en a que mucha mujeres viven, y reconociendo los aportes que las mujeres realizan en la cotidianidad, con ello la estrategia departamental pretende cumplir con el objetivo de realizar un ejercicio de gobernabilidad de las municipalidades, incorporando la equidad entre hombres y mujeres como factor ineludible para una gestión municipal representativa y democrática.

Pero es un poco contradictorio que a pesar de que esta institución está dando un gran aporte para el reconocimiento de las mujeres, ella se

encuentre con un problema de inequidad ineludible, ya que en su porcentaje de trabajadores y trabajadoras municipales se manifiesta un bajo promedio de trabajadoras existentes dentro de la institución. La alcaldía municipal de Cojutepeque cuenta con un total de 214 trabajadores/as (24) los cuales están divididos 149 hombres y 65 mujeres, lo cual representa el 69.62% de la población masculina trabajadora y el 30.38% de la población femenina.

Es claramente notorio el desnivel porcentual de las mujeres que laboran en la alcaldía.

La Lic. Marlene de Díaz encargada de la unidad de género de dicha alcaldía manifiesta que se han realizado durante los años de gestión hechos por el mismo gobierno municipal, algunas manifestaciones en calidad de lucha y recomendaciones para abrir más espacios para que hombres y mujeres se hagan notar en puestos directivos, así como también el brindar oportunidades de trabajo a las mujeres en algunos campos que solamente habían sido ocupados por hombres. También manifiesta que el porcentaje de mujeres ha aumentado un poco en comparación a dos años atrás, pues las mujeres representaban un menor porcentaje en comparación al de este año. Es importante reconocer el trabajo que esta alcaldía está haciendo en conjunto con otras del mismo departamento ya que la municipalidad consciente de la necesidad de erradicar aquellas practicas que vulneren la democracia del municipio como lo son aquellas situaciones que no permiten el goce pleno de los derechos a mujeres y hombres de manera justa y equitativa, se avoca a desarrollar una gestión municipal con equidad de género. Y consideran poco a poco acrecentar el nivel de trabajadoras de la alcaldía con el único propósito de abrir espacios representativos para el sexo femenino.

### **CAPITULO III. PERSPECTIVA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD DE SAN VICENTE.**

La sociedad de San Vicente manifiesta una expresión de inequidad de género, esto debido a la cultura que aquí se tiene. Ya que así como, cada país es diferente, cada ciudad dentro de él también lo es, y cada familia dentro de esas ciudades pueblos o otras jurisdicciones también lo son. Es claro que el hogar es uno de los principales ámbitos sociales en los que se reproduce la desigualdad en las prácticas distributivas y de asignación interna de los recursos.

Pues es aquí donde se van limitando las oportunidades de desarrollo y progreso personal ya sea del hombre o de la mujer, estableciendo roles a seguir para cada uno de ellos, generando con esto el establecimiento de la desigualdad de oportunidades dentro de la sociedad. Es notorio que dentro del contexto de la ciudad de San Vicente, existe una desigualdad de género, ya que no se le dan muchas oportunidades a la mujer, dentro del campo social, político y económico. A pesar de vivir en una sociedad “democrática” la mujer se ve sumisa al establecimiento de poder que impone el hombre, lo cual no le permite escalar hacia nuevos espacios que la hagan ganar reconocimiento, admiración y respeto, por su población o su país.

El reconocimiento que se ha hecho hacia la mujer, en este lugar es muy poco favorable, y aunque existe una diversidad de razones, estando ya en el siglo XXI es necesario borrar con todos los estereotipos sexistas que ya no deberían de existir. Junto con ello hacer una toma de conciencia tanto personal, ciudadana, como social, para así poder ganar representatividad.

La construcción de la ciudadanía plena de las mujeres en San Vicente, está sujeta a buscar y satisfacer las necesidades, personales, laborales, económicas y sociales que cada persona requiere pero para ello es completamente necesario comprender que tanto hombres como mujeres

tienen el mismo valor, y poseen las mismas capacidades y debilidades. Y principalmente demostrar que el sexo femenino no es débil ni inferior al sexo masculino. Por lo cual deben borrarse las marcadas distinciones de participación que la mujer ha tenido en la sociedad vicentina, debe existir una meta a la que pretenda aspirarse para construir así un binomio perfecto, edificando sujetos fuertes, que piden transparencia y buscan construir un gobierno responsable dispuesto a cambios democráticos y políticos con equidad de género.

Aunque es innegable que dentro de la sociedad de San Vicente la desigualdad de género es claramente palpable y no ocupa la atención principal para el desarrollo social y cultural que se requiere. Es sumamente importante hacer notar que para lograr la superación social de una ciudad, es necesario establecer parámetros que dignifiquen tanto al hombre como a la mujer, haciendo valer cada uno de sus derechos civiles y políticos, y proporcionándoles el goce de oportunidades que cada uno requiera. Tomando en cuenta que los caminos son diversos pero el objetivo es común en todas las sociedades, el cual es cerrar las brechas de inequidad entre las mujeres y los hombres y los gobiernos locales, del país.

Por tanto es importante examinar las posibilidades de reorganización social priorizando los recursos de promoción para la equidad de género, en cada hogar, en la ciudad, en el país y en el mundo entero.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS DE MARCO TEORICO

1. Dirección Internet// [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com). Autor: José Cecilio Mendoza. Tema: Género, citada 7 de septiembre del 2009
2. Ibídem
3. Elementos conceptuales básicos para entender la equidad. Autor Msc. Rocío Rodríguez Villalobos. Fundación Arias para la paz y el Progreso humano, edición 1999. Pág. 15 Consultado el 12 de Noviembre del 2009.
4. Ibídem, Pág. 18
5. Ciudadanía Paritaria, Autor: Julia Victoria Espín, Capítulo III Pág.51 – 52.
6. Dirección Internet// [www.yahoo.com](http://www.yahoo.com). Autor: Lic. Sofía Rivera Tema: Reflexiones sobre equidad de género, citada el 18 de marzo del 2009.
7. Dirección de Internet// [www.yahoo.com](http://www.yahoo.com). Autor: María Novo, titular de cátedra de UNESCO, Tema: Sociedad Patriarcal, Citada el 2 de febrero del año 2010.
8. Dirección Internet// [www.elsotano.com](http://www.elsotano.com). PDF. Tema: Reflexiones sobre equidad de género, citada el 18 de agosto del 2009.
9. Ibídem
10. Ibídem
11. Ibídem
12. Ibídem
13. Dirección de Internet// [www.iberioelsalvador.com](http://www.iberioelsalvador.com). Tema: Diferencia de género entre hombres y mujeres en El Salvador. Citada el 2 de Octubre del 2009.
14. Ibídem
15. Dirección de Internet// [www.generoyeconomia.wordpress.com](http://www.generoyeconomia.wordpress.com). Tema: Diferencia salarial entre hombres y mujeres en El Salvador. Citada el 2 de Octubre del 2009.
16. Ibídem
17. Equidad de Género y Social en El Salvador sociología general, Autor: Nancy Orellana. Pág. 246 edición 2000
18. Ibídem Pág. 247
19. Ibídem Pág. 252
20. Ibídem Pág. 261
21. Ibídem Pág. 261
22. Periódico Nacional de El Salvador El DIARIO DE HOY. 5 de marzo del 2010, Pág. 65
23. [www.monografias.com](http://www.monografias.com). Tema: Reflexiones sobre equidad de género, citada el 18 de agosto del año 2009.
24. Alcaldía Municipal de Cojutepeque, empleados municipales año 2009

## **VII. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION**

Para la ejecución del proyecto se aplicó la Investigación Cualitativa Participativa, la cual está basada en un análisis sobre las diferentes necesidades e intereses que competen a la búsqueda de igualdad de género, teniendo en cuenta la aplicabilidad respectiva para el desarrollo de este tipo de investigación, ya que la investigación cualitativa es un método de investigación usado principalmente en las ciencias sociales que se basa en cortes metodológicos fundados en principios teóricos tales como la fenomenología y la interacción social empleando métodos de recolección de datos que son no cuantitativos, con el propósito de explorar las relaciones sociales y describir la realidad tal como la experimentan los correspondientes. A través de las facilidades de la incursión que concierne a la investigación acción, se permitió el involucramiento en el problema logrando con ello dar las posibles soluciones para el problema identificado.

### **7.1 Grupos de trabajo**

Para la realización de la investigación fue importante tomar en cuenta elementos básicos, los cuales fortalecieron lo que se requiere investigar, por tal razón como equipo se utilizaron los siguientes elementos:

#### **Formación de equipos de trabajo:**

Los equipos de trabajo se dividieron en dos partes uno conformado por el grupo investigador y el otro conformado por personal interno de la alcaldía.

- **Equipo interno:**

- Gerente general de la Alcaldía: Lic. Fernando Rosa Martínez
- Encargada de Promoción Social: Esperanza López Ramírez

- **Equipo externo:**

Director de trabajo de tesis: Licenciado. Luís Alberto Mejía Orellana

Grupo de investigación:

- Indira Vanesa Ruiz Carpio
- Brenda Johanna Muñoz Gutiérrez
- María Elena Coreas Martínez

## 7.2 Técnicas e instrumentos

Durante la investigación fue necesario utilizar diferentes técnicas e instrumentos los cuales facilitaron el estudio de la misma, es importante mencionar también la participación de los trabajadores y trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente como fuente primordial de información. Cada una de las técnicas e instrumentos fueron utilizadas con la cautela debida para lograr las pretensiones propuestas, obteniendo así la información requerida durante el proceso

- **La observación:** la observación ha sido considerada como el método fundamental en la búsqueda de información cuando se estudia un determinado fenómeno. Su importancia radica en que permite un contacto más cercano con el fenómeno y el conocimiento más objetivo de sus características.

Específicamente para la investigación se hará uso de la “Observación directa”<sup>(5)</sup>, ya que este tipo de observación le da la pauta al investigador/a de ser el principal protagonista de observar el fenómeno, permite percibir las características principales que se pretenden estudiar, lo cual le da mayor credibilidad, confianza y mayor interpretación a los datos obtenidos. Por lo cual por medio de este tipo de observación se visualizaron aquellos aspectos que se consideraron importantes y relevantes, los cuales sirvieron como aporte para la investigación, ya que esta técnica nos permitió observar características generales de la institución así como también, aquellos aspectos de

---

<sup>5</sup> Investigar Es Fácil, Manual de Investigación, autora: Valida Sequeira Calero. Pág. 61

relación entre los trabajadores y sus formas de convivencia dentro del ámbito laboral y personal.

- **Entrevista dirigida:** la entrevista es un método empírico que permite registrar la información del fenómeno que se estudia (<sup>6</sup>). Esta técnica nos permitió recopilar la información necesaria, logrando con ello establecer una relación más directa con el fenómeno que se estudió, a través del dialogo que se estableció con el entrevistado/a

Para la aplicación las entrevistas se tomo en cuenta a toda la población trabajadora de la Alcaldía Municipal de San Vicente haciendo un equivalente de 249 personas. La entrevista estaba formulada en cuatro partes la Parte I. Generalidades, especifica los datos más esenciales del entrevistado y la entrevistada, la Parte II. Ámbito Familiar, pretendió abarcar datos meramente familiares del entrevistado/a, la Parte III. Ámbito Social, buscaba conocer las visiones de los y las entrevistadas tenían acerca de la equidad de género en la sociedad Parte IV. Ámbito Económico y Laboral, en este apartado los entrevistados/as dieron sus expectativas sobre las oportunidades y valoraciones de trabajo y sobre los aspectos económicos que le competen. Haciendo en cada entrevista un total de 32 interrogantes. Dichas entrevistas permitieron establecer el acceso a la información que se requiere con respecto a la igualdad de oportunidades y acceso al trabajo que tienen los y las trabajadoras de dicha institución, lo cual nos admitirá tener acceso a los daros que se requieren. (Ver anexo 1)

- **Técnica documental:** esta técnica fue utilizada para poder consultar la bibliografía indicada con referencia al tema, relacionado con el problema de estudio. Las consultas podrán ser hechas, en Internet, libros, revistas, etc. ocupando la información que sea necesaria para la elaboración del trabajo.

---

<sup>6</sup> Ibídem, Pág. 66

- **Técnica del FODA:** utilizada para conocer las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que existen dentro de la Alcaldía Municipal de San Vicente, con respecto a la equidad o inequidad de género que en esta institución existe, con esta técnica se pudieron establecer las necesidades que concierne a los y las trabajadores de esta institución ya que para poder establecer las principales necesidades, fue básicamente necesario conocer los problemas que se tienen con respecto al tema de la igualdad de género en las posiciones y oportunidades de trabajo. Lo cual permitió priorizar las necesidades más relevantes observadas.
- **Técnica de diamante:** utilizada para establecer la priorización de necesidades que se acontezcan, con respecto a las principales debilidades que se observaron luego de la realización de un diagnostico correspondiente. Tomando en cuenta principalmente aquellos aspectos que se consideraron de total importancia para el bienestar de las y los trabajadores de la Alcaldía Municipal de San Vicente.
- **Elaboración de Gestión para la creación de Unidad de Género y Política de Género:** Dentro de su contexto de desarrollo como uso metodológico se formulo la propuesta de intervención elaborada en conjunto con la colaboración del grupo interno a la alcaldía municipal. Para ello de requirió principalmente la información base sobre la condición y posición de los trabajadores y las trabajadoras de la Institución.

La propuesta de intervención esta dividida en dos partes la primera esta referida a la gestión a realizar para la creación de una Unidad de Género, y la segunda en la elaboración de la Política de Género que se tendrá como base para la coordinación de la Unidad de Género. Ambas correspondientes a la ejecución final de la investigación.

Para la elaboración de la gestión para la creación de la Unidad de Género fue necesario tomar en cuenta las principales necesidades de la comunidad trabajadora teniendo en cuenta como principal objetivo *“Involucrar a hombres y mujeres como integrantes de la sociedad civil y local, con igualdad de oportunidades y de apoyo integral”*

Junto con ello se especifica las pretensiones que se buscan alcanzar, no olvidando la visión principal enfocada al logro de la Equidad de género, teniendo como expectativas, hacer que mujeres y hombres sean tratados con igualdad en cualquier espacio de la sociedad.

Con la creación de la Política de Género se pretende establecer parámetros que ejemplifiquen las debilidades y oportunidades de hombres y mujeres pueden tener, no solamente a nivel de Alcaldía Municipal sino también a la población en general. Basando esta política en las principales necesidades comunitarias de los ciudadanos, ya que si las expectativas son favorables para la población, el acercamiento y la participación de los mismos será más proliferada.

- **La Encuesta.**

La encuesta es un método empírico que posibilita la recopilación de información por medio preguntas que proyectan datos estadísticos<sup>7</sup>. La encuesta no es propia de la investigación cualitativa, sino más bien de investigación cuantitativa. Pero en este caso fue necesaria su utilización ya que se necesitaban datos estadísticos sobre las opiniones de la población de San Vicente, para conocer específicamente sus expectativas sobre sus formas de vida y sobre la necesidad de crear espacios que generen oportunidades para mujeres y hombres.

La formulación de la encuesta se hizo en conjunto con el grupo interno de la Alcaldía Municipal de San Vicente. Las encuestas fueron hechas en

---

<sup>7</sup> *Ibíd.*, Pág. 67

general a 300 pobladores/as de la Ciudad de San Vicente, total que fue dividida en 150 mujeres y 150 hombres, en su formato la encuesta fue dividida en cinco partes, la parte I. Datos Generales, especifica los datos generales del entrevistado/a, la parte II. Explica las Características Familiares, la parte III. Detalla datos sobre los Ingresos Económicos y Trabajo de los/as encuestados, la parte IV. Puntualiza datos sobre la Propiedad de Bienes y gastos en servicios básicos y la parte V. Define datos sobre la Educación y Recreación de los entrevistados/as. En su total la encuesta plantea 28 preguntas, las cuales fueron contestadas por cada uno de los colaboradores/as entrevistados/as. Los datos obtenidos de las encuestas contestadas por la muestra de la población vicentina fueron utilizados para la creación de la política de género en el diagnostico situacional de la población.

Tomando en cuenta que para la formulación de una política de género, resulta completamente necesario conocer las necesidades de los ciudadanos ya que esto permitirá formular las opciones de mejoramiento poblacional que se buscan. (Ver anexo 2)

## **VIII. EJECUCIÓN DEL PROYECTO**

Luego del análisis de cada una de la entrevista, y dependiendo de la información recopilada, se inicio la exposición de la Propuesta de intervención que se le ha hecho a la Alcaldía a través de la Política de Género (Ver anexo 3), la cual pretende alcanzar su aplicabilidad, buscando con ello ofrecer a la Institución una base inicial que le permita tener una visión más clara de que es lo que se debe hacer, utilizando con ello el formato teórico y practico a ejecutar, en el cual se han planteado los objetivos principales a seguir, los cuales conllevan a un camino visionario sobre equidad de género que cada institución publica o privada debe tener y debe de ser inédito, ya que es muy notable que en el transcurso de los tiempos la lucha por la equidad de género ha sido opacada por más y más violencia de género, una violencia que no conlleva a un maltrato directamente físico sino más bien se refiere a la violencia que enmarca a

mujeres y hombres como desiguales ante la sociedad, la cual no hace valer sus derechos equivalentemente, y no otorga las mismas posibilidades de recursos laborales, esta desigualdad genera traumas morales que habitualmente son sufridos por el sexo femenino traumas que poco a poco han ido cohibiendo a las mujeres y las recluye en un lugar de marginación y del poco otorgamiento del poder.

Por ello es necesario reconocer que la construcción de una sociedad segura, igualitaria y equitativa solo es posible si se garantiza que las mujeres puedan disfrutar plenamente de los espacios públicos y privados, garantizando que los derechos que le corresponden se hagan valer y no solamente perduren plasmados en un papel, y aun a pesar de los esfuerzos realizados por las sociedades de mujeres, estas siguen enfrentando obstáculos para gozar y ejercer plenamente sus derechos, por lo que resulta ineludible, admitir que las diferencias sexuales no han dejado de traducirse en desigualdades de género. La falta de equidad obstruye el desarrollo, impide el avance de las mujeres hacia mejores niveles de calidad de vida que posibiliten su ciudadanía activa y, por ende, una agenda pública donde tengan cabida las demandas, expectativas y anhelos estratégicos de las mujeres.

Por tanto se pretende con la política forjar el inicio del camino que debe de emprenderse con equidad de género entre los y las trabajadoras de la Alcaldía, de igual forma el seguimiento de la propuesta de intervención se llevará a cabo a través de las charlas de capacitación en formación de equidad para mujeres y hombres de la Alcaldía, en ellas se abordaran temas importantes que reflejen los acontecimientos cotidianos con los que mujeres y hombres se enfrentan, y los cuales es necesario superar a través de la toma de conciencia y de la puesta en practica de lo aprendido, con ello también se llevara a cabo la gestión municipal para la creación de la Unidad de Género (Ver anexo 4), unidad en la cual se busca conectar a hombres y mujeres, teniendo como principal objetivo la búsqueda por el cambio de la cultura patriarcal y el cimiento de nuevas sociedades

equitativas, democráticas y justas, que permitirán a las mujeres vivir una vida libre de violencia en todas sus generalidades y el disfrute igualitario de los derechos.

## **IX. DEFINICIÓN Y ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS**

Para la ejecución del trabajo se utilizaron diversos instrumentos que permitieron adquirir la información apropiada, facilitando la recopilación de la misma y exponiendo los recursos informativos básicos, que representaron los datos obtenidos los cuales se presentaron como la base que permite detectar los problemas, las limitantes así como también las posibilidades que se tienen para mejorar y para redefinir las expectativas que se pretenden alcanzar.

Los instrumentos utilizados al inicio del trabajo fueron: la aplicación de la técnica del FODA, la cual permite conocer las Fortalezas, Oportunidades, Debilidades Amenazas con las cuales cuenta la Alcaldía Municipal de San Vicente, la técnica del FODA, fue aplicada directamente en el diagnostico del trabajo y con ello se pretendía esclarecer la situación laboral que mujeres y hombres tienen en dicha institución, junto con ello se aplico la Priorización de necesidades, su aplicación compete a encontrar las necesidades sobre equidad de género más relevantes de las cuales carece la institución, y con ello encontrar la finalidad principal para lograr el alcance de los objetivos propuestos. La Priorización de necesidades, permitió conocer el eje principal del trabajo, ya que a través de ella se visualizo la necesidad de crear una propuesta de intervención, para la cual se vio necesario y esencial la creación de una política de género, la aplicación de charlas de concientización y reflexión y junto con ello la necesidad por la creación de una Unidad de Género que ofrezca oportunidades no solo a las mujeres sino también a los hombres, ya que la promoción por la equidad de género implica a mujer y hombre por igual, y esta equidad debe de ser paralela para las insuficiencias que presenten mujeres y hombres sin distinciones, preferencias ni prejuicios que conlleven hacia más inequidad y menos oportunidades. Pero para conocer la

opinión de los empleados/as, fue necesario obtener la información por medio de las entrevistas, estas entrevistas buscan que se indique la disparidad de opiniones, para así encontrar en ellas los pensamientos diferenciales plasmados con las respuestas de que cada trabajador y trabajadora de la alcaldía.

Para la recopilación de información se elaboraron una entrevista, ya que es bien sabido que la utilización de la entrevista como instrumento permite al investigador/a mantener un dialogo más directo con los entrevistados y esto facilita gradualmente el acceso a la información requerida, pues la entrevista se ejecutada de una forma más directa y menos estadística, de forma que torna el ambiente con un poco más de confianza y permite obtener las respuestas esenciales que se pretenden conseguir. Con ello se logra conocer las necesidades, problemas, debilidades y fortalezas con las que cada uno de los y las trabajadoras tiene, tomando en cuenta que la importancia de la investigación es conocer los problemas de raíz que muestren cada una de las actitudes de los entrevistados, para así poder encontrar las deficiencias más tangentemente que se viven a diario entre ellos y ellas, contra las cuales es necesario erradicar para transformar el ambiente laboral en un clima sano con factibilidades de relaciones y superación personal y profesional.

La entrevista, tuvo como principal objetivo “Analizar las diferencias existentes con respecto a las situaciones y condiciones del desarrollo profesional de mujeres y hombres en la Alcaldía Municipal de San Vicente.” Y se dividió en cuatro partes, la primera parte expone las generalidades del el o la entrevistada, (Sexo, Edad, Estado civil, etc.) la segunda parte corresponde al ámbito familiar, exponiendo preguntas claves como: ¿Dedica tiempo en la realización de labores domesticas en su hogar? Y En su hogar se la asignan las mismas responsabilidades tanto a mujeres como a hombres, sin diferenciar a uno del otro. Entre otras. La tercera parte corresponde al ámbito social, exponiendo preguntas como: ¿Cuál debería de ser el papel de las mujeres en la sociedad? Y ¿Cuál debería de

ser el papel de los hombres en la sociedad? A la parte número cuatro le corresponde al ámbito económico y laboral, y contiene preguntas como: ¿Considera que sus capacidades en el trabajo son valoradas sin prejuicios sobre el sexo (hombre o mujer)? Y ¿Cree que las labores que las mujeres realizan dentro del hogar es un aporte económico para la sociedad? Con la aplicación de esta entrevista se pretendió conocer los problemas base de los y las empleadas, a si como también identificar la opinión que cada uno tiene sobre la diferenciación de género, pero sobre todo de que manera cada agente percibe la diferencia de género existente, a si como también reconocer el concepto de equidad de género, que tiene.

Para la elaboración de la Política de Género también fue necesario elaborar un formato de encuesta, la cual fue aplicada a 300 personas residentes de la ciudad de San Vicente, esto con el fin de conocer más a fondo sus opiniones sobre la necesidad de crear la Unidad de Género, espacio en el cual la Alcaldía Municipal de San Vicente, pretende crear un ambiente de capacitación, concientización y recreación para la población en general, dejando de lado los obstáculos que la sociedad promulga sobre la equidad de género.

## **X. RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para la recolección de los datos obtenidos fue necesario realizar la interpelación de las entrevistas, ya que por medio de ellas se obtuvo información más directa la cual seria de mucha utilidad para la ejecución del proyecto. Dicha recopilación de datos se ejecuto en dos pasos los cuales se explicaran a continuación:

### Paso 1.

Para poder obtener los datos requeridos de cada uno de los/as trabajadores/as de la Alcaldía Municipal de San Vicente fue necesario primeramente obtener el permiso directo por medio del gerente general de

la institución (Lic. Fernando Rosa), para así tener mayores facilidades que permitieran lograr la finalidad en la obtención de datos.

## Paso 2.

Luego de otorgado el permiso, se llevo a cabo la recopilación de datos a través de las entrevista elaborada la cual se aplico de formar directa a cada uno de los empleados/as. Para la obtención de los datos, la población de empleados/as se dividieron en grupos, esto debido a que no todos se encuentran dentro de las instalaciones principales de la Alcaldía, el primer grupo entrevistado fue el de los señores encargados de la recolección de la basura en la ciudad, las entrevistas realizadas a ellos tubo que ser más contundente y detallada debido a que muchos de ellos no saben leer ni escribir, pero aun con esa deficiencia lograron dar respuestas a las interrogantes. En este primer grupo entrevistado se pudo notar que solamente existen hombres laborando en esta área y al preguntarles el ¿Por qué? La mayoría respondió que ese era solo trabajo para hombres, por que requería de fuerza física que las mujeres no tienen, con ello anulan completamente las posibilidades de que una mujer pueda entrar en su grupo de trabajo.

El segundo grupo fue el grupo de la Policía Municipal el CAM (Cuerpo de Agentes Municipales), para la obtención de información de este grupo se tuvo que dividir la población en dos grupos, debido a que los turnos que ellos cubren son de 72 horas. En esta área también se pudo observar que no existen mujeres trabajando como agentes municipales, sino que las posibilidades de trabajo son completamente para los hombres, y la única mujer que se observo dentro del lugar fue la señora encargada de la limpieza. El obtener datos de estas personas no fue fácil, ya que algunos agentes se mostraron indispuestos y esquivos al darnos respuesta de las preguntas, por lo cual se tuvo que solicitar una autorización firmada por el jefe en turno, para así obtener la información requerida.

El tercer grupo fueron los empleados/as que se encuentran laborando dentro de las instalaciones de la Alcaldía, con ellos/as fue más fácil la obtención de información, gracias a que el señor gerente paso a todos los empleados/as una nota en la cual se explicaba el motivo de nuestra presencia y la importancia que tenia la obtención de información. Dentro de este tercer grupo el número de mujeres y hombres es casi igualitario, aunque es completamente notorio que los cargos más altos dentro de la institución son ocupados en su mayoría por el sector masculino. Por tanto a pesar de que el obtener los datos requeridos no fue tan fácil, se logro cubrir las entrevistas de los 249 empleados y empleadas de la Alcaldía, y ya obtenida la información la facilidad de descubrir cuales son los principales problemas de equidad que existen entre ellos/as serán manifestados a través de cada una de las entrevistas realizadas.

## **XI. ANALISIS DE RESULTADOS**

El presente análisis de la entrevista, se ha realizado con el objetivo de conocer acerca de las diferencias existentes con respecto a las situaciones y condiciones del desarrollo profesional de mujeres y hombres en la Alcaldía Municipal de San Vicente. Con un total de 249 entrevistas realizadas entre hombres y mujeres dividiéndose por género de la siguiente manera: hombres 189, mujeres 60. A la vez se pretende conocer a profundidad todo aquello que a simple vista no es notorio y diferenciar el nivel de oportunidades que se les ofrece a los y las trabajadoras y trabajadores dentro de la Alcaldía de la Ciudad de San Vicente, por tal razón fue necesario utilizar la entrevista como instrumento lo cual facilito que los entrevistados/as respondieran con mas confianza a las interrogantes que se les hacían respondiendo con la mayor franqueza posible.

La investigación y transversalización de la entrevista busca profundizar más acerca de los pensamientos o conceptos que se tienen sobre el termino género dentro del ámbito laboral, para así poder corroborar o denegar la existencia de rivalidades dentro del trabajo y las limitantes en el

desarrollo, tanto para hombres como para mujeres, por medio de la entrevista nos dimos se revelo también la existencia de cargos de poder asignados nada mas a hombres, cuando también pueden ser desempeñados por mujeres, de igual forma se comprobó un grado de competencia laboral en hombres y mujeres el cual ocasiona un ambiente poco agradable y lleno de rivalidad, esto nos permite realizar este análisis y poder ayudar o aportar soluciones que terminen con este problema, para así poder lograr el ambiente laboral adecuado con el fin de que ese ambiente sea de compañerismo.

Dicha entrevista se divide en cuatro partes la primera que detalla las generalidades del entrevistado como lo es el sexo, edad, estado civil, estudios realizados, su cargo laboral dentro de la Alcaldía y su jornada de trabajo. Ya que es importante conocer cada una de las respuestas para detectar las posibles diferencias entre trabajadores. Dentro de estas respuestas observamos que la mayoría de la población entrevistada tiene un nivel académico no mayor al de bachillerato y son pocos los que ha obtenido un título por estudios superiores.

Seguidamente se encuentra la segunda parte la cual se enfoca en el ámbito familiar con preguntas como: ¿Qué si dedica tiempo en labores domesticas? ¿Qué tiempo ocupa para realizarlas? ¿Qué tipo de actividades realiza? ¿Si consideran equitativo que tanto mujeres como hombres realicen actividades dentro del hogar? entre otras; obteniendo un resultado equitativo entre genero ya que; tanto hombres y mujeres aportaron que es importante que ambos se colaboren entre si analizando así que no hay una discriminación o marginación para con la mujer, porque se le da la oportunidad de desenvolverse de la misma manera que ellos.

La tercera parte de la entrevista es con respecto al ámbito social en donde se enmarcan preguntas como: ¿Cuál debería de ser el papel de la mujer en la sociedad? así como ¿Cuál debería de ser el papel del hombre? ¿Qué características generales definen a un hombre? son unas de las preguntas de

este apartado que nos ayudan a darnos cuenta que el papel de la mujer va creciendo poco a poco, no obstante sabemos que el hombre es el que más oportunidades tiene en esta esfera social. Porque dentro de Alcaldía los mayores cargos son desempeñados por hombres. La cuarta parte es el ámbito económico y laboral, en la cual la mayoría de hombres dan sus respuestas compartiendo meritos con mujeres ya que también las ven capaces de poder realizar un trabajo y poder aportar ingreso económico extra al hogar. Los resultados de esta entrevista no varían en gran cantidad entre hombres y mujeres por lo que las diferencias entre hombres y mujeres va que dando atrás poco a poco con la lucha que el sexo femenino ha ido haciendo para abrirse campo en todas las esferas de la vida. Todos estos resultados que arrojaron la entrevista se explica más detalladamente en el siguiente análisis de cada una de las preguntas en donde se observan los porcentajes del total de entrevistados en nuestra investigación.

### **11.1 Análisis General de Entrevista.**

#### **Parte I. Generalidades**

En la primera parte de la entrevista se contemplaron las generalidades en las que cada entrevistado/a especificaba, su sexo, edad, estado civil, estudios alcanzados hasta la fecha, cargo laboral que ocupa dentro de la Alcaldía y la jornada que cubre durante el día. A estas generalidades los entrevistados respondieron según la correlatividad de la entrevista:

**1.1 Sexo:** de los 249 empleados con los que cuenta la Alcaldía 60 corresponden al sexo femenino, y 189 al sexo masculino. (Ver anexo 5)

**1.2 Edad:** las edades de los y las entrevistadas oscilan en un rango de edades desde los 23 años hasta los 72 años, en ellos se incluyen hombres y mujeres, y los trabajadores/as de todas las áreas con las que cuenta la alcaldía.

**1.3 Estado civil:** de los 249 empleados/as 69 dicen ser solteros/as, 92 acompañados/as, 61 casados/as 13 divorciados/as 3 viudas y 11 no respondieron.

**1.4 Estudios alcanzados hasta la fecha:** al expresar los estudios alcanzados los entrevistados otorgaron los siguientes datos correspondientes: de 249 empleados/as 17 afirmaron no haber cursado más del tercer grado de educación básica, 36 cursaron hasta el sexto grado, 64 obtuvieron hasta el noveno grado, 94 estudiaron hasta la educación media y lograron titularse como bachilleres, y tan solo 38 empleados/as culminaron sus estudios superiores y se obtienen mayores garantías de estudio que sus demás compañeros/as.

**1.5 Cargo que ocupa dentro de la Alcaldía:** los cargos ocupacionales de los y las trabajadoras de la Alcaldía son los siguientes:

- Población masculina: En su mayoría el sector masculino ocupa cargos como jefes, inspectores y agentes del CAM, también como motoristas, ayudante de mecánico, recolectores de basura, supervisores de saneamiento, ordenanzas entre otros cargos que corresponden al tiempo trabajado y a sus experiencias laborales y a sus grados académicos. Los empleados masculinos con mayores aplicabilidades académicas también ocupan cargos como gerente general, auditor interno, encargado de archivo general, auxiliar en actualización de base de datos, jefe de registro familiar, jefe de despacho municipal, jefe de contabilidad, técnico del Comité Intersocial entre otros, justificantes al nivel de estudio, preparación y tiempo de trabajo en la institución.
- Población femenina: la mayoría de la población femenina ocupa cargos de secretarías dentro de las instalaciones de la Alcaldía, estas secretarías se dividen en las diferentes áreas de la institución como son, registro del estado familiar, gerencia, despacho municipal, entre otras áreas administrativas en las cuales se desempeñan, otras con niveles de

estudio más altos ocupan cargos como auxiliar de promoción social, Jefe de promoción social, encargada de proyectos, otras con niveles educativos menores, se desempeñan como ordenanzas de la alcaldía.

**1.6 Jornada laboral:** la jornada laboral que cubren los y las empleadas de la Alcaldía es de 8 horas diarias a diferencia de los Policías Municipales, ya que ellos cubren turnos de 72 horas por grupos.

## **Parte II. Ámbito Familiar**

La segunda parte corresponde al ámbito familiar y para conocer las perspectivas de las y los empleados se expusieron las siguientes interrogantes, cada una de ellas exponiendo las respuestas correspondientes:

### **Pregunta 2.1 ¿Dedica tiempo en la realización de labores domesticas en su hogar?**

De un total de 249 entrevistados entre ellos hombres y mujeres trabajadores y trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente respondieron a esta pregunta de la siguiente forma: 60 mujeres respondieron que dedican tiempo a realizar actividades domesticas en el hogar haciendo un total del 100%, 57 hombres respondieron que también realizan labores domesticas los cuales hacen un 30.15% y 132 respondieron que ellos no realizan ninguna labor domestica dentro de sus hogares haciendo un total de 69.85%.

Con la obtención de estos datos se hace constar que las mujeres día a día tienen más jornadas de trabajo que los hombres, debido a que no solamente dedican su tiempo a las labores de trabajo sino que también a las actividades dentro de sus hogares de tal forma que hacen más extensa su jornada; A diferencia de los hombres porque ellos cumplen con su horario de trabajo, regresan a sus hogares y dan por finalizada su jornada diaria.

## **Pregunta 2.2 ¿Qué tiempo dedica a realizar actividades domesticas dentro de su hogar?**

Al realizar esta pregunta a los trabajadores y trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente se pudo notar la marcada diferencia de jornadas diarias de trabajo entre ambos sexos, según las respuestas obtenidas las mujeres trabajan el doble en su mayoría respondían que su jornadas de trabajo empezaban en sus hogares se levantaban a las 5:00 a.m. de la mañana para preparar el desayuno a sus hijos e hijas, luego llevarlos a las los centros de estudio para después ir al trabajo una vez terminada esa jornada regresaban a sus hogares a continuar las actividades que desde tempranas horas de la mañana ya han comenzado. Por tal razón y según los datos que se lograron recolectar, el tiempo que las mujeres dedican a realizar actividades domesticas están entre 5 horas a 8 horas diarias, con esto se puede evidenciar que las mujeres dedican su mayor tiempo a trabajar arduamente cada día.

Por otra parte la mayoría de los hombres entrevistados respondieron que ellos no dedican tiempo a realizar ninguna actividad domestica ya que el tiempo de ellos no es el suficiente como para realizar otros trabajos a parte con el que ya cuentan los entrevistados que dijeron que si dedican tiempo a realizar actividades domesticas y que en este caso fueron la minoría respondieron que dedican de 1 hora a 2 horas diarias. Con estos datos se puede notar la diferencia que hay entre los y las trabajadoras y trabajadores de la Alcaldía de San Vicente, cuando se trata de jornadas de trabajo y actividades dentro del hogar son en este caso las mujeres las que a diarios se ven obligadas a realizar horarios de trabajo más extensos que los horarios que con los de los hombres cuentan.

## **Pregunta 2.3 ¿Qué tipo de actividades realiza?**

Los trabajadores y trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente respondieron de la siguiente forma: las mujeres dijeron que las actividades

que se tienen que realizar dentro del hogar son demasiadas y que por tal razón habían ocasiones en las cuales no terminaban de realizarlas como esas actividades mencionaban: Lavar, cocinar, planchar, ordenar, limpiar, trapear, barrer, recoger la basura, entre otros más.

Los hombres mencionaban que ellos en ocasiones colaboraban a la realización de los quehaceres domésticos tales como: barrer, regar el jardín, reparar algún objeto dentro del hogar. lastimosamente un porcentaje menor de los hombres trabajadores realizar actividades no muy pesadas en comparación a las que las mujeres se someten a diario, y que por contar aun en la actualidad con una sociedad en la que a diario se puede ver el machismo, en los diferentes hogares salvadoreños en este caso, no se nos permite que la equidad de género predomine en su totalidad para terminar con los tabú en los que las mujeres son las que nada mas sirven para pasar en sus hogares realizando las actividades domesticas, impidiéndoles poder superarse en otras áreas.

**Pregunta 2.4 ¿En su hogar se le asignan las mismas responsabilidades tanto a mujeres como a hombres, sin diferenciar a uno del otro?**

Los datos obtenidos al realizar esta pregunta a hombres y mujeres trabajadoras y trabajadores de la Alcaldía Municipal de San Vicente fueron:

**Mujeres:** 53 mujeres dijeron que si, haciendo un 88.33%, 7 mujeres dijeron que no, haciendo un 11.66%. Se puede observar según estos datos que el porcentaje mayor de las mujeres consideran que tanto los hombres como las mujeres son o deben ser responsables de sus propios hogares ya que depende de ambos géneros que este funcione y cumpla a diario con las exigencias que la misma sociedad impone.

**Hombres:** 97 hombres dijeron que si, haciendo un 51.32%, 92 hombres dijeron que no, haciendo un 48.67%

Es notoria la diferencia entre los hombres trabajadores de la Alcaldía Municipal de San Vicente, la mayoría respondió que si se le asigna responsabilidades en sus hogares tanto a hombres como a las mujeres ya que es necesario que ambos colaboren para que las actividades domesticas no solamente recaigan en las mujeres y así hacer el trabajo de forma equitativo con mucha responsabilidad, creando a la vez hijos con conciencia fuera del machismo colaborando así a terminar con ese fenómeno que aun predomina.

**Pregunta 2.5 ¿Considera equitativo que tanto mujeres como hombres realicen actividades domesticas dentro del hogar?**

Según los datos obtenidos al realizar esta pregunta a los y las trabajadores y trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente fueron: 60 mujeres respondieron que si consideran equitativo que mujeres y hombres realicen actividades dentro del hogar haciendo el 100%.dentro de las respuesta de las mujeres entrevistadas eran : Ellas consideraban que tanto las mujeres, como los hombres son capaces de realizar las actividades domesticas, mencionaban que muchas veces el tiempo no era suficiente para todas las labores que se realizan dentro del hogar, y que en ocasiones hay trabajos pesados que son difíciles de hacer y por eso es siempre necesario la ayuda de los hombres.

Los hombres respondieron de la siguiente manera 123 que si están de acuerdo al considerar equitativo el trabajo en el hogar, respondían que es importante su participación en la realización de las actividades domesticas ya que los hombres y las mujeres son responsables del hogar.66 hombres dijeron estar en desacuerdo algunas de las respuestas que ellos mencionaban son las siguientes: Decían que las actividades domesticas solamente las podían hacer las mujeres, qué no tenían suficiente tiempo para ese tipo de cosas, mencionaban que al terminar su de su trabajo llegaban muy cansados y por tal razón no tenían porque continuar trabajando en el hogar.

Estos datos demuestran que la mayoría de los hombres entrevistados están de acuerdo al decir que si consideran equitativo el trabajo domestico al igual que las mujeres, esto hace constar que tanto hombres como mujeres creen que es necesaria la participación de ambos sexos en los quehaceres del hogar, al tener las mismas capacidades, responsabilidades y las mismas obligaciones para realizar las actividades dentro del hogar y a la vez servir como un ejemplo a sus hijos y así poder cada día ir eliminando el machismo que hoy por hoy aun se convive con el en nuestra sociedad , depende de ambos géneros que cada contexto y ambiente familiar siempre este lleno de armonía, estabilidad dentro del hogar.

**Pregunta 2.6 ¿Cree que es importante que dentro de las familias se eduque sin diferenciaciones en base a características sexuales?**

Según los datos obtenidos podemos darnos cuenta de la importancia que tiene la educación en equidad tanto para los hombres como las mujeres al conocer los porcentajes por igual de ambos géneros.

**Mujeres:** 60 mujeres dijeron que si, haciendo un 100%, 0 mujeres dijeron que no, haciendo un 0.0%

**Hombres:** 198 hombres dijeron que si, haciendo un 100%, 0 hombres dijeron que no, haciendo un 0.0%

Estos datos demuestran que ambos géneros están de acuerdo para que dentro de las familias no predomine la desigualdad y se conviva en un ambiente con igualdad de oportunidades, respetando los derechos de cada uno de los miembros que conforman una familia sin discriminación en base a características sexuales.

**Pregunta 2.7 A su criterio ¿Cuál es el rol que debe de desempeñar una mujer en el hogar?**

Según los datos obtenidos al realizar esta pregunta las respuestas fueron las siguientes: El sector femenino respondió que las mujeres deben de desempeñarse dentro del hogar como: Administradoras de los ingresos económicos, Orientadora de su propio hogar, Hogareña, Cariñosa. Según los hombres trabajadores estas fueron las respuestas más comunes sobre el rol de la mujer en el hogar: Cuido de los hijos, Actividades domesticas, Encargada del orden del hogar.

Las mujeres trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente consideran y se consideran como parte importante y fundamental de la familia y del hogar debido a la información obtenida, por parte de los hombre la mujer sigue siendo vista como la encargada nada mas de actividades domesticas y como la única responsable del cuidado de los hijos y no como uno de los principales pilares del núcleo familiar.

**Pregunta 2.8 A su criterio ¿Cuál es el rol que debe de desempeñar un hombre en el hogar?**

La información que se obtuvo al realizar esta preguntas a los a los y las trabajadores y trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente fueron las siguientes: Las mujeres respondieron que los hombres deben de desempeñarse dentro del hogar como:

- Encargado de la disciplina del hogar.
- Encargado de imponer las reglas dentro del hogar.
- Responsable.
- Hogareño.

Los hombres dieron a las siguientes respuestas ante la interrogante, sobre el rol que ellos deben desempeñar en el hogar:

- Encargado del sostén del hogar.
- Encargado de los ingresos económicos del hogar.
- Responsable.
- Colaborador en las labores del hogar.

**Pregunta 2.9 ¿Cuántas personas trabajan en su hogar, y reciben ingresos económicos de ello?**

Los trabajadores y trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente respondieron de la siguiente forma:

**Mujeres**

- 29 Mujeres respondieron que 2 personas trabajan y reciben ingresos económicos.
- 22 Mujeres respondieron que 3 personas trabajan y reciben ingresos económicos.
- 9 Mujeres respondieron que 4 personas trabajan y reciben ingresos económicos.

**Hombres**

- Hombres respondieron que 1 personas trabajan y reciben ingresos económicos.
- 116 Hombres respondieron que 2 personas trabajan y reciben ingresos económicos.
- Hombre respondieron que 3 personas trabajan y reciben ingresos económicos.

Es importante considerar necesario que más de un miembro de la familia es importante que trabajen y aporten económicamente para suplir con facilidad las necesidades básicas dentro del hogar.

### Parte III. Ámbito Social

#### **Pregunta 3.1 en su opinión ¿Cuál debería de ser el papel de las mujeres en la sociedad?**

Según los datos obtenidos al realizar esta pregunta a los y las trabajadores y trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente fueron las siguientes:

##### **Mujeres**

Competitivas.

Hogareñas.

Emprendedoras.

Trabajadoras.

##### **Hombres**

Trabajadoras.

Colaboradoras.

Positivas.

Hogareñas.

Los y las trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente respondieron similarmente, considerando así ambos géneros a las mujeres como un ente que es muy importante dentro de todos los ámbitos de la sociedad.

#### **Pregunta 3.2 En su opinión ¿Cuál debería de ser el papel de los hombres en la sociedad?**

Los trabajadores y trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente respondieron de la siguiente forma:

##### **Mujeres**

Competitivos.

Hogareños.

Emprendedores.

Trabajadores.

Inteligentes.

Respetuosos.

Responsables.

##### **Hombres**

Trabajadores.

Colaboradores.

Positivos.

Hogareños.

Responsables.

Los hombres al igual que las mujeres forman parte esencial dentro de la familia, en el trabajo, en la política, en las religiones y en la sociedad en general ambos generos son un solo complemento el cual si uno se separa del otro no se puede convivir dentro de los grupos sociales.

**Pregunta 3.3 ¿Considera que hombres y mujeres cuentan con los mismos accesos a los servicios básicos que presta la sociedad como son: salud, educación, vivienda y recreación?**

Según las respuestas que dieron los y las trabajadoras de la Alcaldía de San Vicente fueron los siguientes:

**Mujeres**

44 mujeres dijeron que si, cuentan con igual acceso que los hombres a los servicios básicos haciendo un 77.33%, 16 mujeres dijeron que no, cuentan con igual acceso que los hombres a los servicios básicos haciendo un 26.66%

**Hombres**

165 hombres dijeron que si, cuentan con igual acceso que las mujeres a los servicios básicos haciendo un 87.30%, 24 hombres dijeron que no, cuentan con igual acceso que las mujeres a los servicios básicos haciendo un 12.69%

Al obtener un porcentaje mayor de los y las trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente es muy notorio que consideran no contar con el buen acceso de los servicios básicos por igual, cuando la realidad debería de ser otra ya que ambos géneros necesitan de estos servicios para así poder sobrellevar día a día las demandas de una sociedad tan exigente y llenas de complicaciones y problemas que no permiten un buen desarrollo de capacidades y habilidades con las que cuenta cada ser humano.

**Pregunta 3.4 Mencione características generales que definen un hombre.**

Los y las trabajadoras entrevistados respondieron de la siguiente manera:

**Mujeres**

Luchador

Inteligente

Fuerte

Capaz de realizar cualquier cosa

Emprendedor

**Hombres**

Responsable

Centrado

Trabajador

Fiel

Al realizar esta pregunta las respuestas que se obtuvieron fueron muy parecidas y se puede afirmar que aun predomina por parte de las mujeres el miedo y el pensamiento que aun en la mayoría de mujeres esta el del hecho de pensar que el hombre es el fuerte, el que siempre tiene la razón y el que tiene siempre las ideologías perfectas, dejando así de lado los pensamientos e ideas femeninas.

**Pregunta 3.5 ¿considera que los hombres son los únicos e indicados para ocupar cargos importantes en la sociedad?**

Según los datos obtenidos al realizar esta pregunta a los y las trabajadores y trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente fueron:

**Mujeres.**

60 mujeres dijeron que no, haciendo el total del 100 %

**Hombres**

4 hombres dijeron que si, haciendo un 2.11 %, 185 hombres dijeron que no, haciendo un 97.88 %

Lamentablemente dentro de nuestra sociedad aun se tiene el pensamiento de que los únicos que pueden y deben ocupar cargos importantes dentro de una empresa por ejemplo son los hombres, se cree que son los únicos que tienen las habilidades para desenvolverse dentro de dicho empleo cuando se sabe que tanto los hombres como también las mujeres son capaces de demostrar todo lo contrario.

**Pregunta 3.6 ¿Considera que tanto mujeres como hombres tienen las mismas oportunidades de formación educativa en nuestra sociedad?**

**Mujeres.**

18 mujeres dijeron que si, haciendo el total del 30 %, 42 mujeres dijeron que no, haciendo el total del 70 %.

**Hombres**

175 hombres dijeron que si, haciendo un 92.5%, 14 hombres dijeron que no, haciendo un 7.40 %

La información demuestra que hoy por hoy siempre en algunos hogares salvadoreños aun se tienen los tabus de que el único que debe de estudiar es el hombre ya que las mujeres nada mas sirven para lo quehaceres del hogar y no tienen por que estudiar por ya la misma naturaleza se encargo de darle las actividades en este caso domesticas a realizar, impidiéndole así a las mujeres el derecho de la educación.

**Pregunta 3.7 ¿considera que la participación de la mujer en nuestra sociedad es muy notable o poca notable?**

Los hombres y mujeres trabajadoras y trabajadoras respondieron de la siguiente manera:

**Mujeres**

49 mujeres dijeron que si, haciendo un 81.66 %, 42 mujeres dijeron que no, haciendo un 18.33%

## **Hombres**

92 hombres dijeron que si, haciendo un 48.67 %, 11 hombres dijeron que no, haciendo 51.32 %

Hoy en día existen casos de mujeres las cuales han sabido superarse a pesar de los muchos obstáculos que la sociedad se encarga de ponerle cada día lastimosamente esos casos son muy pocos y es por tal razón que no podemos decir mencionar que existe un porcentaje elevado de la participación de la mujer por que aun falta mucho por trabajar para que el porcentaje logre alcanzar el máximo nivel.

### **Pregunta 3.8 Desde su punto de vista, ¿Cuáles son los principales obstáculos que imposibilitan a las mujeres a culminar sus estudios superiores?**

Al realizar esta pregunta se obtuvieron 49 respuestas similares tanto de los hombres como de las mujeres trabajadoras y trabajadores de la Alcaldía Municipal de San Vicente. Las mujeres entrevistadas mencionaban como principales obstáculos que impiden que las mujeres terminen los estudios superiores: Cuido de los hijos, Matrimonio, Problemas económicos. (Ver anexo 5)

En muchos casos estos y entre otros obstáculos hacen que las mujeres dejen estancadas sus metas de superación, muchas mujeres se sienten incapaces de no poder con tantas responsabilidades, como es estudiar y a la vez una familia que día a día tiene también sus exigencias .Como ya se mencionaba otro principal obstáculo son los problemas económicos es acá cuando las mujeres se ven forzadas a terminar con sus estudios y tomar la decisión de buscar un empleo que les ayudara nada mas a suplir sus necesidades básicas y las de su familia, dejando por fuera sus estudios sin ninguna posibilidad de continuar lo que un día se pretendía terminar con éxito.

**Pregunta 3.9 Desde su punto, ¿Cuáles son los principales obstáculos que imposibilitan a los hombres a culminar sus estudios superiores?**

Al realizar esta pregunta a los hombres trabajadores de la Alcaldía Municipal de San Vicente se obtuvieron 136 respuestas similares tanto de los hombres como de las mujeres. Los hombres entrevistados mencionaban como principales obstáculos que impiden a los hombres terminar los estudios superiores: Problemas económicos, Problemas familiares, Vicios.

Estos problemas determinan que los hombres al igual que las mujeres también tienen obstáculos que impiden que puedan terminar o superarse en sus estudios, también dentro de los obstáculos que mencionaban otros problemas de salud, distancia del centro de estudio y por problemas de comodismo, causando así la pérdida de poder alcanzar un nivel académico que les ayudara para obtener un trabajo adecuado que le generara mejores ingresos económicos para su bienestar y el de sus familias.

**Parte IV. Ámbito Económico y Laboral**

El análisis de cada una de las preguntas enfocadas al ámbito económico y laboral a los empleados de la Alcaldía Municipal de San Vicente arrojan los porcentajes siguientes así como su interpretación en base a lo recopilado, observado y evidenciado en nuestra investigación.

**Pregunta 4.1 ¿Cree que el trabajo es una esfera de suma importancia para el desarrollo integral de mujeres y hombres?**

Un porcentaje del 24.10% en el sexo femenino consideran que el trabajo es una esfera de oportunidades para el desarrollo integral de mujeres y hombres y en el masculino un 75.90% coinciden con la respuesta afirmativa dada por el sector femenino haciendo un total del 100% con lo cual se muestra que tanto mujeres y hombres consideran que el trabajo es importante para el desarrollo integral de ambos por lo que no existe

ninguna marginación ni excepción para que se desarrollen de la misma maneras y oportunidades.

#### **Pregunta 4.2 ¿Qué actividades específicas desarrolla dentro de su jornada laboral?**

##### **Mujeres**

- Las secretarias, trabajo en el cual llevan el orden de archivos, registros de la alcaldía y de la población municipal entre otras acciones que el cargo les pueda requerir.
- Las Ordenanzas se encargan de la limpieza, del aseo de baños y de atender al personal que en la institución laboran.
- Las Jefas de las diferentes áreas: ellas se desenvuelven ejecutando actividades como, promover los servicios sociales con los que cuenta la alcaldía, gestionamiento para la creación de proyectos, entre otras actividades específicas que en sus labores desarrollan.

##### **Hombres**

- Empleados del CAM:  
Inspectores de la Policía Municipal: sus actividades corresponden a elaborar planes de trabajo orientados a proteger los bienes del municipio y presentarlos al alcalde, supervisar los turnos que deben de seguir responsablemente los agentes del CAM, entre otras. Agentes del CAM: supervisan, vigilan y prestan sus servicios de protección municipal a la ciudad.
- Los Recolectores de basura: se encargan del aseo de la ciudad, recogiendo la basura de los diversos sectores de la misma.
- Los jefes de áreas realizan actividades directivas que a su cargo correspondan, como organizaciones de proyectos, mantenimiento del orden legislativo de la municipalidad entre otras cosas.
- Gerente general, desempeña sus actividades en el seguimiento de proyectos en conjunto con la organización del alcalde, la administración del personal.

- Auditor interno, sus actividades son elaborar el plan anual de trabajo de la auditoria interna y lo presenta al consejo municipal y a la corte de cuentas de la republica, elabora informes de auditoria de la alcaldía, revisa y analiza los controles internos municipales actuales, etc.
- Encargados de los sistemas informáticos: se encargan de la revisión y el mantenimiento constante del área informática de la alcaldía.

Estas y otras actividades en común son las que realizan los empleados de la institución.

**Pregunta 4.3 ¿Considera que sus capacidades en el trabajo son valoradas sin prejuicios sobre el sexo (hombre o mujer)?**

Del sexo femenino un 10% que hace el total de 25 mujeres respondieron que sus capacidades son valoradas en el ámbito laboral; pero un 14.10% que es el total de 35 mujeres expresaron en la entrevista que sus capacidades no son valoradas sin prejuicios aunque ambos tengan las mismas capacidades de desempeñar el cargo que tienen dentro de su trabajo siempre se le da como un poco de prioridad al sexo masculino.

El sexo masculino respondió que Si son valorados sin prejuicios con un porcentaje del 43.77% y un 32.10 respondieron que No. Vemos que es la minoría la que no se encuentra satisfecha en cuanto a la valoración que se le dan a sus capacidades. Los entrevistados expresaron que dentro de la Alcaldía se valora el esfuerzo que hace cada uno de los empleados y que si por momentos sienten que son marginados por el simple hecho de de ser un ordenanza por ejemplo es porque no han cumplido a cabalidad con sus responsabilidades.

**Pregunta 4.4 ¿Considera que en el contexto laboral las mujeres presentan cierto nivel de desventajas con respecto a los hombres?**

Los resultados y análisis de estas respuestas proyectan que de 60 mujeres el 12.85% respondieron que Si que hay ciertas desventajas en el ámbito laboral con respecto a los hombres, y el 11.24% expresaron que No. Que se encuentran en un mismo nivel sin desventajas con proporción a los hombres. El 48.19% es el porcentaje masculino que respondió que Sí, que las mujeres tienen ciertas desventajas en el ámbito laboral ya que por ser el sexo “débil” no se le brinda la oportunidad de poder demostrar de lo que son capaces de hacer dándole algunas prioridades a los hombres pero no excluyendo del todo a las mujeres.

Aunque es la minoría los hombres que respondieron que No es el 27.7% vemos que a pesar del esfuerzo que las mujeres han ido haciendo a través de los años por ganarse una mejor posición en el ámbito laboral todavía es notoria porque hay quienes que no dejan de lado ciertas ideologías de machismo por lo que se creen superiores por el simple hecho de ser hombres.

**Pregunta 4.5 ¿Desarrolla otras actividades complementarias a su empleo formal para incrementar sus ingresos?**

El 16.10% de las mujeres contestaron que Si, ya que tienen la necesidad de tener una entrada extra para poder satisfacer las necesidades básicas de la familia sin ninguna restricción y el 8% de estas respondió que no. En cuanto al género masculino su respuestas fueron un 48.19% que Si, que realizan las actividades extras aparte de su trabajo para contar con un ingreso con el cual puedan subsistir. Y el 64.65% que es la mayoría respondieron que no, que solamente se dedican a su trabajo dentro de la Alcaldía.

**Pregunta 4.6 ¿Cree que las labores que las mujeres realizan dentro del hogar es un aporte económico para sociedad?**

Un 18.47% de las mujeres respondieron que si, que es un aporte y el 5.62% restante que no, no es un aporte económico para la sociedad el que las mujeres realicen las actividades domesticas. Y el porcentaje de los hombres es del 38.95% opinan que si, que es un aporte las actividades que las mujeres realizan en el hogar, arrojando la minoría aunque no es mucha la diferencia con un 36.94% ya que ellos opinan que para que sea un aporte para la sociedad la mujer tiene que tener la oportunidad de desenvolverse en el hogar y profesionalmente. (Ver anexo 5)

**Pregunta 4.7 ¿En su espacio laboral los salarios, las condiciones y oportunidades de trabajo son iguales para mujeres y hombres?**

El 15.66% del sexo femenino respondió que si, que no hay ninguna desigualdad en cuanto a las condiciones, salario y oportunidades y el 8.43% respondió que no, ya que ellas manifestaron que hay ocasiones en las que se le da mas prioridad al hombre por ser el sexo “fuerte”.

En el caso de los hombres la mayoría con un 70.68% respondieron que si, que son iguales en su espacio laboral tanto hombres como mujeres y la minoría con el 5.23% que no son iguales por lo tanto las ideologías machistas van disminuyendo poco a poco con el pasar del tiempo.

**Pregunta 4.8 ¿Considera que el salario que recibe es justo y compensa su trabajo?**

159 empleados/as correspondientes al 63.85% de la población entrevistada (hombres y mujeres) respondieron que consideran justo el salario de que se deviene del trabajo que realizan como empleados/as de la alcaldía municipal. Sin embargo 90 empleados/as correspondientes al 36.15% opinan lo contrario, debido a no consideran injusto el salario que reciben

por la realización de su trabajo. En su generalidad estas respuestas fueron dadas por los trabajadores como: ordenanzas, relectores de basura y algunos/as correspondientes a las áreas administrativas con las que cuenta la institución.

**Pregunta 4.9 Proponga cinco soluciones para lograr equidad de género dentro de su área laboral (si considera que no hay equidad).**

Dentro de las soluciones más comunes que manifestaron los entrevistados/as tenemos:

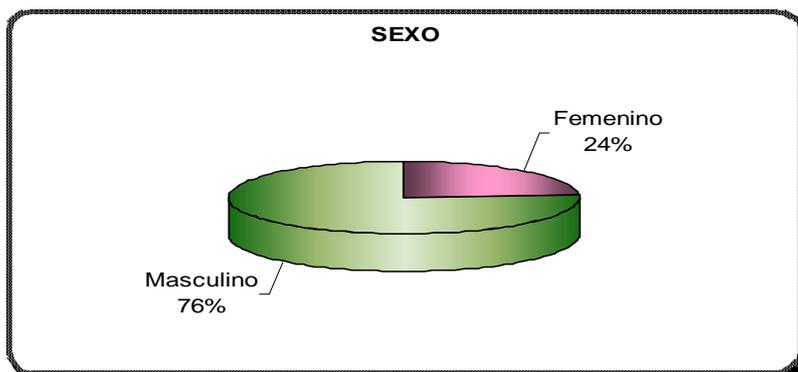
Crear mayores oportunidades de seguir creciendo en el ámbito laboral como profesional tanto para hombres y mujeres, abrir capacitaciones en la cual se le de la oportunidad a ambos sexos. Aclarando que el mayor porcentaje de los entrevistados respondieron que no existe ninguna desigualdad de género, mostrando los resultados siguientes: El 7.1% de la población femenina contestó que si hay desigualdad y un 17% que no hay desigualdad. En cuanto a los hombres un 40.56% expresan que hay desigualdad ya que los cargos mayores los desempeñan hombres y un 35.34% que no existe desigualdad, aunque la diferencia es de 5.22% vemos que todavía se arrastran ideologías de que la mujer no es capaz de optar cargos mayor al que desempeña el hombre.

**11.2 Gráficos de preguntas relevantes de la entrevista aplicada a los trabajadores de la Alcaldía Municipal de San Vicente**

**Parte I. Generalidades**

1.1 Sexo

Sexo	Número de empleados	Porcentaje
Femenino	60	24,09%
Masculino	189	75,91%
<b>TOTALES</b>	249	100%



De 249 trabajadores/as entrevistados/as, 60 dijeron corresponder al sexo femenino representando EL 24.09% y 189 dijeron pertenecer sexo masculino, representando el 75.91%, haciendo el total del 100%. Estos datos revelan la poca representatividad laboral femenina que existe dentro de la alcaldía, ya que las mujeres representan el porcentaje más bajo.

## Parte II. Ámbito Familiar

2.1 ¿Dedica tiempo en la realización de labores domesticas en su hogar?

<b>PREGUNTA 2.1 MUJERES</b>		
Alternativas	Numero de empleadas	Porcentaje
Si	60	100%
No	0	0%
<b>TOTALES</b>	60	100%



A la pregunta 2.1 60 mujeres que representan el 100% respondieron que si dedican tiempo en la realización de labores domesticas en su hogar y ninguna dijo que no haciendo el 0%.

<b>PREGUNTA 2.1 HOMBRES</b>		
Alternativas	Numero de empleados	Porcentaje
Si	57	30,15%
No	132	69,85%
<b>TOTALES</b>	<b>189</b>	<b>100%</b>



A la pregunta 2.1 la población hombres respondió: 57 hombres que representan el 30.15% respondió que si dedicaban tiempo para la realización de labores domesticas en el hogar, y 132 hombres que representan el 69.85% respondieron que no dedican tiempo para realizar labores domesticas en el hogar. Lo cual comprueba que la mayoría de hombres entrevistados que representan el 69.85% no colaboran en la realización de labores de domesticas.

2.5 ¿Considera equitativo que tanto mujeres como hombres realicen actividades domesticas dentro del hogar?

<b>PREGUNTA 2.5 MUJERES</b>		
Alternativas	Numero de empleadas	Porcentaje
Si	60	100%
No	0	0%
<b>TOTALES</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>



De la población mujeres entrevistadas, 60 que representan el 100% de la población consideran equitativo que mujeres y hombres realicen actividades domesticas en el hogar, y ninguna respondió a la opción no.

<b>PREGUNTA 2.5 HOMBRES</b>		
Alternativas	Numero de empleados	Porcentaje
Si	123	65,07%
No	66	34,93%
<b>TOTALES</b>	<b>189</b>	<b>100%</b>



A la pregunta 2.5 la población hombres respondió: 123 hombres que representan el 65.07% respondió que considera equitativo que hombres y mujeres realicen actividades domesticas en el hogar, 66 hombres que representan el 34.93% de la población dijo que no consideran que sea equitativo que mujeres y hombres realicen actividades domesticas dentro del hogar, lo cual demuestra que el mayor porcentaje de hombres

entrevistados no piensan que la equidad en el hogar se pueda llevar a acabo a través de la realización de actividades domesticas igualitarias.

### Parte III. Ámbito Social

3.8 Desde su punto de vista, ¿Cuáles son los principales obstáculos que imposibilitan a las mujeres a culminar sus estudios superiores? Mencione 3

<b>PREGUNTA 3.8 OBTACULOS DE MUJERES. (OPINIONES MÁS COMUNES)</b>			
SEXO	RESPUESTAS	NUMERO DE EMPLEADOS/AS	PORCENTAJE
Mujeres	Cuido de los Hijos matrimonio, problemas económicos	49	19,67%
Hombres	Embarazo, problemas económicos, comodísimo.	136	54,61%
	Otros	64	25,70%
<b>TOTALES</b>		<b>249</b>	<b>100%</b>

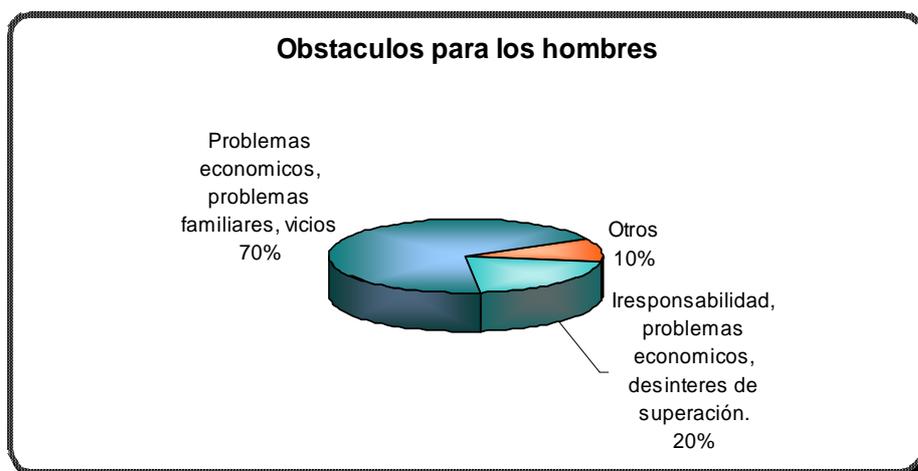


A la pregunta 3.8 la población entrevistada (Mujeres y Hombres) respondió: 49 mujeres que representan el 19.67% de la población entrevistada dieron entre las respuestas más comunes que los principales obstáculos que imposibilitan a las mujeres a culminar sus estudios superiores son; Cuido de los Hijos, Matrimonio, problemas económicos. 136 hombres que representan el 54.61% de la población entrevistada dieron como las respuestas más comunes que los principales obstáculos para las mujeres son los Embarazos, problemas económicos, comodísimo. Y se

obtuvieron 64 respuestas dadas por hombres y mujeres que representan el 25.70% dieron otra variación de respuestas. Las respuestas dadas hacen notar su similitud entre los 3 ejemplos que dieron as mujeres y las 3 respuestas que dieron los hombres entrevistados.

3.9 Desde su punto de vista, ¿Cuáles son los principales obstáculos que imposibilitan a los hombres a culminar sus estudios superiores? Mencione 3

<b>PREGUNTA 3.9 OBTACULOS DE HOMBRES. (OPINIONES MÁS COMUNES)</b>			
SEXO	RESPUESTAS	NUMERO DE EMPLEADAS	PORCENTAJE
Mujeres	Irresponsabilidad, problemas económicos, desinterés de superación.	51	20,48%
Hombres	Problemas económicos, problemas familiares, vicios	172	69,07%
	Otros	26	10,45%
<b>TOTALES</b>		<b>249</b>	<b>100%</b>



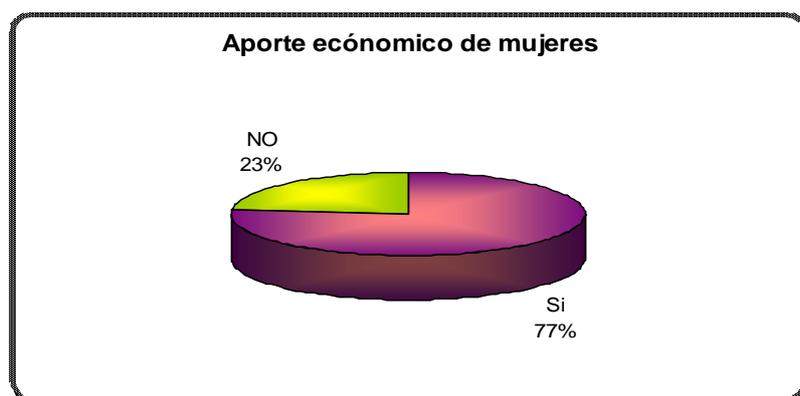
A la pregunta 3.9 la población entrevistada (Mujeres y Hombres) respondió: 51 mujeres que representan el 20.48% de la población entrevistada dieron entre las respuestas más comunes que los principales obstáculos que imposibilitan a los hombres culminar sus estudios superiores son; Irresponsabilidad, problemas económicos, desinterés de superación. 172 hombres que representan el 69.07% de la población entrevistada dieron como las respuestas más comunes que los principales obstáculos para los hombres son los Problemas económicos, problemas familiares, vicios. Y se obtuvieron 26 respuestas dadas por hombres y

mujeres que representan el 10.45% dieron otra variación de respuestas. Las respuestas dadas hacen notar su similitud entre los 3 ejemplos que dieron las mujeres y los 3 ejemplos que dieron los hombres entrevistados.

#### Parte IV. **Ámbito Económico y Laboral**

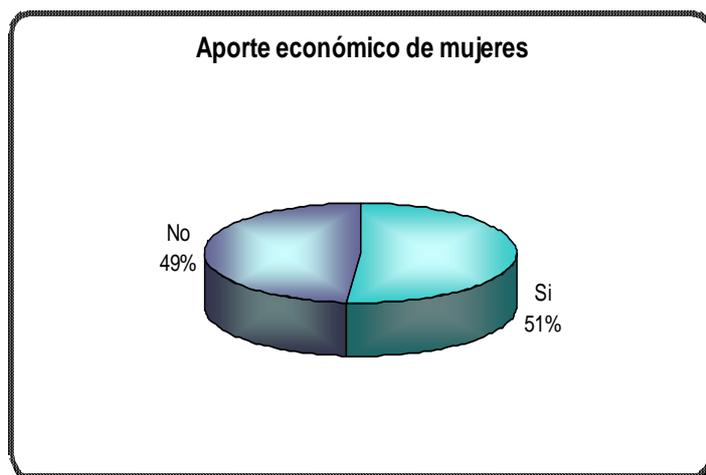
4.6¿Cree que las labores que las mujeres realizan dentro del hogar es un aporte económico para la sociedad?

<b>PREGUNTA 4.6 MUJERES</b>		
Alternativas	Numero de empleadas	Porcentaje
Si	46	76,66%
NO	14	23,33%
TOTALES	60	100%



A la pregunta 4.6 las mujeres entrevistadas dieron las siguientes respuestas: 46 mujeres que representan el 76.66% dijo que SI considera que las labores domesticas que las mujeres realizan dentro del hogar son un aporte económico para la sociedad, 14 mujeres que representan el 23.33%, dijo que no considera que las labores domesticas que las mujeres realizan dentro del hogar son un aporte económico para la sociedad.

<b>PREGUNTA 4.6 HOMBRES</b>		
Alternativas	Número de empleados	Porcentaje
Si	97	51,33%
No	92	48,67%
<b>TOTALES</b>	<b>189</b>	<b>100%</b>



A la pregunta 4.6 los hombres entrevistados dieron las siguientes respuestas: 97 hombres que representan el 51.33% dijo que SI considera que las labores domesticas que las mujeres realizan dentro del hogar son un aporte económico para la sociedad, 92 mujeres que representan el 48.67%, dijo que no considera que las labores domesticas que las mujeres realizan dentro del hogar son un aporte económico para la sociedad.

## CONCLUSION

Se ha logrado comprobar que sociedad actual se ve enclaustrada en los diversos fenómenos que la acontecen, los cuales no le permiten llegar al máximo desarrollo; el esfuerzo que se hace para lograr terminar con los diferentes problemas de estereotipos que la acontecen es relativo, el problema más grandemente encontrado en el desarrollo de este trabajo es la tan mencionada inequidad de género, ya que a pesar de los avances que se han dado con respecto al tema, este aun representa un problema en las pequeñas poblaciones locales y en la sociedad salvadoreña en común.

Por tanto con la culminación de este trabajo se concluye exponiendo lo siguiente:

Las debilidades detectadas primeramente en las mujeres las cuales muestran limitaciones en su accionar común debido primeramente a la falta de conocimiento del problema de inequidad, lo cual explica la carencia de articulación entre las organizaciones de hombres y mujeres que laboran en el contexto de trabajo. Por tanto es importante reconocer los intereses que hombres y mujeres son distintos, por lo cual deben de incluirse las necesidades de cada cual de manera equitativa en planes y proyectos que se desarrollen, para otorgar la oportunidad de demostrar las habilidades y destrezas de cada cual sin importar las características sexuales. También se debe de organizar y fortalecer a los actores políticos de la institución, para lograr potencializar la participación de mujeres y hombres en el proceso de desarrollo profesional integral, pero sobre todo personal. A su vez se deben conseguir permanentes y crecientes compromisos y responsabilidades sociales e institucionales para diseñar, financiar y ejecutar proyectos con visión hacia la equidad de género, el compromiso de mantener en forma permanente una política municipal con equidad de género debe de contemplar las garantías que esto le ofrecen a la institución y a la población municipal en general.

Por tanto se termina aclarando que el propósito de ofrecer una contribución a los esfuerzos y avances que se están haciendo por incorporar y promover el enfoque de equidad de género, tendrán seguimiento a través de los proyectos y procesos de desarrollo municipal. Tomando en cuenta que los esfuerzos y avances aún dispersos y aislados tienen el propósito de alcanzar la equidad por la que tanto tiempo se ha luchado. Sin embargo, no puede dejarse de lado que es un tema de actualidad que convoca a diversos puntos de vista, objetivos y expectativas, pero para lograr la finalidad propuesta falta una mayor presencia e influencia de las mujeres con perspectiva de género y convicción de equidad de género.

La importancia que la Alcaldía Municipal de San Vicente aplique el tema, conllevara a la representación de un logro excepcional y un enorme desafío, generalmente en el contexto de género que se encuentra desfavorable y adverso. Ya que la Alcaldía como sistema de conexión poblacional tiene la responsabilidad de activar la participación social y ciudadana, donde los papeles y trabajos de las mujeres deben de resultar cruciales para el mejoramiento de las condiciones de vida y donde el cambio de las relaciones jerárquicas de poder entre los géneros sea notoriamente palpable y definida.

Se concluye exponiendo que una de las mayores dificultades que afrontan se encuentra en las mentalidades de cada uno de los y las trabajadoras de la alcaldía, por lo cual es necesario que comprendan que el cambio pone en cuestión las costumbres, los hábitos adquiridos, los modos tradicionales de conducta, los estereotipos sexuales de ser hombre, ser mujer, y las jerarquías de poder. Y mientras los procesos innovadores de las mentalidades de hombres y mujeres no existan, no podrá ser posible la aplicabilidad del tiempo y estrategias apropiadas para vencer las resistencias, pero si no se encara el problema de inequidad, se corre el riesgo de postergar y hasta ignorar asuntos críticos de género, y junto con ello llegar a las consecuencias que esto conduce, estancando los pensamientos y las posibilidades de desarrollo local visionario que podría

ofrecer para hombres y mujeres elecciones de vida diferentes para el bienestar de sus relaciones, personales y sociales permitiéndoles vivir sin diferenciaciones y con igualdades de oportunidades, sin preocuparse por las distinciones relativas al sexo correspondiente.

## **LIMITANTES**

- Falta de colaboración por parte de algunas instituciones para implementar el trabajo de investigación.
- Poca colaboración del personal de la Alcaldía Municipal de San Vicente, en el proceso de recopilación de información base para la investigación.
- Falta de equipo técnico para la elaboración y desarrollo del trabajo de investigación.
- Problemas para la determinación del tema los cuales impedían el inicio del trabajo de graduación.
- La Institución en la que se ejecuto el proyecto se limitaba a proveer información por considerarse de carácter confidencial y en otros casos manifestaron no poseer información de la que se le solicitó.
- Falta de organización en la asignación de asesores
- Falta de Bibliografía para el desarrollo de la investigación

## **RECOMENDACIONES**

- Las entidades públicas y privadas deben de crear espacios de participación y coordinación donde contemplen la cooperación de estudiantes para poder realizar sus trabajos de graduación.
- Se recomienda una mejor organización por parte de las personas responsables de los procesos de graduación.
- Ampliar la documentación necesaria en la biblioteca universitaria la cual servirá para facilitara la información requerida para la investigaciones de los trabajos de graduación.
- Implementar equipos tecnológicos que permitan el acceso a los y las estudiantes para la búsqueda de información.
- Asignar asesores de acuerdo a la especialidad de cada uno esto para facilitar y poder ejecutar los temas de cada trabajo de graduación.

## **BIBLIOGRAFIA**

- Código Municipal del Órgano Legislativo de la República de El Salvador, Título II Conceptos generales; Título III De la competencia municipal y la asociatividad de los municipios; Título V Del consejo y de los funcionarios y empleados; Título IX De la participación ciudadana y de la transparencia; Capítulo III De la Transparencia; reforma de enero/2008.
- Dirección de Internet// [www.generoyeconomia.wordpress.com](http://www.generoyeconomia.wordpress.com). Tema: Diferencia salarial entre hombres y mujeres en El Salvador, citada el 2 de octubre del 2009.
- Dirección de Internet// [www.generoytrabajo.com/org/ar](http://www.generoytrabajo.com/org/ar). citada el 5 de octubre del 2009.
- Dirección de Internet:// [www.monografias.com](http://www.monografias.com) Tema: La autonomía, citada el 18 de junio del año 2009
- Dirección de Internet:// [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com), tema: Género, citada el 7 de septiembre del año 2009
- Dirección de Internet: // [www.yahoo.com](http://www.yahoo.com). Tema: Reflexiones sobre equidad de género, citada el 18 de agosto del año 2009
- Dirección de Internet: // [www.yahoo.com](http://www.yahoo.com). Tema: diferencia entre hombre y mujer en la Biblia, citada el 18 de junio del año 2009
- Dirección de Internet: // [www.yahoo.com](http://www.yahoo.com). Tema: diferencia de género entre hombre y mujer, citada el 20 de junio del año 2009
- Empleados municipales 2009, Alcaldía Municipal de Cojutepeque.

- ISDEMU, Política Nacional de la Mujer en El Salvador, edición, 2008.
- Julia Victoria Espin López. Pág.51.52 “Ciudadanía paritaria”, capítulo III.
- La Prensa grafica dia 8 de marzo, 2010.
- Msc. Rocío Rodríguez Villalobos, “Elementos conceptuales básicos para entender la equidad”, fundación Arias para la paz y el progreso humano, Edición; Año 1999, Pág.87, 98.
- Nancy Orellana, “Equidad de Género y Social”, El Salvador sociología general, edición, 2000, Pág. 246, 247, 252,254.
- Plan de de desarrollo local. Concejo municipal 2009-12, Alcaldía Municipal de San Vicente.

## ANEXOS

### ANEXO N° 1: Entrevista aplicada a los/as trabajadores/as de la Alcaldía Municipal de San Vicente



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA PARACENTRAL  
DEPARTAMENTO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
ESPECIALIDAD EN CIENCIAS SOCIALES

**Objetivo:** Analizar las diferencias existentes con respecto a las situaciones y condiciones del desarrollo profesional de mujeres y hombres en la Alcaldía Municipal de San Vicente.

#### Parte I. Generalidades

- 1.1 Sexo F\_\_\_\_\_ M\_\_\_\_\_
- 1.2 Edad \_\_\_\_\_
- 1.3 Estado civil \_\_\_\_\_
- 1.4 Estudios alcanzados hasta la fecha \_\_\_\_\_
- 1.5 Cargo que ocupa dentro de la Alcaldía \_\_\_\_\_
- 1.6 Jornada laboral \_\_\_\_\_

**Indicaciones:** Responda las siguientes interrogantes según su criterio.

#### Parte II. Ámbito Familiar

2.1 ¿Dedica tiempo en la realización de labores domesticas en su hogar?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

2.2 ¿Qué tiempo dedica a realizar actividades domesticas dentro de su hogar?

---

---

2.3 ¿Qué tipo de actividades realiza?

---

---

2.4 En su hogar se la asignan las mismas responsabilidades tanto a mujeres como a hombres, sin diferenciar a uno del otro.

Explique: \_\_\_\_\_

---

2.5 Considera equitativo que tanto mujeres como hombres realicen actividades domesticas dentro del hogar

Explique: \_\_\_\_\_

---

2.6 Cree que es importante que dentro de las familias se eduque sin diferenciaciones en base a características sexuales.

Explique: \_\_\_\_\_

---

2.7 A su criterio ¿Cuál es el rol debe desempeñar una mujer en el hogar?

Explique: \_\_\_\_\_

---

2.8 A su criterio ¿Cuál es el rol que desempeña un hombre en el hogar?

Explique: \_\_\_\_\_

---

2.9 ¿Cuántas personas trabajan en su hogar, y reciben ingresos económicos de ello?

---

### Parte III. **Ámbito Social**

3.1 En su opinión ¿Cuál debería de ser el papel de las mujeres en la sociedad? Explique: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3.2 En su opinión ¿Cuál debería de ser el papel de los hombres en la sociedad? Explique: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3.3 Considera que hombres y mujeres cuentan con los mismos accesos a los servicios básicos que presta la sociedad como son: salud, educación, vivienda y recreación: Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_ Explique: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3.4 Mencione características generales que definen a un hombre  
Explique: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3.5 Considera que los hombres son los únicos e indicados para ocupar cargos importantes dentro de la sociedad  
Explique: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3.6 Considera que tanto mujeres como hombres tienen las mismas oportunidades de formación educativa en nuestra sociedad  
Explique: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3.7 Considera que la participación de la mujer en nuestra sociedad es muy notable o poco notable  
Explique: \_\_\_\_\_

---

3.8 Desde su punto de vista, ¿Cuáles son los principales obstáculos que imposibilitan a las mujeres a culminar sus estudios superiores? Mencione 3

Explique: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

3.9 Desde su punto de vista, ¿Cuáles son los principales obstáculos que imposibilitan a los hombres a culminar sus estudios superiores? Mencione 3

Explique: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### **Parte IV. Ámbito Económico y Laboral**

4.1 Cree que el trabajo es una esfera de suma importancia para el desarrollo integral de mujeres y hombres

Explique: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4.2 ¿Qué actividades específicas desarrolla dentro de su jornada laboral?

Explique: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4.3 Considera que sus capacidades en el trabajo son valoradas sin prejuicios sobre el sexo (hombre o mujer)

Explique: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

4.4 Considera que en el contexto laboral las mujeres presentan cierto nivel de desventajas con respecto a los hombres

Explique: \_\_\_\_\_

---

4.5 ¿Desarrolla otras actividades complementarias a su empleo formal para incrementar sus ingresos? Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_ ¿Qué tipo de actividades realiza? Explique:

---

---

4.6 Cree que las labores que las mujeres realizan dentro del hogar es un aporte económico para la sociedad.

Explique: \_\_\_\_\_

---

4.7 En su espacio laboral los salarios, las condiciones y oportunidades de trabajo son iguales para mujeres y hombres

Explique: \_\_\_\_\_

---

4.8 Considera que el salario que recibe, es justo y compensa su trabajo

Explique: \_\_\_\_\_

---

4.9 Proponga 5 soluciones para lograr la equidad de género dentro de su área laboral, (si considera que no hay equidad).

Explique: \_\_\_\_\_

---

## ANEXO 2. Encuesta aplicada a 300 ciudadanos/as para realización de Diagnostico de Política de Género



### Alcaldía Municipal de San Vicente Universidad de El Salvador Facultad Multidisciplinaria Paracentral



**Objetivo:** Conocer la perspectiva que un porcentaje de ciudadanos y las ciudadanas tienen con respecto a la equidad de género, e identificar las perspectivas que los mismos tienen para su bienestar personal y social.

**Indicaciones:** Responda las siguientes interrogantes que se le presentan a continuación.

#### I. Datos Generales

1.1 Sexo F\_\_\_\_\_ M\_\_\_\_\_

1.2 Edad \_\_\_\_\_

1.3 Estado civil

– Soltero/a\_\_\_\_

– Casado/a\_\_\_\_

– En Unión Libre\_\_\_\_

– Divorciado/a\_\_\_\_\_

– Viudo/a\_\_\_\_\_

1.4 Lugar de residencia \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### II. Características Familiares

2.1 ¿Cuántas personas viven en su hogar?

De 2 – 4 \_\_\_\_ De 5 – 7 \_\_\_\_ De 8 – 10 \_\_\_\_ más de 10\_\_\_\_

2.2 ¿Tiene hijos/as? Si \_\_\_ No \_\_\_

¿Cuántos? 1\_\_\_ 2-3\_\_\_ 4-5\_\_\_ 6-7\_\_\_ más de 7 \_\_\_

2.3 ¿En su hogar se le asignan las mismas responsabilidades a mujeres y hombres sin hacer diferenciaciones con respecto al sexo? Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

2.4 ¿Considera equitativo que mujeres y hombres realicen actividades domesticas dentro del hogar? Si\_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

2.5 Desde su punto de vista ¿Considera que las mujeres son por naturaleza las únicas encargadas de realizar actividades domesticas? Si\_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

### **III. Ingresos Económicos y Trabajo**

3.1 ¿Trabaja? Si\_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3.2 ¿Cuántas personas trabajan en su hogar?

De 1 – 2 \_\_\_ De 3 – 4 \_\_\_ De 5 – 6 \_\_\_\_\_ más de 6

3.3 ¿Dentro de su hogar reciben algún ingreso económico extra? Si\_\_\_ No\_\_\_ ¿Cuál? Remesa familiares\_\_\_\_\_ Pensión\_\_\_\_\_ Cuotas alimenticias \_\_\_\_\_ Otros\_\_\_\_\_

3.4 ¿Considera que los ingresos económicos que reciben en su hogar son suficientes para los gastos que en el se tienen, frente a la crisis económica? Si\_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

3.5 A su criterio ¿Cuánto considera que es el gasto mensual que hace en su hogar? \$100\_\_\_ \$200\_\_\_ \$300\_\_\_\_\_ \$400\_\_\_  
Más de \$400\_\_\_

#### **IV. Propiedad de Bienes y gastos en servicios básicos**

4.1 ¿Es legalmente propietario o propietaria de su vivienda?

Si\_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

4.2 ¿Posee alguna propiedad extra a su vivienda?

Si\_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Si la posee especifique:

Posesión de tierras por herencia\_\_\_\_\_

Adquisiciones de tierra por medio de pagos\_\_\_\_\_ otras \_\_\_\_\_

4.3 En su hogar gozan del pleno uso de los servicios básicos

Si\_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

4.4 Aproximadamente ¿Cuánto gasta al mes en servicios de agua, y energía eléctrica? \$10\_\_\_\_\_ \$20\_\_\_\_ \$30\_\_\_\_\_ \$40\_\_\_\_ \$50\_\_\_\_ más de \$50\_\_\_\_

#### **V. Educación y Recreación**

5.1 ¿Cuál es su grado académico? Educación básica\_\_\_\_\_ Educación media\_\_\_\_\_ Educación Superior\_\_\_\_\_ Ninguna\_\_\_\_\_

5.2 ¿Considera que tanto mujeres como hombres tienen las mismas oportunidades de formación educativa en nuestra sociedad?

Si\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_

5.3 A su criterio ¿Quiénes son más propensos a no culminar los estudios?

Hombres\_\_\_\_\_ Mujeres\_\_\_\_\_

5.4 ¿Cuáles son los principales obstáculos que imposibilitan a las mujeres a culminar sus estudios? Problemas económicos\_\_\_\_\_

Por desmotivación propia \_\_\_\_\_ Por problemas familiares\_\_\_\_\_

Embarazos\_\_\_\_\_ otros\_\_\_\_

5.5 ¿Cuáles son los principales obstáculos que imposibilitan a los hombres culminar sus estudios? Problemas económicos\_\_\_\_\_

Por desmotivación propia \_\_\_\_\_ Por problemas familiares\_\_\_\_\_

Por asumir responsabilidades paternas\_\_\_\_ otros\_\_\_\_

5.6 En el transcurso del día ¿Cuántas horas descansa?

De 1 a 2 horas \_\_\_\_ De 3 a 4 horas\_\_\_\_ De 5 a 6 horas más de 6

5.7 ¿Cuál es su horario para acostarse?

Entre 8 y 10 de la noche\_\_\_\_ Entre 10 y 11 de la noche\_\_\_\_

Más de las 11 de la noche\_\_\_\_

5.8 ¿Cuál es su horario para levantarse?

Entre 3 y 4 de la madrugada\_\_\_\_ Entre 5 y 6 de la mañana\_\_\_\_

Entre 7 y 8 de la mañana\_\_\_\_ Más de las 8 de la mañana\_\_\_\_

5.9 ¿Disfruta los fines de semana recreándose de alguna forma?

Si\_\_\_\_\_ No\_\_\_\_\_

5.10 A su criterio ¿Quiénes tienen mayor recreación?

Hombres\_\_\_\_ Mujeres\_\_\_\_

### **ANEXO 3. Propuesta de Política de Género para la Alcaldía Municipal de San Vicente**

#### **PROPUESTA DE POLÍTICA “PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO” DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE SAN VICENTE**

La realización de la propuesta de política de género ha sido elaborada por el grupo investigador, junto con la supervisión directa de la Jefe de promoción Social de la Alcaldía: Licenciada. Esperanza López Ramírez, teniendo como principal referencia el diagnóstico institucional realizado

con anterioridad, junto con un breve diagnóstico situacional aplicado a 300 personas pertenecientes a la ciudad de San Vicente. Haciendo uso también de los diversos datos generales de la ciudad de San Vicente y de la Alcaldía, ya que son básicos y necesarios para la elaboración de la Política de Género, los datos implementados en ella cuentan con la plena veracidad, debido a que han sido elaborados según las necesidades identificadas con las que cuenta la Institución y la población.

Por tanto la utilización de la Política de Género es una propuesta que tiene como principal visión equilibrar la equidad de género tanto en institución como en la comunidad, pues es muy notoria la disparidad entre mujeres y hombres existentes, por lo cual la propuesta de intervención expuesta, esta basada principalmente en la política de género, tomando los datos obtenidos como referencia principal para la implementación de esta instrumentalización.

La Política de Género pretende encaminar el proceso de intervención hacia la búsqueda de soluciones que obtengan a la equidad de género como principal objetivo, por tanto la importancia se definirá continuo a su aplicación, al valor y seriedad que cada uno de los individuos involucrados en su desarrollo dispongan. Fue formulada a partir de los problemas y potencialidades identificados, además se priorizaron dos criterios: "el impacto en el desarrollo social de la institución" como ente social y "la factibilidad", determinada por el interés de la población trabajadora de la misma. Tomando en cuenta que es necesario adjudicar la planeación estratégica de la institución para que luego se puedan implementar acciones que involucren a la población municipal. Pero es importante aclarar que para que se pueda ejecutar una política de género es fundamental la creación de una unidad de género, medio por el cual se permitirá el seguimiento táctico y la ejecución de los objetivos y las acciones que se organicen para la política creada.

## **Introducción**

La presente Política de Género, se enmarca en el contexto de competencia que les asigna a las municipalidades; las reformas del Código Municipal del Art. 4 numeral veintinueve, “Promoción y desarrollo de programas y actividades destinadas a fortalecer la igualdad de género”, es necesario realizar una serie de acciones a nivel local, que constituyan mecanismos para incorporar la igualdad de género en la gestión municipal.

La consolidación de toda sociedad se fundamenta en el respeto de los derechos humanos de sus ciudadanas y ciudadanos, lo que implica esfuerzos coordinados de las instancias públicas, privadas, organizaciones de la sociedad civil y demás sectores del Municipio; es necesario implementar una serie de coordinaciones y acciones que contribuyan a cambiar esos patrones socioculturales que históricamente han invisibilizado las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres. La “Política Municipal para la Equidad de Género”, será un instrumento visionario que fortalecerá las acciones de los implicados e implicadas con expectativas visionarias que permitan ejecutar proyectos a futuro encaminados a promover la igualdad de oportunidades de las mujeres en las diferentes áreas.

El contenido de esta política refleja un compromiso inalterable el cual va de la mano con los principios de equidad, con el respeto a los derechos humanos y el ejercicio de ciudadanía, así como la voluntad de sumarse activamente a la corriente equitativa dirigida a eliminar cualquier forma de discriminación por razones de género, así mismo es una expresión de determinación institucional que pretende fortalecer la eficacia y la eficiencia de la práctica de la igualdad entre hombres y mujeres sin discriminación y sin diferencias sociales.

La necesidad de generar equidad de oportunidades para hombres y mujeres es un tema de suma importancia en la vida de cada ciudadano y ciudadana, no solamente por una cuestión de justicia que garantice que todos y todas

disfruten de los mismos derechos sino también por la significación y reconocimiento que cada persona merece sin discriminación ni desvaloración social, religiosa o política, por lo que se pretende con esta política encaminar al sector femenino hacia la promoción de la equidad de género y la igualdad de oportunidades en el funcionamiento interno y externo de la Alcaldía Municipal, y hacer que sea una entidad de primer orden en el Municipio enfrentando las situaciones de discriminaciones existentes, en todos los ámbitos de la sociedad.

### **Antecedentes del Municipio de San Vicente**

El Municipio de San Vicente es la cabecera departamental del Departamento de San Vicente, cuenta con una extensión territorial de 270.11 Km<sup>2</sup> su tipo de carretera es pavimentada. Esta situado a 59.8 Km. al este de San Salvador por la carretera Panamericana hasta el Kilómetro 56.8 Km. de ahí hacia el sur por el desvío; también previamente de 3.6 Km. que pasa por un puente bajo el cual pasa el río Acahuapa.

Fue fundado en tiempo de la Colonia en 1792, pero según la tradición es anterior a la conquista, pues es sabido que Ahuitzol, octavo rey de México intento apoderarse de los pueblos situados en el territorio que hoy ocupa Guatemala y parte de la de El Salvador.

Posteriormente en 1635 cincuenta familias españolas en su mayor acaudaladas del ilustre presidente fundaron de la Real Audiencia , dieron el nombre de San Vicente de Lorenzana, poniéndolo bajo el patronato de este Santo, que fue de la provincia de León España.

Su Organización político social se encuentra representada de la siguiente manera:

La Gobernación es la representación del gobierno pequeño en el municipio que coordina el trabajo en conjunto con la Alcaldía Municipal la cual administra los recursos y los bienes del mismo. La Gobernación responde a intereses políticos del Ejecutivo y la Alcaldía responde a intereses políticos

del partido que representa, lo cual lleva a la combinación de los intereses ideológicos de ambos. El trabajo organizativo que ejecuta la Alcaldía Municipal de San Vicente es el de promover socialmente a la población Vicentina a través de las ADESCOS, organización con la que actualmente cuenta cada barrio, colonia y cantón; estas directivas coordinan sus actividades y gestiones con el partido en gobierno para formar los comités en base a las necesidades que presentan estas estructuras organizativas. La Gobernación coordina con las organizaciones Estatales para desarrollar proyectos que se promueven directamente con el ejecutivo, siendo evidente el trabajo organizado como instituciones en los momentos de crisis social y natural que afectan al departamento en general.

En cuanto a la organización económica se puede decir que el municipio no cuenta con empresas que generen fuentes de trabajo formales que permitan estabilidad laboral. Pero si cuentan con los diferentes recursos ocupacionales para la manutención de sus habitantes entre las cuales tenemos

- Agrícola
- Agropecuaria
- Industrial

Estos tres basándose la economía principalmente en el área agrícola la cual es apoyada con asistencia técnica por el PRODAC y MAC. Los medios de agricultura predominantes en San Vicente son: la caña de azúcar, la cual se a considerado como el patrimonio del pueblo, de ella sus derivados como: el dulce de panela, azúcar de pilón y el azúcar refinada que es procesada en el único ingenio de San Vicente, mismo lugar donde se procesan miles de toneladas de caña y la producción sirve para abastecer la demanda nacional como rubro de exportación.

En menor escala tiene los cultivos de café además de los granos básicos que son: maíz, arroz, fríjol, maicillo, etc. Tiene también cultivos hortalizas como lo son: chile verde y picante, repollo, rábano, tomate, fríjol de ejote, loroco, etc. En las partes bajas del departamento, existen grandes cultivos

de plátano y guineo, además cuenta con la granja ganadera que abastecen al mercado propio y nacional de carne de ganado bovino; y de esta misma granja surge la leche que es procesada en forma artesanal y provee al mercado de productos como: crema, queso fresco y duro y el exquisito requesón. También tiene la fabricación de dulces artesanales tales como: conserva de coco, caramelos, camotes, dulce de leche, coco rayado etc.

Otro de los ingresos activamente económicos con los que cuenta la población son las remesas familiares, las cuales a gran escala han aumentado la forma de subsistencia de miles de personas a nivel mundial. Tomando en cuenta que las remesas familiares son básicamente las cantidades de dinero enviado por emigrantes a sus países de origen, y en los últimos tiempos se le ha visto como la principal fuente de ingresos de la economía nacional. Las remesas proviene de la búsqueda de solventar la necesidad de sobrevivencia, de mejorar las oportunidades y escalar hacia otros niveles de vida, ya que la situación económica de las familias mayormente implicadas en la captación de las remesas proviene de las zonas rurales y urbanas, las medio bajas, precariamente pobres y marginales.

Las Festividades que se llevan a cabo en el municipio de San Vicente se celebra dos fechas importantes durante el año la primera se lleva a cabo del 1° al 30 de Enero en la cual se celebra una festividad religiosa propiamente dicha, que está bajo la responsabilidad directa de los sacerdotes de la catedral de San Vicente, la celebración se hace en honor al Señor de Esquipulas en el templo del "Santuario", ubicado en el barrio El Santuario de la ciudad de San Vicente.

Las segundas fiestas se llevan a cabo en honor a San Vicente Abad y Mártir, las fechas son del 13 al 31 de diciembre con la participación cada día de los diferentes barrios, colonias, comités y clubes, la presentación de una carroza artística y la procesión del patrono de la ciudad se acompaña también con repartos de juguetes y quiebras de piñatas del sector que celebra dicho día.

En su marco geográfico el municipio se encuentra situado entre cerros y la cordillera del Teconal, ubicando hidrográficamente el río de Acahuapa, el río San Cristóbal, nacimientos de agua como Amapulapa, nacimiento de Agua Caliente, nacimiento del Barrio Concepción conocido como la baila huevo, nacimiento de la Minas ubicado en el cerro del Teconal, nacimiento de la Hacienda Primavera, siendo estos los más proveedores de agua potable para el municipio. La ubicación de riesgos, se puede decir que San Vicente esta amenazado por una posible erupción del volcán Chinchontepeque deslaves u otros.

Más sin embargo su ubicación geográfica le permite cerrar la posibilidad de inundaciones o desbordamientos de cerros cercanos a la población. Con respecto a las vías de acceso con las que cuenta son limitadas: Se encuentra al sur con la carretera que conduce a Zacatecoluca, al norte la entrada por el puente Acahuapa que conecta con la carretera panamericana y que es un eminente riesgo en casos de terremotos, debido a que cierra toda posibilidad de circular, y al Noroeste conectándose con el puente del cantón la Noria que lo comunica en los municipios de San Cayetano, Verapaz, Tepetitán, contactándose a la carretera panamericana por el kilómetro 51.

Uno de los elementos importantes es el reconocimiento a las personas ilustres, que han destacado por los diversos acontecimientos en la sociedad vicentina, y es aun más el orgullo cuando las más reconocidas dentro de estas distinciones son las mujeres, entre ellas tenemos a tres mujeres que han dejado huella y valoración del sector femenino: Ana Guerra de Jesús quien nace cuatro años después de la fundación de San Vicente en el año de 1639, con olor a santidad, actualmente existe un colegio en el municipio de San Vicente que lleva su nombre, la Señorita Guadalupe Carcamo a quien se le recuerda como una bienhechora dando el terreno que lleva su nombre, cedió a la curia donde dono el predio para el seminario Menor, ayuda al

asilo de ancianos y colabora con la construcción del altar Mayor de la Iglesia catedral. Colaboro con varias asociaciones religiosas.

Marina Rodríguez de Quezada quien fue embajadora de El Salvador en Estados Unidos; Maestra Dra. En Psicología y Escritora. El centro Cultural Vicentino lleva el nombre de tan distinguida señora. Estos elementos marcan y colaboran a buscar la dignificación y el reconocimiento alterno del sector femenino, pretendiendo principalmente que se hagan valer sus derechos y que se encuentre la equidad que tanto se añora y se perpleja en la vista de todas la mujeres que buscan la superación.

### **Marco Conceptual**

El mayor rigor en cuanto al carácter inclusivo del enfoque de género, subraya que dicho enfoque se refiere a todos los seres humanos y que, sin embargo, ello no impide el reconocimiento de la discriminación histórica de las mujeres, si bien toma en consideración los cambios sucedidos en las relaciones de género, su énfasis inclusivo también se refiere al plano metodológico, no excluyendo ninguna herramienta para impulsar los cambios de apoderamiento de las mujeres, procesos de igualdad de oportunidades, trabajo con hombres, etc.

En este sentido, el marco conceptual efectivo pretende cruzar el enfoque actualizado de gestión municipal, basado en la calidad del servicio, la excelencia técnica, la autonomía política y la participación ciudadana, con perspectiva de género con visión inclusiva, que convoque a la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el trabajo para la equidad de género y constituya un compromiso institucional que atraviesa la gestión municipal. En la actualidad, el mandato municipal no se basa sólo en la potestad pública obtenida democráticamente, sino en brindar a las/los ciudadanos un servicio de calidad, donde la excelencia técnica y política se exprese en todo proceso de decisión, planificación y ejecución de acuerdos, políticas, ordenanzas, decretos, que incluyan el enfoque transversal de

género, la transversalidad debe enmarcarse tomando en cuenta el cambio conceptual en materia de género.

La Política de Género del municipio de San Vicente se fundamenta en un hecho que marca a todas las mujeres, la discriminación y marginación que históricamente les ha ubicado en posiciones de limitación económica, social, política y cultural; esto vulnera los derechos de las mujeres, cayendo en situaciones de violencia que por lo general son provocados por quienes establecen una relación de poder frente a las mujeres, cayendo en abusos de poder. La municipalidad consciente de la necesidad de erradicar aquellas practicas que vulneren la democracia del municipio como lo son aquellas situaciones que no permiten el goce pleno de los derechos a mujeres y hombres de manera justa y equitativa, se avoca a desarrollar una gestión municipal con equidad de género, la cual consiste en el conjunto de objetivos y acciones sistemáticas que integran en la planificación, organización, ejecución y control, los intereses y necesidades de mujeres y hombres para contribuir a la eliminación de las brechas de género y potenciar la igualdad de oportunidades basadas en el principio de equidad.<sup>8</sup>

### **Diagnostico situacional de la Alcaldía Municipal de San Vicente**

Las mujeres constituyen, sin duda alguna, un grupo objetivo de las políticas sociales con características, necesidades y demandas específicas. En ese mismo orden, la perspectiva de género, en tanto metodología de trabajo, ayuda a ajustar la dirección a favor de la equidad y en contra de la discriminación y subordinación de la mujer, enfatizando el reconocimiento de sus necesidades específicas, prácticas y estratégicas de género.

Por lo cual para efectos de elaboración de la política municipal, fue necesario identificar los principales problemas situacionales en términos de equidad, de oportunidades para las mujeres y hombres, y de manera general en la participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones.

---

<sup>8</sup> ANDRYSAS (2009), Cuaderno de Gestión Pública Municipal con Equidad de Género. San Salvador 2009.

Debido a que la problemática de género a nivel de institución se centraliza como un inicio en la poca representación del sector femenino en la posición y adquisición de empleos. Para la realización de este diagnóstico se tomaron en cuenta los datos más importantes que explican y verifican la poca representación de las mujeres empleadas en la institución:

La Alcaldía Municipal de San Vicente, cuenta con un bajo porcentaje de mujeres que laboran en ella, tal es el caso que logran solamente una representación mínima y altamente diferencial a la de los hombres, ya que de los 249 empleados y empleadas municipales, solamente 60 pertenecen al sexo femenino, y 189 pertenecen al sexo masculino, como se representa en la siguiente tabla:

Empleados municipales, alcaldía de San Vicente año 2009

<b>Trabajadores de la alcaldía municipal de San Vicente</b>		
Sexo	Número de empleados y empleadas	Porcentaje
Femenino	60	24.09%
Masculino	189	75.91%
<b>Total</b>	<b>249</b>	<b>100%</b>

Esta tabla expresa notoriamente la disparidad que existe en cuanto a representación de empleados/as dentro de la institución, debido a que la mujer solamente ocupa el 24.09% de los empleos que en la institución se ofrecen y los hombres el 75.91% de ellos. En cuanto a los ingresos salariales, estos se retribuyen de la siguiente manera:

Salarios de los trabajadores y trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente <sup>9</sup>

<sup>9</sup> Alcaldía Municipal de San Vicente, salarios de los trabajadores y las trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente

<b>Nivel salarial</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
\$ 250.00 - \$ 300.00	7	39
\$ 301.00 - \$ 400.00	28	122
\$ 401.00 - \$ 500.00	16	16
\$ 501.00 - \$ 600.00	5	2
\$ 601.00 - \$ 700.00	2	0
\$ 701.00 - \$ 800.00	1	6
\$ 801.00 - \$ 900.00	0	1
\$ 901.00 - \$ 1,500.00	0	1
\$ 2,000.00 - \$ 3,000.00	0	2
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>189</b>

Estos datos manifiestan las diferencias salariales entre los trabajadores y las trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente, la realidad que estos datos reflejan es ostensible, ya que el hecho de que los hombres reciban un mejor salario se debe a que ocupan los cargos más importantes dentro de la institución. Sin embargo aunque las trabajadoras de esta institución no manifiestan inconformidad con respecto a su salario, es necesario hacer conciencia de la diferencia que existe entre ambos sexos, ya que los puestos que ocupan las mujeres son característicos y típicos del sexo femenino, lo que manifiesta los pocos espacios que se les dan a las mujeres en el área laboral. Debe de reconocerse que si se intenta que la municipalidad sea promotora de la equidad de género debe ser primero la Alcaldía como institución pública quien lo represente, pues actualmente las municipalidades deben de trascender y ser proveedoras y administradoras de los servicios públicos transformándose en iniciadoras y facilitadoras del desarrollo integral institucional y comunitario. Actualmente los espacios que la Alcaldía ofrece a hombres y mujeres son muy diferenciales pero es importante que se tenga una visión que ostente la dignificación de mujeres y hombres con oportunidades igualitarias, intentando lograr la integración social, y intensificando los esfuerzos que contribuyan a la erradicación de los factores que limitan el acceso de oportunidades y la toma de decisiones

equitativa de mujeres y hombre, tomando en cuenta que es necesario implicar un vinculo organizador que exprese la voluntad política y el asentamiento de bases institucionales y proyectos para el logro de la equidad de género.

### **Diagnostico situacional del Municipio de San Vicente (opinión pública)**

La situación comunitaria, con respecto al tema de Equidad de Género, es básico y sumamente importante para el planteamiento de la Política de Género, ya que la equidad de género es una promoción que debe de hacerse en todo espacio socialmente permitido, estableciendo oportunidades de expresión y buscando soluciones que faciliten las relaciones interpersonales entre mujeres y hombres, sin distinciones ni prejuicios.

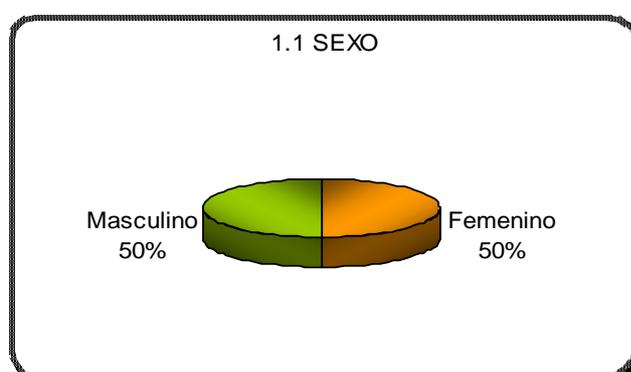
Para la elaboración del diagnostico situacional, se encuestaron a 300 ciudadanos/as vicentinos/as dividiendo este número total en 150 mujeres y 150 hombres. Siendo encuestados/as en el Barrio Concepción, Barrio El Calvario, Barrio San Juan de Dios, Colonia Santa Elena, Colonia Espiga de Oro.

A continuación se presentaran las preguntas hechas en la encuesta, junto con su debida grafica y análisis.

## **I. Datos Generales**

### **1.1 Sexo**

<b>Sexo</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Femenino	150	50,00%
Masculino	150	50,00%
<b>Totales</b>	<b>300</b>	<b>100,00%</b>

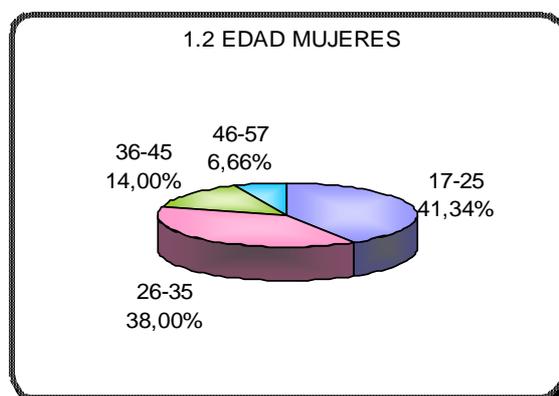


La población encuestada esta dividida en 150 mujeres y 150 hombres haciendo un total de 300 ciudadanos encuestados, representantes de la población total de la ciudad de San Vicente.

## 1.2 Edad

### MUJERES

MUJERES		
Edades	Número	Porcentaje
17-25 años	62	41,34%
26-35 años	57	38,00%
36-45 años	21	14,00%
46-57 años	10	6,66%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>

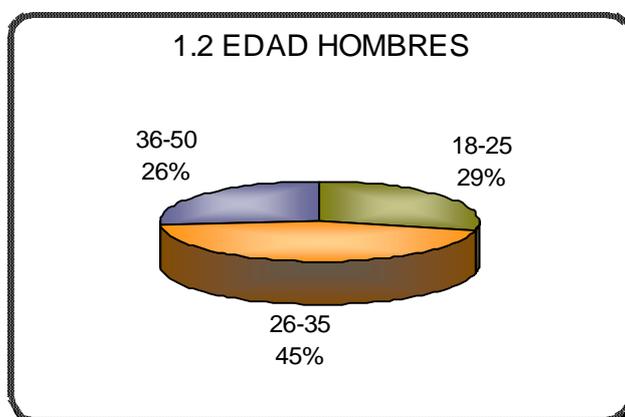


Para conocer las edades de las mujeres encuestadas se estableció un rango, al cual respondieron sobre sus edades de la siguiente manera: 62 mujeres que representan al 41.34% respondieron tener entre 17 – 25 años de edad, 57 mujeres que representan el 38.00% dijo tener entre 26 – 35 años, 21 mujeres que representan el 14.00% dijo tener entre 36 - 45 años, 10 mujeres que representan el 6.66% dijo tener entre 46 – 57 años.

Los datos obtenidos por las respuestas dadas reflejan que la mayoría de las mujeres encuestadas oscilan en las edades de 17 a 25 años.

### HOMBRES

HOMBRES		
Edades	Número	Porcentaje
18-25	43	28,66%
26-35	68	45,34%
36-50	39	26,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



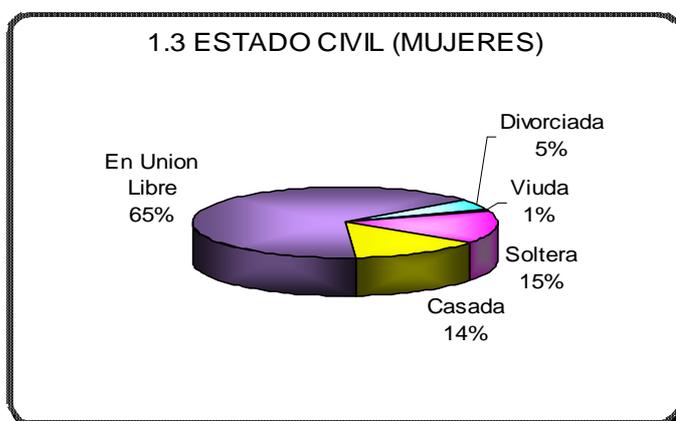
Los rangos de edades de los datos dados por los hombres se establecieron según las respuestas dadas las cuales fueron las siguientes:

43 hombres que representan el 28.66% respondieron que sus edades corresponden entre los 18 y 25 años, 68 hombres que representan el 45.34% respondieron que sus edades van de los 26 a los 35 años, y 39 hombres que corresponden al 26.00%, respondieron que sus edades oscilan entre los 36 y 50 años. Los datos obtenidos por las respuestas dadas reflejan que la mayoría de hombres tienen entre 26 y 35 años.

### 1.3 Estado civil.

#### MUJERES

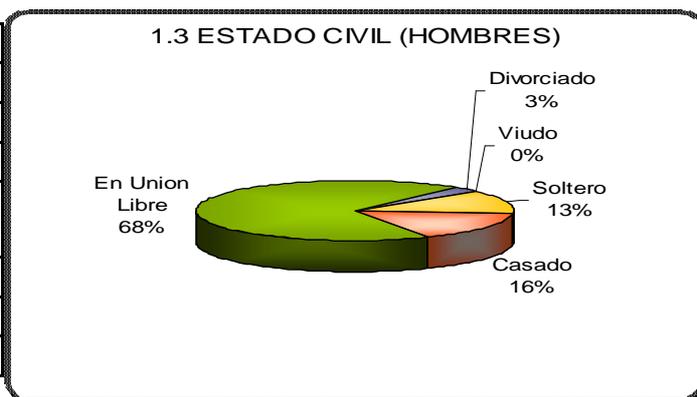
MUJERES		
Estado civil	Número	Porcentaje
Soltera	23	15,34%
Casada	21	14,00%
En Unión Libre	98	65,33%
Divorciada	7	4,67%
Viuda	1	0,66%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



Al preguntarle a las mujeres sobre su estado civil se obtuvieron las respuestas siguientes: 23 mujeres que representan el 15.34% de la población femenina, indicaron estar solteras, 21 mujeres que representan el 14.00%, reconocieron estar casadas, 98 mujeres que representan el 65.33% dijeron estar en unión libre con su compañero de vida, 7 mujeres que representan el 4.67% aseguraron estar divorciadas, y 1 mujer que representa el 0.66% dijo ser viuda. A las respuestas dadas es importante resaltar que 98 mujeres las cuales representan el 65.33% de la población femenina encuestada viven en unión libre, este dato genera importancia ya que algunas mujeres manifestaron no estar casadas por que su compañero de vida tenia miedo a los compromisos, mientras que otras dijeron que el matrimonio no era importante, y era irrelevante en los tiempos actuales.

## HOMBRES

HOMBRES		
Estado civil	Número	Porcentaje
Soltero	19	12,66%
Casado	24	16,00%
En Unión Libre	103	68,67%
Divorciado	4	2,67%
Viudo	0	0,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



Al preguntarle a los hombres sobre su estado civil se obtuvieron las siguientes respuestas: 19 hombres que representan el 12.66% dijo estar soltero, 24 hombres que representan el 16.00% manifestaron estar casados, 103 hombres que representan el 68.67% dijeron estar en unión libre con su compañera de vida, 4 hombres que representan el 2.67% señalaron estar divorciados y no se obtuvo ninguna respuesta ante la opción viudo.

Estos datos manifiestan la relevancia del 68.67% de los hombres encuestados que viven en unión libre con su pareja. Entre algunas de las respuestas dadas al preguntarles por que no se casaba, algunos hombres manifestaban: que no era necesario y que ya estaban acostumbrados, otros manifestaban su pareja si quería pero ellos no, y otros manifestaron que cuando encontraran el establecimiento adecuado con su pareja lo considerarían.

### **Análisis comparativo de respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 1.3 de generalidades.**

Los datos reflejan que de 150 mujeres encuestadas 98 aceptaron vivir en unión libre con sus parejas, y de 150 hombres encuestados, 103 dijeron vivir en la misma situación, lo cual hace la diferencia de 5 hombres. Estas respuestas manifiestan la pérdida de valores morales que nuestra sociedad esta viviendo y de la despreocupación por establecer familias que sean reconocidas por la sociedad, con establecimientos sentimentales, con

derechos civiles como pareja, y con estabilidad, ya que si la familia representa el pilar fundamental de la sociedad, los componentes de la misma hombres y mujeres deben de preocuparse más por dar los ejemplos adecuados que la sociedad demanda, fortaleciendo valores y legalizando sus relaciones conyugales para el pleno reconocimiento familiar.

#### 1.4 Lugar de residencia

##### MUJERES

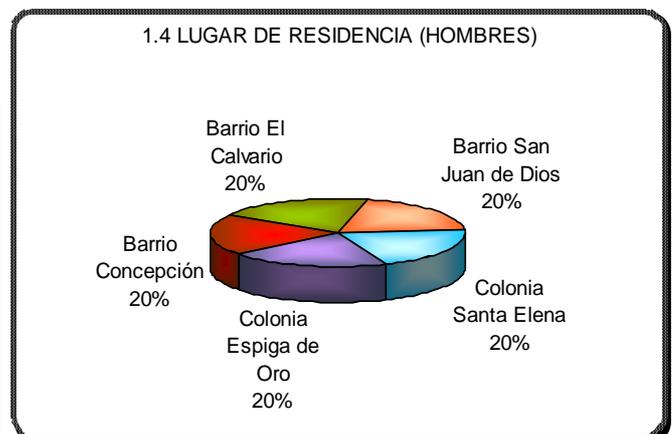
MUJERES		
Lugar de residencia	Número	Porcentaje
Barrio Concepción	30	20,00%
Barrio El Calvario	30	20,00%
Barrio San Juan de Dios	30	20,00%
Colonia Santa Elena	30	20,00%
Colonia Espiga de Oro	30	20,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



Las 150 mujeres encuestadas se dividieron de la siguiente manera: 30 mujeres del Barrio Concepción representando el 20.00%, 30 para el Barrio el Calvario haciendo el 20.00%, 30 mujeres del Barrio San Juan de Dios, haciendo un 20.00%, 30 mujeres de la Colonia Santa Elena representando el 20.00% y 30 mujeres encuestadas en la Colonia Espiga de Oro, representando el 20.00%. Haciendo una totalidad del 100% de mujeres encuestadas.

##### HOMBRES

HOMBRES		
Lugar de residencia	Número	Porcentaje
Barrio Concepción	30	20,00%
Barrio El Calvario	30	20,00%
Barrio San Juan de Dios	30	20,00%
Colonia Santa Elena	30	20,00%



Elena		
Colonia Espiga de Oro	30	20,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>

Al igual que las mujeres la población hombres se dividió equitativamente en 30 hombres para cada sector, 30 para el Barrio Concepción 30 Barrio el Calvario 30 para el Barrio San Juan de Dios, 30 para la Colonia Santa Elena y 30 para Colonia Espiga de Oro, haciendo un total de 150 hombres y representando 100% de la población hombres encuestada.

## II. Características Familiares

### 2.1 ¿Cuántas personas viven en su hogar?

#### MUJERES

MUJERES		
Opciones	Número	Porcentaje
De 2 a 4	63	42,00%
De 5 a 7	71	47,34%
De 8 a 10	16	10,66%
Más de 10	0	0,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta hecha sobre cuantas personas viven en el hogar de las mujeres entrevistadas respondieron de la siguiente manera: 63 mujeres que representan el 42.00% respondieron que en su hogar viven de 2 a 4 personas, 71 mujeres que representan el 47.34% dijeron que viven de 5 a 7 personas, 16 mujeres que representan el 10.66% expuso que en su hogar viven de 8 a 10 personas, y ninguna respondió a la opción “Más de 10”. Estos datos manifiestan que la mayoría de mujeres entrevistadas que constituyen el 47.34% de la población femenina, viven en hogares con una población aproximada de 5 a 7 personas.

## HOMBRES

HOMBRES		
Opciones	Número	Porcentaje
De 2 a 4	73	48,67%
De 5 a 7	64	42,66%
De 8 a 10	13	8,67%
Más de 10	0	0,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>

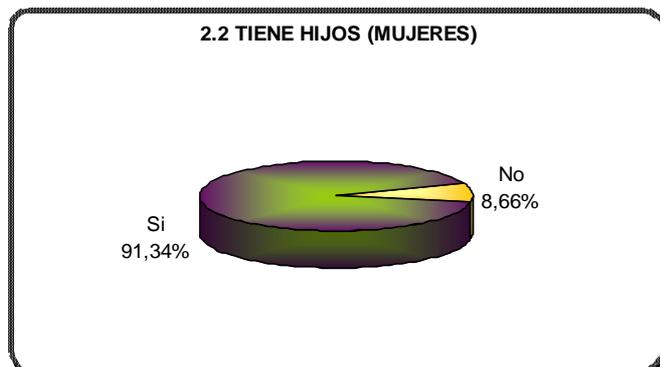


A la pregunta 2.1 los entrevistados masculinos respondieron de la siguiente manera: 73 hombres que representan el 48.67%, respondieron que en su hogar vivían de 2 a 4 personas, 64 hombres que representan el 42.66% dijeron que vivían de 5 a 7 personas, 13 hombres que representan el 8.67% respondieron que en su hogar viven de 8 a 10 personas, y ninguno respondió a la opción “Más de 10”. Los datos reflejan que la mayoría de los hombres encuestados que representan el 48.67% viven en sus hogares de 2 a 4 personas.

## 2.2 ¿Tiene hijos/as?

### MUJERES

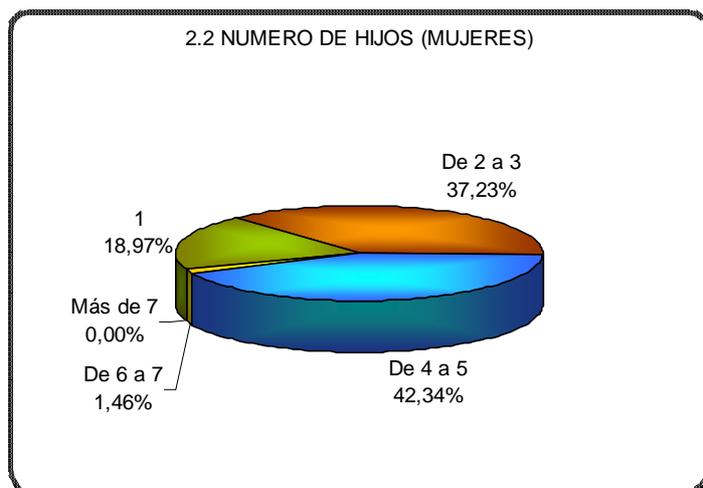
MUJERES		
Opciones	Número	Porcentaje
Si	137	91,34%
No	13	8,66%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 2.2 las mujeres encuestadas respondieron de la siguiente manera: 137 mujeres que representan el 91.34% manifestaron que si tienen hijos/as, y 13 dijeron no tener. Los datos obtenidos manifiestan que la mayoría de mujeres encuestadas que representan el 91.34% tienen hijos.

¿Cuántos?

<b>MUJERES</b>		
<b>Opciones</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
1	26	18,97%
De 2 a 3	51	37,23%
De 4 a 5	58	42,34%
De 6 a 7	2	1,46%
Más de 7	0	0,00%
<b>Totales</b>	<b>137</b>	<b>100,00%</b>



Al preguntarles el número de hijos que tienen respondieron: 26 mujeres que representan el 18.97% respondieron que tienen solamente 1 hijo/a, 51 mujeres respondieron que tienen de 2 a 3 hijo/as, 58 mujeres que representan el 42.34% dijeron tener de 4 a 5 hijos/as, 2 mujeres dijeron tener de 6 a 7 hijo/as. Y ninguna respondió a la opción “Más de 7” Por tanto los datos reflejan que el mayor porcentaje de mujeres que es de 42.34% tienen entre 4 y 5 hijos/as.

### **HOMBRES**

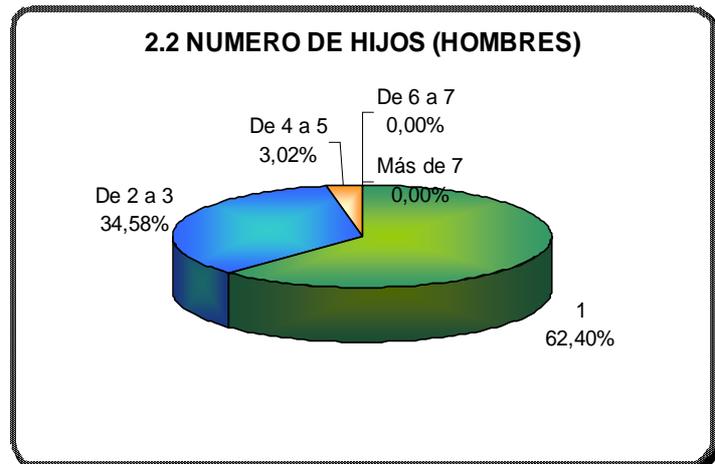
<b>HOMBRES</b>		
<b>Opciones</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	133	88,66%
No	17	11,34%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 2.2 la población hombres respondió de la siguiente manera: 133 hombres que representan el 88.66%, manifestaron que si tienen hijos/as, y 17 hombres que representan el 11.34% dijeron que no tenían hijos/as. Lo cual refleja que el 88.66% de hombres encuestados que representa la mayoría tienen hijos/as.

## ¿Cuántos?

HOMBRES		
Opciones	Número	Porcentaje
1	83	62,40%
De 2 a 3	46	34,58%
De 4 a 5	4	3,02%
De 6 a 7	0	0,00%
Más de 7	0	0,00%
<b>Totales</b>	<b>133</b>	<b>100,00%</b>



Al preguntar el número de hijos/as que tienen, respondieron de la siguiente forma: 83 hombres que representa el 62.40% dijeron tener solamente 1 hijo/a, 46 hombres que representan el 34.58% dicen tener de 2 a 3 hijos/as y 4 hombres que representan el 3.02% dijeron que tienen de 4 a 5 hijos/as. A las opciones “De 6 a 7” y “Más de 7” ninguno respondió nada lo cual hace un 0.00% en cada opción sin respuesta.

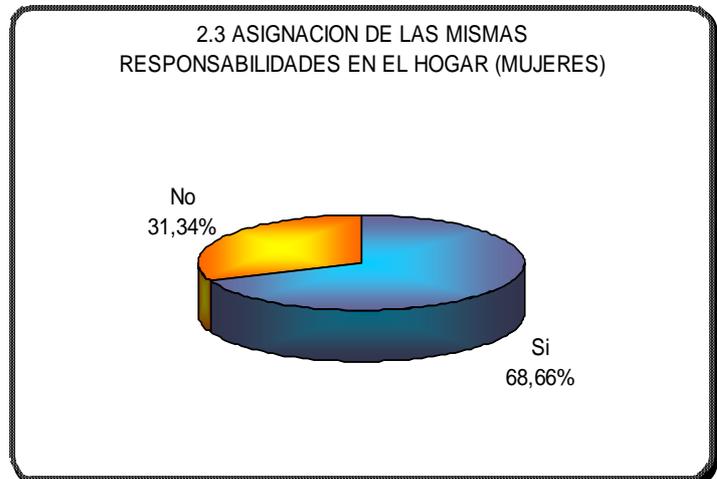
### **Análisis comparativo de respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 2.2**

Comparando los datos de la pregunta 2.2 de mujeres y hombres con respecto a si tienen hijos y sobre el número de hijos/as que tienen, se pueden distinguir dos aspectos, el primero es la diferencia de 137 mujeres que afirmaron que tienen hijos/as, mientras que de los 150 hombres encuestados 133 dijeron que si tienen hijos/as, haciendo una diferencia de 5 mujeres que tienen hijos/as, el otro aspecto es el número de hijos que tienen las mujeres y hombres encuestados, ya que de 150 mujeres 58 dijeron tener de 4 a 5 hijos/as, mientras que el mayor número de hombres ante esta interrogantes se centro en la opción 1 en la cual afirman tener solamente un hijo/a. Por tanto es notorio que las mujeres tienden a tener mayor número de hijos, por las diversas causas o motivos que las situaciones presenten.

**2.3 ¿En su hogar se le asignan las mismas responsabilidades a mujeres y hombres sin hacer diferenciaciones con respecto al sexo?**

**MUJERES**

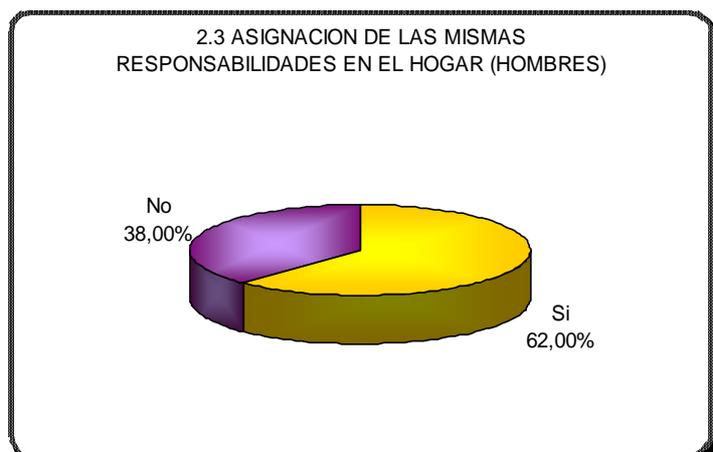
<b>MUJERES</b>		
<b>Opciones</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	103	68,66%
No	47	31,34%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 2.3 el sector femenino encuestado respondió: 103 mujeres que representan el 68.66% dijeron que en sus hogares se les asignan las mismas responsabilidades a mujeres y a hombres sin diferenciaciones con respecto al sexo. Mientras que 40 mujeres que representan 31.34% dijeron que en su hogar no se le asignan las mismas responsabilidades a las mujeres y hombres con los que conviven. Las respuestas hacen notorio que la mayoría de mujeres entrevistadas las cuales representan el 68.66% afirmaron que en sus hogares se les asignan las mismas responsabilidades a mujeres y hombres.

**HOMBRES**

<b>HOMBRES</b>		
<b>Opciones</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	93	62,00%
No	57	38,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 2.3 la población Hombres, respondió de la siguiente manera: 93 hombres que representan el 62.00% dicen que en sus hogares si se les asignan las mismas responsabilidades a mujeres y hombres sin hacer distinciones uno del otro, mientras que 57 hombres que representan el 38.00% dijeron que

en sus hogares no se le asignan las mismas responsabilidades a las mujeres y los hombres con los que conviven. Pero vale reconocer que la mayoría de hombres encuestados que en el caso representan el 62.00% asignan las mismas responsabilidades a mujeres y hombres sin distinciones ni prejuicios sexuales.

### **Análisis comparativo de respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 2.3**

Es importante reconocer que la asignación de responsabilidades para mujeres y hombres en el hogar es importante, debido a que el hogar es el primer ambiente social en el que los que el ser humano se desarrolla, y es aquí en donde se viven las primeras experiencias y los aprendizajes básicos sobre equidad de género. Por tanto comparando las respuestas dadas por la población femenina y masculina se puede relevar que de 150 mujeres encuestadas 103 dijeron que “SI asignaban las mismas responsabilidades a mujeres y hombres en su hogar, y las 47 mujeres que dijeron que “NO”, justificaron sus respuestas diciendo que: *de las labores domesticas las mujeres entendían más y que los hombres no deben de ocuparse de ello.* Otra de las respuestas comunes fue: *que a los hombres se les asignan responsabilidades mínimas o casi nulas, como sacar la basura o ir a hacer algún mandado, pero no les piden que cocinen o que arreglen su cama, entre otras cosas.*

En el caso de los hombres, de 150 hombres encuestados, 93 dijo que “SI” se les asignaban las mismas responsabilidades a hombres y mujeres, frente la 57 hombres que dijeron “NO”. Al preguntarles por que no les asignan las mismas responsabilidades a ambos sexos, algunas de sus respuestas más comunes fueron: *que las responsabilidades de los hombres y las mujeres son diferentes y por tanto no pueden ser compartidas, por que las mujeres son las encargadas del hogar y los hombres los encargados del sustento del mismo.* Otra de sus respuestas fue: *que existen muchas diferencias entre hombres y mujeres y a veces se pueden compartir responsabilidades pero que las principales responsables del hogar deben de ser las mujeres.*

Dadas estas respuestas es necesario reconocer que en la actualidad los pensamientos de mujeres y hombres deben de ir cambiando para lograr el bienestar de ambos, ya que si los cimientos se encuentran estabilizados, la sociedad se puede enriquecer con hombres y mujeres, con visiones de género más legales y leales del uno para el otro.

#### 2.4 ¿Considera equitativo que mujeres y hombres realicen actividades domesticas dentro del hogar?

##### MUJERES

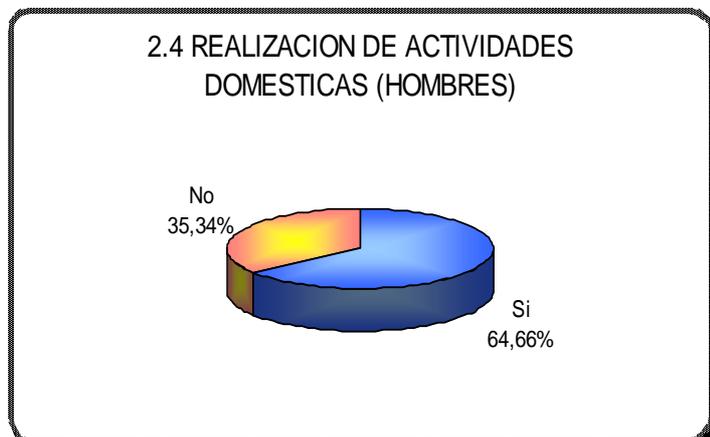
MUJERES		
Opciones	Número	Porcentaje
Si	98	65,33%
No	52	34,67%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 2.4 la población femenina encuestada respondió de la siguiente manera: 98 mujeres que representan el 65.33% manifestaron que “si” consideran equitativo que mujeres y hombres realicen actividades domesticas en el hogar, y 52 mujeres que representan el 34.67% dijo que no. Según los datos obtenidos la mayoría de mujeres que constituyen el 65.33% se manifiestan de acuerdo con el hecho de que mujeres y hombres realicen paralelamente actividades domesticas en el hogar.

##### HOMBRES

HOMBRES		
Opciones	Número	Porcentaje
Si	97	64,66%
No	53	35,34%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 2.4 la población hombres respondió de la siguiente manera: 97 hombres que representan el 64.66% dijo que “si” consideran equitativo que mujeres y hombres realicen labores domesticas y 53 hombres que representan el 35.34% consideran que “no”. Más sin embargo ante la pregunta, la mayoría de hombres que componen el 64.66% se encuentran completamente de acuerdo en que ambos sexos realicen actividades domesticas en el hogar de forma equitativa.

#### **Análisis comparativo de respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 2.4**

Ante la pregunta 2.4 las respuestas de hombres y mujeres son positivas o negativas, en el caso de las mujeres 98 de ellas dijeron que “si” consideraban equitativo que mujeres y hombres realicen actividades domesticas en el hogar, mientras que las 52 mujeres que dijeron que no justificaron sus respuestas diciendo que: *“los hombres no pueden realizar actividades domesticas por que desde siempre a sido la mujer la que se encarga de ello”*. Otra de las respuestas más comunes fue que: *“en sus hogares los hombres no realizan actividades domesticas por que no saben hacerlo y no lo han hecho nunca, ya que en sus familias las mujeres han sido siempre las encargadas de las ocupaciones hogareñas”*

En el caso de los hombres 97 hombres manifestaron que “si” consideran equitativo que mujeres y hombres realicen actividades domesticas dentro del hogar, y 53 hombres dijeron que “no”, la población hombres que dio una respuesta negativa, manifestó razones como: *“las labores domesticas las desarrollan mejor las mujeres por que ya están acostumbradas a hacerlo y siempre lo han hecho”*. Otra manifestación común fue: *“los hombres se encargan de llevar el alimento al hogar y por eso a las mujeres les corresponde realizar las actividades domesticas”* .

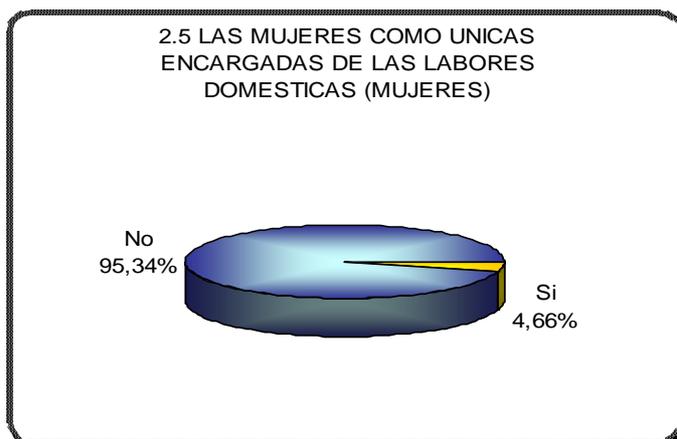
Por tanto conociendo la respuesta por cada una de las partes, se puede observar que sus respuestas son muy similares tanto en lo positivo como en las respuestas negativas, ya que de 150 mujeres encuestadas 52 dijeron que

“no” y de 150 hombres 53 respondieron que “no” ante la pregunta realizada, esto hace la diferencia de tan solo una persona en el caso de las mujeres que se manifestó de acuerdo. Y obteniendo de estos datos las respuestas negativas con mucha similitud, debido a que las mujeres justifican el por que los hombres no pueden realizar actividades domesticas atribuyéndose dichas labores a ellas mismas, en el caso de los hombres, ellos consideran que las labores domesticas son únicamente actividades y responsabilidad de las mujeres, sin considerar que en el hogar ambos sexos deben de colaborar equitativamente para poder tener pensamientos más abiertos sobre la equidad de género.

**2.5 Desde su punto de vista ¿Considera que las mujeres son por naturaleza las únicas encargadas de realizar actividades domesticas?**

**MUJERES**

MUJERES		
Opciones	Número	Porcentaje
Si	7	4,66%
No	143	95,34%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



Ante la pregunta 2.5 las respuestas dadas por la población femenina fueron las siguientes: 7 mujeres que representan el 4.66% dijeron que “si” consideran que las actividades domesticas son por naturaleza actividades que las mujeres deben de desarrollar, mientras 143 mujeres que representan el 95.34% consideran que “no”. Dadas las respuestas es notoria la diferencia entre las mujeres que se consideran como únicas encargadas de las actividades domesticas, ya que representan el 95.34% de la población encuestada, con respuestas negativas ante la interrogante.

## HOMBRES

HOMBRES		
Opciones	Número	Porcentaje
Si	71	47,33%
No	79	52,67%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



Ante la pregunta 2.5 la población hombre dio las siguientes respuestas: 71 hombres que representan el 47.33 % dijeron que “si” consideran que las mujeres son por naturaleza las únicas encargadas de realizar actividades domesticas en el hogar, y 79 hombres que representan el 52.67% respondieron que “no” a la pregunta realizada. Dadas las respuestas se hace notar que la mayoría de la población masculina encuestada que representan el 52.67% dijo no estar de acuerdo al creer que las mujeres son por naturaleza las únicas encargadas de realizar actividades domesticas en el hogar.

## III. Ingresos Económicos y Trabajo

### 3.1 ¿Trabaja?

#### MUJERES

MUJERES		
Opciones	Número	Porcentaje
Si	118	78,66%
No	32	21,34%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 3.1 de la encuesta la población femenina respondió: 118 mujeres que representan el 78.66% dijeron que si trabajan, mientras que 32 mujeres que representan el 21.34% dijo que aun no trabaja.

Esto hace notar que la mayoría de mujeres encuestadas que representan el 78.66% tienen un trabajo.

### HOMBRES

HOMBRES		
Opciones	Número	Porcentaje
Si	133	88,66%
No	17	11,34%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>

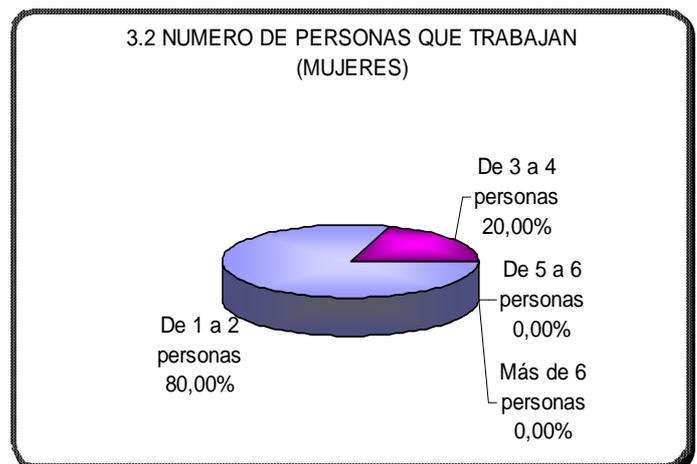


Ante la pregunta 3.1 la población masculina respondió de la siguiente manera: 133 hombres que representan el 88.66% manifestaron que sí trabajan y 17 hombres que representan el 11.34% dijo que no. Haciendo notar que la mayoría de hombres encuestados los cuales representan el 88.66% si poseen un trabajo.

### 3.2 ¿Cuántas personas trabajan en su hogar?

### MUJERES

MUJERES		
Opciones	Número	Porcentaje
De 1 a 2 personas	120	80,00%
De 3 a 4 personas	30	20,00%
De 5 a 6 personas	0	0,00%
Más de 6 personas	0	0,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 3.2 la población femenina respondió: 120 mujeres que representan el 80.00% manifestaron que en su hogar trabajan de 1 a 2 personas, 30 mujeres que representan el 20.00% de la población dijeron que en su hogar trabajan de 3 a 4 personas, y para las opciones restantes “de 5 a

6 personas” y “Más de 6 personas” no hubieron respuestas. Por lo tanto los datos manifiestan que en los hogares de la mayoría de mujeres encuestadas que representan el 80.00% trabajan entre 1 y 2 personas.

### HOMBRES

HOMBRES		
Opciones	Número	Porcentaje
De 1 a 2 personas	136	90,66%
De 3 a 4 personas	14	9,34%
De 5 a 6 personas	0	0,00%
Más de 6 personas	0	0,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>

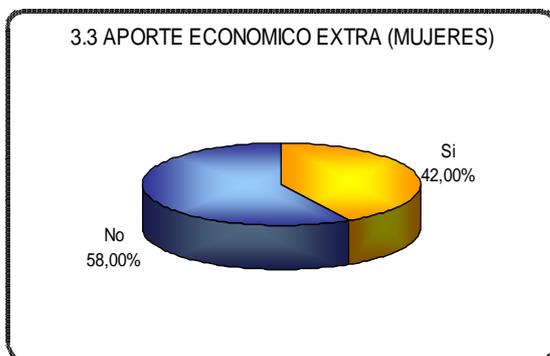


A la pregunta 3.2 la población masculina respondió: 136 hombres que representan el 90.66% manifestaron que en sus hogares trabajan de 1 a 2 personas, mientras que 14 hombres que representan el 9.34% dijo que en sus hogares trabajan de 3 a 4 personas. Para las opciones restantes “de 5 a 6 personas” y “Más de 6 personas” no hubo respuestas. Los datos manifiestan con el 90.66% que en la mayoría de hogares de los hombres encuestados laboran de 1 a 2 personas.

### 3.3 ¿Dentro de su hogar reciben algún ingreso económico extra?

#### MUJERES

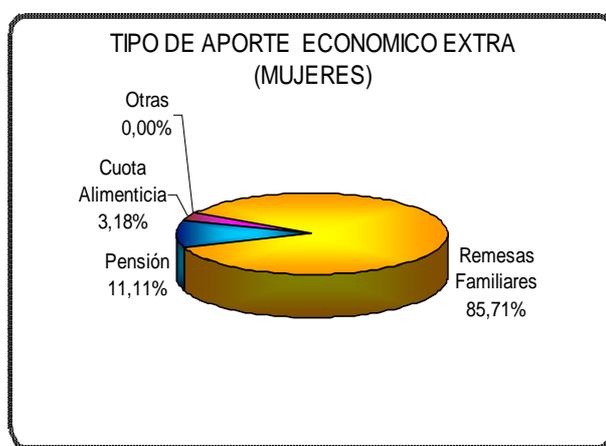
MUJERES		
Opciones	Número	Porcentaje
Si	63	42,00%
No	87	58,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 3.3 las mujeres encuestadas respondieron: 63 mujeres que representan el 42.00% manifestaron que sí reciben algún tipo de ingreso económico extra, y 87 mujeres que representan el 58.00% dijo que no recibe ningún ingreso económico extra. Las respuestas manifiestan que la mayoría de mujeres que constituyen el 58.00% no reciben ningún ingreso económico extra a sus salarios o al salario que reciben las personas con las que viven.

### ¿Cuál?

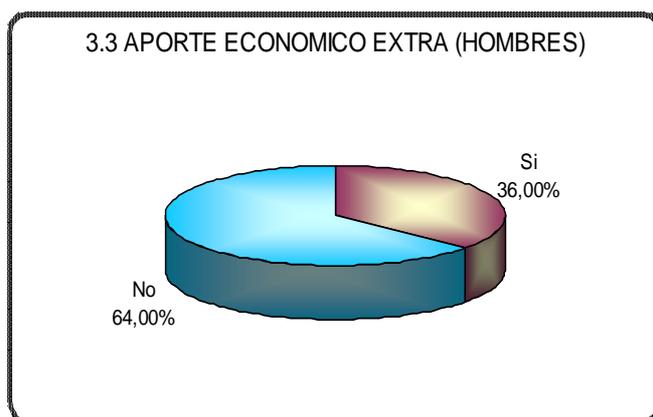
MUJERES		
Opciones	Número	Porcentaje
Remesas Familiares	54	85,71%
Pensión	7	11,11%
Cuota Alimenticia	2	3,18%
Otras	0	0,00%
<b>Totales</b>	<b>63</b>	<b>100,00%</b>



Al preguntarles cual era el tipo de aporte económico extra que recibían expresaron: 54 mujeres que representan el 85.71% dijo que reciben remesas familiares, 7 mujeres que representan el 11.11% dijo que reciben pensión, y 2 mujeres que representan el 3.18% dijo que reciben cuota alimenticia, a la opción “otras” nadie respondió. Por lo que es completamente notorio que la mayoría de mujeres que representan el 85.71% reciben como ingreso económico extra, las remesas familiares.

### HOMBRES

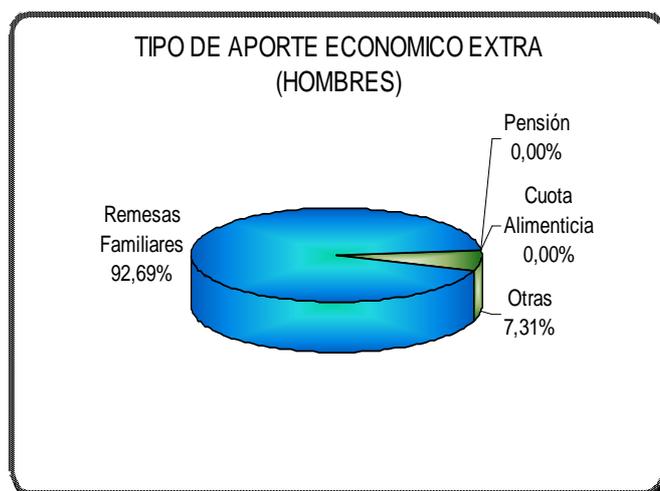
HOMBRES		
Opciones	Número	Porcentaje
Si	54	36,00%
No	96	64,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 3.3 la población masculina respondió: 54 hombres que representan el 36.00% dijo que sí reciben aporte económico extra, y 96 hombres que representan el 64.00% dijo que no. Lo que hace notar que el mayor porcentaje de los hombres encuestados que representan el 64.00% no reciben ningún ingreso económico extra.

¿Cuál?

<b>HOMBRES</b>		
<b>Opciones</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Remesas Familiares	50	92,69%
Pensión	0	0,00%
Cuota Alimenticia	0	0,00%
Otras	4	7,31%
<b>Totales</b>	<b>54</b>	<b>100,00%</b>



A los encuestados que respondieron que si a la pregunta 3.3 se les pregunto Cuál es el tipo de ingreso económico extra que reciben a lo que respondieron: de 54 hombres que dijeron que si, el 92.69% dijo que reciben remesas familiares y el 7.31% dijo que reciben otro tipo de aporte, a las opciones, “Pensión” y “Cuota alimenticia” ninguno respondió nada.

**3.4 ¿Considera que los ingresos económicos que reciben en su hogar son suficientes para los gastos que en él se tienen, frente a la crisis económica?**

**MUJERES**

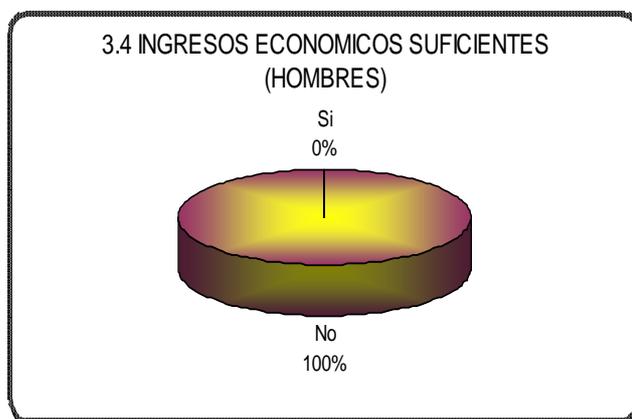
<b>MUJERES</b>		
<b>Opciones</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	0	0,00%
No	150	100,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 3.4 la población femenina encuestada respondió de la siguiente manera: ninguna mujer respondió a la opción SI y las 150 mujeres encuestadas que conforman el 100% dijo que los ingresos económicos que reciben no son suficientes para el mantenimiento de sus hogares.

### HOMBRES

HOMBRES		
Opciones	Número	Porcentaje
Si	0	0,00%
No	150	100,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 3.4 la masculina encuestada respondió de la siguiente manera: ninguna hombre respondió a la opción SI y los 150 hombres encuestados que conforman el 100% dijo que los ingresos económicos que reciben no son suficientes para el mantenimiento del hogar.

### 3.5 A su criterio ¿Cuánto considera que es el gasto mensual que hace en su hogar?

### MUJERES

MUJERES		
Opciones	Número	Porcentaje
\$100	7	4,66%
\$200	51	34,00%
\$300	34	22,66%
\$400	29	19,34%
Más de \$400	29	19,34%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>

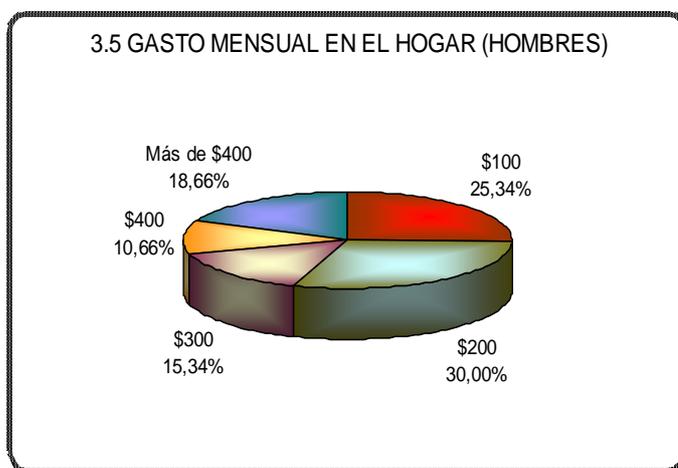


A la pregunta 3.5 la población femenina respondió de la siguiente manera: 7 mujeres que representan el 34.00% de la población manifestó que sus gastos mensuales en son de \$100.00, 51 mujeres que representan el 34.00%

dijo que sus gastos mensuales en el hogar son de \$200.00, 34 mujeres que representan el 22.66% dijeron que sus gastos mensuales son de \$300.00, 29 mujeres que representan el 19.34% manifestó que consumen mensualmente \$400.00, y 29 mujeres que representan el 19.34% dijeron que sus gastos mensuales ascienden los \$400.00. Los datos obtenidos manifiestan que la mayoría de mujeres que representan el 34.00% consumen en su hogar \$200.00 mensuales en gastos básicos.

### HOMBRES

HOMBRES		
Opciones	Número	Porcentaje
\$100	38	25,34%
\$200	45	30,00%
\$300	23	15,34%
\$400	16	10,66%
Más de \$400	28	18,66%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la respuesta 3.5 la población hombres encuestada respondió de la siguiente manera: 38 hombres que representan el 25.34% manifestó que sus gastos mensuales son de \$100.00, 45 hombres que representan el 30.00% dijo que sus gastos mensuales son de \$200.00, 23 hombres que representan el 15.34% manifestaron que sus gastos son de \$300.00, 16 hombres que representan el 10.66% dijeron que sus gastos son de \$400.00 mensuales, y 28 hombres que representan 18.66% manifestó que sus gastos en el hogar ascienden a los \$400.00. Los datos obtenidos manifiestan que la mayoría de hombres encuestados que representan el 30.00% consumen un aproximado de \$200.00 mensuales en gastos básicos.

#### IV. Propiedad de Bienes y gastos en servicios básicos

##### 4.1 ¿Es legalmente propietario o propietaria de su vivienda?

###### MUJERES

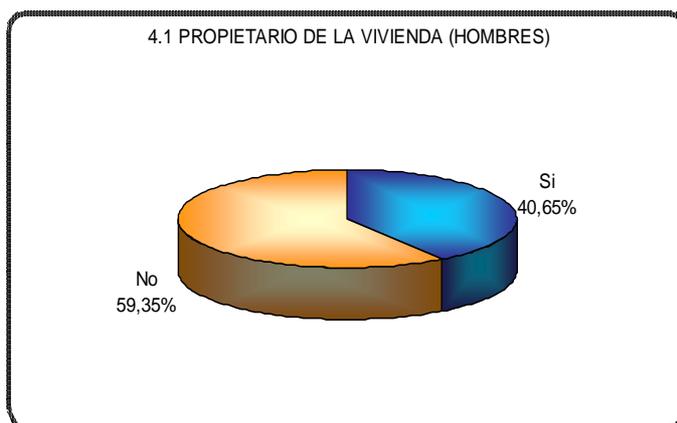
MUJERES		
Opciones	Número	Porcentaje
Si	56	37,34%
No	94	62,66%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 4.1 la población femenina encuestada respondió: 56 mujeres que representan el 37.34% manifestaron que SI son legalmente propietarias de su vivienda, y las 94 mujeres restantes que representan el 62.66% dijeron que NO. Con lo cual se asevera que el mayor porcentaje de mujeres que son el 62.66% no tienen casa propia.

###### HOMBRES

HOMBRES		
Opciones	Número	Porcentaje
Si	61	40,66%
No	89	59,37%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>

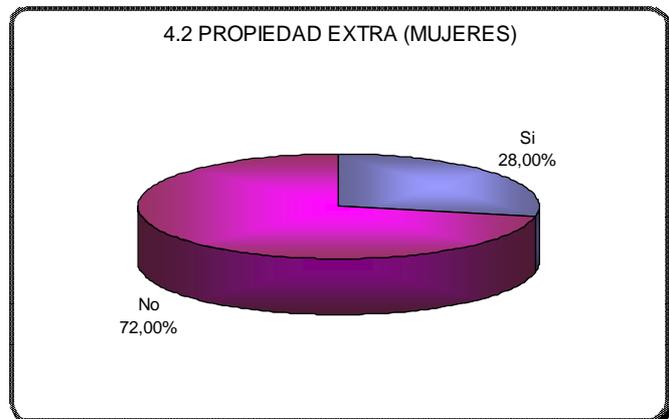


A la pregunta 4.1 la población hombres respondió de la siguiente forma: 61 hombres que representan el 40.66% dijeron que SI son propietarios de sus viviendas, y los 89 hombres restantes que representan el 59.37% dijeron que NO. Los datos manifiestan que el 40.66% no poseen casa propia.

#### 4.2 ¿Posee alguna propiedad extra a su vivienda?

##### MUJERES

MUJERES		
Opciones	Número	Porcentaje
Si	42	28,00%
No	108	72,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 4.2 la población femenina respondió: 42 mujeres que representan el 28.00% dijeron que si poseen alguna propiedad extra a su vivienda, y 108 mujeres que representan el 72.00% dijo que no. Lo que hace notar que la mayoría de mujeres que representan el 72.000% de la población femenina encuestada dice no tener propiedades extras a su vivienda.

##### Si la posee especifique:

MUJERES		
Opciones	Número	Porcentaje
Posesión de tierras por herencia familiar	17	40,47%
Adquisiciones de tierras por medio de cuotas de pagos	21	50,00%
Otras formas	4	9,53%
<b>Totales</b>	<b>42</b>	<b>100,00%</b>

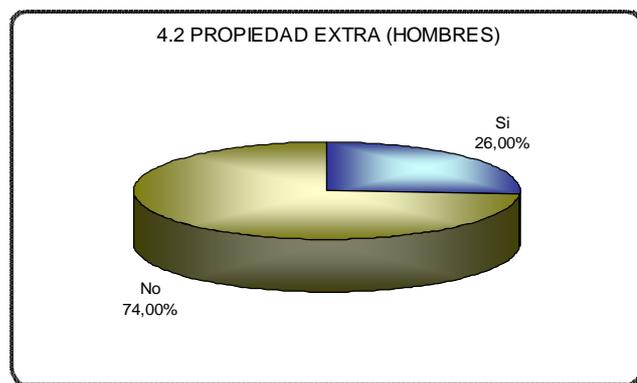


A las mujeres que respondieron que SI a la pregunta 4.2 se les pidió que especificaran el medio por el cual obtuvieron la propiedad o propiedades, a lo cual respondieron: 17 mujeres que representan el 40.47% dijo que habían obtenido su propiedad por medio de herencia familiar, 21 mujeres que representan el 50.00% manifestó que adquirió terreno por medio de pagos,

y 4 mujeres que representan el 9.53% optaron por la opción, otras formas. Teniendo con mayor respuesta la opción uno en la que el 50.00% dijo haber adquirido una propiedad extra su vivienda por medio de cuotas de pagos.

## HOMBRES

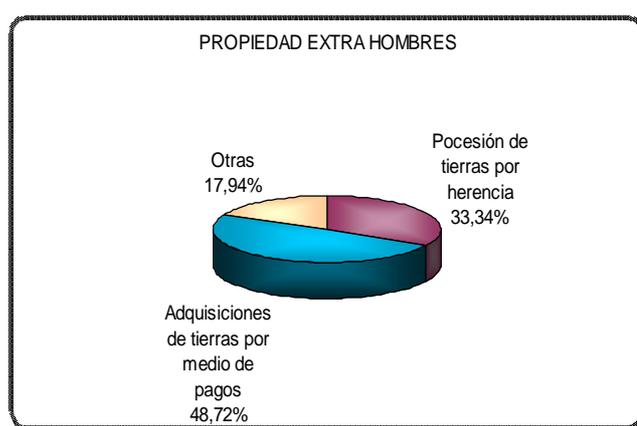
HOMBRES		
Opciones	Número	Porcentaje
Si	39	26,00%
No	111	74,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 4.2 la población hombres respondió de la siguiente manera: 39 hombres que representan el 26.00% dijo que SI poseen alguna propiedad extra a su vivienda, y 111 hombres que representan el 74.00% dijo que no, lo cual hace notar que el 74.00% que representan la mayoría de los hombres encuestados, NO poseen propiedades extra a sus viviendas:

### Si la posee especifique:

HOMBRES		
Opciones	Número	Porcentaje
Posesión de tierras por herencia familiar	13	33,34%
Adquisiciones de tierras por medio de cuotas de pagos	19	48,72%
Otras formas	7	17,94%
<b>Totales</b>	<b>39</b>	<b>100,00%</b>



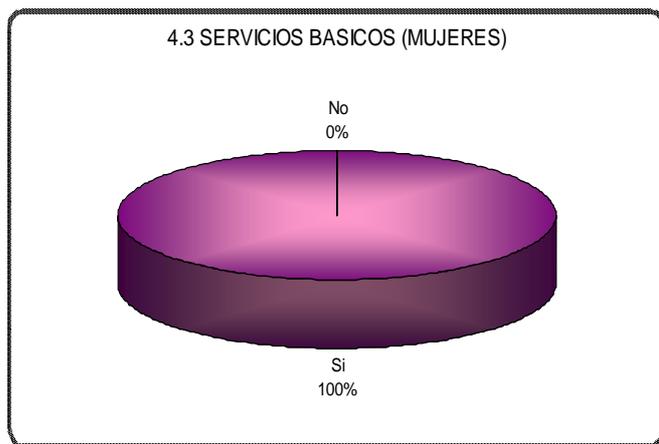
De 39 hombres que respondieron que SI a la pregunta 4.2, 13 que representan el 33.34% dijeron que adquirieron propiedad de tierra por medio de herencia familiar, 19 hombres que representan el 48.72% dijeron que adquirieron terreno por medio de cuotas de pago, y 7 hombres que

representan el 17.94% dijo que su adquisición de de otras formas, lo que hace notar que la el mayor porcentaje de los hombres encuestados que dijeron poseer propiedad extra a su hogar que representan el 48.72% dijo que su propiedad extra la adquirieron por medio de cuotas de pago.

### 4.3 En su hogar gozan del pleno uso de los servicios básicos

#### MUJERES

MUJERES		
Opciones	Número	Porcentaje
Si	150	100,00%
No	0	0,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 4.3 la población femenina encuestada respondió de la siguiente forma: 150 mujeres respondieron que SI gozan del pleno uso de servicios básicos representando el total de mujeres encuestadas con el 100.00%, y ninguna opto por la opción NO.

#### HOMBRES

HOMBRES		
Opciones	Número	Porcentaje
Si	150	100,00%
No	0	0,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>

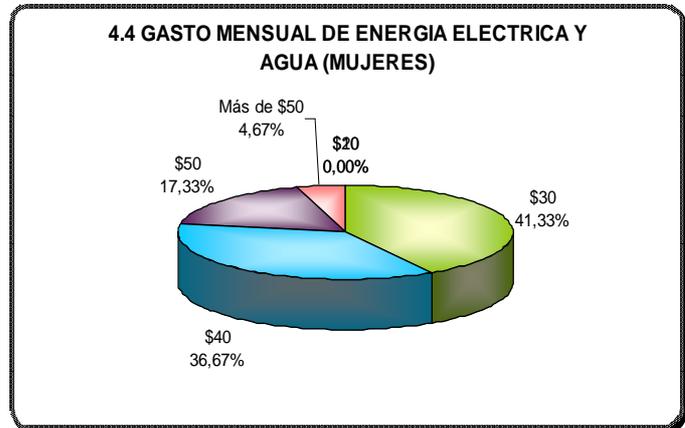


A la pregunta 4.3 la población masculina encuestada respondió de la siguiente forma: 150 hombres respondieron que SI gozan del pleno uso de servicios básicos representando el total de hombres encuestados con el 100.00%, y ninguno opto por la opción NO.

#### 4.4 Aproximadamente ¿Cuánto gasta al mes en servicios de agua, y energía eléctrica?

##### MUJERES

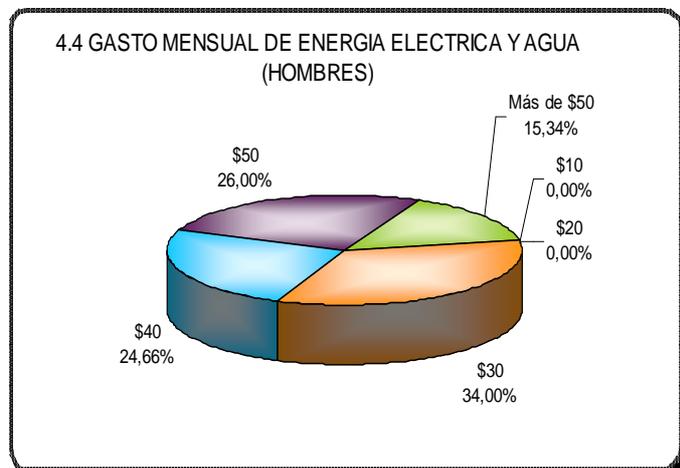
MUJERES		
Opciones	Número	Porcentaje
\$10	0	0,00%
\$20	0	0,00%
\$30	62	41,33%
\$40	55	36,67%
\$50	26	17,33%
Más de \$50	7	4,67%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 4.4 la población mujeres respondió: 62 mujeres que representan el 41.33% dijo que gastan un promedio de \$30.00 mensuales en servicios de agua y energía eléctrica, 55 mujeres que representan el 36.67% dijeron que sus gastos son en promedio de \$40.00, 26 mujeres que representan el 17.33% dijo que gastaban un promedio de \$50.00 y 7 mujeres que representan el 4.67% manifestó que su gasto promedio es asciende los \$50.00 en pagos de energía eléctrica y agua. Y nadie respondió a la opción 1. \$10.00 y opción 2. \$20.00. Dadas las respuestas, la mayoría de mujeres encuestadas que representan el 41.33% dijeron que su consumo mensual de energía eléctrica y agua es de \$30.00.

##### HOMBRES

HOMBRES		
Opciones	Número	Porcentaje
\$10	0	0,00%
\$20	0	0,00%
\$30	51	34,00%
\$40	37	24,66%
\$50	39	26,00%
Más de \$50	23	15,34%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



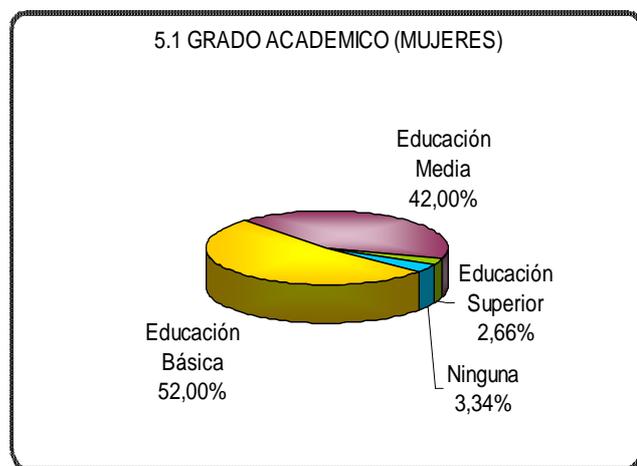
A la pregunta 4.4 los hombres encuestados respondieron: 51 hombres que representan el 34.00% dijo que su gasto promedio en agua y energía eléctrica es de \$30.00, 37 hombres que representan el 24.66% dijeron que su gasto promedio es de \$40.00, 39 hombres que representan el 26.00% dijeron que su gasto promedio es de \$50.00 y 23 hombres que representan el 15.34% dijeron que su gasto promedio asciende los \$50.00 mensuales, en dichos servicios básicos. La mayoría de hombres encuestados que representan el 34.00% manifestó que sus gastos mensuales en los servicios de agua y energía eléctrica son en promedio de \$30.00.

## V. Educación y Recreación

### 5.1 ¿Cuál es su grado académico?

#### MUJERES

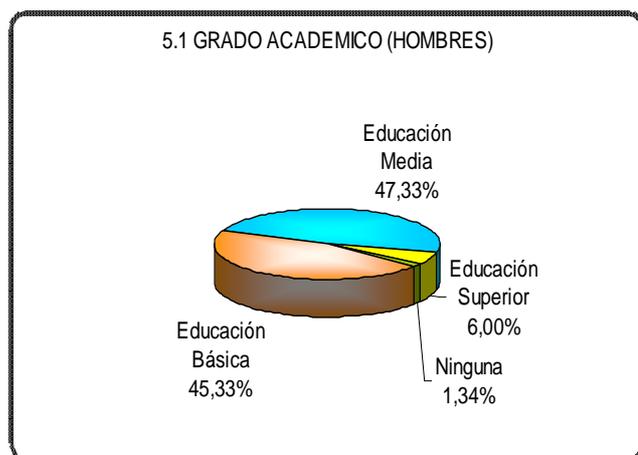
MUJERES		
Opciones	Número	Porcentaje
Educación Básica	78	52,00%
Educación Media	63	42,00%
Educación Superior	4	2,66%
Ninguna	5	3,34%
<b>Totales</b>	<b>63</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 5.1 la población mujeres respondió: 78 mujeres que representan el 52.00% dijeron que estudiaron hasta Educación Básica, 63 mujeres que representan el 42.00% dijeron que estudiaron hasta Educación Media, 4 mujeres que representan el 2.66% dijeron que estudiaron hasta Educación Superior y 5 mujeres representan el 3.34% dijeron que no habían recibido ningún tipo de educación académica. Lo cual manifiesta que el mayor porcentaje de las mujeres encuestadas que representan el 52.00% estudiaron hasta Educación Básica.

## HOMBRES

HOMBRES		
Opciones	Número	Porcentaje
Educación Básica	68	45,33%
Educación Media	71	47,33%
Educación Superior	9	6,00%
Ninguna	2	1,34%
<b>Totales</b>	<b>63</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 5.1 la población hombres manifestó: 68 hombres que representan el 45.33% dijeron que estudiaron hasta Educación Básica, 71 hombres que representan el 47.33% dijeron que estudiaron hasta Educación Media, 9 hombres que representan el 6.00% dijeron que estudiaron hasta Educación Superior, y 2 hombres que representan el 1.34% dijeron que no habían recibido ningún tipo de educación académica. Por lo cual se valora que el mayor porcentaje de hombres que representan el 47.33% estudiaron hasta Educación Media.

### **Análisis comparativo de respuestas de mujeres y hombres a la pregunta 5.1**

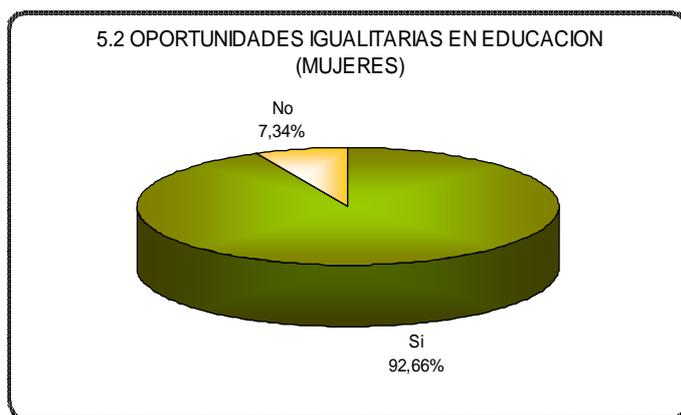
Ante la pregunta 5.1 hecha a 150 hombres y 150 mujeres encuestadas sus respuestas fueron diversas, pero ante esto se encontró una variabilidad notoria, ya que en las respuestas dadas las respuestas se observa que la mayor respuesta de la población femenina al preguntarles sobre su nivel de estudio se concentro en la opción 1 en la cual 78 mujeres manifestaron que estudiaron solamente hasta el nivel educativo básico, mientras que en las respuestas dadas por la población masculina la mayor concentración se dio en la opción 2 en la que 71 hombres manifestaron que sus estudios son de educación media. Lo cual muestra que existe una diferencia el número de mujeres y hombres que estudiaron la educación

media, al igual que el número de mujeres y hombres que estudiaron el nivel de educación superior, ya que de las mujeres encuestadas solamente 4 dijeron haber alcanzado dichos estudios, mientras que los hombres se manifestaron con 9 respuestas en la opción de Educación Superior. Esto representa el innegable hecho de que en la mayoría de casos los hombres tienen mayores oportunidades de superación, ante las diversas oportunidades que las mujeres tienen. Lo cual constata la versatilidad existente entre hombres y mujeres en nuestra sociedad.

**5.2 ¿Considera que tanto mujeres como hombres tienen las mismas oportunidades de formación educativa en nuestra sociedad?**

**MUJERES**

<b>MUJERES</b>		
<b>Opciones</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	139	92,66%
No	11	7,34%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 5.2 la población mujeres respondió: 139 mujeres que representan 92.66% respondieron que SI consideran que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de formación educativa en nuestra sociedad, y 11 mujeres que representan el 7.34% dijo que no. Lo cual manifiesta que el mayor porcentaje de las mujeres encuestadas que conforman el 92.66% manifiestan que a hombres y mujeres se le dan las mismas oportunidades educativas en nuestra sociedad.

## HOMBRES

HOMBRES		
Opciones	Número	Porcentaje
Si	150	100,00%
No	0	0,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 5.2 la población hombres respondió: los 150 hombres que representa el 100.00% respondieron que SI consideran que mujeres hombres tienen las mismas oportunidades de formación educativa en nuestra sociedad.

## 5.3 A su criterio ¿Quiénes son más propensos a no culminar los estudios?

### MUJERES

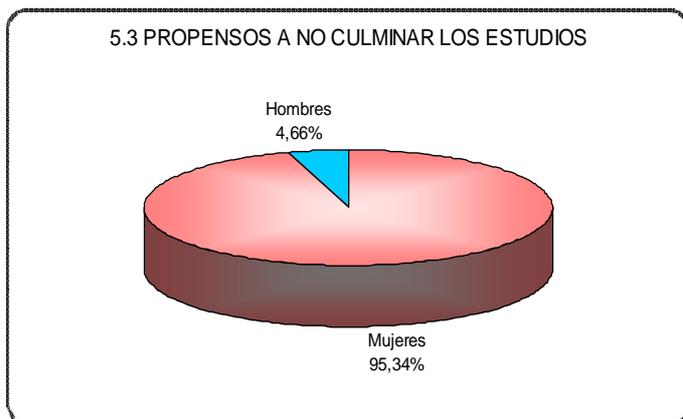
MUJERES		
Opciones	Número	Porcentaje
Mujeres	132	88,00%
Hombres	18	12,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 5.3 la población mujeres respondió: 132 mujeres que representan el 88.00% dijeron que consideran que las mujeres son más propensas a no culminar sus estudios y 18 mujeres que representan el 12.00% dijo que los hombres son más propensos a no culminar los estudios. Lo que manifiesta que el mayor porcentaje de las mujeres encuestadas que representan el 88.00% considera que son las mujeres las más propensas a no culminar los estudios.

## HOMBRES

HOMBRES		
Opciones	Número	Porcentaje
Mujeres	143	95,34%
Hombres	7	4,66%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 5.3 la población hombres respondió: 143

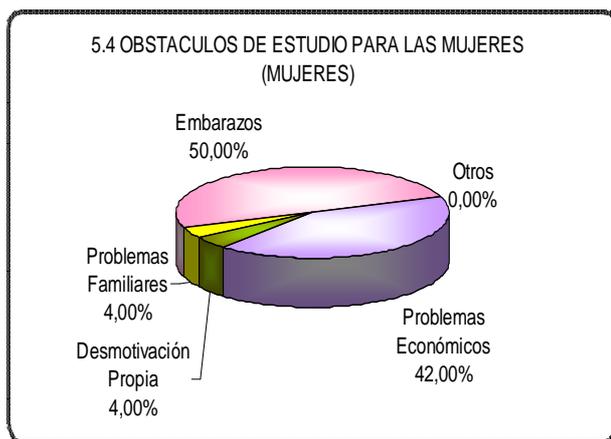
hombres que representan el 95.34% dijo que las mujeres son más propensas a no culminar sus estudios, y 7 hombres que representan el 4.66% dijeron que los hombres son más propensos a no culminar sus estudios.

Lo cual manifiesta que el mayor porcentaje de hombres que representan el 95.34% considera que son las mujeres las mas propensas a no culminar sus estudios.

## 5.4 ¿Cuáles son los principales obstáculos que imposibilitan a las mujeres a culminar sus estudios?

### MUJERES

MUJERES		
Opciones	Número	Porcentaje
Problemas Económicos	63	42,00%
Desmotivación Propia	6	4,00%
Problemas Familiares	6	4,00%
Embarazos	75	50,00%
Otros	0	0,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 5.4 las mujeres encuestadas respondieron: 63 mujeres que representan el 42.00% dijeron que el principal obstáculo que imposibilita a las mujeres a culminar sus estudios son los problemas económicos, 6 mujeres que representan el 4.00% dijo que se debía a la desmotivación

propia, 6 mujeres que representan el 4.00% dijeron que se debía a problemas familiares y 75 que representan el 50.00% mujeres consideraron que la principal causa por la cual las mujeres no culminan sus estudios son los embarazos, y nadie respondió a la opción 5 “Otros”. Los datos manifiestan que el 50.00% de las mujeres consideran que el principal obstáculo que las mujeres tienen para no culminar sus estudios son los embarazos.

## HOMBRES

HOMBRES		
Opciones	Número	Porcentaje
Problemas Económicos	70	46,66%
Desmotivación Propia	26	17,34%
Problemas Familiares	8	5,33%
Embarazos	46	30,67%
Otros	0	0,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>

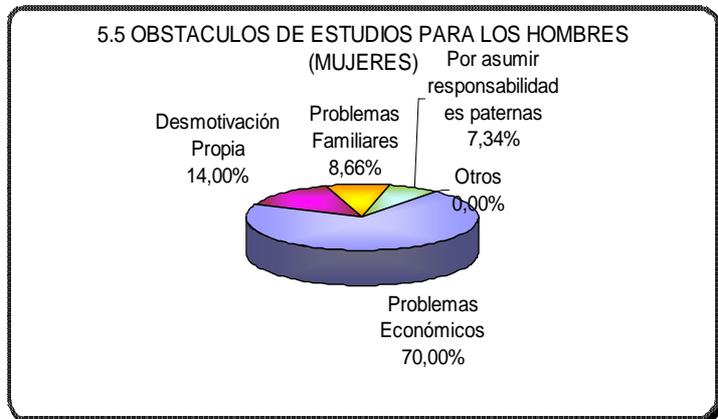


A la pregunta 5.4 los hombres respondieron: 70 hombres que representan el 46.66% dijeron que el mayor obstáculo que las mujeres tienen para no culminar sus estudios son los problemas económicos. 26 hombres que representan el 17.34% dijeron que es la desmotivación propia, 8 hombres que representan el 5.33% dijo que son los problemas familiares, y 46 hombres que representan el 30.67% dijo que son los embarazos, a la opción “Otros” nadie respondió. Lo que manifiesta que el mayor porcentaje de los hombres encuestados que representan el 46.66% consideran que los problemas económicos son el principal obstáculo que tienen las mujeres para la culminación de sus estudios.

### 5.5 ¿Cuáles son los principales obstáculos que imposibilitan a los hombres culminar sus estudios?

#### MUJERES

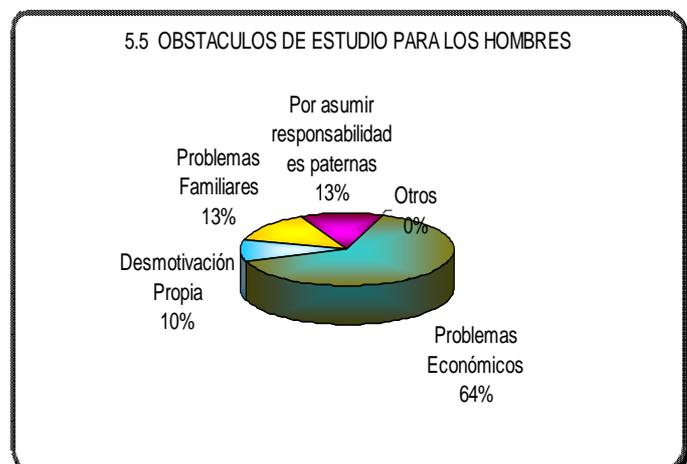
MUJERES		
Opciones	Número	Porcentaje
Problemas Económicos	105	70,00%
Desmotivación Propia	21	14,00%
Problemas Familiares	13	8,66%
Por asumir responsabilidades paternas	11	7,34%
Otros	0	0,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 5.5 las mujeres encuestadas respondieron: 105 mujeres que representan el 70.00% dijo que el obstáculo principal por el cual los hombres no culminaban sus estudios eran los problemas económicos, 21 mujeres que representan el 14.00% dijeron que era la desmotivación propia, 13 mujeres que representan el 8.66% dijo que eran los problemas familiares y 11 mujeres que representan el 7.34% dijo que era por asumir responsabilidades de paternidad, y nadie respondió a la opción “otros”. Los datos manifiestan que el mayor porcentaje de las mujeres encuestadas las cuales representan el 70.00% consideran que el mayor obstáculo que los hombres tienen para no culminar sus estudios son los problemas económicos.

#### HOMBRES

HOMBRES		
Opciones	Número	Porcentaje
Problemas Económicos	96	64,00%
Desmotivación Propia	15	10,00%
Problemas Familiares	20	13,34%
Por asumir responsabilidades paternas	19	12,66%
Otros	0	0,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>

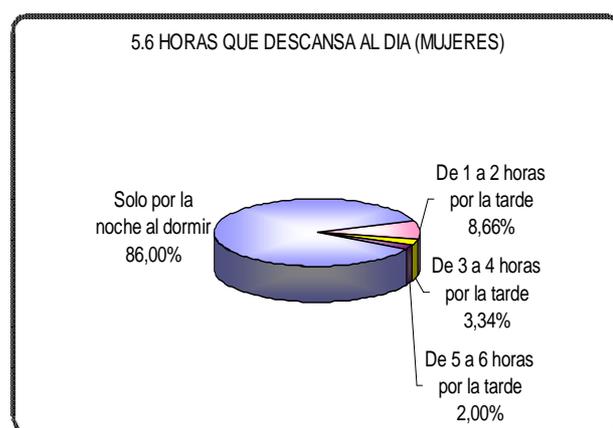


A la pregunta 5.5 la población hombres encuestada respondió: 96 hombres que representan el 64.00% dijo que el mayor obstáculo para que los hombres no culminen sus estudios, son los problemas económicos, 15 hombres que representan el 10.00% dijeron que era la desmotivación propia, 20 hombres que representan el 13.34% dijeron que eran los problemas familiares y 19 hombres que representan el 12.66% manifestaron que era por asumir responsabilidades paternas. Lo que manifiesta que el mayor porcentaje de hombres que representan el 64.00% considera que el principal obstáculo que los hombres tienen para culminar sus estudios son los problemas económicos.

### 5.6 En el transcurso del día ¿Cuántas horas descansa?

#### MUJERES

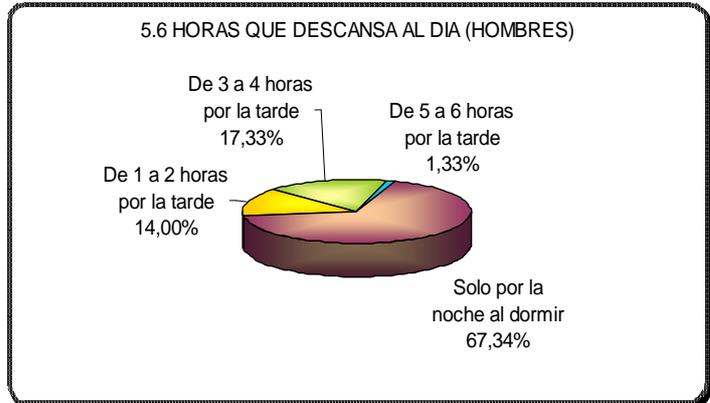
MUJERES		
Opciones	Número	Porcentaje
Solo por la noche al dormir	129	86,00%
De 1 a 2 horas por la tarde	13	8,66%
De 3 a 4 horas por la tarde	5	3,34%
De 5 a 6 horas por la tarde	3	2,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 5.6 las mujeres encuestadas respondieron: 129 mujeres que representan el 86.00% dijeron que solo descansan por las noches al dormir, 13 mujeres que representan el 8.66% dijeron que descansan de 1 a 2 horas por la tarde, 5 mujeres que representan el 3.34% dijeron que descansan entre 3 y 4 horas por la tarde y 3 mujeres que representan el 2.00% dijeron que descansan entre 5 y 6 horas por la tarde. Según los datos obtenidos la mayor parte de las mujeres encuestadas que representan el 86.00% manifestaron que su único tiempo de descanso es por las noches al dormir.

## HOMBRES

HOMBRES		
Opciones	Número	Porcentaje
Solo por la noche al dormir	101	67,34%
De 1 a 2 horas por la tarde	21	14,00%
De 3 a 4 horas por la tarde	26	17,33%
De 5 a 6 horas por la tarde	2	1,33%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>

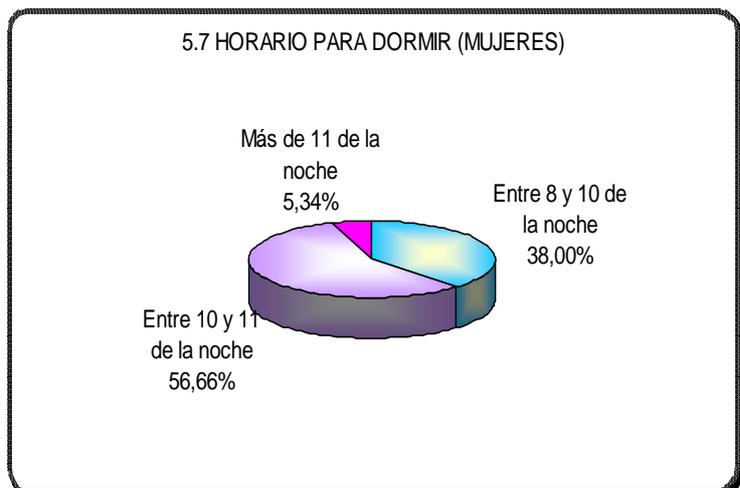


A la pregunta 5.6 los hombres encuestados respondieron: 101 hombres que representan el 67.34% dijo que descansa solo por las noches al dormir, 21 hombres que representan el 14.00% dijeron que descansan entre 1 y 2 horas por la tarde, 26 hombres que representan el 17.33% manifestaron que descansan entre 3 y 4 horas por la tarde, y 2 hombres que representan el 1.33% dijo que descansa entre 5 y 6 horas por la tarde. Lo cual manifiesta que el mayor porcentaje de hombres encuestados que representan el 67.34% descansan solo por las noches la dormir.

## 5.7 ¿Cuál es su horario para acostarse?

## MUJERES

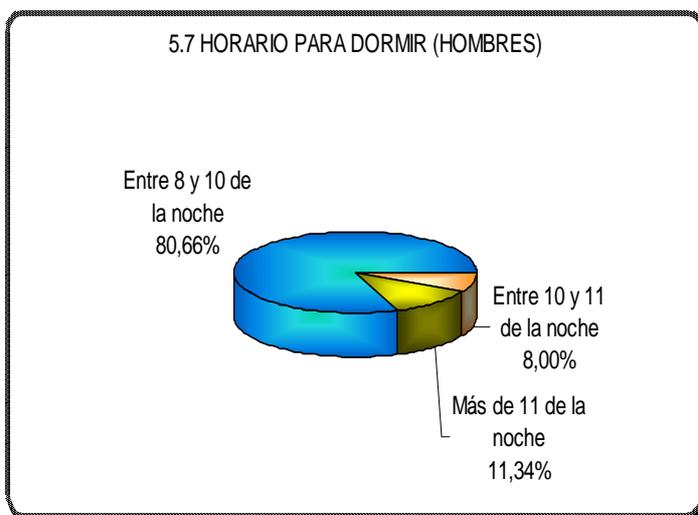
MUJERES		
Opciones	Número	Porcentaje
Entre 8 y 10 de la noche	57	38,00%
Entre 10 y 11 de la noche	85	56,66%
Más de 11 de la noche	8	5,34%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 5.7 la población mujeres respondió: 57 mujeres que representan el 38.00% manifestó que su horario para acostarse es de 8 a 10 de la noche, 85 mujeres que representan el 56.66% dijeron que su horario de acostarse es de entre 10 y 11 de la noche, y 8 mujeres que representan el 5.34% dijeron que se duermen a más de las 11 de la noche. Los datos demuestran que el mayor porcentaje de mujeres que representan el 56.66% manifestaron que su horario para acostarse es de 10 y 11 de la noche.

### HOMBRES

<b>HOMBRES</b>		
<b>Opciones</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Entre 8 y 10 de la noche	121	80,66%
Entre 10 y 11 de la noche	12	8,00%
Más de 11 de la noche	17	11,34%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>

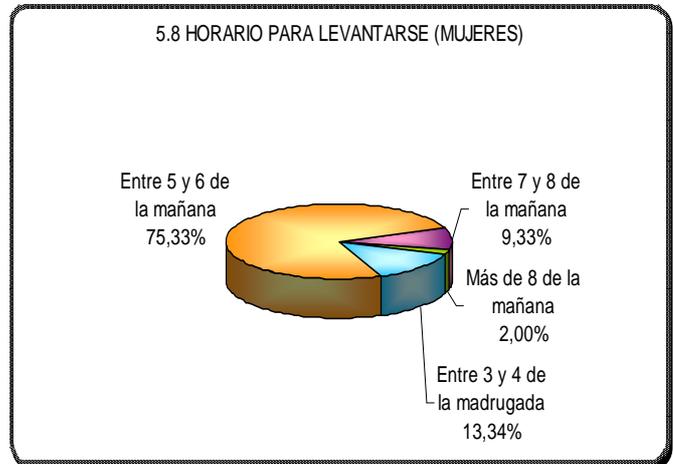


A la pregunta 5.7 la población hombres respondió: 121 hombres que representan el 80.66% manifestaron que su horario para dormir es de 8 y 10 de la noche, 12 hombres que representan el 8.00% dijo que su horario de dormir es de 10 a 11 de la noche, 17 hombres que representan el 11.34% manifestaron que se duermen a más de las 11 de la noche. Los datos manifiestan que el mayor porcentaje de los hombres encuestados que representan el 80.66% tienen como horario de dormir entre las 8 y 10 de la noche.

## 5.8 ¿Cuál es su horario para levantarse?

### MUJERES

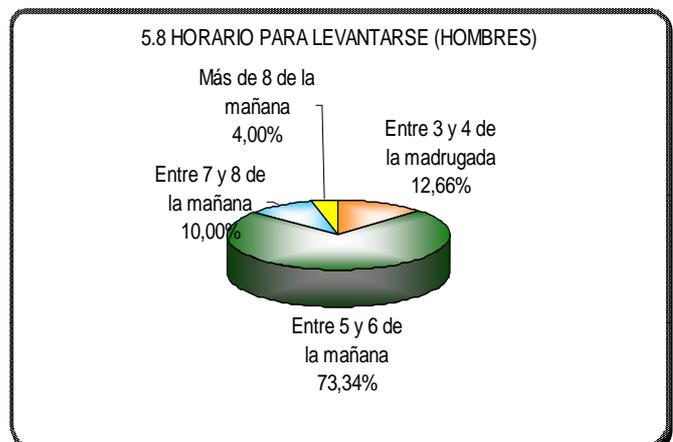
MUJERES		
Opciones	Número	Porcentaje
Entre 3 y 4 de la madrugada	20	13,34%
Entre 5 y 6 de la mañana	113	75,33%
Entre 7 y 8 de la mañana	14	9,33%
Más de 8 de la mañana	3	2,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 5.8 la población mujeres respondió: 20 mujeres que representan el 13.34% manifestaron que su horario para levantarse es de 3 a 4 de la madrugada, 113 mujeres que representan el 75.33% dijeron que se levantan entre 5 y 6 de la mañana, 14 mujeres que representan el 9.33% dijeron 7 y 8 de la mañana y 3 mujeres que representan el 2.00% dijeron que su horario para levantarse es de más de las 8 de la mañana. El mayor porcentaje de mujeres encuestadas que representan el 75.33% manifestaron que su horario de levantarse es de 5 a 6 de la mañana.

### HOMBRES

HOMBRES		
Opciones	Número	Porcentaje
Entre 3 y 4 de la madrugada	19	12,66%
Entre 5 y 6 de la mañana	110	73,34%
Entre 7 y 8 de la mañana	15	10,00%
Más de 8 de la mañana	6	4,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



## 5.9 ¿Disfruta los fines de semana recreándose de alguna forma?

### MUJERES

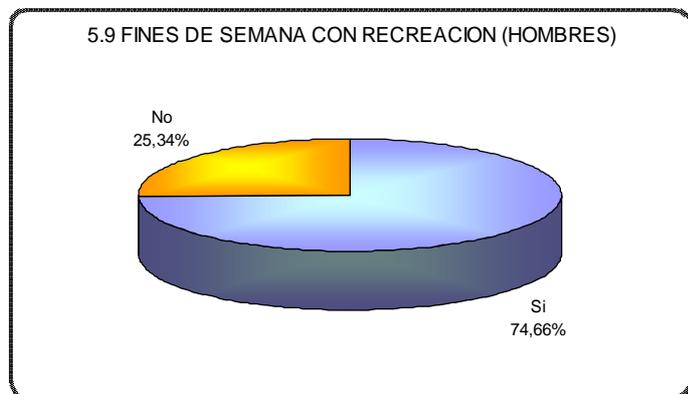
MUJERES		
Opciones	Número	Porcentaje
Si	96	64,00%
No	54	36,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 5.9 la población femenina respondió: 96 mujeres que representan el 64,00% manifestaron que los fines de semana disfrutan recreándose de alguna forma, 54 mujeres que representan el 36,00% dijeron que no disfrutan recreándose los fines de semana. con estos datos se puede comprobar que la mayoría de mujeres encuestadas que representan el 64,00% respondieron que si se recrean los fines de semana.

### HOMBRES

HOMBRES		
Opciones	Número	Porcentaje
Si	112	74,66%
No	38	25,34%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>

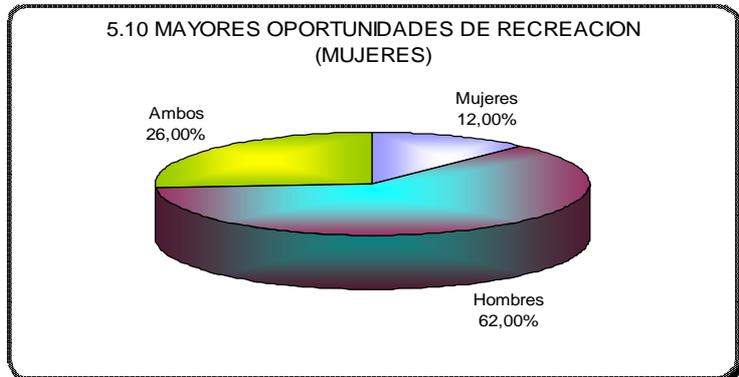


A la pregunta 5.9 los hombres respondieron:112 hombres que representan el 74,66 respondieron que los fines de semana disfrutan recreándose de alguna forma, por otra parte 38 hombres que hacen el 25,34% respondieron que no se recrean los fines de semana ,la mayoría de los hombres encuestados que hacen un 74,66% respondieron que si disfrutan los fines de semana de alguna forma.

### 5.10 A su criterio ¿Quiénes tienen mayor recreación?

#### MUJERES

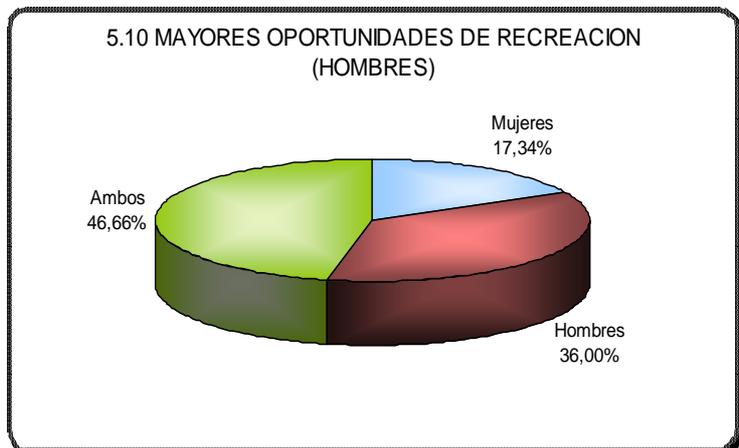
MUJERES		
Opciones	Número	Porcentaje
Mujeres	18	12,00%
Hombres	93	62,00%
Ambos	39	26,00%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 5.10 las mujeres respondieron: 18 mujeres que representan el 12.00% respondieron que las mujeres tienen mayores oportunidades de recrearse, 93 mujeres que representan el 62.00% dijeron que los hombres tienen mayores oportunidades de recrearse, 39 mujeres que representan el 26.% respondieron que ambos sexos tienen la oportunidad de recrearse los fines de semana, se comprueba con esto que el 62.00% de las mujeres consideran que los hombres son los que tienen más oportunidades de recreación los fines de semana.

#### HOMBRES

HOMBRES		
Opciones	Número	Porcentaje
Mujeres	26	17,34%
Hombres	54	36,00%
Ambos	70	46,66%
<b>Totales</b>	<b>150</b>	<b>100,00%</b>



A la pregunta 5.10 los hombres respondieron: 26 hombres que hacen el 17.34% respondieron que las mujeres son las que tienen más oportunidades de recrearse los fines de semana, 54 hombres encuestados que hacen el 36.00% respondieron que los hombres tienen más oportunidades de recrearse los fines de semana, 70 hombres que representan el 46.66%

respondieron que los hombres y las mujeres tienen oportunidades de recrearse, esto quiere decir que un 46.66% de los hombres consideran que ambos sexos tienen la posibilidad de recrearse los fines de semana.

### **Análisis general de encuesta**

Por medio de esta encuesta realizada a 150 mujeres y 150 hombres pertenecientes a la ciudad de San Vicente sirvió de referencia para conocer las diferentes opiniones que se tienen sobre los estilos de vida y sobre las necesidades que la población demanda para la sociedad en común, ya que por medio de sus respuestas se obtuvo una representación sobre las diferentes situaciones que cada poblador vive, ya sean estas de carácter social, económico, explícitamente familiar y hasta personal. Cabe mencionar que la obtención de estos datos no resultó una tarea fácil ya que algunos pobladores se negaron a colaborar y no quisieron dar respuesta a las encuestas, pero a pesar de la negatividad de algunas mujeres y hombres que se negaron responder, se logró el objetivo de encuestas propuestas.

Por lo que los datos obtenidos en esta encuesta se toman en cuenta para la creación de la política de género propuesta, en la que se debe de buscar la integralidad del municipio, el cual debe de tener un progreso y debe atender simultáneamente las situaciones de vulnerabilidad y exclusión de las mujeres, así como también la de los hombres; para lograr con ello mejorar la calidad de vida de ambos y perfeccionar los servicios que reciben por parte de la municipalidad en gobierno. Todo esto para concretar una Política de Género que logre optimizar la participación de mujeres y hombres sin prejuicios y con igualdad de oportunidades de desarrollo social para ambos.

### **Legislación Municipal**

El código Municipal establece dentro de sus competencias y responsabilidades a los Concejos Municipales explícitamente en el Art. 4

numeral veintinueve, en la “Promoción y desarrollo de programas y actividades destinadas a fortalecer la equidad de género” respaldada en el Decreto Legislativo No. 536, de fecha 17 de enero de 2008.<sup>10</sup> La política de Género del Municipio de San Vicente se propone desarrollar un ejercicio de gobernabilidad y una gestión pública municipal orientada a fomentar relaciones de respeto y equidad entre mujeres y hombres, conjugando los esfuerzos de las diferentes áreas de la municipalidad, las mujeres organizadas y las asociaciones de la sociedad civil, para mejorar la condición y posición de las mujeres, que permita trascender de la igualdad informal a la igualdad formal entre mujeres y hombres.

### **Principios de la Política**

La Política Municipal para la equidad de Género, asume como punto de partida los valores elementales de la igualdad de derechos y oportunidades, asimismo establece algunos criterios orientadores básicos que la instituyen. En este documento nos interesa particularmente visualizar de qué manera se puede potenciar la equidad de género en el contexto municipal estableciendo un vínculo base en la gestión municipal, para lo cual se tienen como elemento primordial los siguientes principios:

- Reconocer el carácter inclusivo, que determina la equidad de género como la igualdad entre mujeres y hombres con compromisos y beneficios que competan a sus necesidades y a las de toda la sociedad en común, concibiendo que la posición de género no es simplemente sinónimo de mujer sino más bien es la dirección que gobierna las acciones de mujeres y hombres, teniendo presente como punto de partida la discriminación histórica de las mujeres.
- Crear un ejercicio de gobierno innovador, en el que los servicios de la municipalidad y sus acciones fomenten la creatividad en la construcción de alternativas a los diferentes problemas de equidad de género existentes dentro de la institución y en el municipio en general, como inicialización de la proyección.

---

<sup>10</sup> Código Municipal (2008), publicado en el Diario Oficial No. 36, Tomo 378 de fecha 21 de febrero de 2008

- Integrar hacia la eliminación de toda forma de discriminación, en especial por razones de género dentro de la municipalidad.
- Promover hacia la equidad de género, y entenderla como la existencia de justicia entre seres humanos y en sus bienes en común.
- Conservar un enfoque estratégico, que integre la perspectiva de género en los asuntos medulares del que hacer municipal.

## **Objetivos**

La Alcaldía Municipal de San Vicente, busca trascender y promover el desarrollo integral que permita establecer espacios equitativos para hombres y mujeres, teniendo como base los siguientes objetivos:

### **Objetivo General**

Integrar hacia la equidad de género fomentando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, estableciendo los espacios comunitarios que conlleven hacia la unificación equitativa y fortalecedora de valores armónicos que sintonicen la lucha por la erradicación de la desigualdad de oportunidades y bienestar sociales de mujeres y hombres en común, a través de la creación de la “Unidad de Género”, la cual busca fortalecer y suprimir las limitaciones para el logro de la equidad de género.

### **Objetivos específicos**

- Cambiar el enfoque tradicional sobre el rol de las mujeres, al asumir el principio de equidad de género y el desafío de la desigualdad de oportunidades en el ámbito político municipal.
- Promover la voluntad política integral, para abrir espacios modificadores y estructurales de la administración municipal,

asentados en las bases institucionales y en la proyección de la equidad de género que se espera lograr.

- Promover la visión democrática a través del fortalecimiento de las capacidades locales para la incorporación del enfoque de género en el desarrollo local.

### **Metodología Estratégica**

La estrategia para desarrollar la Política de Género tendrá como base la transversalidad de la perspectiva de género la cual se entiende como el proceso de la inclusión del enfoque de género, tanto en su estructura como en su funcionamiento. Desde lo interno de la municipalidad como en los servicios y beneficios que se brinda a la ciudadanía. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad, ya que objetivo principal de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.

Pero para hacer efectiva esta estrategia se requiere de dos elementos básicos he innegablemente importantes: las acciones positivas para las mujeres, que busca disminuir las brechas de género y las acciones para promover la equidad, que ayuda a que la desigualdad entre los géneros desaparezca, ambas estrategias son fortalecedoras y enriquecedoras para la finalidad de los objetivos propuestos. Debido a que la complementariedad de mujeres y hombres no es simplemente un reto personal, sino más bien es un reto social, ya que la búsqueda de la equidad de género es un desafío que se pretende alcanzar cruzando las barreras más altas del estatus social, político y económico, así como también pretende romper el “Techo de cristal” en el que muchas mujeres se ven arraigadas ante el imperialismo

de los hombres. Por tanto la estrategia estará basada en los siguientes elementos de formación para la comprensión de la finalidad de la política:

- **Sensibilización a través de que se debe entender por equidad de género:** pretendiendo lograr una distribución justa de los beneficios, el poder, los recursos y las responsabilidades entre las mujeres y los hombres, reconociendo que entre hombres y mujeres hay diferencias en cuanto a sus necesidades, más no en cuanto a sus posibilidades de superación, ni al acceso y al control de los recursos, ya que estas diferencias deben abordarse con el fin de corregir desequilibrios entre hombres y mujeres. Tomando en cuenta que la inequidad de género en todos los ámbitos de la vida y la cotidianidad se refiere a las desigualdades injustas, innecesarias y prevenibles que existen entre las mujeres y los hombres.
- **Búsqueda de las mujeres encaminadas al empoderamiento:** refiriéndose básicamente a la toma de control por parte de las mujeres y los hombres sobre sus vidas, es decir, a la capacidad de distinguir opciones, tomar decisiones y ponerlas en práctica. Se trata de un proceso, pero es también un resultado; es colectivo y al mismo tiempo individual. El empoderamiento de las mujeres es esencial para el logro de la equidad de género, otros no pueden darle poder a las mujeres, solo las mujeres pueden empoderarse así mismas. Con esto se pretende que la institución apoye los procesos que deban de seguirse para lograr los objetivos propuestos, para así obtener resultados tanto en el plano individual como en el colectivo.
- **La transversalización:** vista desde la perspectiva de género como el proceso de evaluar las consecuencias que tienen hombres y mujeres en cualquier acción planeada, incluidas las de carácter político, en cualquier sector y en todos los niveles. Es una estrategia para hacer de los problemas y experiencias de las mujeres y los hombres una

dimensión integral del diseño, la ejecución, la vigilancia y la evaluación de las políticas y programas en todas las esferas económicas y sociales, de tal manera que no se perpetúe la desigualdad. El objetivo último es conseguir la equidad de género a través de la estrategia para transversalizar la perspectiva de género que puede incluir iniciativas afirmativas dirigidas bien sea a las mujeres o a los hombres. La promoción de la política de género mediante el proceso de transversalización depende de las aptitudes, el conocimiento y el compromiso del personal de quienes participen en su gestión y ejecución, la sostenibilidad de los compromisos institucionales con la transversalización de género y perfeccionamiento de los conocimientos y las aptitudes, así como de la institucionalización de las normas y los métodos, los compromisos en materia de equidad.

### **Acciones a ejecutar**

- **Gestión para la creación de Unidad de Género**, con la creación de esta unidad se pretende primeramente promover y fomentar la igualdad de oportunidades dentro de su propia organización con repercusiones positivas para el resto de la sociedad. Asimismo, la administración local tendrá el poder de ejercitar la autoridad reguladora y de interpretar los objetivos y ponerlos en práctica. Ya que una administración local con una representación de género equilibrada es reconocida socialmente y es valorada por su lucha para hacer valer los derechos de hombres y mujeres por igual, por este motivo la creación de una unidad de género representa un pilar importante en el ámbito municipal.
- **Capacitaciones para la formación en equidad de género**: las capacitaciones se ejecutaran mediante charlas, las cuales tendrán como finalidad fortalecer los conocimientos de los individuos implicados en el proceso, intentando que cada uno comprenda que las nuevas sociedades deben de visualizar a la equidad de género como un elemento ineludible ante el siglo XXI, y por tanto es necesario conocer el camino ha seguir

para lograr que hombres y mujeres vivan en la pasividad social que tanto se ha deseado. La finalidad de estas capacitaciones es poner en marcha programas concretos para proporcionar a las mujeres y hombres ventajas concretas que determinen y diseñen nuevas expectativas de socialización y de campos abiertos para la aumentar la participación política, económica y socialmente activa sin distinciones sexuales que limiten la paridad que debe de existir.

- **Gestión para la creación de guardería infantil:** el establecimiento de una guardería infantil, pretende distender a las mujeres trabajadora de la Alcaldía Municipal de San Vicente la flexibilidad que este servicio comunitario les brindaría, permitiendo así insertarse con más facilidad a la vida laboral, pues es muy conocido que una de las mayores preocupaciones de las madres de familia son sus hijos y por tanto como una forma de insorber las situaciones que preocupan de las mujeres se busca la creación de una guardería, sin embargo es necesario decir que a pesar de que en la mayoría de los casos son las mujeres las que se ocupan de los hijos, los servicios que dicha guardería prestara, también podrán ser utilizados por los hombres trabajadores de la Alcaldía. Buscando con ello abrir espacios que colaboren con el bienestar social y familiar de hombres y mujeres en común.

### **Conclusión**

En sentido general, para lograr una implementación efectiva de esta Política Municipal para la Equidad de Género, se deberán priorizar las acciones y planificarlas. Esta deberá ser creada y funcionar con un presupuesto propio. Finalmente, se recomienda que la evaluación de la implementación de esta Política se haga anualmente, antes de formular el presupuesto municipal, utilizando como estrategia las consultas con los grupos involucrados y las personas beneficiarias de estas acciones. Por lo que se concluye afirmando que la Unidad de Género, coordinará la formulación y ejecución de la iniciativa de transversalización de género; desarrollará un plan de implementación a corto, mediano y largo plazo, con

mecanismos efectivos de monitoreo y evaluación para asegurar que el enfoque de género esté de hecho siendo incorporado en los programas de trabajo; ayudará y apoyará el desarrollo de metodologías y materiales para el análisis de género, la introducción de terminología estandarizada para lograr una comunicación coherente acerca de las cuestiones relativas al género, y la ejecución de una estrategia apropiada para la creación de capacidad en toda la organización institucional; y preparará una estrategia para la movilización de recursos y el establecimiento de alianzas, a fin de apoyar la ejecución de la política en el menor tiempo posible.

**ANEXO 4. Plan de Gestión para la Creación de Unidad de Género, el la  
Alcaldía Municipal de San Vicente**

**PROYECTO  
DE INTERVENCIÓN:  
"GESTIÓN PARA LA  
CREACIÓN DE LA UNIDAD  
DE GÉNERO" EN LA  
ALCALDIA MUNICIPAL  
DE SAN VICENTE.**



**OBJETIVO**

Involucrar a hombres y mujeres como integrantes de la sociedad civil y local, con igualdad de oportunidades y de apoyo integral, investigando la situación actual en el municipio en términos de equidad de género, enfatizado en la búsqueda de la participación de los ciudadanos y ciudadanas. Potencializando las relaciones interpersonales entre las mujeres y hombres del municipio.

## **JUSTIFICACIÓN**

La gestión para la creación de una “UNIDAD DE GENERO” en la Alcaldía Municipal de San Vicente pretende contribuir a la reflexión sobre el concepto de equidad de género que la sociedad debe de tener buscando principalmente iniciar una discusión profunda no sólo sobre el concepto de equidad sino también sobre la práctica en el desarrollo local de la ciudad de San Vicente. La dimensión de género es constitutiva del desarrollo local y conlleva a la reflexión que permite llevar a cabo la integridad social, enfocando a hombres y mujeres en una reflexión que admite establecer sus espacios sin distinciones ni prejuicios.

Por lo que es necesario comprender que la división y desigualdad entre los géneros quedan plasmadas en el territorio, al igual que desde el territorio se transforman las relaciones de género, si el ambiente en el que se relacionan hombres y mujeres es plenamente agradable, las convivencias entre los mismos son más productivas y menos vulnerables a la inconectividad de pensamientos y al uso pleno de derechos y obligaciones sociales y comunitarias.

Buscando lograr la iniciativa impulsadora que haga encaminar a hombres y mujeres con igualdades de oportunidades dentro del desarrollo municipal social, y económico, principalmente enfocándose en la participación, aportando una mirada de género en los procesos de equidad, generando una primera propuesta para vincular conceptualmente el desarrollo local con equidad de género, pretendiendo alcanzar un campo de diversificación de los espacios públicos y privados con igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres, aumentando el nivel de conciencia de todos los actores involucrados en el proceso de reflexión para el logro del progreso municipal que se pretende alcanzar.

## **FINALIDAD**

La propuesta para la creación de la UNIDAD DE GÉNERO en la Alcaldía Municipal de San Vicente tiene como principal finalidad promover las relaciones igualitarias entre mujeres y hombres buscando principalmente formar una municipalidad con equidad de género, la cual considere a las mujeres como protagonistas y no como parte subsumida en los hombres. Es decir, como sujetos sociales específicos con definiciones históricas, necesidades, intereses, contribuciones aspiraciones y problemáticas propias. Máximamente haciendo un especial énfasis en la transformación sociocultural y en la construcción de nuevas identidades femeninas y masculinas que permitan el desarrollo de las capacidades, iniciativas y opciones personales. Teniendo claro que de esta forma se contribuye a la inserción social y política de las mujeres y hombres por igual, por lo tanto colabora a derogar el sistema de desigualdad en el que se ha vivido.

## **FUNDAMENTACION LEGAL**

Los gobiernos municipales de El Salvador, están comprometidos a adquirir responsabilidades con su municipalidad, manifestando su compromiso y voluntad en abordar el tema de equidad de género implementando acciones específicas como la creación de políticas de género municipales, organizaciones y fortalecimiento de comités de mujeres, entre otras gestiones que incluyan a la búsqueda de la equidad de género como beneficio para los ciudadanos y ciudadanas y para el mejoramiento del desarrollo social .

Por lo cual el compromiso que las Alcaldías Municipales deben adquirir se encuentra manifestado en el Código Municipal, específicamente en el Art. Cuatro numeral 29, y reza de la siguiente manera: *“Promoción y desarrollo de programas y actividades destinadas a fortalecer la equidad de género, por medio de la creación de la Unidad Municipal de la Mujer”*.

Para hacer cumplir el requerimiento que hace el Artículo 4. Numeral 29, es necesario y básico crear un espacio que facilite el acceso de oportunidades al desarrollo integral de mujeres y hombres, así como también que manifieste gradualmente el compromiso por incrementar la participación ciudadana de cada uno de ellos, asumiendo el reto y prevaleciendo ante las limitantes que este proceso por la Creación de una UNIDAD DE GÉNERO pueda requerir.

## **PROCESO DE GESTIÓN PARA LA CREACIÓN DE LA UNIDAD DE GÉNERO EN LA ALCALDÍA DE SAN VICENTE**

Para la formulación de gestión para la creación de la UNIDAD DE GÉNERO, se realizara su ejecución de la siguiente manera:

### **MARCO REFERENCIAL**

#### **Antecedentes de la incorporación de visión de género en los gobiernos**

Las organizaciones internacionales han jugado un papel muy importante al concentrar la perspectiva de género en sus acciones de desarrollo. Desde el año de 1975 las Naciones Unidas han venido organizando conferencias internacionales sobre la importancia que tienen las mujeres en la sociedad.<sup>11</sup>

Una de las conferencias más relevantes fue la IV conferencia mundial realizada en Beijing en el año de 1995, a partir de la cual los gobiernos participantes suscribieron compromisos reconociendo que: *“El avance de la mujer y el logro de la igualdad entre la mujer y el hombre son cuestión de derechos humanos y condiciones para la justicia social y no debe de considerarse en forma aislada como un asunto que solamente le corresponde a la mujer, ya que esta es la única manera para instaurar una sociedad viable justa y desarrollada, el empoderamiento de la mujer y la*

---

<sup>11</sup> Municipalidades modernas equidad de género

*igualdad de género son las condiciones indispensables para lograr la seguridad política, social, económica, cultural y ecológica, entre todos los pueblos”*<sup>12</sup>

### **La equidad de género en el contexto del gobierno de El Salvador**

A partir de las acciones internacionales sobre la equidad de género y de los compromisos asumidos por el Estado Salvadoreño ante los acuerdos internacionales, se han alcanzado ciertos logros en nuestro país, tales como:

- El 28 de noviembre de 1996, se aprobó la ley contra la violencia intrafamiliar, considerándose incluso la violencia patrimonial como una forma que afecta el derecho de la mujer a vivir libre de toda forma de violencia.
- En el año de 1996 se creó el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), habiéndose aprobado en 1997 la primera Política Nacional de la Mujer, con la participación de diferentes instituciones y organizaciones de la sociedad civil.
- En el año de 1994 entró en vigencia el código de familia que reconoce la igualdad de derechos y de responsabilidades en la pareja, así como otorga el valor económico al trabajo doméstico.
- En marzo del 2003 La Corporación de Municipalidades de El Salvador (COMURES) elaboró una Política Municipal de Equidad Género cuyo enunciado se proclamó de la siguiente manera: *“La Corporación de Municipalidades de la República de El Salvador en el cumplimiento de su misión, promoverá la equidad e género como elemento clave de la democracia participativa y el desarrollo local, propiciando la igualdad*

---

<sup>12</sup> Plataforma acción de Beijing párrafo 41. Municipalidades modernas con Equidad de Género

*de condiciones y oportunidades para las mujeres y hombres garantizando el acceso a los procesos de toma de decisión en el ámbito local”*

La importancia de la creación de una Unidad de Género es relevante para todas las municipalidades locales, además es necesario cumplir con los compromisos adquiridos nacionalmente como internacional, para poder encaminar a las sociedades a un desarrollo local con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, estableciendo los derechos de cada uno y a la misma vez hacerlos cumplir con sus deberes de ciudadanos comprometidos al mejoramiento del por venir social, estableciendo relaciones en las cuales se favorezcan unos con otros sin distinciones ni prejuicios de ninguna condición.

### **Contexto de la Alcaldía Municipal**

La municipalidad la ciudad de San Vicente lustra su trascendencia a través del compromiso de proveer y administrar los servicios públicos, y está transformándose en promotora del desarrollo local integral, estimulada desde distintas esferas modernizando su gestión. Pretende convertirse en un ente con participación en la sociedad civil, revelando la presencia de las mujeres en los espacios locales, en la vida cotidiana, en la esfera familiar y las tareas domesticas especificando la representación que las mujeres hacen en los lugares de la vida social donde las mujeres históricamente se han envuelto y proyectado en los roles que culturalmente les han sido asignados, proyectando la evidente división en del territorio de las mujeres y los hombres.

Con todo ello se pretende que los espacios locales y la participación comunitaria faciliten la contribución pública de las mujeres, pretendiendo lograr insertar en el que hacer municipal los esfuerzos que contribuyan a erradicar los factores que limitan que el acceso a las oportunidades y a la toma de decisiones sea equitativo entre hombres y mujeres.

## **RETOS**

- Se pretende cambiar el enfoque tradicional sobre el rol de las mujeres al asumir el principio de la equidad de género, principalmente esclareciendo que el enfoque de género no solo debe de ser representado en el bienestar de las mujeres, sino que ira más allá de la satisfacción de las necesidades básicas y de la reivindicación de las mujeres en la sociedad comunitaria.
- Se proyecta romper con el punto de descentralización que ha existido, ya que en este punto se pretende dar un espacio accesible para que mujeres y hombres puedan participar y hacer sus propios planteamientos acerca de sus necesidades y sus proyecciones.

## **MARCO REFERENCIAL PARA LA ACCION**

**Política Municipal de Género:** la introducción al enfoque de la política de género para el desarrollo local de la Alcaldía Municipal de San Vicente, busca específicamente promover la Equidad de Género reduciendo las causas y los efectos de la discriminación de género en los procesos de desarrollo de la municipalidad. Esto requiere de la actuación sostenida de los actores locales para producir cambios en la realidad social. Esta política de género tendrá en su estructura documental los siguientes elementos que implican los propósitos y las técnicas a ejecutar para el pleno desarrollo de la misma.

### **Elementos de la Política de Género:**

- Introducción
- Antecedentes del Municipio de San Vicente
- Marco Conceptual
- Diagnostico situacional de la Alcaldía Municipal de San Vicente

- Diagnostico Situacional del Municipio de San Vicente
- Legislación Municipal
- Principios de la Política
- Objetivos
- Metodología Estratégica
- Acciones a ejecutar
- Conclusión

Con estos elementos se pretende conformar y proyectar un requerimiento institucional y poblacional en el que se puedan ejecutar las líneas de acción definidas poniendo un especial énfasis en la transformación sociocultural y en la construcción de nuevas identidades femeninas y masculinas que permitan el desarrollo de las capacidades, iniciativas y opciones personales. Principalmente su acción se sustentara en la descentralización social existente entre mujeres y hombres, fomentando la participación ciudadana e implementando compromisos sociales integrales; atendiendo especialmente a los casos de inequidad que se viven con mayor vulnerabilidad social.

**Capacitación a Equipos Municipales:** La capacitación en género es un mecanismo indispensable para que las y los funcionarios municipales se abran a diferentes contenidos teóricos y prácticos y para posibilitar la aplicación de nuevos conceptos a su experiencia profesional. En este entendido la capacitación permite trabajar la realidad cotidiana para que a través de un proceso de construcción las relaciones entre mujeres y hombres puedan sentarse las bases para actuaciones que promuevan la equidad de género.

- Elementos de la capacitación:

<b>LINEAS DE ACCION</b>	<b>ACCIONES GENERALES</b>	<b>RECURSOS HUMANOS</b>
<p style="text-align: center;">Coordinación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinación general con el equipo ejecutor de la capacitación (estudiantes de la universidad de El Salvador, grupo interno de la Alcaldía Municipal de San Vicente).</li> <li>- Programación de temas a ejecutar para la capacitación del personal.</li> <li>-Establecimiento de fechas para la ejecución de temas establecidos.</li> <li>- Coordinar el apoyo del personal de la Alcaldía para la ejecución del proyecto de capacitación establecido.</li> </ul>	<p>Grupo ejecutor de la capacitación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Grupo gestor para la implementación y ejecución de la capacitación (personal impulsador de la Alcaldía Municipal de San Vicente y estudiantes de la Universidad de El Salvador Facultad Multidisciplinaria Paracentral)</li> </ul> <p>Grupo participante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajadores y trabajadoras de la Alcaldía Municipal de San Vicente</li> </ul>
<p style="text-align: center;">Sensibilización</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo de estrategias de sensibilización y capacitación en género para el personal de la institución de manera sistemática.</li> <li>- Participación en el diseño y ejecución de planes, materiales de capacitación</li> </ul>	

	y en la transversación de la perspectiva de género.	
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluar la participación de los trabajadores oyentes en la capacitación.</li> <li>- Evaluar el análisis crítico que los participantes hagan sobre los temas desarrollados y comparándolos con la realidad social.</li> </ul>	

### **Conclusión**

Las acciones a seguir para la implementación de la creación de la UNIDAD DE GÉNERO y la Política de Género, debe orientarse a la identificación y erradicación de las desigualdades de género. Asimismo, las desigualdades de género no deben afectar el acceso, interpretación y aplicación de los procesos a seguir en el proyecto de convertir una sociedad más justa y equilibrada entre hombres y mujeres, tomando en cuenta que la búsqueda por la equidad de género tiene como principal propósito cerrar las brechas de desigualdad, social, económica, laboral, política y complejamente humanitaria que ha existido en los intervalos hombres y mujeres que componen a la sociedad.