

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Ciencias Sociales

Departamento de Maestría en Desarrollo



**“DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL: OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER,
DIRECCIÓN DE DESARROLLO SOCIAL,
MUNICIPALIDAD DE GUATEMALA, GUATEMALA”.**

Trabajo de investigación presentado por Dina Mabell López Meléndez

e Iliana Isabel Rodríguez Ruano

para optar al grado académico de

Maestría en Desarrollo

Guatemala

2008

**“DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL: OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER,
DIRECCIÓN DE DESARROLLO SOCIAL,
MUNICIPALIDAD DE GUATEMALA, GUATEMALA”.**

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

Facultad de Ciencias Sociales

Departamento de Maestría en Desarrollo



**“DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL: OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER,
DIRECCIÓN DE DESARROLLO SOCIAL,
MUNICIPALIDAD DE GUATEMALA, GUATEMALA”.**

ILIANA ISABEL RODRÍGUEZ RUANO

DINA MABELL LÓPEZ MELÉNDEZ

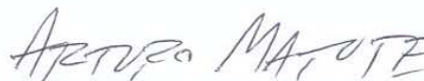
Guatemala

2008

Vo. Bo.

f) 
Dra. Cristina de Luján
Decana

Revisores:

f) 
Dr. Arturo Matute
Docente del Seminario de Investigación
Aplicada al Desarrollo 3

f) 
M.A. Renzo Rosal
Director
Maestría en Desarrollo

Fecha de aprobación: 22 de noviembre de 2008

CONTENIDO

INDICE DE CUADROS.....	v
INDICE DE TABLAS.....	vii
INDICE DE ILUSTRACIONES.....	iii
RESUMEN.....	ix
I. INTRODUCCION.....	xi
II. PLAN DE TRABAJO Y METODOLOGIA UTILIZADA.....	5
III. MARCO TEORICO.....	8
IV. MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL.....	30
V. MARCO CONTEXTUAL DEL MUNICIPIO DE GUATEMALA.....	40
VI. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER.....	72
VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	103
VIII. PROPUESTAS.....	130
IX. BIBLIOGRAFÍA.....	163
X. ANEXOS.....	169
A. Anexo 1: Índice del estado educativo y ranking por puntaje y categoría según municipio, Departamento de Guatemala, Año 2005.....	169
B. Anexo 2: Prevalencia (%) de retardo en talla en el Municipio de Guatemala (2001).....	170
C. Anexo 3: Listado de acrónimos.....	171

INDICE DE CUADROS

	Página
Cuadro 1 División Administrativa en Distritos del Municipio de Guatemala	42
Cuadro 2 Datos de población Municipio y Departamento de Guatemala según indicadores,	42
Cuadro 3 Proyecciones de Población del Municipio de Guatemala, cifras absolutas y relativas por sexo, año 2008.....	44
Cuadro 4 Desarrollo humano por país, Departamento y Municipio de Guatemala, según índices,	46
Cuadro 5 Guatemala, Índice de pobreza y coeficiente de Gini para el departamento y municipio de Guatemala, Año 2002.....	48
Cuadro 6 Índice de desarrollo relativo al género según región administrativa, Año 2000	49
Cuadro 7 Índice de Potenciación de Género según región administrativa 2000	50
Cuadro 8 Índice de Marginación para municipio y Departamento de Guatemala según indicadores	50
Cuadro 9 Población total República y Departamento de Guatemala según categoría de migración interdepartamental de toda la vida, Año 2002.	52
Cuadro 10 Principales indicadores de educación Municipio y Departamento de Guatemala (2002).....	53
Cuadro 11 Guatemala, Tasa Neta de escolaridad y relación entre mujeres y hombres en la escolaridad, año 2006.....	54
Cuadro 12 Tasa Neta de escolarización y de terminación según nivel educativo, Municipio de Guatemala (2006)	55
Cuadro 13 Guatemala, salario mensual promedio para hombres y mujeres entre 35 y 39 años de edad según nivel de instrucción.....	55
Cuadro 14 Guatemala, Tasa de Retorno privado de la educación según nivel educativo.....	56
Cuadro 15 Guatemala, Tasa de Fecundidad, tasa de fecundidad deseada, Año 2002.....	57

Cuadro 16 Guatemala, Edad mediana a la primera relación sexual, unión y nacimiento según IBS y nivel educativo, Año 2002	57
Cuadro 17 Guatemala - Tipo de asistencia durante le partos para los nacimientos en los últimos cinco años.....	58
Cuadro 18 Guatemala, indicadores del mercado laboral según características seleccionadas Población y porcentaje, Año 2004.	61
Cuadro 19 Distribución de la población por actividad económica, Municipio de Guatemala (2002).....	62
Cuadro 20 Número y superficie de fincas censales, por uso de la tierra con cultivos anuales o temporales, Municipio y Departamento de Guatemala (2003) Superficie en Manzanas.....	62
Cuadro 21 Guatemala, oportunidades de acceso a crédito para actividades productivas, 2000	65
Cuadro 22 Guatemala, violencia intrafamiliar sufrida por las mujeres de 15 a 49 años según el acceso a los medios de comunicación.....	67
Cuadro 23 Estadísticas del padrón electoral, Municipio y departamento de Guatemala a julio 2008	68
Cuadro 24 Número de comunidades organizadas y de delegaciones según distrito, Municipio de Guatemala, año 2007	70
Cuadro 25 Número de grupos y cursos impartidos según cobertura en zonas del Programa de Capacitación Técnica Productiva 2008 – Oficina Municipal de la Mujer – MUNIGUATE.....	81
Cuadro 26 Número de participantes en Programa de Capacitación Técnica Productiva, años 2007 y 2008, Oficina Municipal de la Mujer – MUNIGUATE	82
Cuadro 27 Resumen de principales datos según especialidad de Programa de Capacitación Técnica Productiva impulsado por la Oficina Municipal de la Mujer, año 2008	83
Cuadro 28 Número y porcentaje de mujeres participantes en cursos de capacitación técnica Productiva, según rango de edad y nivel de escolaridad, año 2007	84

Cuadro 29 Número de grupos atendidos según fases y por años en el Programa de Escuela Itinerante para Mujeres, OMM-MUNIGUATE	86
Cuadro 30 Fases de formación por años según zonas de cobertura de Escuela Itinerante para Mujeres, OMM-MUNIGUATE	86
Cuadro 31 Principales indicadores obtenidos de los talleres de consulta realizados a beneficiarias de programas impulsados por la OMM según categoría	95

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1 Razones políticas y económicas para impulsar la descentralización.....	10
Tabla 2 Modelo tradicional y nuevo perfil del gobierno municipal	12
Tabla 3 ¿Qué son necesidades prácticas y las necesidades estratégicas de género?	19
Tabla 4 Principales funciones de las Coordinadoras de la Oficina Municipal de la Mujer	77
Tabla 5 Líneas estratégicas de la OMM con una política de igualdad de oportunidades de aplicación en la Dirección de Desarrollo Social.....	115
Tabla 6 Propuesta recurso humano para fortalecer la OMM: puestos y posibles funciones	123
Tabla 7 Resumen de Recomendaciones para la Municipalidad de Guatemala.....	126
Tabla 8 Finalidad del Seguimiento y la Evaluación según componentes.....	131
Tabla 9 Propuesta de Instrumentos para el seguimiento de los Programas de la Oficina Municipal de la Mujer	134

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

	Página
Ilustración 1: Mapa de División Administrativa del Departamento de Guatemala.....	75
Ilustración 2: División administrativa en distritos y zonas, Municipio de Guatemala.....	75
Ilustración 3: Mapa de distribución de la pobreza a nivel nacional.	47
Ilustración 4: Estructura participativa promovida por la Municipalidad de Guatemala.	70
Ilustración 5: Organigrama de la Municipalidad de Guatemala	75
Ilustración 6: Organigrama de la Dirección de Desarrollo Social (no oficial).....	75
Ilustración 7: Diagrama del proceso de formación-capacitación recomendado para la OMM....	116

RESUMEN

En este documento se presenta un diagnóstico de la Oficina Municipal de la Mujer (OMM) de la Municipalidad de Guatemala. Tiene por objetivo contribuir al fortalecimiento de los planes y programas que actualmente impulsa la OMM y la Oficina de Desarrollo Económico Local. Este trabajo forma parte del Seminario de Investigación Aplicada al Desarrollo III, cuya práctica se llevó a cabo en el marco del Acuerdo de Colaboración entre la Universidad del Valle de Guatemala y la Municipalidad de Guatemala en 2008.

En el informe se presenta el análisis institucional de la Oficina Municipal de la Mujer y algunas propuestas para mejorar el trabajo que ésta realiza actualmente. Se recogen además, las percepciones de un grupo de funcionarios de la Municipalidad, así como, las de una muestra de las participantes en los cursos de formación y capacitación.

En general, se valoran como positivos los esfuerzos, avances y recursos que la Municipalidad ha aportado para mejorar la situación de las mujeres en el municipio. Sin embargo, aunque el tema de la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres forma parte de la agenda del gobierno municipal, éste no está formulado de manera explícita, careciendo de una política institucional que lo promueva y articule a todo nivel en las acciones que la Municipalidad realiza.

Por otra parte, se destacan los esfuerzos y alcances de los programas impulsados por la OMM: Programa de Capacitación Técnica Productiva y Escuela Municipal Itinerante para Mujeres por la Ciudadanía, Igualdad y la Equidad de Género. Para lograr mejores resultados, se plantean varias recomendaciones, entre las cuales, se sugiere la coordinación y complementariedad entre los programas de la OMM y entre las acciones que realizan otras oficinas de la municipalidad, especialmente las de la Dirección de Desarrollo Social. Así mismo, se recomienda establecer indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan medir el cumplimiento de los objetivos de la OMM y la aplicación de un sistema de evaluación y seguimiento. De igual forma se plantea, la elaboración de lineamientos de promoción y divulgación de los programas de la OMM. También, se sugiere una mayor vinculación con las estructuras participativas de la Municipalidad y con otras organizaciones de mujeres. Para llevar a cabo estas acciones se propone el fortalecimiento del recurso humano de la OMM.

Además, se plantean algunas propuestas concretas. Entre ellas destaca, la presentación de tres escenarios de mejora para la OMM y la propuesta de instrumentos para el seguimiento y evaluación de los programas en ejecución.

I. INTRODUCCIÓN

Las mujeres poseen un enorme potencial humano y de emprendimiento que puede ser aprovechado para promover y facilitar el desarrollo económico y social de un municipio, sin embargo existen diferencias en las relaciones sociales entre mujeres y hombres en las que frecuentemente las mujeres quedan en posición de desventaja social, política, económica y cultural frente los hombres.

La necesidad de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se refiere a la necesidad de corregir y revertir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad y constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes ámbitos y actividades sobre bases de igualdad y no discriminación. Para lograr este cometido se requieren cambios en el estilo de gestión municipal, cambios que promuevan un modelo participativo e incluyente de la equidad de género que permita orientar acciones de la gestión municipal para incentivar comportamientos eficaces en la producción y administración de bienes y servicios. Particular interés tiene esta consideración en el marco de las políticas sociales y de desarrollo económico local que la Municipalidad de Guatemala ha estado fomentando.

Con este trabajo se pretende contribuir al fortalecimiento de los planes y programas que actualmente está impulsando la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Guatemala y la Oficina de Desarrollo Económico Local, y brindar aportes para que el potencial de las mujeres, que en el caso del municipio de Guatemala constituyen el 53% de la población, pueda ser aprovechado y optimizado a favor de su propio desarrollo, en la consecución de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y, en consecuencia a favor del desarrollo del Municipio.

Este trabajo se llevó a cabo en el marco del Acuerdo de Colaboración, que a inicio de 2008, se estableció entre la Universidad del Valle de Guatemala, a través de la coordinación de la Maestría en Desarrollo y la Municipalidad de Guatemala, a través de la Dirección de Desarrollo Social (DDS). Según este acuerdo, se definieron dos ámbitos de estudio, por un lado el análisis de la propuesta de Política de Desarrollo Económico Local (PDELC) que impulsa recientemente la Municipalidad y, por otro, el análisis institucional de la Oficina Municipal de la Mujer en términos generales y en particular por las acciones que promueve vinculados con la PDELC.

En este informe se presenta el análisis institucional de la Oficina Municipal de la Mujer (OMM) y algunas propuestas para fortalecer el trabajo que ésta realiza actualmente.

La metodología utilizada para la realización de este trabajo se basó tanto en la compilación de información secundaria como la obtención de información primaria. En el primer caso, se consultaron diferentes fuentes documentales tanto de la Municipalidad como de otras instituciones gubernamentales y privadas; se obtuvieron datos estadísticos de las principales institucionales nacionales que los generan y se hizo lo posible por obtener información desagregada por sexo y específica del Municipio. En cuanto a la obtención de información primaria, se obtuvo a través de entrevistas, reuniones de trabajo entre otras, tanto con las personas responsables de la Oficina Municipal de la Mujer y la Dirección de Desarrollo Social como de otras dependencias de la Municipalidad; especial importancia se dio a la obtención de las percepciones de las mujeres participantes en los programas de formación y capacitación de la OMM.

El informe está estructurado en nueve capítulos con sus anexos. Previo al desarrollo de los capítulos, en la primera parte del documento se presenta el plan de trabajo y la metodología utilizada, se detallan los objetivos específicos y se describe la metodología e instrumentos utilizados. Se presenta el marco teórico que fundamenta el nuevo perfil del gobierno local, la promoción del Desarrollo Económico Local, el importante papel que juegan los Municipios en su contribución a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en la necesidad de trabajar con la perspectiva de género como herramienta metodológica. Luego, se incluye el marco normativo e institucional nacional que facilita y promueve la participación de las mujeres en el desarrollo municipal y nacional. Además, se presenta el contexto del municipio de Guatemala, se abordan aspectos territoriales, socioeconómicos y específicos relacionados con el Desarrollo Económico Local, se hizo el esfuerzo por lograr obtener datos desagregados por sexo y del Municipio; con la inclusión de este apartado se pretende hacer hincapié en la realidad socio-económica que afecta a la población del municipio Guatemala, particularmente a las mujeres. También, se presenta el diagnóstico institucional de la OMM; se presenta, por tanto, qué es la OMM, sus objetivos, su estructura organizativa, una descripción de los recursos humanos y financieros con los que cuenta, un análisis organizacional y un análisis de los programas de Capacitación Técnica Productiva y de la Escuela Itinerante para Mujeres; se incluyen las percepciones de dos colectivos importantes. Por un lado, la percepción de funcionarios y funcionarias de la Municipalidad respecto del trabajo que realiza la OMM y el fomento de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Y por otro, la percepción de una muestra de las participantes de los cursos de Capacitación Técnica Productiva y de la Escuela Itinerante para Mujeres. Luego, se presentan los principales hallazgos y las conclusiones a la que se llegó producto de la investigación y el análisis de la información. Por último, se presentan las recomendaciones para mejorar el trabajo que actualmente se realiza y en la perspectiva de promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el Municipio. Además, se

presentan propuestas concretas con las que se espera contribuir a la mejora del trabajo que actualmente realiza la Oficina Municipal de la Mujer, la Oficina de Desarrollo Económico Local, la Dirección de Desarrollo Social y la Municipalidad de Guatemala.

Tras haber realizado este proceso de investigación, reflexión y análisis, se concluye que los esfuerzos, avances y recursos que la Municipalidad ha destinado para mejorar la situación de las mujeres del Municipio de Guatemala, son indicativos de que la temática de promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está en la agenda del gobierno municipal, aunque no de manera explícita. A pesar de los esfuerzos realizados, se observa la necesidad de formular una Política Municipal de que promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que dé coherencia y articule a todo nivel los esfuerzos de la Municipalidad en este proceso.

Adicionalmente, se valoran como positivos los esfuerzos que se llevan a cabo desde los programas de capacitación técnica productiva y desde la Escuela Itinerante de Mujeres a cargo de la OMM, sin embargo para lograr mejores resultados se requiere de una complementariedad conceptual y práctica de estos dos programas y las otras acciones que realiza la OMM, así como realizar una labor coordinada y complementaria, como mínimo, entre la Oficina Municipal de la Mujer, la ODEL y el Programa de Capacitación de la Estructura Participativa. Sin embargo, ésta es una acción que se percibe de necesaria aplicación en la Dirección de Desarrollo Social en su conjunto.

Por otra parte, aunque hace falta establecer indicadores específicos que permitan determinar con datos cualitativos y cuantitativos el cumplimiento de los objetivos específicos de la OMM, se percibe que los programas de formación, capacitación y de asistencia en casos de violencia intrafamiliar tienen diferente grado de alcance con respecto a los objetivos específicos. Así por ejemplo, se están fortaleciendo las capacidades humanas de las mujeres pero, no las relacionadas con la organización; hace falta una vinculación con las estructuras participativas de la Municipalidad y con otras formas de organización propiamente de mujeres.

Un plan de trabajo conjunto de mediano plazo contribuiría a establecer el horizonte de los objetivos, así como los recursos (humanos, materiales y financieros) que se requieren para ponerlo en marcha. En cualquiera de los escenarios que se decida trabajar, un tema es fundamental: fortalecer los recursos humanos de las OMM para cumplir con calidad con las labores actuales y futuras.

Para concluir, las ponentes de este trabajo esperan que el contenido que se presenta sea de utilidad y constituya un aporte que permita, a la OMM en particular y a la Municipalidad en general, mejorar el trabajo que realiza en favor de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres del municipio de Guatemala y del fomento del Desarrollo Económico Local.

II. PLAN DE TRABAJO Y METODOLOGÍA UTILIZADA

En febrero del 2008, la Municipalidad de Guatemala, a través de la Dirección de Desarrollo Social (DDS) y la Universidad del Valle de Guatemala, a través de la coordinación de la Maestría en Desarrollo, acordaron llevar a cabo un convenio de colaboración para que las Estudiantes del último grado, realizarán su práctica profesional de Graduación y contribuirán, mediante sus aportes, a los esfuerzos de promoción del Desarrollo que la municipalidad se encuentra realizando desde hace varios años.

Según este acuerdo, se definieron dos ámbitos de estudio. Por un lado el análisis de la propuesta de Política de Desarrollo Económico Local (PDELC) que impulsa recientemente la Municipalidad y, por otro, el análisis institucional de la Oficina Municipal de la Mujer en términos generales y en particular por las acciones que promueve vinculados con la PDELC.

El equipo de trabajo que presenta este documento, se hizo cargo del análisis institucional de la Oficina Municipal de la Mujer (OMM) y los objetivos de la práctica profesional, generales y específicos que se consensuaron y acordaron con la DDS y la OMM fueron los siguientes:

A. Objetivos

1. Generales:

- Contribuir al fortalecimiento institucional de la Oficina Municipal de la Mujer de la Municipalidad de Guatemala.
- Contribuir al fortalecimiento de los planes y programas que actualmente está impulsando la Municipalidad de Guatemala a través de la Dirección de Desarrollo Social, específicamente en la elaboración de una propuesta de Política de Desarrollo Económico Local y Competitividad (PDELC)¹.

2. Específicos. En cuanto a los objetivos específicos, dado que el trabajo se dividió en dos fases (dos semestres), se plantearon los siguientes:

¹ A este objetivo se contribuirá mediante el trabajo que 7 de las 9 estudiantes de la Maestría estarán llevando a cabo específicamente en el tema del Desarrollo Económico Local y con otras secciones de la DDS y de la Municipalidad.

Primera fase (periodo comprendido entre febrero y junio de 2008)

- Realización de un diagnóstico de la Oficina Municipal de la Mujer que abarque el contexto institucional, el marco legal, el contexto del municipio y el programa de capacitación técnica productiva.
- Apoyar la sistematización de las experiencias de trabajo desarrolladas en el programa de Capacitación Técnica Productiva y la implementación de un sistema de monitoreo y seguimiento.

Segunda fase (período comprendido entre julio y octubre del 2008)

- Elaborar un diagnóstico de la Oficina Municipal de la Mujer que abarque los programas de formación, organización, violencia/riesgo y fortalecimiento de capacidades ciudadanas (información/sensibilización).
- Aportar una propuesta para el planteamiento de un plan estratégico que favorezca la institucionalización de la OMM.

B. Metodología de trabajo utilizada

En cuanto a la metodología de trabajo utilizada, se partió de lo siguiente:

- La información existente por parte de la OMM y la DDS sobre los procesos impulsados.
- Las facilidades brindadas por la OMM y la DDS para procesos de consulta al interior de la Municipalidad y con actores externos.
- Reuniones periódicas con responsables OMM-DDS y estudiantes (mínima una mensual) para discutir y revisar metodología de trabajo e instrumentos, avances y programación de actividades.
- Comunicación fluida (telefónica, correo electrónico)
- Realización de visitas a los grupos en formación o capacitación por parte de las estudiantes, para tener una mayor idea del proceso.
- Facilitación que ofreció la DDS y la OMM para el enlace con grupos en formación o capacitación.

Para disponer de la información se utilizaron las fuentes siguientes:

Instrumentos y técnicas utilizadas	Objetivo
Investigación documental	Elaboración del marco teórico
Recopilación y análisis de información secundaria tanto disponible en Web como en consultas directas realizadas a publicaciones del Instituto Nacional de Estadística, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y otras entidades públicas y privadas.	Elaboración del marco normativo y contexto del municipio.
Entrevistas a informantes clave de la Oficina Municipal de la Mujer, de la oficina de Desarrollo Económico Local y de la Dirección de Desarrollo Social.	Obtener la información específica acerca del funcionamiento y programas de trabajo de la OMM.
Reuniones con Coordinadoras de OMM y de la Oficina de DEL.	Es el mismo objetivo del instrumento anterior.
Visitas de observación durante jornadas de formación y capacitación de grupos de mujeres.	Conocer el proceso y metodología de trabajo, así como las condiciones físicas de los lugares en donde se llevan a cabo los talleres de formación y cursos de capacitación.
Cuestionario de análisis de la Oficina Municipal de la Mujer	Conocer las fortalezas y debilidades de la OMM.
Entrevistas con informantes clave de otras Direcciones de la Municipalidad.	Conocer la percepción que funcionarios y funcionarias de otras dependencias de la Municipalidad de Guatemala tienen acerca: <ul style="list-style-type: none"> • Del trabajo que realiza la Oficina Municipal de la Mujer • Desarrollo Económico Local y la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Talleres de consulta a beneficias de Programas de la Oficina Municipal de la Mujer	Conocer la percepción de las mujeres participantes acerca de los resultados y efectos de los Programas impulsados por la Oficina Municipal de la Mujer (OMM).

III. MARCO TEÓRICO

Este marco teórico se ha elaborado con el propósito de plantear los aspectos fundamentales que están ligados con el nuevo perfil del gobierno local, en el que la promoción del Desarrollo Económico Local y su contribución a promocionar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se consideran dos aspectos fundamentales de este trabajo. Se pretende con este apartado contribuir a que, tanto al Oficina Municipal de la Mujer como la Oficina de Desarrollo Económico Local, ambas dependientes de la Dirección de Desarrollo Social de la Municipalidad de Guatemala, tengan en consideración estos aspectos teóricos y les permita una mejor comprensión de los temas relacionados con la descentralización, la equidad de género, el desarrollo económico local y la participación ciudadana.

A. La descentralización

La descentralización fue uno de los elementos del paquete de reformas y reducción del Estado que organismos internacionales, como el Fondo Monetario Internacional (FMI), impulsaron en América Latina como parte de las políticas de ajuste estructural. Durante los años ochenta, se gestaron las medidas para descentralizar la economía mediante la privatización de empresas públicas, la desconcentración de la excesivamente centralizada administración pública y el fortalecimiento de los gobiernos locales, a través de la devolución de varias funciones previamente confiadas al gobierno central.

Pero ¿Qué es descentralizar? Según la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) (1998:17), la descentralización se define como la transferencia de responsabilidades en la planificación, gestión, obtención y distribución de recursos, desde el gobierno central y sus agencias, hacia las unidades de campo de agencias del gobierno, o unidades de niveles subordinados del gobierno, autoridades o corporaciones pública semi-autónomas de mayor presencia, autoridades regionales o funcionales, u organizaciones no gubernamentales privadas o voluntarias.

Se identifican tres formas principales de descentralización que se diferencian por el nivel de autonomía en la toma de decisiones de las autoridades subnacionales en relación con el gobierno central y en el alcance de las responsabilidades transferidas (CEPAL, 1998):

- Desconcentración de responsabilidades en los niveles menores por parte de los ministerios o agencias de gobierno central con poder de decisión limitado.

- Delegación o transferencia de responsabilidades de gestión a organizaciones públicas que pueden estar situadas fuera de la estructura burocrática normal del gobierno central con autoridad semi-independiente para ejecutar las tareas.
- Devolución consistente en la transferencia de responsabilidades de gestión a las unidades subnacionales de gobierno o unidades públicas en general, que deben ser claramente percibidas como entes separados sobre los cuales las autoridades centrales ejercen poco o ningún control directo, es decir tienen autoridad independiente para ejecutar sus actividades.

Así también, existen dos tipos de descentralización (ASIES, 2007): la *descentralización territorial* que supone la existencia dentro del Estado en distintos niveles territoriales de gobierno, dotados de autonomía, y tiene un significado político, en este caso, el reparto de poder entre diferentes instancias de gobierno (denominada redistribución vertical de poderes), ejercicio de actividades administrativas y la prestación de servicios públicos (dimensión administrativa). Y la *descentralización funcional o descentralización en sentido estricto*, a través de la cual se atribuyen a determinados entes u organismos públicos con personalidad jurídica propia, la gestión de ciertos servicios o el ejercicio de actividades administrativas con exclusivo carácter de gestión; ésta se da cuando el órgano local tiene la tutela de las facultades, programas y recursos trasladados, posee patrimonio propio, así como autonomía política y no se halla bajo el control jerárquico del que transfiere las facultades.

En general, a lo largo de los últimos años que se ha impulsado este proceso, se han identificado razones de tipo político y económico que lo justifican (véase tabla 1).

Transcurridos ya más de quince años de los primeros planteamientos de la descentralización, hoy para otros autores, como Bassols y Massolo (2003), la descentralización se considera como un medio dentro de un proyecto político democratizador que revitaliza y fortalece a los municipios como gobiernos locales en pleno desempeño autónomo de sus atribuciones y decisiones. Un medio que además se considera como la instancia de gobierno más próxima a las necesidades y demandas de la población, que puede conocer mejor los problemas y las potencialidades de sus territorios, y que puede estar en la mejor posición para implementar políticas sociales, facilitar el desarrollo local y articular consensos entre distintos actores y sectores. La descentralización así planteada, tiene objetivos de participación, transparencia, equidad, eficiencia, eficacia y desarrollo (2003:13).

Tabla 1 Razones políticas y económicas para impulsar la descentralización

Razones políticas	Razones económicas	
	Aspectos fiscales	Eficiencia y calidad
<ul style="list-style-type: none"> • Redistribución del poder político • Control de situaciones conflictivas • Democratización: aumentar la participación ciudadana y la representación • Reducir complejidad de lo que se decide a través de procesos político-administrativos 	<ul style="list-style-type: none"> • Expectativa de reducir déficit público • Reducción de tamaño del sector público central • Fomentar procesos de privatización de los servicios 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejor acceso a la información sobre preferencias locales, necesidades y condiciones • Eficiencia técnica: uso más apropiado y mejor combinación de resultados • Eficiencia social: combinación de insumos que refleja los valores de los individuos o de la comunidad de individuos considerados • Óptima relación entre suministro y demanda. • Introducción de mecanismos de mercado en los procesos productivos.

Fuente: elaboración propia con base información a CEPAL (1998) y Finot (2001).

Sin embargo, tal y como lo describen Bassols y Massolo (2003), además de las políticas de descentralización, otros factores y procesos han contribuido a detonar las transformaciones en las instituciones del gobierno local en América Latina, entre ellas las crisis económicas, las reformas del Estado, las transiciones hacia la democracia, la maduración y mayor pluralidad de la sociedad civil, la influencia de agencias de financiación y de la cooperación internacional.

B. El Municipio

El Municipio es la célula primaria del gobierno de las comunidades y la institución política-administrativa de base territorial con personalidad jurídica expresada en el derecho público que se encuentra más próxima y visible a la ciudadanía (Massollo, 2004:7). En el caso de Guatemala, el artículo 2 del *Código Municipal* define al Municipio como:

«...la unidad básica de la organización territorial del Estado y el espacio inmediato de participación ciudadana en los asuntos públicos, y organizado para realizar el bien común de toda la población de su distrito. Se caracteriza primordialmente por sus relaciones permanentes de vecindad, multietnicidad, pluriculturalidad, y multilingüismo.»

De acuerdo a la *Constitución Política de la República* y el *Código Municipal*, el Municipio goza de autonomía municipal, la que le permite además de elegir a sus autoridades, ejercer por medio de ellas el gobierno y la administración de intereses, obtiene y dispone de sus recursos patrimoniales, atiende los servicios públicos locales, el ordenamiento territorial de su jurisdicción, su fortalecimiento económico y la emisión de sus ordenanzas y reglamentos. Para el cumplimiento de los fines que le son inherentes coordina sus políticas con las políticas generales del Estado y en su caso, con la política especial del ramo al que corresponda.

C. Nuevo perfil del gobierno local

Con la puesta en marcha de las políticas de descentralización los municipios se encuentran en un proceso de transición entre un modelo tradicional y un modelo emergente de gobierno local. El modelo tradicional se caracteriza por el predominio de labores de provisión y administración de servicios básicos, ejecutor de obras, regulador y controlador de la participación ciudadana, concentrador de facultades en la figura del alcalde o alcaldesa, entre otras.

El modelo emergente, en cambio, se basa en su autonomía, legitimidad, liderazgo institucional y promotoria del desarrollo integral y la inclusión social, adquiere nuevas competencias, dispone de una visión integradora de los recursos disponibles en su territorio; tiene fuertes vinculaciones y cooperación con otros niveles del gobierno central, otros gobiernos locales, empresas privadas, organizaciones no gubernamentales y con la sociedad civil (véase Recuadro 1 para más detalle). La agenda municipal de las políticas públicas se amplía, se hace más compleja, integradora y actualizada.

El nuevo perfil del gobierno local, está relacionado con la gobernabilidad democrática², referida ésta al conjunto de condiciones del sistema político que juega de mediación entre sociedad y el Estado, para agregar y articular intereses, así como para regular y resolver conflictos que se susciten entre actores políticos (Massolo, 2004). Las nuevas formas de gobernabilidad democrática se expresan en cambios institucionales³, es decir de las reglas y normas que organizan las relaciones entre actores en distintos escenarios, especialmente entre el Estado y la sociedad y entre el Estado, el Mercado y la Familia (Guzmán, 2002).

² Según Massolo (2004), existen tres tipos de gobernabilidad: la dictatorial, la autoritaria y la democrática, esta última es la más destacada puesto que su legitimidad surge del ejercicio del voto y tienen vigencia las garantías y libertades cívicas y de respeto a los derechos humanos.

³ Desde una perspectiva institucional, la gobernabilidad pone de manifiesto la importancia de los valores, las pautas y organizaciones y reglas en la acción del gobierno, las que son compartidas por la mayor parte de los miembros de una sociedad gracias a procesos de comunicación, de socialización y de articulación de intereses (Guzmán, 2004).

Tabla 2 Modelo tradicional y nuevo perfil del gobierno municipal

Modelo tradicional del gobierno municipal	Perfil emergente del gobierno local
<ul style="list-style-type: none"> • Proveedor y administrador de servicios públicos básicos (funciones que deben seguir cumpliendo con eficiencia y eficacia). • Ejecutor de algunas obras públicas para darle crédito político inmediato al alcalde o alcaldesa. • Intermediario pasivo de los lineamientos y las decisiones de políticas y programas sociales del gobierno central. • Regulador y controlador de la participación ciudadana y social por medio de mecanismos institucionalizados, así como de prácticas de cooptación y clientelismo. • Concentrador de facultades y poder en el papel del alcalde o alcaldesa ("presidencialismo municipal"); débil e inoperante representación del cabildo como órgano colegiado de gobierno. • Trampolín de paso hacia niveles superiores de poder político y económico. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dotado de autonomía en la toma de decisiones, el ejercicio de sus facultades y el uso de sus recursos. • Basado en tres fuentes de legitimidad: a) elecciones democráticas periódicas, libres y limpias; b) participación plural de la ciudadanía y comunidades en los asuntos municipales; c) rendimiento y eficacia de las autoridades y servidores públicos municipales. • Desempeña un liderazgo institucional, promotor y facilitador del desarrollo local integral, orientado a la inclusión social. • Dispuesto a asumir nuevas competencias (de derecho o de hecho) y nuevos retos: la promoción social, fomento del empleo productivo, preservación del medio ambiente, rescate y estímulo a la cultura y la identidad locales, la equidad de género. • Considera en los recursos municipales, los propios (finanzas, maquinarias, personal administrativo, técnico y político) y los recursos de todo tipo que poseen y aportan las personas y comunidades (experiencias, habilidades, conocimientos, iniciativas, proyectos, elementos materiales y simbólicos). • Busca y establece vinculaciones de coordinación/cooperación con los demás niveles de gobierno, con otros gobiernos locales, con empresas privadas, con ONG y otras formas de organización de la sociedad civil, con universidades y centros de investigación, con agencias de cooperación internacional, y con asociaciones nacionales e internacionales de gobiernos locales.

Elaboración propia con base a Massolo (2004).

Estos cambios institucionales además de permitir recuperar o construir la legitimidad en las relaciones entre los actores antes indicados y de articular las dimensiones políticas y económicas para asegurar el crecimiento y la estabilidad económica y política (Guzmán, 2004), abren la oportunidad para transformar las relaciones de género entre mujeres y hombres.

D. El género o sistema social de relaciones de género

El sistema social de relaciones de género es un orden institucional, un conjunto de normas y convenciones que determinan concepciones y mentalidades e inciden en las percepciones que mujeres y hombres tienen de sí mismos, así como en sus aspiraciones, que condicionan su acceso a oportunidades al mismo tiempo que limitan el campo posible de sus elecciones (Guzmán, 2004: 11).

Los comportamientos sociales de hombres y mujeres, las normas y reglas que rigen sus intercambios, las representaciones sobre lo femenino y lo masculino son productos históricos, resultados de pactos y negociaciones sociales explícitas o implícitas entre distintos actores, grupos y colectividades. Las mujeres han entrado tradicionalmente en posiciones subordinadas en estas negociaciones debido a su posición en la división sexual del trabajo y a los diversos mecanismos institucionales que las conforman como un grupo subordinado en la división de recursos, responsabilidades, atributos, capacidades, poder y privilegio (Guzmán, 2004:11).

El género es un concepto sociológico que se refiere a los roles socialmente construidos que “debe” cumplir cada persona en función a su sexo, y que enmarcan las relaciones entre mujeres y hombres en una sociedad. Los roles de género determinan la forma en que se insertan los hombres y las mujeres en la sociedad y por lo tanto, marcan sus posibilidades de desarrollo. El concepto de género es histórico y varía según las épocas; se diferencia del sexo⁴, que identifica las diferencias fijas, biológicas, entre mujeres y hombres.

De acuerdo a Massollo (2004), los atributos socioculturales asignados a las personas a partir del sexo, convierten a la diferencia sexual en desigualdad social; ponen de manifiesto una relación social desigual entre los géneros (mujeres y hombres), entendidos como sujetos sociales y no como seres biológicos.

⁴ En la teoría feminista se distingue entre sexo y género como forma de señalar las características biológicas de hombres y mujeres separadamente de las características que son construidas socialmente en cada época histórica y en cada sociedad. Sexo, como categoría biológica, hace referencia a las características fisiológicas y sexuales de hombres y mujeres.

Estas cuestiones provocan situaciones negativas, adversas y desiguales en las mujeres con respecto a los hombres. La disparidad, con jerarquía masculina, está presente en todas las instituciones sociales: la familia, la educación formal y no formal, el lenguaje, las confesiones religiosas, el trabajo, la publicidad, los medios de comunicación, el ejercicio del poder y otros.

Si se toma el desarrollo humano y sostenible⁵ como marco de orientación de las políticas y programas del Estado, el enfoque de género cobra cada día mayor importancia ya que aquel no se puede lograr sin el reconocimiento de la contribución de las mujeres al proceso de desarrollo.

E. La equidad y la perspectiva de género

El enfoque del desarrollo humano⁶ abrió un nuevo marco para abordar el objetivo de la equidad de género; así fue plasmado en la Declaración Política de la Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing, suscrita por la mayoría de los gobiernos del mundo en 1995 y que hace de la erradicación de las desigualdades entre las mujeres y los hombres un objetivo principal de las intervenciones de desarrollo.

Para romper estas desigualdades e inequidades es necesario trabajar en la equidad de género. La equidad de género se fundamenta en el principio de igualdad, justicia y derechos humanos de las mujeres, así como en el reconocimiento de que en la sociedad y en los espacios locales, existen y se perpetúan situaciones de discriminación de las mujeres respecto a los hombres.

Con la equidad de género se pretende que mujeres y hombres tengan iguales derechos, beneficios, oportunidades y obligaciones; que tengan disfrute equitativo a los recursos y bienes sociales. No se pretende que hombres y mujeres sean iguales, pero sí que lo sean sus opciones y posibilidades de vida.

Para lograr la equidad de género se requiere un cambio en las instituciones, en las normas y reglas puesto que es a través de éstas que se perpetúan o refuerzan las desigualdades y desventajas que afectan a las mujeres.

⁵ Definido según como el proceso de ampliación de las opciones y capacidades de las personas, que se concreta en una mejora de la esperanza de vida, la salud, la educación y el acceso a los recursos necesarios para un nivel de vida digno. <http://dicc.hegoa.efaber.net/listar/mostrar/146>

⁶ Enfoque o paradigma del desarrollo humano que surge a principios de los años 90 como resultado de un proceso de crítica a la economía del desarrollo dominante, que se caracteriza por proponer el crecimiento económico como objetivo; por el contrario, el desarrollo humano afirma que éste no debe ser el objetivo central del desarrollo, sino únicamente uno de sus referentes (Pérez de Armiño, 2002).

La igualdad de oportunidades está basada en el principio de equidad. Puede haber igualdad formal pero no real cuando, pese al mandato constitucional y a la Declaración de los Derechos Humanos, las mujeres se encuentran en desigualdad de oportunidades, de trato y de derechos económicos, políticos, sociales y culturales.

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se refiere a la necesidad de corregir y revertir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en la sociedad. Constituye la garantía de que mujeres y hombres puedan participar en diferentes ámbitos (económico, político, participación social, toma de decisiones) y actividades (educación, capacitación, empleo, etc.), sobre bases de igualdad y no discriminación.

Para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se hace necesario utilizar la perspectiva de género como herramienta metodológica para detectar y analizar, ver y pensar las relaciones sociales entre mujeres y hombres y mujeres, en las que frecuentemente las mujeres quedan en posición de desventaja social, política, económica y cultural frente a los hombres (Barrera, *et al.*, 2004:16).

Con esta perspectiva, se puede detectar y analizar el impacto diferenciado, entre mujeres y hombres, de las políticas y acciones gubernamentales, o de las organizaciones no gubernamentales; permite identificar y analizar también las condiciones y posiciones sociales diferenciadas de las mujeres y de los hombres. Esta herramienta permite revisar cómo influyen hombres y mujeres en las políticas públicas y en los proyectos y programas, y de qué manera les afectan. La perspectiva de género reconoce las diferencias entre los distintos grupos de mujeres, por edad, estado civil, etnia, raza, clase social; las diferencias geográficas y regionales; los papeles asumidos por las mujeres en las distintas etapas de sus vidas; y los papeles simultáneos que desempeñan: madre-esposa-trabajadora, madre-esposa-trabajadora-gestora social, madre-esposa-cargo de representación política o funcionaria pública, jefa de hogar-trabajadora, madre soltera-trabajadora.

La perspectiva de género también permite impulsar la adquisición individual y colectiva de poder (“empoderamiento”) como estrategia para superar los obstáculos que impiden la equidad entre los géneros, ya que sólo entre sujetos pares con poder se puede construir la equidad entre hombres y mujeres (Massollo, 2003).

Finalmente, aunque no con un examen exhaustivo, la perspectiva de género permite brindar la posibilidad de establecer una nueva relación entre el gobierno local y las mujeres, haciendo

realidad la promesa de democratización y desarrollo al enfrentar simultáneamente la pobreza, la calidad de vida y las discriminación-subordinación de la mujer (Barrera y Massollo, 2003).

La perspectiva de género, como herramienta metodológica, se incorpora y utiliza a lo largo de todo el ciclo de la gestión municipal, de las acciones, proyectos, programas y políticas gubernamentales: identificación, planeación, diseño, formulación, programación, implementación y evaluación y considerando los diferentes papeles, necesidades y responsabilidades de las mujeres y los hombres.

Para desarrollar la perspectiva de género se requieren múltiples acciones de largo plazo, como cambios estructurales en las organizaciones y en las instituciones, la transversalidad y la institucionalización.

F. El nuevo perfil del gobierno municipal y la equidad de género

Tal y como se planteó en numerales anteriores, los cambios institucionales que están ocurriendo en los municipios abren la oportunidad para transformar las relaciones de género entre mujeres y hombres.

El término género es de los más recientes y nuevos que están adoptando los gobiernos locales⁷ y el más controvertido, complejo y difícil de incorporar en el nuevo perfil del gobierno local. Tradicionalmente, los gobiernos municipales acostumbran concebir y relacionarse con las mujeres como madres, esposas, amas de casa, beneficiarias pasivas, grupos vulnerables y clientelas electorales (Barrera *et al.*, 2004:14).

Los cambios institucionales que se requieren para transformar las relaciones de género pasan porque los gobiernos locales asuman la equidad social y de género como un derecho ciudadano y como una precondition del desarrollo humano sustentable; porque asuman a las mujeres y a los hombres como sujetos de derechos y como grupos de interés con quienes hay que negociar y compartir, tanto las responsabilidades como los beneficios del desarrollo.

Estos cambios institucionales implican también cambios en las políticas, en las prácticas institucionales y en las relaciones sociales; implican cambios en el estilo de gestión municipal que, como ya se indicó con anterioridad, es necesario para responder al nuevo perfil del gobierno local.

⁷ Al igual que los conceptos de rendición de cuentas, transparencia, planeación estratégica, gestión por resultados, entre otros.

La nueva gestión municipal⁸ requiere de un modelo participativo⁹ e incluyente de la equidad de género. Participativo, en tanto permite ejercer el liderazgo democrático, el desarrollo de los recursos humanos y el trabajo en equipo, la participación ciudadana y de la sociedad civil, las alianzas público-privadas y la cultura cívica de la confianza. Incluyente de la equidad de género porque el reconocimiento de la importancia de la participación de la mujer, en tanto sujeto de desarrollo, permite potenciar, dinamizar y fortalecer la democracia local, fomenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e incide en la transformación del ejercicio del poder local.

La gestión municipal con equidad de género es considerada como 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 basada en el principio de equidad. Implica orientar las acciones de la gestión municipal para incentivar comportamientos eficaces en la producción y administración de bienes y servicios (Massolo, 2004).

La gestión municipal con equidad de género requiere de:

- Incorporar procesos incluyentes y participativos, individuales y colectivos, que integren a la ciudadanía en todas sus expresiones sociales e institucionales.
- Construir alianzas entre diferentes actores de la sociedad civil, del gobierno municipal, del ámbito estatal y nacional, para articular objetivos y acciones hacia el logro de la equidad e igualdad de oportunidades en los ámbitos municipales.
- Promover y fortalecer la formación de redes sociales, como estrategia de difusión y toma de conciencia de la equidad como valor del desarrollo humano.
- Generar sistemas de información diferenciados para el análisis de género y conocer de manera objetiva las condiciones y posiciones de las mujeres en el municipio.
- Generar y mejorar los sistemas de evaluación de la gestión, considerando los objetivos logrados y propuestos en el marco de la equidad de género.

⁸ Considerada como la actividad intermedia entre el acto de gobernar y la implementación de las políticas y la realización de las metas del gobierno (Massolo, 2004:12).

⁹ Otros modelos de gestión municipal son los clientelares y el gerencial.

- Hacer la gestión más transparente, utilizando instrumentos de rendición de cuentas que permitan mostrar las decisiones y acciones de equidad de género.

G. Políticas municipales y las mujeres

De acuerdo con Barrera y Massollo (2003:35), la incorporación y permanencia en la agenda municipal de la problemática de género así como de la tarea de formular y ejecutar políticas dirigidas a las mujeres, depende de que operen tres principales factores los que, idealmente, deberían darse combinados, en el denominado triángulo ideal:

- La voluntad política del alcalde o alcaldesa.
- La presencia de mujeres, con conciencia de género o sensibles a las necesidades y derechos de las mujeres, en las representaciones políticas y cargos directivos (Concejo Municipal).
- La influencia de las luchas y organizaciones de mujeres en la sociedad civil local, con capacidad de propuestas y de cogestión.



Fuente: Alejandra Massolo.

Las políticas municipales con enfoque de género, rompen con el tradicional esquema sesgado del municipio que percibe a la mujer asociada únicamente con los asuntos de la asistencia social y con formas de atención pública limitadas a las necesidades prácticas de género y al asistencialismo puntual, aunque con su innegable contribución a paliar la grave precariedad personal y social de las mujeres en condiciones de pobreza. En las políticas con enfoque de género se suele dar prioridad a las necesidades estratégicas, aunque sin desatender las necesidades prácticas de las mujeres (Véase Tabla 3).

El inmediatismo es una de las características más comunes de las acciones locales destinadas a las mujeres, tienden a predominar las acciones puntuales y no los programas - como combinación organizada de recursos para alcanzar planificadamente unos objetivos determinados -; no se elabora un diagnóstico fundamentado de las necesidades a las que se pretende dar respuesta, no se fijan claramente los objetivos perseguidos, ni se establecen sistemas de evaluación de los programas, por tanto no se sabe con certeza su grado de impacto en la vida de las mujeres y hombres del municipio.

Tabla 3 ¿Qué son necesidades prácticas y las necesidades estratégicas de género?

Necesidades prácticas	Necesidades estratégicas
<p><i>Las “necesidades prácticas de género” son aquellas que las mujeres identifican en virtud de sus roles socialmente aceptados por la sociedad (por ejemplo: madre, esposa, ama de casa); no desafían las divisiones del trabajo por género o la posición subordinada de las mujeres en la sociedad, aunque surgen de las mismas.</i></p> <p><i>Son una respuesta a la necesidad percibida inmediata dentro de un contexto específico, y a menudo están relacionadas con las malas condiciones de vida, como por ejemplo: carencias de abastecimiento de agua potable, otros servicios básicos, vivienda y empleo.</i></p> <p><i>Las necesidades prácticas de género son sentidas y formuladas a partir de las condiciones concretas que vive la mujer en el terreno doméstico y se dirigen a la supervivencia humana</i></p>	<p><i>Las “necesidades estratégicas de género” son aquellas que las mujeres identifican en virtud de su posición subordinada a los hombres en la sociedad; varían de acuerdo a los contextos particulares y se relacionan con las divisiones del trabajo, del poder, y del control por género.</i></p> <p><i>Pueden incluir asuntos como los derechos legales, la violencia doméstica, la igualdad de salarios y el control de las mujeres de su propio cuerpo. Satisfacer las necesidades estratégicas de género ayuda a las mujeres a lograr mayor igualdad, libertad y autovaloración, desafiando la posición subordinada de la mujer.</i></p> <p><i>Son formuladas a partir del análisis y toma de conciencia de la subordinación de la mujer al hombre, según el contexto cultural y socio-político dentro del cual estas necesidades emergen y son formuladas.</i></p>

Fuente: tomado de Massolo (2004).

Romper este esquema implica, de acuerdo al nuevo perfil de gobierno municipal, apostar por una política integral de la mujer en el ámbito local, dirigida a la totalidad de las ciudadanas, que implique a todas las áreas de gestión municipal y contemple la prevención de la desigualdad y la promoción social de las mujeres como criterios básicos de actuación.

El cambio de esquema significa pasar de la “protección” a la mujer-víctima que se encuentra en situaciones de precariedad personal y social – protección con un fuerte contenido paternalista- a la igualdad de oportunidades y la articulación de una política local de carácter integral, que tiene como base la consideración de la mujer como sujeto pleno de derechos en

todos los ámbitos de la sociedad. Una política local dirigida a afectar la condición de las mujeres, en el sentido de mejorar su nivel de vida y la calidad de los servicios que reciben y demandan, así como a afectar la posición en el sentido de apuntar a la superación de las mujeres en tanto género, es decir: su ubicación social, económica y política comparada a la de los hombres, donde se encuentran los problemas de discriminación, subordinación, carencia de poder y de autoestima.

De acuerdo a Barrera y Massolo (2003:29), la incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos de la gestión municipal repercute en toda la organización; los cambios requeridos se deben dar en cuatro ámbitos:

- En lo estratégico, por cuanto implican la redefinición de objetivos, definición de políticas y evaluación de las prioridades estratégicas de la gestión.
- En lo operativo, ya que la operacionalización del principio (de igualdad de oportunidades) implica la evaluación de la estructura organizacional, de los procesos y programas y, de ser necesario, una redefinición de éstos.
- En la gestión externa, puesto que comportan extender la sensibilización hacia la comunidad y las instituciones públicas o privadas relacionadas con los ámbitos de gestión municipal, y generar redes de apoyo para sostener la continuidad del proceso.
- En lo personal, porque funcionarios y funcionarias son la base sobre la cual recae todo proceso de cambio. Si no se ha logrado su compromiso con la promoción de la igualdad de oportunidades, difícilmente se pueden concretar los desafíos.

La incorporación de la perspectiva de género en la gestión municipal exige además:

- Disponer de información y conocimiento de la realidad de la vida de las mujeres en el territorio municipal.
- Disponer de un registro sistemático y actualizado de información desagregada por sexo según los indicadores demográficos, socioeconómicos y habitacionales. Disponer de información cualitativa y cuantitativa desagregada que permita aportar para el diseño de proyectos, programas y políticas.
- Trabajar hacia dentro del gobierno local, puesto que el equipo que lo constituye también cuenta con presencia y participación de mujeres en su funcionamiento cotidiano. Se hace necesario también recabar y analizar la información sobre sus propias mujeres, quienes forman parte de la propuesta global de políticas y de intervención desde una perspectiva de género.

- Requiere el involucramiento y competencia intersectorial, de todas las áreas y direcciones de la organización política administrativa: la transversalidad¹⁰ es un criterio básico que se opone al criterio más común de segregación de la problemática de la mujer, a un lugar acotado y desarticulado del resto, como tema de competencia exclusiva “de las mujeres” y de menor jerarquía entre los asuntos municipales. La transversalidad permite enfatizar que es una política institucional del gobierno local que compromete al conjunto. Combatir el problema de la desigualdad corresponde a todas las autoridades municipales, y no sólo a las que se encargan de las cuestiones relacionadas con las mujeres. Las políticas de igualdad son efectivas cuando implican a todas las personas con responsabilidad política y técnica, y cuando pretenden atacar los distintos aspectos de la desigualdad (Fernández 1998).
- La disponibilidad de un equipo humano calificado en el análisis de la perspectiva de género que permita la promoción de acciones estratégicas de equidad que impliquen el respeto a los derechos de las mujeres, el control y acceso a los recursos y la toma de decisiones.

Un supuesto a tener en cuenta en la promoción de políticas municipales con enfoque de género es la inestabilidad institucional y política de los gobiernos municipales. La ausencia de recursos y las resistencias ideológicas a que la perspectiva de género se convierta en una política transversal de la propuesta municipal, son factores fundamentales a tomar en cuenta para el desarrollo de estrategias de negociación alternativas frente a un contexto local-territorial en permanente cambio. (Massolo: 2004).

Para asegurar la sostenibilidad y legitimidad dentro del gobierno local, se requiere que las políticas locales de género se institucionalicen. A este respecto, no hay modelos únicos para la institucionalización, la creación de una instancia específica dependerá del ejercicio de la autonomía y adaptación al medio; puede adoptar diversos formatos y denominaciones; sin embargo, algunos criterios que en la opinión de Barrera y Massolo (2003:36) son básicos, son los siguientes:

- Posicionamiento de jerarquía dentro del organigrama con el propósito de evitar la marginación y el aislamiento de la instancia específica de mujeres; se necesita que pueda ejercer influencia y desarrollar la capacidad de sensibilización, coordinación y transversalidad, sobre áreas y órganos de la institución municipal.
- La disponibilidad de recursos propios garantizados dentro del presupuesto municipal, de manera que se inserte en las políticas y acciones de equidad de género junto con otros gastos legítimos y necesarios que debe hacer el gobierno local.

¹⁰ La transversalidad de género es una metodología de trabajo y se aplica cuando, por ejemplo en el ámbito de la gestión municipal, las políticas de igualdad implican a todas las personas con responsabilidad política y técnica, y cuando pretenden atacar los distintos aspectos de la desigualdad. (Barrera y Massolo (2000:34).

- La cultura institucional de género dispuesta a la articulación de consensos, a la cogestión, abierta al pluralismo político y a las alianzas por objetivos comunes, dispuestas al cuidado y presentación de los avances y logros por encima de las divisiones partidarias.

H. Desarrollo económico local

Otra de las funciones del nuevo perfil del gobierno local es la promoción del Desarrollo Económico Local (DEL) en su territorio. Por DEL, se entiende al proceso mediante el cual los sectores público, privado y no-gubernamental trabajan colectivamente para crear mejores condiciones de crecimiento económico, generar empleo y contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas del municipio (Swinburn, *et al.*, 2006)

El propósito del desarrollo económico local (DEL) es fortalecer la capacidad económica de una área local para mejorar su futuro económico y la calidad de vida para todos y todas.

De acuerdo al Sitio de Desarrollo Económico Local (SIDEL)¹¹, el DEL se explica en función de cinco dimensiones básicas:

- *Lo territorial:* El DEL se produce en un espacio geográfico delimitado por características físicas, socioculturales y económicas particulares. Su impulso obliga a identificar diferentes territorios para que las iniciativas respondan a las características específicas y la vocación económica.
- *Lo económico:* Analiza las relaciones económicas que se dan en el territorio, valorando las oportunidades, limitantes y fortalezas, bajo una orientación de competitividad y eficiencia.
- *Lo sociocultural:* Pone énfasis en las personas que actúan en una zona determinada, sus formas de relacionarse, los patrones culturales y los valores que constituyen la base para impulsar las iniciativas DEL.
- *Lo ambiental:* La sostenibilidad ambiental debe estar en armonía con las actividades económicas para no poner en riesgo los potenciales y oportunidades de largo plazo. Por eso, se necesita la intervención institucional que permita disponer de normas apropiadas para proteger el medio ambiente.
- *Lo institucional:* Se integra por las organizaciones privadas y públicas, las organizaciones sociales y comunales existentes en el territorio, sus relaciones, procedimientos y reglas de actuaciones, así como la normatividad que tiene como función el gobierno nacional y municipal. Además, lo institucional también se relaciona con la existencia de reglas del mercado y su función reguladora del sistema económico nacional.

¹¹ Iniciativa promovida por el Programa Promoción de Microempresa, Pequeña y Mediana Empresa en Guatemala, PROMOCAP, la Misión Técnica Alemana GTZ, en coordinación con su contraparte, el Ministerio de Economía (MINECO). Más información en <http://www.infomipyme.com/Docs/GT/sidel/somos.htm>

En cuanto a los actores clave del Desarrollo Económico Local, según SIDEL y otros autores coinciden en que son: las empresas y personas emprendedoras locales, las asociaciones empresariales y profesionales, el Gobierno Nacional y Municipal; la administración pública desconcentrada y descentralizada, las ONG con enfoque económico y de servicios empresariales y las universidades y centros de investigación.

Varias dimensiones se pueden trabajar en la promoción del DEL:

- La económica en la cual el empresariado local utiliza su capacidad para organizar los factores productivos locales con niveles de productividad suficientes para ser competitivos en los mercados.
- Formación de recursos humanos, en la que actores educativos y de capacitación acuerdan, con los emprendedores locales, la adecuación de la oferta de conocimientos a los requerimientos de la innovación de los sistemas productivos locales.
- Sociocultural e institucional, en la que los valores e instituciones locales permiten impulsar o respaldar el propio proceso de desarrollo.
- Político-administrativa, en la que la gestión local y regional facilita la concertación pública-privada a nivel territorial y la creación de entornos innovadores favorables al desarrollo productivo y empresarial.
- Ambiental, que incluye la atención a las características específicas del medio natural local, a fin de asegurar un desarrollo sustentable ambientalmente.

Como ya se describió en este apartado, el Desarrollo Económico Local es un concepto y proceso complejo y multidimensional que puede afectar o beneficiar a las personas de un territorio. El DEL, no es neutro de género, está dirigido a las personas y, por tanto, debe tomar en consideración las relaciones sociales y desigualdades entre hombres y mujeres, sus diferentes condiciones y posiciones, sus diferentes necesidades y expectativas, las jerarquías de poder y toma de decisiones entre hombres y mujeres.

I. El Desarrollo económico local y la equidad de género

Tal y como lo advierte el documento de Desarrollo Local con equidad de Género del Programa de las Naciones Unidas de El Salvador, una premisa del enfoque de género en el desarrollo local es que las relaciones desiguales de género son un obstáculo para la propia dinámica del desarrollo ya que impregnan y afectan, de una u otra manera, las visiones, los proyectos y objetivos que proponen y promueven la apuesta por el DEL (PNUD: 2006).

Por ejemplo, la distribución desigual del acceso, el uso y el control de los recursos productivos entre mujeres y hombres, tales como trabajo, tierra, capital, información, crédito, nuevas tecnologías, recursos naturales, vivienda, entre otros, contribuyen a las limitaciones que tienen las mujeres para generar ingresos y obtener beneficios acordes con los aportes que realizan (PNUD; 2006:81). Las exclusiones, desigualdades y discriminaciones de género influyen en el mercado laboral, en el reparto desigual del trabajo no remunerado y en los diferentes usos del tiempo de hombres y mujeres. El ejercicio de la violencia física y simbólica contra la mujer es otro aspecto que condiciona y limita las posibilidades de desarrollo de las propias mujeres y del aporte a su familia y comunidad.

El documento del PNUD ya citado (2006), hace énfasis en las ventajas que tiene la incorporación de la perspectiva de género al Desarrollo Económico Local: a) aporta una manera diferente de mirar y pensar la vida social, las necesidades y demandas, los objetivos y beneficios del desarrollo; b) es una perspectiva guiada por el principio de equidad y no discriminación-subordinación de las mujeres; c) Permite reconocer la diversidad de necesidades y demandas de mujeres y hombres, sin disolverlas en una abstracta neutralidad de “comunidad”, “pueblo”, “gente”; d) Pretende el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres, a fin de superar los obstáculos que impiden la equidad entre los géneros.

La equidad de género debe ser una de las bases fundacionales del desarrollo económico local, porque significa equivalencia en términos de derechos, beneficios, oportunidades y obligaciones para mujeres y hombres. Supone el beneficio equivalente y el disfrute equitativo de hombres y mujeres de los bienes sociales, las oportunidades de los recursos y las recompensas.

Para contribuir a los aspectos antes indicados, se requiere que los programas y proyectos contribuyan a transformar las relaciones de género existentes, que permitan satisfacer necesidades prácticas, a la vez que se promuevan los intereses estratégicos de género, incidiendo sobre la condición y posición de las mujeres en cada particular contexto territorial, sociocultural y político (PNUD:2006).

1. El Desarrollo Económico Local y el aporte de las Mujeres. En la actualidad, hay un mayor reconocimiento de las contribuciones que las mujeres hacen a la economía y al desarrollo en general, tanto en el ámbito familiar, como municipal y nacional. Las mujeres han aumentado su participación en la economía, formal pero principalmente en la informal, de manera continua a lo largo de las dos últimas décadas en Latinoamérica y el Caribe, sin embargo todavía existen obstáculos para su integración completa en la actividad económica.

En las áreas urbanas, la mayor parte de las mujeres pobres y extremadamente pobres, se involucran en la denominada economía informal¹², debido al bajo nivel educativo y las escasas oportunidades de empleo disponible. Esto supone, según la Organización Internacional del Trabajo¹³ un empleo precario, menos protección y seguridad social que los empleos en la economía formal; ganar un sueldo mucho más bajo que en los sectores formales y trabajar a tiempo parcial sin que exista un contrato escrito.

Las mujeres se ven más afectadas por esta inseguridad laboral que los hombres debido a que la proporción de mujeres en la economía informal es considerablemente mayor que la de los hombres. Frente al aumento de la cantidad de hogares mantenidos por mujeres, en muchos países éstas se ven obligadas a aceptar empleos informales mal remunerados para asegurar la subsistencia de sus familias. Los sectores informales ofrecen empleos para la mano de obra femenina poco calificada y poco productiva.

Dado lo anterior, cualquier iniciativa de Desarrollo Económico Local que se impulse en el territorio municipal, conlleva la necesaria incorporación de la perspectiva de género de tal manera que permita conocer y analizar las diferentes necesidades, problemas y aportes de mujeres y hombres, y brindar especial atención para lograr que las mujeres tengan igualdad de oportunidades ocupacionales, de ingresos y de valoración de su trabajo. ¿El sistema de género restringe o facilita los tiempos para la participación de las mujeres?

J. ¿Qué es la participación?

La participación es un elemento clave para posibilitar el desarrollo comunitario y el desarrollo económico local. Es un proceso que favorece el fortalecimiento de las capacidades de las personas, de los grupos y de las organizaciones. Es también un derecho tan importante como el derecho de libertad de expresión, el acceso a la igualdad de oportunidades o a una vida digna. Además, la participación puede ser en un proceso pedagógico que propicia el crecimiento personal y organizacional, y que produce cambios en la vida privada y pública de una localidad. Este hecho es especialmente válido para las organizaciones y grupos de mujeres que luchan por mejorar sus condiciones de vida. La participación ayuda a visibilizar colectivos y problemas

¹² Según Rosales, WIEGO (Women in Informal Employment Globalizing and Organizing) propone la siguiente definición: "Todos los trabajadores (rurales y urbanos) que no gozan de un salario constante y suficiente, así como todos los trabajadores a cuenta propia-excepto los técnicos y los profesionales- forman parte de la economía informal. Los pequeños comerciantes y productores, los microemprendedores, los empleados domésticos, los trabajadores a cuenta propia que trabajan en sus respectivas casas y los trabajadores ocasionales (los lustradores, los transportistas, la gente que trabaja a domicilio, por ejemplo en la confección o en la electrónica, y los vendedores ambulantes) integran la categoría informal de la economía. Tomado de http://www.global-labour.org/la_economia_informal.htm

¹³ Citado por el Sindicato de Telefonistas de México); véase <http://www.strm.org.mx/acso/partmujerlab.htm>

sociales que algunas veces no son tomados en cuenta y permite sacar a luz demandas que requieren soluciones conjuntas (ALBOAN *et al*, 2007:12).

Participar significa tomar “*parte de algo*”. Es un acto social, nadie puede participar de manera privada o exclusiva, solo se puede “ser *parte de*” en donde existe una organización que abarca por lo menos a dos personas (Merino, 2001:9). En la sociedad actual no se puede dejar de participar, incluso quien cree que no involucrándose en los acontecimientos sociales no participa, en realidad están dando un voto de confianza a quienes toman las decisiones. Por otra parte, tampoco se puede participar en todos los acontecimientos sociales. No solo porque la participación exige cierto nivel de compromiso y responsabilidad, sino porque además los espacios para participar son muchos y algunos muy extensos. De manera que la verdadera participación, la que se produce con un acto de voluntad, requiere una selección de oportunidades. La decisión de participar en un ámbito determinado lleva consigo la decisión de renunciar a participar en algún otro espacio de la acción colectiva (*Ibid*, 2001:10).

El medio social, político y económico y las características particulares de las personas constituyen los motores de la participación, es decir: el ambiente y la persona. De ahí que la participación sea un proceso complejo que involucra, tanto innumerables circunstancias o motivos que pueden inhibirla o incentivarla, como las razones estrictamente personales que lleva a una persona a tomar la decisión de participar (ALBOAN *et al*, 2007: 13).

La participación involucra tanto el ámbito personal como el social (ALBOAN, *et al*, 2006:34), es:

«un proceso interactivo a través del cual la gente experimenta un cambio personal y social, les capacita a tomar parte en acciones para lograr cierta influencia sobre las organizaciones e instituciones que afectarán sus vidas y la de la comunidad en la que viven».

Sin embargo, la participación no se da siempre con la misma intensidad, no todas las personas se involucran con el mismo grado de responsabilidad y constancia. La publicación de ALBOAN (*Ibid*,35), denominada *De la ciudadanía local a la global y de la ciudadanía global a la local*, diferencia niveles de participación en función de la responsabilidad que asumen los y las participantes, tales como:

- *Formar parte*: se refiere a la pertenencia de una persona en un grupo. Formar parte de un grupo significa estar conectado con un sistema de comunicación donde cada persona es, a la vez, receptora y emisora.

- *Sentirse parte*: es un sentimiento necesario para la autonomía del individuo que implica a vez el acceso directo a nuevas relaciones sociales.
- *Tomar parte*: se refiere a la posibilidad de tener una función dentro del grupo o comunidad de forma duradera asumiendo cierto grado de responsabilidad y compromiso.
- *Tener parte*: implica el desempeño directo de varias acciones posibles, constantes y coherentes, significa un grado de responsabilidad más fuerte dentro del grupo.

1. **Participación ciudadana.** Se denomina participación ciudadana al proceso en el cual la ciudadanía toma parte en las decisiones del gobierno de un país, ciudad o comunidad. De acuerdo al marco conceptual de la participación ciudadana trabajado por el Proyecto Regional de Gobernabilidad del PNUD, la participación ciudadana es un proceso continuo en el cual se integra al ciudadano en forma individual o participando en forma colectiva, en la toma de decisiones, la fiscalización, control y ejecución de las acciones en los asuntos públicos y privados, que lo afectan en lo político, económico, social y ambiental para permitirle su pleno desarrollo como ser humano y el de la comunidad en que se desenvuelve.

A través de la participación ciudadana, la población puede contribuir a mejorar la política y la gestión de los asuntos públicos. Es imprescindible la participación de todos los hombres y mujeres que quieran implicarse en los problemas que les afectan, aportando puntos de vista, inquietudes y soluciones¹⁴.

En el Módulo Participación Ciudadana de los Manuales de Gestión Municipal, editados por el Programa de Municipios para el Desarrollo Local –PROMUDEL-, (2007:9), se destaca que la participación ciudadana es importante porque:

- Contribuye a construir la democracia.
- Aumenta la confianza de la población en las autoridades municipales y ayuda a mantener y fortalecer la legitimidad de estas autoridades.
- Permite transmitir de una mejor forma las inquietudes de los ciudadanos y ciudadanas.
- Ayuda a resolver conflictos, favorece los acuerdos y la toma de decisiones públicas.
- Facilita que la población pague los arbitrios municipales cuando se conoce en qué se invierten esos fondos.

¹⁴ Centros de estudios sociales y de Opinión Pública, “Participación Ciudadana”, s/f, en http://www.cddhcu.gob.mx/cesop/Comisiones/d_pciudadana.htm

- Favorece que las autoridades municipales alcancen mayores resultados en su gestión a pesar de que los recursos puedan ser insuficientes. Nadie mejor que la ciudadanía conocen sus necesidades y demandas, por esta razón, pueden proponer soluciones prácticas y sencillas y facilitar la movilización de recursos comunitarios.
- Contribuye a fomentar una ciudadanía que tiene mayor interés por los asuntos públicos, por cooperar con otras personas siendo respetuosa de quienes son diferentes.
- Refuerza los vínculos sociales entre las personas, lo cual puede llegar a favorecer la comprensión intercultural.

La motivación es un elemento clave, tanto para iniciar el proceso de participación como para permanecer activo (a) a lo largo del mismo, por lo cual es importante que la participación sea vista como algo vinculado a la vida cotidiana de las personas, a sus necesidades y a sus sueños. La participación es un proceso que demanda esfuerzo, tiempo, dedicación, compromiso pero que puede generar satisfacción y bienestar. Es importante que las organizaciones a lo largo del proceso de participación presten atención a las motivaciones del grupo y sean capaces de detectar si éstas han cambiado, de manera que puedan ser flexibles y adaptarse a los cambios que puedan surgir (ALBOAN *et al.*, 2007: 13).

2. Elementos para mejorar o propiciar la participación. De acuerdo a la sistematización de experiencias de participación ciudadana que ha llevado a cabo la Fundación para el Desarrollo ALOBAN, el Instituto de Derechos Humanos Pedro Arrupe¹⁵ y Hegoa¹⁶(2007:14); las organizaciones educativas y las vinculadas con el trabajo con mujeres reconocen los siguientes valores clave para lograr que el proceso de participación funcione:

- Una historia compartida.
- Conocimiento de la realidad.
- Confianza.
- Capacidad de diálogo.

Se señala además que, el hecho de que una organización o institución sea vista como un espacio en los que se genera solidaridad y hermandad, es un aspecto destacado especialmente en los grupos de mujeres. Para muchas mujeres estos espacios han sido el ambiente propicio para sanar dolores y curar miedos (*Ibid*, 2007:14).

«Para crear estos espacios es necesario generar un ambiente de acogida, confianza y aprendizaje íntimo, en el que se privilegia la palabra, el respeto a las diferencias y se favorece la construcción de tejidos comunicativos.»

¹⁵ El Instituto de Derechos Humanos Pedro Arrupe pertenece a la Universidad de Deusto, Bilbao.

¹⁶ Instituto de estudios sobre desarrollo y cooperación internacional.

Estas relaciones son el fruto de un trabajo sostenido en el tiempo en el que debe haber una reflexión permanente que ayude a construir valores, conceptos y métodos.

La participación es un proceso infinito de aprendizajes que contribuye a desarrollar la capacidad de relacionarse con otras personas y, al mismo tiempo ayuda a fortalecer el desarrollo de la propia persona, la construcción de su subjetividad y el desarrollo de su propia identidad (*Ibid*, 2007:15). Las mujeres que trabajan colectivamente aprenden a reconocerse a sí mismas y relacionarse de una manera diferente con otras personas. Pertenecer a un grupo en el que se puede compartir, dar y recibir, ganar confianza y dialogar es fundamental para el desarrollo y crecimiento personal.

El **municipio** es el que está más cerca de los ciudadanos, es el primer escalón en la organización del Estado. De ahí la importancia de los espacios, actividades y procedimientos que facilitan la organización comunitaria y la participación ciudadana. Por esta razón, es que en el municipio tienen tanta importancia los espacios y procedimientos que faciliten la participación y la organización comunitaria (KAS, 2007:29).

IV. MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL

A. Marco normativo

En Guatemala existe un marco legal vigente que promueve y facilita la participación de las mujeres en el desarrollo del país y, en particular, en el ámbito de los municipios. Este marco normativo incluye: a) las convenciones internacionales suscritas y aprobadas por el Estado de Guatemala; b) la legislación nacional que a su vez se ve influida por las primeras; c) las políticas nacionales y el d) marco institucional.

1. **Internacional.** Como parte de las convenciones y conferencias internacionales suscritas y aprobadas por el Estado guatemalteco relacionadas con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, se encuentran las siguientes:

- a. En 1948, la Asamblea General de las naciones Unidas aprobó y proclamó la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**. En esta Declaración, aprobada por Guatemala, específicamente en el Artículo 1, se considera que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.
- b. En 1952, se firmó la **Convención sobre los derechos políticos de la Mujer**, en la cual se reconoce que las mujeres tienen derecho a votar en todas las elecciones en igualdad de condiciones con los hombres sin discriminación alguna (Arto. 1); además las mujeres son elegibles para todos los organismos públicos electivos establecidos por la legislación nacional, en condiciones de igualdad con los hombres (Arto. 2). Guatemala ratificó esta convención el 7 de octubre de 1959.
- c. La **Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos, en Viena**, Austria, 1993. En esta conferencia se aprueba que los derechos humanos de la mujer y la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales; además ratifica el derecho a la plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas

de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional (Artículo 18).

- d. **La Declaración y la Plataforma de Acción de las IV Conferencia Mundial sobre la Mujer**, de Beijing, China, en 1995, en la cual se formuló la Plataforma para la Acción Mundial (PAM), que contiene las prioridades definidas por las mujeres para alcanzar los objetivos de CEDAW.
- e. La **Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer**, más conocido por CEDAW (por sus siglas en inglés) de las Naciones Unidas, aprobada en 1979, suscrita por el Gobierno de Guatemala en 1983 y ratificada por el Congreso de la República en el 2002.
- f. La Convención **Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer**, conocida como la “**Convención de Belem do Pará**”, Brasil, de 1994. Esta ratificación implica el diseño e implementación de políticas encaminadas a promover la participación efectiva de las mujeres en el desarrollo social, tal y como se indica en uno de los considerandos del Decreto 7-99. Esta Convención parte del reconocimiento y de la preocupación por los niveles de discriminación, exclusión y violencia contra las mujeres en el mundo. Compromete a los Estados Parte que la ratifican, a adoptar medidas en todas las esferas, y en particular en la política, social, económica y cultural, incluso en aquellas de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Además, hace planteamientos para que los Estados Partes reconozcan la violencia ejercida contra las mujeres en todos los países como una violación a sus derechos humanos, define el fenómeno y establece un grupo de derechos que son violados tales como: el derecho a que se respete su vida; se respete su integridad física, psíquica y moral; a la libertad y a la seguridad personales; a no ser sometida a torturas; a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia; a igualdad de protección ante la ley y de la ley; a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos; a libertad de asociación; a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley, a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

La Convención también establece los Deberes de los Estados Parte y determina su obligación para que tomen las medidas (jurídicas, institucionales, etc.) necesarias para que este fenómeno disminuya hasta desaparecer.

- g. Con el Decreto Legislativo 9-96, de marzo de 1996, se aprobó el Convenio 169 sobre los Pueblos Indígenas y Tribales en países independientes, ratificado el 10 de abril de 1996 según Decreto Legislativo 9-96 de marzo de 1996.
- h. El Estado de Guatemala también ha participado en una serie de Conferencias Mundiales en las que se han incluido o especificado acciones favorables a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres; entre ellas, las conferencias mundiales de la mujer, la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos, la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, entre las más relevantes, llevadas a cabo entre 1975 y el año 2000.
- i. Más recientemente la Declaración del Milenio aprobada en la Asamblea General de las Naciones Unidas, propone cumplir los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)¹⁷, y que para el 2015 se hayan producido cambios profundos y de calidad en la vida de las poblaciones más pobres entre las que se cuentan las mujeres, la juventud y los pueblos indígenas. El tercer objetivo del milenio es el de la igualdad de género y la autonomía de la mujer.

Todas estas convenciones y conferencias internacionales son importantes respaldos para las políticas públicas de equidad de género, tanto nacionales como locales, ya que aportan el pensamiento global para actuar localmente, sin embargo, éstos son aún muy poco conocidos y utilizados como herramientas de argumentación, defensa y acción.

Es importante destacar cómo, en el ámbito internacional, los diferentes esfuerzos internacionales que las mujeres han promovido han motivado mayor reflexión, así como apoyar la ratificación de convenios internacionales y la elaboración de un marco jurídico nacional.

¹⁷ Los ODM constituyen un plan convenido por todas las naciones del mundo y todas las instituciones de desarrollo más importantes a nivel mundial.

2. **Legislación nacional.** En cuanto a la legislación nacional, existen varias leyes que favorecen la participación e igualdad de oportunidades de las mujeres. Entre estas leyes, se encuentran las siguientes:

- a. Desde la *Constitución Política de la República* se reconoce la libertad e igualdad de oportunidades y responsabilidades entre las mujeres y los hombres (Arto. 4). Los artículos que se considera tienen relación con la promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres son: a) artículo 33 de la Constitución relacionado con el derecho de reunión y manifestación; b) el artículo 34, relacionado con el derecho de asociación; c) el artículo 35 que reconoce la libre emisión del pensamiento; d) el artículo 135, en el que se reconocen los deberes y derechos cívicos, en particular trabajar por el desarrollo cívico, cultural, moral, económico y social de los y las guatemaltecas; d) el artículo 136, en el que se estipulan, entre otros, los deberes y derechos políticos de elegir y ser electo o electa; optar por cargos públicos y el de participar en actividades políticas.
- b. *Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar*, aprobada según Decreto número 97-1996, para operativizar acciones a nivel nacional con relación a la violencia contra las mujeres, definiéndola como una violación a los derechos humanos de las mujeres. Esta ley regula la aplicación de medidas de protección necesarias para garantizar la vida, integridad, seguridad y dignidad de las víctimas de violencia intrafamiliar. La ley tiene como objetivo brindar protección especial a mujeres, niños, niñas, jóvenes, ancianos y ancianas y personas, discapacitadas, tomando en consideración las particularidades de cada caso. Establece también que las medidas de protección se aplicarán independientemente de las sanciones específicas establecidas por los Códigos Penal y Procesal Penal, en el caso de hechos constitutivos de delito o falta.
- c. La *Ley de Dignificación y promoción integral de la mujer*, según decreto número 7-99 del Congreso de la República. La discriminación y violencia de todo tipo contra las mujeres, así como la marginación social son aspectos que el Congreso considera pueden legislarse. Los objetivos de esta Ley son dos (Arto. 2):
 - Promover el desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, política y social de Guatemala.
 - Promover el desarrollo de los derechos fundamentales que con relación a la dignificación y promoción de la mujer, los cuales se encuentran establecidos

en la Constitución Política de la República, las convenciones internacionales de derechos humanos de las mujeres y los planes de acción emanados de las conferencias internacionales sobre la temática de la mujer, correspondiendo tal promoción a las instituciones públicas y privadas en lo que fueren aplicables.

Esta ley es importante ya que identifica la necesidad de definir políticas que desarrollen contenidos y mecanismos mínimos para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres (Arto. 6); mecanismos en la esfera privada (Arto. 8), entre ellos están la libre elección de cónyuge, ejercicio de tutela, custodia, elegir profesión y ocupación; propiedad, adquisición y gestión de bienes; el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en la redistribución, equidad y ejecución de las tareas relativas a las labores domésticas, crianza y cuidado de los hijos. También considera acciones para garantizar la equidad en la educación (Arto. 9); enseñanza en la capacidad técnica (Arto. 10); y mecanismos mínimos en la esfera de trabajo (Arto. 12). Entre otras esferas, se incluye la de prevención y erradicación de la violencia contra la mujer (arto. 17), tanto en el ámbito público como privado.

- d. Con el Decreto Legislativo Número 42-2001, de septiembre del 2001, se creó la *Ley de Desarrollo social*, con la que se establece un marco jurídico que permite implementar los procedimientos legales y de políticas públicas para llevar a cabo la promoción, planificación, coordinación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones gubernativas y del Estado, encaminadas al desarrollo de la persona humana en los aspectos social, familiar, humano y su entorno, con énfasis en los grupos de especial atención (Artículo 1). En el artículo 11, se establece como obligación del Organismo Ejecutivo, alcanzar la plena integración y participación de la mujer en el proceso de desarrollo económico, social, político y cultural (numeral 7). En su artículo 16, reconoce el colectivo de las mujeres como grupo o sector que merece especial atención en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de la política de desarrollo social. Esta ley no escapa del ámbito de las entidades descentralizadas y autónomas¹⁸ como los Municipios.

Cabe mencionar algunos esfuerzos nacionales e institucionales, a través de los cuales, se ha ido incorporando el tema en la agenda política, económica y social de Guatemala. Tales como: los diferentes planes de acción en el ámbito del desarrollo de Guatemala, el Plan de Gobierno

¹⁸ Tal y como lo indica el artículo 134 de la Constitución Política de la República, el municipio y las entidades autónomas y descentralizadas actúan por delegación del Estado.

1996-2000, la Matriz de Política Social 2000-2004; la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas y el Plan de Equidad de Oportunidades 2001-2006.

También constituyen un marco legal aquellas leyes que posibilitan la organización, opinión y participación de la sociedad, especialmente a nivel local, tales como:

- e. *Código Municipal*. Como documento clave que regula, orienta y da vida al municipio. En el transcurso de la historia se ha adaptado a los nuevos procesos políticos, culturales, sociales y económicos del país y, dentro de este nuevo proceso de modernización y descentralización del Estado, el municipio tiene una nueva visión de la administración, del poder local y de la autonomía municipal y enfatizando una visión que parte de la realidad socio cultural y económica del país.

En este nuevo proceso, el municipio es definido como la unidad básica de la organización territorial del Estado y es el espacio inmediato de participación ciudadana en los asuntos públicos (Art. 2.) esto implica la existencia de una estrecha coordinación de las políticas públicas municipales con las políticas del Estado (Art.3) pero dentro del marco de la autonomía municipal.

Esta visión hace del municipio una institución autónoma de derecho público que tiene personalidad jurídica y capacidad para adquirir derechos y obligaciones para el cumplimiento de sus fines (Art.7.) El artículo 36 establece la creación de comisiones, que realicen estudios y emitan dictámenes sobre los diversos asuntos que le competen, entre éstas la Comisión de educación bilingüe intercultural, cultura y deportes, la de salud y asistencia social, la de los derechos humanos y la paz y la de la familia, la mujer y niñez. El Código asigna a las Comisiones señaladas la función de presentar sus dictámenes e informes al Consejo Municipal y las faculta para proponer las acciones que sean necesarias respecto a los asuntos estudiados (Art. 37).

- f. *Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural*, creada según decreto No. 11-2002 del Congreso de la República de Guatemala. El sistema de consejos de Desarrollo se considera el principal medio para llevar a cabo el proceso de planificación democrática del desarrollo, tomando en cuenta principios de unidad nacional, multiétnica, pluricultural y multilingüe de la nación (Arto. 1). El objetivo del Sistema de Consejos de Desarrollo, según artículo 3, es organizar y coordinar la administración pública mediante la formulación de políticas de

desarrollo, planes y programas presupuestarios y el impulso de la coordinación institucional pública y privada.

Según el artículo 4, el sistema de consejos de Desarrollo está integrado por cinco niveles, que incluyen desde el ámbito comunitario, municipal, departamental, regional y, finalmente el nacional. En el caso de Consejo Municipal de Desarrollo (COMUDE), se integra por el alcalde o alcaldesa municipal que ejerce la coordinación; síndicos y concejales que determine la corporación municipal y representantes de los consejos comunitarios de desarrollo, de las entidades públicas con presencia en la localidad y de entidades civiles convocadas (Arto. 11).

Específicamente en el artículo 12 de la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, se reconoce que una de las funciones es promover políticas, programas y proyectos de protección y promoción integral para la niñez, la adolescencia, la juventud y la mujer. En el artículo 24, se estipula la posibilidad de crear comisiones de trabajo que se consideren necesarias y sus funciones son emitir opinión y desarrollar temas y asuntos por encargo del consejo correspondiente. En el artículo 43, se establece que en el Consejo Municipal de Desarrollo debe incluirse a las organizaciones de mujeres con presencia en el municipio, con derecho a dos representantes como mínimo.

De acuerdo con el artículo 45 del Reglamento de la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, corresponde a la Corporación Municipal conocer y aprobar la propuesta de políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo que le sean presentados por el Consejo Municipal de Desarrollo. Una vez aprobados, presentarlos al Consejo Departamental de Desarrollo por medio del Alcalde Municipal.

- g. Con el decreto número 14-2002, del Congreso de la República se da vida a la *Ley general de Descentralización*. Esta ley plantea que la ciudadanía debe participar en la formulación de las políticas públicas y que, la ciudadanía de los municipios, es la más indicada para proponer estrategias y acciones, puesto que conoce la realidad que afecta a la población más vulnerable del municipio. Para que dicho cometido sea posible en los municipios es indispensable que el organismo ejecutivo haga realidad los diferentes aspectos que a continuación se enumeran: (artículo 2)
- La transferencia en el poder de decisión,
 - La transferencia de la titularidad de la competencia,
 - la transferencia de las funciones, los recursos de financiamiento para el impulso de las políticas municipales.

3. Políticas nacionales. Dado que el artículo 134 de la Constitución Política de la República indica que el municipio y las entidades autónomas y descentralizadas actúan por delegación del Estado, el Municipio tiene como obligación coordinar su política con la política general del Estado y mantener estrecha coordinación con el órgano de planificación del Estado, en este caso SEGEPLAN.

Dado lo anterior, los Municipios tienen que considerar en el ejercicio de su gobierno, las políticas nacionales, que tienen relación con el fomento de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, tales como:

- *Política Nacional de Promoción y Desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas 2008-2023*, aprobada según acuerdo gubernativo No. 570-2007. Esta política está concebida como, un conjunto articulado de lineamientos de carácter estratégico para promover el respeto e implementación de los Derechos Humanos de las mujeres, dirigidos a mejorar su situación y condición política, económica, social y cultural (2007:20). El enfoque en el que se basa es el de equidad de género y étnico cultural (2007:21).

El objetivo de la política es promover la participación de las mujeres de las diversas identidades étnico culturales en la gestión del desarrollo nacional, asegurando el ejercicio pleno de sus derechos individuales y colectivos, para el fortalecimiento de la convivencia democrática e intercultural (2007:26).

De acuerdo al planteamiento del sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación de la política, contenido en el apartado IV, se indica que, en el caso del nivel municipal, es necesario establecer convenios que promuevan el seguimiento de la política en armonía con las políticas municipales y sus planes de implementación, lo cual implica el fortalecimiento del recurso humano de las oficinas municipales de planificación, quienes en coordinación con los mecanismos de la mujer existentes a ese nivel, serán los responsables de canalizar la información que fluya dentro de este sistema de monitoreo.

- *Política de Desarrollo Social y Población aprobada por el Gobierno de la República en abril del 2002*. Esta política se elaboró en cumplimiento de lo estipulado en el artículo 50 de la Ley de Desarrollo Social y se creó con el fin de promover las condiciones sociales, culturales, políticas, económicas y jurídicas que facilitan el acceso a toda la población a los beneficios del desarrollo en condiciones de igualdad y equidad (Política: 27). Esta política establece políticas sectoriales específicas relacionadas con salud, educación, empleo,

migración, riesgo de desastres y comunicación social. Entre otros principios, resalta el de igualdad de derechos para garantizar la participación de mujeres y hombres, así como Mayas, Xincas, Garífunas y ladinos.

- *Política Nacional de Descentralización*, a cargo de la Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia (SCEP), y cuyo objetivo es proveer los lineamientos para que el proceso de descentralización del Organismo Ejecutivo contribuya a que la población guatemalteca eleve sosteniblemente su calidad de vida. La política promueve dos grandes estrategias: la descentralización y la desconcentración. En esta Política se indica que el marco jurídico en el que se inscribe, orienta la planificación territorial participativa y descentralizada con perspectiva de género y con enfoque pluricultural como condiciones necesarias para desencadenar formas nuevas de relación entre el Estado y la Nación.

Los Acuerdos de Paz son instrumentos que recogen el tema y los compromisos de Estado, especialmente aquellos que posibilitan la participación política y partidaria de las mujeres.

4. Marco institucional. En el ámbito nacional dos son las instituciones que tienen bajo su responsabilidad la promoción, y coordinación de acciones favorables a promover el desarrollo de las mujeres y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; y, dos instituciones más, facilitan los enlaces con otras entidades del Estado.

Una de ellas es la Secretaría de la Presidencia de la Mujer (SEPREM), la entidad al más alto nivel del Organismo Ejecutivo, que asesora y coordina las políticas públicas que promueve el desarrollo integral de las mujeres y la incorporación del enfoque de equidad de género en el quehacer gubernamental (2007:23). La segunda institución es la Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI), que, en el marco de su mandato, promueve y desarrolla con entidades gubernamentales y no gubernamentales, acciones tendientes a la propuesta de políticas públicas, planes y programas para la prevención, defensa y erradicación de todas las formas de violencia y discriminación contra la mujer indígena (2007:23). La DEMI se creó con el Acuerdo Gubernativo No. 525-99, del 19 de julio de 1999, como una instancia adscrita a la Comisión Presidencial de Derechos Humanos (COPREDEH).

Como enlaces se encuentra, por un lado, la Secretaría General de Planificación y Programación de la Presidencia de la República (SEGEPLAN) en tanto ente coordinador y facilitador de las políticas públicas globales, transversales, sectoriales y territoriales; y, por otro, la Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia (SCEP) como ente rector del proceso de descentralización.

En cuanto a las Oficinas Municipales de la Mujer, un estudio realizado por el programa Municipios Democráticos de la SCEP¹⁹, indica que como parte de la asesoría técnica prestada, se contribuyó a crear Oficinas Municipales de la Mujer con Acuerdo Municipal y presupuesto autorizado por el Concejo Municipal en 30 municipios. Asimismo, el Programa trabajó en el fortalecimiento técnico y material a un total de 55 OMM. A nivel nacional se reporta la existencia de un total de 117 oficinas municipales de la mujer, con diferente grado de funcionamiento y alcance en sus labores.

¹⁹ Información proporcionada por la responsable del componente de Capacitación del Programa Municipios Democráticos. Noviembre de 2008.

V. MARCO CONTEXTUAL DEL MUNICIPIO DE GUATEMALA

Como una de las contribuciones de este trabajo se presentan a continuación los datos más relevantes del municipio de Guatemala. Con el contenido de este capítulo se pretende ofrecer un panorama más amplio de la realidad socio-económica que afecta directa e indirectamente a la población que vive en el municipio de Guatemala, aunque en algunos casos debido a la escasez de datos específicos municipales, se aportan, de manera referencial, datos del contexto departamental y nacional. Se hizo lo posible por aportar información desagregada por sexo para mostrar la magnitud en que las problemáticas afectan a mujeres y hombres y que dificultan la plena calidad de vida e igualdad de oportunidades.

A. Territorio

La República de Guatemala está dividida en ocho regiones, cada región abarca uno o más departamentos que poseen características geográficas, culturales y económicas parecidas. Cada uno de sus departamentos se divide en municipios y los municipios en aldeas y caseríos. Actualmente existen 22 departamentos y 333 municipios.

Guatemala tiene una extensión de 108.889 kilómetros cuadrados con una población total de 12,700,611 habitantes según las Proyecciones de Población y Lugares Poblados realizadas por Instituto Nacional de Estadística con base al XI Censo de Población y VI de Habitación 2002, Periodo 2000-2020. La tasa de crecimiento poblacional es de 2.9%. De sus habitantes, el 68.6% reside en el área rural y un 31.4% habita en centros urbanos (INE/Censo 2002: 12). Debido a su posición geográfica, características geológicas y topográficas, Guatemala cuenta con una compleja variedad de aspectos climáticos, hídricos, edáficos y bióticos.

La cabecera del municipio es la Ciudad Capital de la República, y es la cuarta capital de Guatemala²⁰, es uno de los 17 municipios del Departamento de Guatemala²¹.

²⁰ La primera, fundada por Pedro de Alvarado el 25 de julio de 1524, estuvo asentada en Iximché, capital del reino Kaqchikel. La segunda ubicada en el valle de Almolonga fue fundada el 22 de noviembre de 1527. La tercera estuvo en el valle de Panchoy (10 de marzo de 1543) y la cuarta en el valle de la Ermita fundada el 2 de enero de 1776.

²¹ En la figura 1 se detallan los municipios que conforman el departamento de Guatemala: 1 Distrito Central 2 Santa Catarina Pinula 3 San José Pinula 4 San José Del Golfo 5 Palencia 6 Chinautla 7 San Pedro Ayampuc 8 Mixco 9 San Pedro Sacatepéquez 10 San Juan Sacatepéquez 11 San Raymundo 12 Chuarrancho 13 Fraijanes 14 Amatitlán 15 Villa Nueva 16 Villa Canales 17 Petapa

El municipio de Guatemala se encuentra en el altiplano central rodeado de 18 cerros y 2 barrancos, está ubicado a una altura promedio 1500 metros sobre el nivel del mar, latitud 14°38'29", longitud 90°30'47". Su posición geográfica presenta una diversidad geológica y topográfica muy rica y variada. Según el Diccionario Municipal de Guatemala (2001:75), por lo general las áreas pobladas del municipio de Guatemala se encuentran rodeadas de cerros, montañas y barrancos. Se cuentan 36 ríos en su territorio, 2 riachuelos, 6 zanjones, 20 quebradas y una laguna conocida como El Naranjo. Su clima es templado.

Ilustración 1 Mapa de División Administrativa del Departamento de Guatemala



Este municipio limita al norte con los municipios de Chinautla y San Pedro Ayampuc, al este con Palencia y San José del Golfo, al sur con Santa Catarina Pinula, San José Pinula, Villa Canales, Petapa y Villa Nueva, todos del Departamento de Guatemala.

El municipio de Guatemala tiene una extensión territorial de 228 Km². La división político administrativa del municipio, de acuerdo con la Guía Municipal publicada por el Instituto para el Desarrollo Urbano y Rural Sostenible (2002:206) es de: 15 aldeas, 24 caseríos, 15 parajes y más de 90 colonias. En la ciudad de Guatemala se encuentran registrados más de 800 conglomerados entre los que hay colonias, residenciales, barrios y condominios. Todos los lugares poblados del Municipio corresponden al área urbana.

Ilustración 2: División administrativa en distritos y zonas, Municipio de Guatemala



La Municipalidad de Guatemala ha establecido una división administrativa en 14 distritos²², los cuales son regidos por un alcalde auxiliar:

²² En la ilustración 2, los números pequeños encerrados en círculos de colores indican el distrito. Los números grandes semi-transparentes indican la zona. Nótese que las zonas de un mismo distrito aparecen identificadas con un mismo color.

Cuadro 1 División Administrativa en Distritos del Municipio de Guatemala

DISTRITO	ZONAS	DISTRITO	ZONAS
1	18 y 25	8	13 y 14
2	21	9	4, 9 y 10
3	7	10	1 y 2
4	6	11	11
5	5	12	12
6	19	13	15 y 16
7	3 y 8	14	17 y 24

Fuente: Dirección de Desarrollo Social, Municipalidad de Guatemala. 2008.

B. Demografía

El municipio de Guatemala, según datos del censo 2002, contaba con una población total de 942,348 habitantes, que representaba el 37% del total del Departamento de Guatemala y el 8% a nivel nacional. El departamento de Guatemala es el más poblado del país, su población de 2,541,581 habitantes constituye el 22.6% del total de la República; los otros dos departamentos más poblados, después de Guatemala, son Huehuetenango y San Marcos. Otros datos complementarios se presentan en el Cuadro 2.

Cuadro 2 Datos de población Municipio y Departamento de Guatemala según indicadores, Año 2002

Indicadores	Municipio Guatemala		Departamento de Guatemala
	Número de personas	Porcentaje	Cifras relativas o absolutas
Total población (2002)	942,348		2,541,581
Hombres	444,429	47%	1,221,379
Mujeres	497,919	53%	1,320,202
Porcentaje población urbana		100%	86%
Porcentaje población rural		0.0%	14%
Población indígena	68,824	7.3%	13.5%
Población no indígena	873,524	92.7%	86.5%

Fuente: Elaboración propia con datos de INE (2002).

1. **Composición de los hogares.** De acuerdo con la Encuesta Nacional de Salud Materno Infantil 2002 del INE, los hogares guatemaltecos, a nivel nacional, están integrados en promedio por 5.3 personas. Este promedio varía dependiendo del área: en el caso de la rural es de 5.5 personas y en el área urbana es de 5 personas; se estima que el 46% y 35% de los hogares de las áreas antes indicadas están compuestos por más de seis personas (ESMI: 2002).

Los hogares del Departamento de Guatemala son los de menor tamaño en el país con 4.23 miembros en promedio. (ENCOVI: 2006).

2. **Jefatura de hogar.** En cuanto a la jefatura de los hogares, la ENSMI (2002) reveló que, a nivel nacional, 20 de cada 100 hogares son de jefatura femenina. En este aspecto también existe variación entre el área rural y urbana. El 23% de los hogares en el área urbana están bajo la responsabilidad de una mujer, mientras que en el área rural únicamente el 17%.

Datos más recientes de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (2006), indican que, en el ámbito departamental el 74.14% de los hogares tiene jefatura masculina y el 25.86% con jefatura femenina (ENCOVI: 2006). En el caso del Departamento de Guatemala, el 25% de los hogares tienen jefatura femenina, el tercer departamento más alto del país, después de Huehuetenango (27.1%) y Quetzaltenango (26.9%)

3. **Composición de la población por etnia.** En cuanto a la composición étnica, en el Municipio de Guatemala, predomina la población ladina con el 93.4%; le sigue en importancia los mayas con el 5.5%; xincas el 0.08% y Garifunas el 0.03%. En el ámbito nacional, el 40% de la población es indígena, equivalente aproximadamente, a 4.4 millones de personas; el 0.4% es garifunas, el 0.7% xinca y el 58.3% se clasifica como ladina (PNUD, 2005:63).

En el departamento de Guatemala, los indicadores de población reportan que el 13.5% se considera indígena y el 86.5% no indígena. Aunque el número de población indígena es menor en el departamento de Guatemala, éste es el quinto enclave de población indígena en el país, después de Alta Verapaz, Chimaltenango, Huehuetenango y Quiché. El departamento de Guatemala es, además, el espacio más importante de convergencia étnica puesto que en su territorio se identifican residentes de todas las etnias indígenas y no indígenas existentes a nivel nacional. Por otra parte, en la ciudad de Guatemala, la población indígena está ampliamente distribuida, lo cual parece indicar que no existe un patrón de segregación étnica dentro de la ciudad. Su ubicación tiene que ver más con una escala de estratificación socioeconómica, la cual les deja como opción de alojamiento los asentamientos y áreas marginales de la ciudad. (PNUD, 2005:71).

El departamento de Guatemala es, sin duda, el que mayor porcentaje de población urbana presenta (86%) con respecto al resto de departamentos del país (46%), a excepción únicamente de Sacatepéquez que tiene un porcentaje de población urbana similar (INE,2002).

El censo de 1994 define las zonas urbanas tomando como base el Acuerdo Gubernativo del 7 de abril de 1938, el cual sigue un criterio meramente jurídico. En el concepto de urbano entran los poblados que han adquirido la categoría oficial de ciudades y las cabeceras departamentales y municipales. En esta definición no se toma en cuenta el número de habitantes, ni el acceso a los servicios como agua y energía eléctrica, drenajes, transporte, calles asfaltadas, etc. De manera que, algunas zonas clasificadas como urbanas, carecen de características urbanas en términos del acceso a servicios. (ASIES *et al*, 2004:299)

En cuanto a la densidad de la población del país, en el año 2002, ésta era de 103 habitantes por kilómetro cuadrado. El departamento de Guatemala es el que tiene el índice de densidad más alto del país: 1,196 habitantes/Km², sin embargo le supera sustancialmente el municipio de Guatemala puesto que hay 5,121 hab./km² INE (2002).

Con los datos del Censo de Población y la tasa anual de crecimiento de la población urbana se hicieron las proyecciones²³ de la población del Municipio para el 2008 que se presentan en el Cuadro 3.

Cuadro 3 Proyecciones de Población del Municipio de Guatemala, cifras absolutas y relativas por sexo, año 2008

Departamento, Municipio y Lugar poblado	Total	Hombres	Mujeres	Porcentaje
Total país	13.654.000	6.679.054	6.974.946	
Departamento de Guatemala	3.088.203	1.484.063	685.767	
Municipio de Guatemala	1.145.020	540.013	605.007	100,0%
Zona 1	82.004	38.675	43.329	7,2%
Zona 2	26.944	12.707	14.237	2,4%
Zona 3	30.986	14.613	16.372	2,7%
Zona 4	2.213	1.044	1.169	0,2%
Zona 5	79.682	37.580	42.102	7,0%
Zona 6	93.050	43.884	49.166	8,1%
Zona 7	169.222	79.808	89.414	14,8%
Zona 8	15.114	7.128	7.986	1,3%
Zona 9	2.126	1.003	1.124	0,2%

²³ Para estimar la proyección de población se utilizó la Tasa anual del crecimiento de la población urbana (%), 1990-2006 de 3.3 y se utilizaron los datos de la población por sexo del Censo 2002.

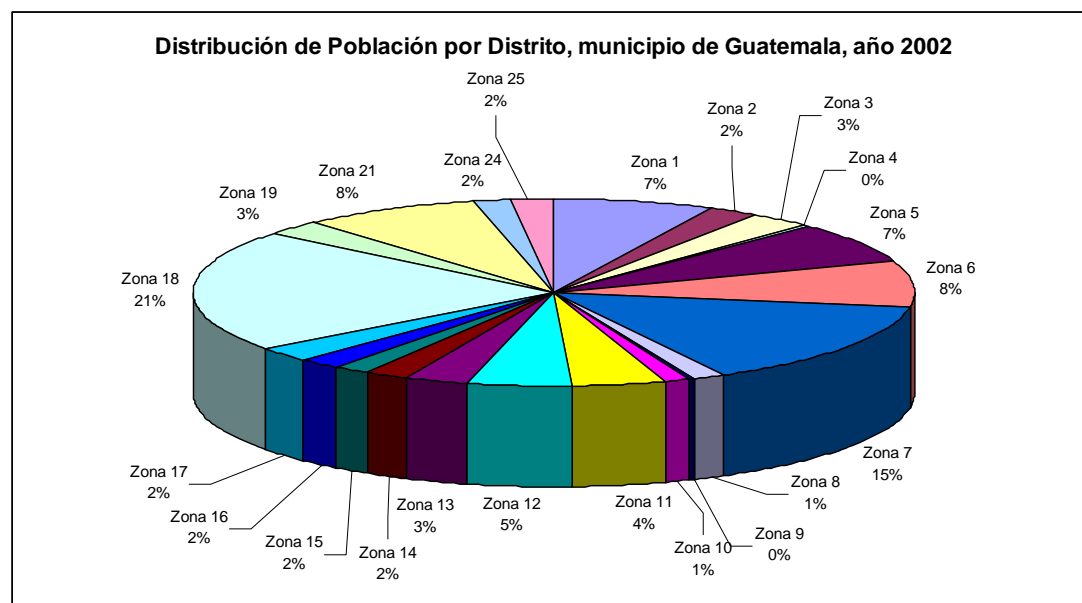
Continuación Cuadro 3 Proyecciones de Población del Municipio de Guatemala, cifras absolutas y relativas por sexo, año 2008.

Departamento, Municipio y Lugar poblado	Total	Hombres	Mujeres	Porcentaje
Zona 10	14.690	6.928	7.762	1,3%
Zona 11	48.201	22.732	25.468	4,2%
Zona 12	52.732	24.869	27.862	4,6%
Zona 13	32.484	15.320	17.164	2,8%
Zona 14	22.263	10.499	11.763	1,9%
Zona 15	17.678	8.337	9.341	1,5%
Zona 16	23.693	11.174	12.519	2,1%
Zona 17	27.091	12.777	14.315	2,4%
Zona 18	241.617	113.951	127.666	21,1%
Zona 19	29.944	14.122	15.822	2,6%
Zona 21	91.452	43.131	48.322	8,0%
Zona 24	17.995	8.487	9.508	1,6%
Zona 25	23.840	11.243	12.596	2,1%

Fuente: Elaborado con base a Instituto Nacional de Estadística INE, con base en el XI Censo de y Población y VI de Habitación 2002 y tasa anual de crecimiento.

En cuatro zonas del Municipio se concentra un poco más del 50% de la población que lo habita, en orden de importancia son: la zona 18 con el 21.1% de población; la zona 7 con el 14.8%, y las zona 6 y la 22, ambas con el 8% de población; el 48.2% restante de la población está distribuido en veinte zonas.

Gráfica 1 Distribución de población por distrito, municipio de Guatemala, año 2002.



Con relación a la distribución de la población por Distrito, los más poblados son los distritos 1 (zonas 18 y 25), el 3 (zona 7) y 10 (zonas 1 y 2), en donde vive el 47% de la población reportada para el año 2002.

Por el contrario, los Distritos menos poblados resultan siendo el 9 (zonas 4, 9 y 10) y el 6 (zona 19), en donde vive menos del 5% de la población del Municipio.

C. Contexto social

1. Índice de desarrollo humano. Las estimaciones del índice de Desarrollo Humano (IDH)²⁴ en cada municipio ponen de manifiesto la gran diversidad de situaciones existentes en el país. Los municipios pertenecientes a los departamentos de Guatemala y Sacatepéquez registran los IDH más altos, mientras que los más bajos son reportados por los departamentos del Norte y Occidente del país; en aquellos departamentos con bajos índices coinciden bajos niveles de educación, salud e ingresos. (PNUD, 2005:111)

El Municipio de Guatemala, tanto con relación al Departamento como a los datos del país, presenta el IDH más alto (0.826); igual situación se observa al desagregar el IDH en salud, educación e ingresos (PNUD, 2005:312). El municipio de Guatemala muestra una situación más favorable que el resto del país (Véase Cuadro).

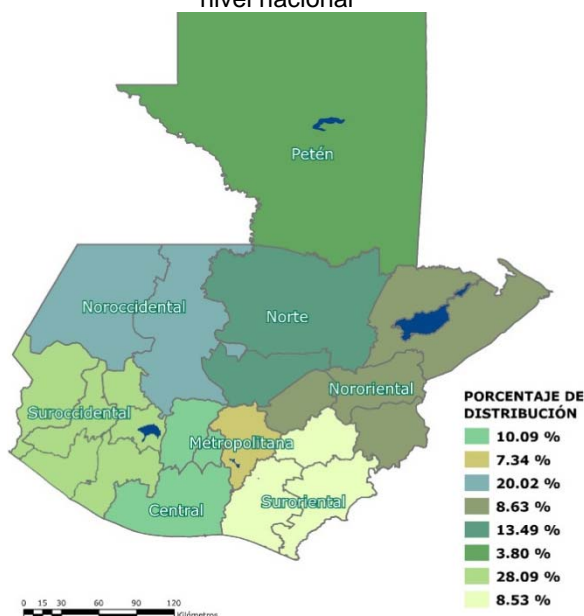
Cuadro 4 Desarrollo humano por país, Departamento y Municipio de Guatemala, según índices, Año 2002

Índices	Municipio de Guatemala	Departamento de Guatemala	País
IDH	0.826	0.795	0.64
Índice de salud	0.877	0.852	0.69
Índice de educación	0.857	0.803	0.613
Índice de ingresos	0.745	0.73	0.617

Fuente: Elaboración propia con datos del Informe Nacional de Desarrollo Humano 2005.

²⁴ El índice de desarrollo humano integra indicadores de salud, educación e ingresos.

Ilustración 3: Mapa de distribución de la pobreza a nivel nacional



Fuente: INE. Encuesta Nacional de Condiciones de Vida ENCOVI-2006

Guatemala, después del departamento de Petén, son los que reportan los menores porcentajes de población pobre: en el área Metropolitana se estima que vive el 7.3% la población pobre registrada en el país (ENCOVI 2006).

Si se acerca un poco más la mirada, a nivel departamental y municipal, también se puede observar que los indicadores de pobreza y pobreza extrema son menos severos que en el resto del país (Cuadro 5).

El departamento de Guatemala es el que tiene el índice de pobreza más bajo de todo en el país. De acuerdo con la información de la ENCOVI 2006, el porcentaje de personas que viven en pobreza extrema en el departamento de Guatemala es del 0.5% y, siendo este departamento un área predominantemente urbana, esta cifra pone de manifiesto que la pobreza extrema también afecta a la población urbana y se hace más patente entre la población indígena urbana. Datos de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos de 2004, reportan que el 17.6% de la población indígena urbana vive con menos de 1US\$ diario, en contraposición con el 6.1% de la población No-indígena urbana que también vive con menos de 1 US\$.

Al comparar estos índices con el mapa de pobreza, que incluye estimaciones de pobreza en el nivel municipal, se observa una gran coincidencia entre los niveles de desarrollo humano y el grado de pobreza, siendo mayor la coincidencia entre los municipios en situaciones extremas.

Según el Informe Nacional de Desarrollo Humano 2005, el índice de pobreza en el año 2002 para toda la República, se situaba en 14.2% y el índice de pobreza extrema en 1.6%. Las poblaciones más afectadas por la pobreza son las personas que viven en el área rural y la población indígena, en particular las mujeres indígenas. La región metropolitana, en donde se clasifica al municipio de

Cuadro 5 Guatemala, Índice de pobreza y coeficiente de Gini para el departamento y municipio de Guatemala, Año 2002

Guatemala	2002		Población rural	Población indígena	2003	
	Pobreza				Coeficiente de Gini	
	Total	Extrema			Fincas mayores de 1Mz	Total de fincas
Municipio	6.3	0.4	0.0	7.3	0.806	0.865
Departamento	14.2	1.6	14.0	13.5		

Fuente: PNUD, Informe Nacional de Desarrollo Humano 2005.

La ENCOVI, realizada en el 2006, brinda datos más actualizados sobre la pobreza: a nivel nacional el 16.2% de los hogares son pobres extremos, el 39.7% son hogares pobres y el 44.1% son hogares no pobres. Para el Departamento de Guatemala se tiene que estos porcentajes son significativamente más bajos que los nacionales puesto que los hogares pobres extremos representan el 0.6% del total; los hogares pobres no extremos, con el 16% y los hogares no pobres representan el 83.4% del total de hogares.

Estos datos adquieren mayor relevancia al relacionarlos con los objetivos de desarrollo del milenio y las metas que Guatemala se ha propuesto alcanzar como país. El objetivo Número 1 plantea: «*Erradicar la pobreza extrema y el hambre*» y la meta país: «*Reducir de 20% que había en 1989, a 10% para el año 2015 el porcentaje de personas que viven con menos de 1US\$ PPA.*» (PNUD, 2008:25). Estas metas ponen de manifiesto que será necesario implementar medidas que contribuyan a reducir la pobreza.

2. El índice de desarrollo relativo al género. Además del índice de desarrollo humano (IDH), conviene destacar el índice de desarrollo relativo al género (IDG)²⁵ con el fin de tener un panorama general de la situación de las mujeres en cuanto a salud, ingresos y educación. Solo se dispone de datos generales por país y por región. En el cuadro que se presenta a continuación se incluyen los datos del área Metropolitana, como una referencia más cercana al Municipio de Guatemala.

²⁵ El índice de desarrollo relativo al género está compuesto por los mismos elementos que el IDH con la diferencia de que muestra las disparidades existentes entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a la educación, ingresos y esperanza de vida. (PNUD, 2002:22)

El índice de desarrollo relativo al género en la región metropolitana es más alto que en cualquiera del resto de las regiones administrativas de país. Sin embargo, esto no significa que las condiciones de vida de la mayoría de mujeres en el municipio de Guatemala sean óptimas.

Cuadro 6 Índice de desarrollo relativo al género según región administrativa, Año 2000

Región administrativa	Escolaridad		Tasa de alfabetismo		PIB per cápita (mujeres/hombres)	Índice de desarrollo de género
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	%	
Metropolitana (incluye municipio de Guatemala)	7.7	7.5	90.8	78.9	33.5	0.719
Total	5.7	4.9	77.2	60.2	22.6	0.609

Fuente: Informe Nacional de Desarrollo Humano, PNUD, 2002.

En general, la esperanza de vida es, y ha sido, mayor para las mujeres. Sin embargo, en lo que se refiere a educación e ingresos, las mujeres se encuentran en situación de desventaja respecto a los hombres. La población femenina aún sufre de subordinación y marginación en todas las esferas de la vida, reflejándose en los índices de participación y desarrollo, en la actividad económica remunerada, en la política y particularmente en su vulnerabilidad frente a los problemas de salud y violencia. (PNUD, 2002:282)

3. El índice de Potenciación de Género. El Índice de Potenciación de género (IPG)²⁶ que mide la desigualdad entre hombres y mujeres en relación con su participación en diferentes ámbitos de decisión política y económica, da cuenta que en la región Metropolitana, goza el índice más alto, es decir que con respecto al resto de la república, en el Departamento y por tanto en el Municipio de Guatemala, las mujeres tienen una mayor participación en el Congreso, en puestos profesionales y técnicos y en la generación del producto interno bruto; la participación de las mujeres en los puestos administrativos y ejecutivos es menor con relación al dato nacional.

²⁶ El índice de potenciación de género mide la desigualdad entre hombres y mujeres en relación con su participación en diferentes ámbitos de decisión política y económica (Informe Nacional de desarrollo Humano, *Guatemala: Desarrollo Humano, Mujeres y salud 2002:23*). Se trata de un indicador que contempla varios aspectos: la participación en el organismo legislativo, en puestos de decisión y en la economía. Este último aspecto se mide por medio del producto interno bruto.

Cuadro 7 Índice de Potenciación de Género según región administrativa 2000

Región Administrativa	Participación femenina en el Congreso (%)	Participación femenina en puestos administrativos y ejecutivos (%)	Participación femenina en puestos profesionales y técnicos (%)	Participación femenina en el producto interno bruto (5)	Índice de potenciación de género
Total	10.2	41.1	41.5	23.6	0.460
Metropolitana	23.8	37.9	41.7	35.7	0.604

Fuente: PNUD (2002).

Al igual que sucede con el IDG, el índice de potenciación de género en la región metropolitana es más alto que en cualquiera de las regiones administrativas de país.

4. Indicadores de marginación. De acuerdo a SEGEPLAN/INE (2007), el municipio de Guatemala es uno de 17 municipios del departamento del mismo nombre, que presenta los índices de marginación²⁷ más bajos del país, al situarse en -2.68248; es decir uno de los municipios que cuenta con una estructura de oportunidades sociales más altas, producto de la acción conjunta del Estado y los agentes privados y sociales; su población está menos privada del acceso a servicios básicos y vive en relativas mejores condiciones de vida si se compara con la situación que viven familias de otros municipios y departamentos.

Cuadro 8 Índice de Marginación para municipio y Departamento de Guatemala según indicadores

Indicadores (en porcentaje)	Municipio Guatemala	Departamento Guatemala	Nacional
Población analfabeta de 15 años o más	7.94	12.27	30.9
Población sin primaria completa	41.25	50.91	74.22
Ocupantes de viviendas particulares habitadas			
Sin agua entubada	8.2	15.61	26.36
Con piso de tierra	4.92	9.55	37.51
Sin luz eléctrica	2.04	3.89	21.99
Sin servicio sanitario exclusivo	10.36	11.1	18.62
Con algún nivel de hacinamiento	36.91	45.73	64.25
Ocupantes en localidades rurales	0	13.93	53.93
Índice de Marginación	-2.68248	-2.55607	
Grado	Muy bajo	Muy bajo	

Fuente: elaboración propia con datos de SEGEPLAN/INE (2007).

²⁷ El Índice de Marginación es una medida resumen del impacto conjunto de las privaciones que padece la población por falta de acceso a bienes públicos esenciales y diferencia territorios según el impacto global de las carencias que padece la población como falta de acceso a la educación básica, la residencia en viviendas inadecuadas y las relacionadas con residencia en poblados rurales (SEGEPLAN;2006). Construido con un método multivariado conocido como componentes principales.

Cabe destacar la preocupante situación de la población en cuanto al nivel educativo puesto que, aunque el Municipio reporta un indicador más bajo de población sin primaria completa con respecto al dato nacional, cuatro de cada diez hombres y mujeres no logran completarla (para mayor detalle véase el apartado 0.).

5. Migración. Con respecto a la migración, los desplazamientos de la población en el territorio guatemalteco han sido una constante desde la época colonial. Generalmente, estos movimientos migratorios han estado motivados por la búsqueda de mejores condiciones sociales²⁸ y económicas. Sin embargo, la migración no siempre ha significado un cambio sustancial en la calidad de vida y de oportunidades de desarrollo de las personas.

Entre 1996 y 2000, se estima que el 24% de la población cambió de residencia dentro del territorio nacional, 2.6 millones de personas aproximadamente. Guatemala, Escuintla, Petén, Quetzaltenango, Suchitepéquez y Chimaltenango, son los departamentos que más emigrantes reciben, 65% del total. Del total de emigrantes recientes, se considera que el 70% fueron personas no indígenas provenientes de los departamentos de Guatemala, San Marcos, Escuintla, Quetzaltenango y Jutiapa. El 30% restante estaba compuesto por personas indígenas provenientes de El Quiché, Huehuetenango, Alta Verapaz, Totonicapán, Chimaltenango y Sololá (PNUD, 2005:72).

En el censo de 2002, el 11% de la población (1,236,620 personas) fue censado en un departamento distinto de su lugar de nacimiento, siendo los departamentos de Guatemala, Escuintla, Sacatepéquez, Izabal y Petén los que mayor número de inmigrantes registraron. El Departamento de Guatemala recibió al 21.8% de los migrantes provenientes de otros Departamentos. (INE, 2002) (Véase Cuadro 9). No se dispone de datos del municipio ni desagregados por sexo.

En cuanto a la migración interna reciente, en el censo de 2002, ésta se define respecto al lugar de residencia en diciembre de 1996 e incluye a las personas 6 años y más de edad sin tomar en cuenta las personas que residían en el extranjero en la fecha indicada.

Según el censo de 2002, entre 1996 y 2002, el 2.9% de la población de 6 años y más de edad cambió de residencia (266,715). Los departamentos con saldo migratorio neto positivo (inmigrantes menos emigrantes) fueron Guatemala, Sacatepéquez, Chimaltenango, Escuintla y

²⁸ Entre 1980 y 1992, grandes masas de población se movilizaron dentro y fuera del territorio guatemalteco huyendo del conflicto armado interno.

Petén. En el departamento de Guatemala se ubicó el 36.3% de los inmigrantes inter departamentales y salió el 17.6%.

Cuadro 9 Población total República y Departamento de Guatemala según categoría de migración interdepartamental de toda la vida, Año 2002.

Categoría	Departamento de Guatemala		Total República	
	Número de personas	Porcentaje	Número de personas	Porcentaje
Población	2,516,354		11,187,230	
Inmigrantes	549,063	21.82%	1,236,620	11.05%
Emigrantes	120,242	4.78%	1,236,620	11.05%
Saldo neto ¹	428,821		0	
Población emigrante interdepartamental de toda la vida	120,242	9.7%	1,236,620	100%
Población inmigrante interdepartamental reciente según departamento de residencia	96,736	36.3%	266,715	100%
Población emigrante interdepartamental reciente según departamento de residencia	46,984	17.6%	266,715	100%
Migración internacional	25,227	50.5%	49,966	100%

Fuente: Censos Nacionales XI de población y VI de habitación 2002.

El departamento de Guatemala es uno de los principales receptores de población emigrante en búsqueda de mejores condiciones de vida debido a que ofrece mayor acceso a servicios y oportunidades de empleo. No se dispone de datos desagregados por sexo.

En cuanto a la migración internacional, datos del 2002 indican que de un total de 49,966 migrantes registrados, el 50.5% salió del departamento de Guatemala. Se estima que el extranjero reside 1.13 millones de guatemaltecos y guatemaltecas, de los cuales el 21% es originario del departamento de Guatemala; en su mayor parte se encuentran viviendo en Estados Unidos (96%) y, en menor proporción viven en Canadá (2%) (PNUD: 2005).

6. Educación. Guatemala es un país con un gran déficit educativo. El índice promedio de alfabetismo se situaba en 2002 en un 52.3% para la población de 15 años y más de edad; el nivel de la población no indígena fue 26.1 puntos porcentuales mayor que el de la población indígena (49%). La alfabetización de jóvenes y la tasa de matriculación han evolucionado

favorablemente en los últimos años — Guatemala avanzó 8.8 puntos, mientras el conjunto de la región latinoamericana avanzó 3.2% —; sin embargo, sigue siendo muy baja respecto a Centroamérica y otros países latinoamericanos. Mientras la tasa promedio de alfabetización de jóvenes (15 a 24 años) para la región, en el 2003, era de 95.9%, la de Guatemala era de 82.2%. (PNUD, 2005:149).

En cuanto al Municipio de Guatemala, los indicadores de educación descritos en el cuadro siguiente, reflejan que éste cuenta con la población con mayor tasa de alfabetismo del país; en los datos diferenciados por sexo, el porcentaje es más alto entre las mujeres que los hombres, a diferencia de lo que sucede en el área rural en la que el nivel de analfabetismo de las mujeres es superior al de los hombres.

El Municipio cuenta con la infraestructura necesaria para impulsar el proceso educativo; con respecto a los datos departamentales concentra el 58% de los centros educativos urbanos y el 5% de los rurales.

Cuadro 10 Principales indicadores de educación Municipio y Departamento de Guatemala (2002)

Educación	Municipio Guatemala		Depto. Guatemala
	Número de personas	Porcentaje	Cifras absolutas y relativas
Tasa analfabetismo porcentaje		7.8%	12.2%
Tasa del alfabetismo		92.2%	87.8%
Tasa Mujeres alfabetas porcentaje		52.26%	49.07%
Tasa de Hombres alfabetas porcentaje		47.73%	50.93%
Infraestructura educativa			
Total establecimientos educativos urbanos	2,893	58%	4,983
Total establecimientos educativos rurales	45	5%	844

Fuente: elaboración propia con base a INE (2002).

En 2006, la tasa de alfabetización se situó en 69.1% para personas de 15 años y más de edad. En los últimos 50 años, Guatemala ha aumentado significativamente su nivel de alfabetismo, sin embargo, todavía persisten diferencias que deben ser consideradas.

El promedio de años de escolaridad de la población pobre no llega a dos años. Muy pocas personas pobres tienen educación superior y, en promedio, apenas el 4.4% han cursado algún grado de la secundaria. Sólo la mitad (51.3%) tiene educación primaria cursada.

El Ministerio de Educación de Guatemala comenzó a utilizar en 2005, el índice del Estado Educativo Municipal (IEEM)²⁹ para visualizar el estado educativo de los municipios en un solo indicador. Este indicador da cuenta del estado de la educación en tres ámbitos: cobertura, permanencia y calidad, además permite establecer una jerarquización respecto al resto de municipios del departamento y del país. En el caso del municipio de Guatemala su ranking departamental y nacional está catalogado como bueno al situarse en 22.1, es el más alto del departamento y con diferencia de 7.2 puntos le sigue Amatitlán. Su ranking a nivel departamental es de uno y a nivel nacional de 3 (para mayor detalle véase el anexo 1).

En Guatemala, el acceso de hombres y mujeres a las mismas oportunidades es todavía desigual. Esta desigualdad se manifiesta especialmente en el acceso a la educación. Sin embargo, en los niveles de educación primaria y básica, en los últimos diez años ha habido avances notables. Por cada cien niños que estudian la primaria hay 96 niñas que cursan este mismo nivel, similar situación se encuentra en el nivel Básico. El nivel diversificado es el único que, de momento, presenta un mayor número de mujeres comparado con el de hombres. Una cuestión a resaltar es que sólo una tercera parte de la juventud tiene acceso al ciclo de educación secundaria y una quinta parte al nivel diversificado.

Cuadro 11 Guatemala, Tasa Neta de escolaridad y relación entre mujeres y hombres en la escolaridad, año 2006

Nivel de escolaridad	Tasa neta de escolaridad		Relación Mujeres/Hombres
	Mujeres	Hombres	
Primaria	92.6	96.3	0.961
Básico	33.4	36.1	0.925
Diversificado	20.4	19.6	1.041

Fuente: Datos MINEDUC (Manual de los Objetivos de Desarrollo del Milenio con enfoque de derechos humanos).

Aunque el municipio de Guatemala, según datos del Ministerio de Educación del 2006, es uno de los que tiene las más altas tasas de escolarización neta y la de terminación según nivel educativo, es preocupante que por razones económicas y sociales, los jóvenes no logren

²⁹ Para construir el IEEM, se analizó el sistema de información del MINEDUC y se seleccionaron los siguientes indicadores: tasa neta de escolaridad, tasa de terminación, promedio de respuestas correctas en prueba de logro académico. Para el cálculo de esto indicadores se tomaron en cuenta los niveles educativos: pre-escolar, primaria, básico y diversificado.

concluir sus estudios principalmente en el nivel diversificado, cerca de 3 de cada ocho inscritos no logran concluir.

Cuadro 12 Tasa Neta de escolarización y de terminación según nivel educativo, Municipio de Guatemala (2006)

Tasas	Preprimaria	Primaria	Básico	Diversificado
Tasa neta escolarización	68.8	104.6	87.6	85.7
Tasa de terminación		97	75.1	55.5

Fuente: MINEDUC (2006)

En la publicación *Tasas de rentabilidad de la educación en Guatemala* (USAID, 2006), se señala que para todos los niveles de instrucción las mujeres reciben ingresos inferiores a los hombres (véase Cuadro 13). En el caso de la educación superior, lo hombres reciben en promedio 2.3 veces el salario que las mujeres perciben con el mismo nivel educativo. Para realizar esta comparación, se utilizó el rango de edad comprendido entre los 35 y 39 años, puesto que se espera que a esas edades las personas se encuentren en un punto de alta productividad económica (Porta, 2006:19).

Cuadro 13 Guatemala, salario mensual promedio para hombres y mujeres entre 35 y 39 años de edad según nivel de instrucción

Nivel de instrucción	Salario mensual			
	Mujeres	Hombres	Diferencias	Proporción
Sin instrucción	165	657	493	75%
Primaria	410	1.179	769	65%
Secundaria	671	2.537	1.865	74%
Diversificado	783	2.849	2.066	73%
Superior	2.489	5.791	3.302	57%

Fuente: USAID, 2006.

Además de las diferencias que se pueden observar en la remuneración salarial de hombres y mujeres, otro dato importante que se puede extraer de la tabla anterior es que a mayor nivel de instrucción, mayor es el salario mensual.

Los objetivos del milenio y de educación para todos plantean la mejora de las condiciones de vida de las personas mediante la educación. Se estima que para sacar a una familia de la línea de pobreza se requieren más de 12 años de escolarización (Porta y Somerville, 2006: 6). Esta realidad pone de manifiesto la necesidad de que toda la población tenga acceso a la educación y

de que los estudiantes avancen dentro del sistema educativo para llegar a un nivel adecuado de escolaridad dominando los conocimientos adquiridos.

Si se analiza la rentabilidad de la educación por género, en la siguiente tabla puede observarse que las mujeres tienen una mayor tasa de retorno en los niveles educativos más altos, sin embargo, en los niveles educativos de primaria y básico obtienen una menor rentabilidad respecto a los hombres.

Cuadro 14 Guatemala, Tasa de Retorno privado de la educación según nivel educativo

Nivel Educativo	Nacional	Masculino	Femenino	Urbano	Rural	Ladino	No Ladino
Primaria	13.3%	14.4%	10.7%	9.2%	11.2%	10.9%	11.4%
Básico	12.6%	13.5%	12.5%	9.5%	14.3%	11.4%	12.8%
Diversificado	22.5%	21.7%	25.5%	22.7%	15.8%	22.1%	22.4%
Superior	15.8%	15.1%	17.1%	16.3%	10.4%	16.7%	6.5%

Fuente: USAID 2006, *Tasas de Rentabilidad de la Educación en Guatemala*.

Otro dato importante que se evidencia en esta tabla es que la educación tiene mayor rentabilidad en el área urbana que en el área rural. Una de las principales razones que explican este hecho es que en las ciudades se demanda un mayor nivel educativo para entrar al mercado laboral. El ciclo diversificado es el que presenta la Tasa de Retorno más alta.

Además de la rentabilidad económica que pueda tener la educación, conviene mencionar la Tasa de Retorno social o los beneficios sociales que ésta implica, tales como la reducción en los niveles de criminalidad y delincuencia, en las tasas de embarazo adolescente, mortalidad infantil, participación política y cohesión social. (Porta *et al*, 2006: 24)

D. Salud

1. **Fecundidad.** La ENSMI indica que de 1987 a 2002 ha habido un descenso en el número de hijos por mujer, 1.2 hijos en promedio correspondiente al 21%. Nuevamente se presentan diferencias entre el área rural y urbana: 1.3 y 0.7 hijos e hijas, respectivamente para el 20% y 17% de los hogares (ESMI: 2002).

Los datos también evidencian que la fecundidad muestra diferencias dependiendo de la condición socioeconómica de las mujeres y su nivel educativo. Las mujeres que se ubican en las condiciones más desfavorables muestran mayor fecundidad, mientras que en aquellas con

mejores condiciones de vida, la fecundidad disminuye tres veces. A continuación se presentan los datos de la tasa global de fecundidad tomando en cuenta dos indicadores distintos. Por un lado se considera el Índice de Bienes y Servicios (IBS)³⁰ y, por otro, el nivel educativo.

Cuadro 15 Guatemala, Tasa de Fecundidad, tasa de fecundidad deseada, Año 2002

Índice de bienes y servicios	Tasa Global de Fecundidad	Tasa de Fecundidad deseada	Nivel de educación	Tasa Global de Fecundidad	Tasa de Fecundidad deseada
Bajo	6.95	5.8	Sin educación	6.4	5.3
Medio	5.28	4.5	Primaria	4.7	3.9
Alto	2.42	2.0	Secundaria o más	2.1	1.9

Fuente: datos de la ENSMI 2002.

Nótese que ambas tablas de datos indican que mayor IBS o mayor nivel educativo la tasa global de fecundidad disminuye, al igual que la tasa de fecundidad deseada. El nivel de escolaridad también incide en el inicio de la vida sexual. Según los datos de la ENSMI 2002, cuando una mujer cuenta con educación secundaria inicia su vida sexual después de los 21 años, mientras que cuando carece de educación puede iniciar los 16. A continuación se presentan datos del comportamiento reproductivo de las mujeres tomando en cuenta la edad de la primera relación sexual, la primera unión y la edad del primer nacimiento:

Cuadro 16 Guatemala, Edad mediana a la primera relación sexual, unión y nacimiento según IBS y nivel educativo, Año 2002

Índice de bienes y servicios	Edad a la primera relación sexual	Edad a la primera unión	Edad al primer nacimiento	Nivel de educación	Edad a la primera relación sexual	Edad a la primera unión	Edad al primer nacimiento
Bajo	17.0	17.5	18.8	Sin educación	16.7	17.2	18.9
Medio	17.9	18.5	19.8	Primaria	17.8	18.5	19.8
Alto	20.0	21.4	22.0	Secundaria y más	21.2	23.1	23.8

Fuente: datos de la ENSMI 2002.

En lo que se refiere al tema de la *planificación familiar*, la ENSMI señala que 9 de cada 10 mujeres mencionaron conocer al menos un método de planificación familiar. De igual manera que sucede con la tasa de fecundidad y la edad mediana a la primera relación sexual, unión y

³⁰ El índice de bienes y servicios (ISB) toma en cuenta una lista primaria de bienes y servicios, tales como: agua por tubería, inodoro, electricidad, radio, televisor, refrigeradora, automóvil y estufa de gas o eléctrica. También se toma en cuenta una segunda lista consiste en la posesión de artículos como lavadora, secadora de ropa, horno de microondas y computadora. Tomando en cuenta la información anterior, el IBS se clasifica de la siguiente manera: Bajo si se posee de 0 a 2 artículos; Medio si se posee de 3 a 5 artículos; y Alto si se posee de 6 artículos o más.

nacimiento, cuando las mujeres cuentan con educación secundaria o superior, su conocimiento de los métodos de planificación familiar llega casi al 100%, mientras que las mujeres que tienen poca o ninguna escolaridad son de 14%.

2. Salud materna. La calidad de la asistencia recibida durante el parto es determinante en la probabilidad de sobrevivencia de la madre y del recién nacido. Esta asistencia también tiene sus repercusiones en la salud reproductiva futura de la madre.

La calidad, cobertura y acceso a servicios de atención preventiva que reciban las mujeres embarazadas determinará en buena medida el comportamiento de los indicadores básicos de morbilidad y mortalidad. En la siguiente tabla puede observarse que, tanto del nivel de escolaridad como el índice de bienes y servicios, influyen en las condiciones y calidad de atención del parto. De acuerdo con los datos de la ENSMI, cuando el nivel de escolaridad y el IBS son bajos, 6 de cada 10 partos son atendidos por la comadrona. Sin embargo, cuando las mujeres tienen educación secundaria o superior, 8 de cada 10 partos son atendidos por médico. Cabe destacar que las mujeres que viven en el área urbana y/o metropolitana, aunque su nivel educativo sea bajo, tiene más probabilidades de acceder a un servicio médico.

Cuadro 17 Guatemala - Tipo de asistencia durante los partos para los nacimientos en los últimos cinco años

Índice de bienes y servicios	Médico	Enfermera	Comadrona	Familiar, amiga	Nivel de educación	Médico	Enfermera	Comadrona	Familiar, amiga
Bajo	14.5	3.3	57.9	22.8	Sin educación	17.0	3.6	60.7	17.3
Medio	31.9	4.9	57.1	5.6	Primaria	36.9	5.5	49.3	7.7
Alto	76.2	5.3	17.3	1.0	Secundaria y más	85.8	3.2	9.7	1.2

Fuente: datos de la ENSMI 2002.

3. Mortalidad infantil. Uno de los principales indicadores de desarrollo económico y social, lo determina la tasa de mortalidad infantil porque está estrechamente ligado a la escolaridad de las madres, el nivel de urbanización, el acceso a bienes y servicios y la atención sanitaria. En Guatemala, esta tasa, a partir de la década de 1990 ha comenzado a disminuir. De acuerdo con los datos presentados por la ENSMI de 2002, de 1987 a 1995 hubo una disminución del 30%, entre 1995 y 1998 la reducción fue del 12% y, entre 1998 y 2002, la reducción fue del 13%.

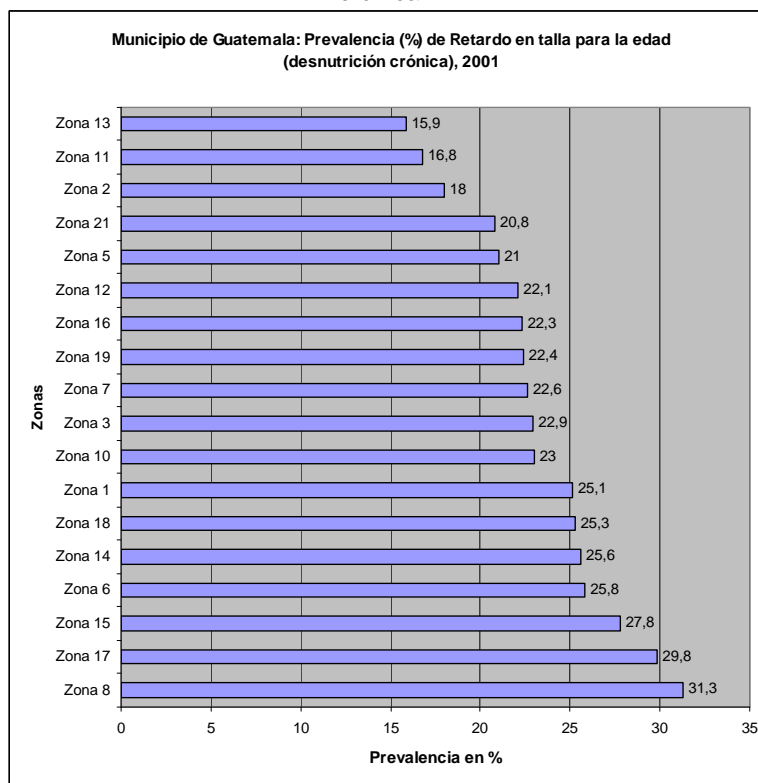
Nuevamente el nivel de educación y el índice de bienes y servicios muestran la brecha existente entre las madres que tienen un nivel alto y aquellas con un nivel menos favorable. La mortalidad infantil es tres veces más alta cuando la madre evidencia tener un bajo nivel educativo y un bajo IBS.

El espacio entre embarazos también influye en los niveles de mortalidad infantil; a embarazos más seguidos o menos espaciados, la mortalidad infantil se duplica (ESMI: 2002).

4. Estado nutricional y seguridad alimentaria nutricional. De acuerdo a datos del Segundo Censo Nacional de Talla de escolares de primer grado de Primaria (2002), el estado nutricional de niños y niñas, según el valor Z^{31} de talla para la edad (desnutrición crónica), a nivel nacional se encontró que el 48.8% de niños y niñas padecía retardo en talla moderado y severo.

En el caso del Municipio de Guatemala se encontró que el 23.72% de niños y niñas padecen desnutrición crónica; la categoría del municipio con relación a la vulnerabilidad se clasifica en baja (para ver detalles por zona véase el

Gráfica 2 Municipio de Guatemala: prevalencia de desnutrición crónica



anexo 2). Aunque este dato es bajo con respecto al total de la república y a los preocupantes datos encontrados en otros municipios, no deja de llamar la atención que uno de cada cinco niños y niñas tienen comprometido su futuro, puesto que la desnutrición tiene impactos en la salud, la educación y la economía. A nivel educativo la desnutrición afecta el desempeño escolar como resultado del déficit que generan las enfermedades y por las limitaciones en la capacidad de aprendizaje asociadas a restricciones en el desarrollo cognitivo; a largo plazo los efectos son mayores probabilidades de ingreso tardío, repitencia, deserción y, consecuentemente, bajo nivel educativo (PMA: 2007).

³¹ Para el cálculo del valor Z de Talla para la edad se estima una medida mínima (valores inferiores a -5.00 desviaciones estándar de la mediana del patrón de referencia) y una máxima (valores superiores a +5.00 desviaciones estándar de la mediana del patrón de referencia).

La talla para la edad es un indicador que se relaciona con la calidad de vida, el nivel de desarrollo y la seguridad alimentaria nutricional. Las zonas donde hay una mayor prevalencia de desnutrición crónica son la 6, 8, 17 y 15; sin embargo en todas las zonas se encontraron tasas de prevalencia significativas que requieren atención para reducir los efectos de largo plazo que tendrá sobre la productividad del capital humano del Municipio. (Véase gráfica 2)

E. Contexto económico

En el campo económico, existe una tendencia a un bajo crecimiento, poca generación de empleo y aumento en los niveles de pobreza y pobreza extrema. Entre 2000 y 2004, la economía ha crecido escasamente un 2.5% anual, en contraste con el índice de crecimiento de la población que aumenta en un 2.6% anual. El PIB *per cápita* nominal por habitante para el 2004 se estimó en Q. 17,750 y US\$ 2,204. Ha habido un incremento generalizado de precios (9.8% en el 2004) y congelamiento de salarios (INE, ENEI: 2004).

1. Población Económicamente Activa. Los datos sobre la Población Económicamente Activa del país, en 2004 del INE indican que los hombres representan el 64.94% de la PEA, mientras que las mujeres constituyen un 35.05%. La participación económica de las mujeres corresponde al 38.2%. Llama la atención que en lo que se refiere a ocupación específica el porcentaje es muy parecido al de los hombres.

De acuerdo a proyecciones realizadas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)³², la PEA habrá aumentado aproximadamente 5% en 2010 y 27% en 2015, con respecto a la PEA existente en 2004. La tasa de participación habrá subido 1.5 puntos porcentuales en 2010 y 3.6 en 2015. Para que el crecimiento de la población económicamente activa incida en el crecimiento económico, será necesaria una mayor capacitación o entrenamiento para el trabajo, de manera que ésta pueda responder a las demandas del mercado laboral. Esta afirmación es especialmente válida para las mujeres, que constituyen el 53.97% de la PEA, para que estén preparadas para formar parte del mercado laboral que requerirá su mano de obra calificada. Aunque en el área metropolitana, el acceso a la educación de hombres y mujeres, no es tan desigual como en el resto de país, es recomendable invertir en programas de formación para mujeres que las capaciten para enfrentar los nuevos retos del mercado laboral.

³² La PEA para 2010 y 2015 será de 5,276 y 6,354 miles de personas, respectivamente. La Tasa de participación en la actividad económica para los mismos años se estima en 63 y 65%, respectivamente. CEPAL (http://www.capitales.com/biblioteca_documentos/20080403_cepel.pdf, consultado el 12-09-2008)

Cuadro 18 Guatemala, indicadores del mercado laboral según características seleccionadas
Población y porcentaje, Año 2004.

Indicadores	Municipio Guatemala		Depto. Guatemala
	Número de personas	Porcentaje	Cifras absolutas y relativas
PEA y PEI (2002)			
Población en edad de trabajar (7 años y más)	809,916	38%	2,120,418
Población Económicamente Activa	397,691	39%	1,009,391
Mujeres	166,819	42%	37.93%
Hombres	230,872	59%	62.07%
Población Económicamente Inactiva	412,225	37%	1,111,027
Mujeres	265,668	64%	729,254
Hombres	146,557	36%	381,773
Tasa de Participación			
Mujeres		42%	38%
Hombres		58%	62%
Indicadores mercado laboral (2004)			
Participación Económica			61.40%
Ocupación Bruta			58%
Ocupación Específica			94.40%

Fuente: Informe Nacional de Desarrollo Humano 200 y Censos Nacionales XI de población y VI de habitación 2002.

Si se toman en consideración los datos que aparecen a continuación sobre la población ocupada por sector de actividad económica, se observa que desde 1995 a 2006, ha habido una evolución de la ocupación del sector agrícola hacia el sector de servicios. Esta información pone de manifiesto la necesidad de capacitar a la población en un sector específico de la economía.

En cuanto a las actividades económicas, la participación de la población predomina en orden de importancia en las categorías de Comercio por mayor y menor; industria manufacturera (textil y alimenticia); servicios comunales sociales y personales y establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a empresas.

Cuadro 19 Distribución de la población por actividad económica, Municipio de Guatemala (2002)

Actividad económica	%
Comercio por mayor y menor restaurantes y hoteles	27,91
Industria manufacturera (textil y alimenticia)	20,43
Servicios comunales sociales, personales	14,35
Establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a empresas	10,53
Enseñanza	5,42
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5,42
Administración pública y defensa	5,20
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	2,72
Construcción	1,86
Otras no especificadas	6,08
Organizaciones extraterritoriales	0,22
Minas y canteras	0,17
Electricidad, gas y agua	0,02
Total	100

Fuente: Censos Nacionales XI de población y VI de habitación 2002

2. Tenencia de la tierra. De acuerdo a datos del IV Censo Nacional Agropecuario realizado en el 2003, el Municipio de Guatemala cuenta con un total de 1,266 fincas con una superficie total de 5,763.8 manzanas, que representan el 6% y 5% del dato departamental, respectivamente. Los usos de la tierra de estas fincas son variables, tal y como se podrá observar en el cuadro siguiente:

Cuadro 20 Número y superficie de fincas censales, por uso de la tierra con cultivos anuales o temporales, Municipio y Departamento de Guatemala (2003) Superficie en Manzanas.

Departamento y municipio		Municipio de Guatemala		Depto. Guatemala	
		Cantidad	Porcentaje con relación al Depto.		
Total	Fincas	1.266	6%	21.265	
	Superficie	5.763.8	5%	106.304,91	
Uso de la tierra	Cultivos anuales o temporales (se excluye pastos)	Fincas	1.163	6%	19.479
		Superficie	2.584.9	7%	37.043,72
	Cultivos permanentes y semipermanentes (se excluye pastos)	Fincas	217	7%	3.271
		Superficie	906.6	4%	23.138,75

Continuación Cuadro 20 Número y superficie de fincas censales, por uso de la tierra con cultivos anuales o temporales, Municipio y Departamento de Guatemala (2003) Superficie en Manzanas.

Departamento y municipio		Municipio de Guatemala		Depto. Guatemala	
		Cantidad	Porcentaje con relación al Depto.		
Uso de la tierra	Pastos	Fincas	46	5%	900
		Superficie	1.116.8	6%	19.647,01
	Bosques	Fincas	137	10%	1.327
		Superficie	964.1	5%	21.075,12
	Otras tierras	Fincas	306	10%	3.114
		Superficie	191.3	4%	5.400,31

Fuente: Censo Nacional Agropecuario 2003, INE.

3. Aspectos relacionados con el Desarrollo Económico Local (DEL).

a. Perfil económico y laboral de las mujeres. La participación femenina en el mercado laboral ha aumentado de 24.5% en 1989 a 41.2% en 2000. Por el contrario, la participación de los hombres se redujo de 76.9% a 70.8% en el mismo período (PNUD, 2002: 93). A pesar del incremento de la participación laboral femenina, los empleos a los que tienen acceso la mayoría de mujeres son de carácter informal, sin prestaciones y de poca remuneración. Por otra parte, su incorporación al mercado laboral ocurre a temprana edad. A esta realidad se suma que las mujeres trabajadoras, tanto en el campo como en la ciudad, tienen dificultades para organizarse y movilizarse en demanda de sus derechos. Se reporta que únicamente hay 19,000 mujeres sindicalizadas, con relación a 94,131 hombres (Monzón: 2004).

Según el Informe de desarrollo humano “*Guatemala: Desarrollo Humano, Mujeres y Salud*”, el incremento de la participación laboral de las mujeres se debió a un mayor aumento del empleo informal, especialmente entre las mujeres más pobres. La pobreza obliga a muchas mujeres a buscar alternativas de sobrevivencia aunque éstas no respondan a sus aspiraciones y necesidades. El informe de desarrollo humano de 2001 señalaba que el 13.7% de las mujeres pobres se empleaba en la rama de servicios comerciales, sociales y personales, principalmente en el servicio doméstico.

El comercio y los servicios son los sectores en los que más participan las mujeres, tanto del área urbana como del área rural. La mayoría de mujeres en Guatemala no puede acceder a mejores oportunidades de empleo debido a los bajos niveles de escolaridad, la falta de oportunidades y los efectos de la discriminación que viven. Las maquilas, especialmente de textiles y agro-exportación, han constituido una importante oferta de trabajo para las mujeres,

particularmente para las más jóvenes. Sin embargo, algunas de estas empresas han sido señaladas de violar los derechos humanos y laborales de los y las trabajadoras.

Por otra parte, el actual proceso de globalización y los convenios ligados al Tratado de Libre Comercio, el Plan Puebla Panamá y el Área de Libre Comercio de las Américas, demandan, cada vez más, una mayor cualificación de la mano de obra. Esta realidad pone de manifiesto la necesidad de implementar programas de capacitación técnica-laboral especialmente dirigidos a los grupos de mujeres más vulnerables para que ellas no se queden al margen de la participación laboral y puedan acceder a empleos mejor remunerados. El reto será lograr que su inserción en el sistema económico sea menos desventajosa, con empleos mejor remunerados, con las garantías mínimas de seguridad social y con las condiciones mínimas de trabajo que les permitan asumir sus derechos en el proceso de maternidad. (Monzón, 2004))

b. Acceso a crédito. Por la orientación que tiene este trabajo sobre el Desarrollo Económico Local y por tratarse de un diagnóstico de la OMM cuyos programas de capacitación están dirigidos a grupos de mujeres que podrían necesitar ser beneficiarias de un programa de crédito para iniciar un pequeño negocio o microempresa, se ha considerado oportuno incluir dentro del contexto económico un apartado sobre el acceso al crédito.

De acuerdo con los datos que presenta el Informe de Desarrollo Humano 2005, a nivel nacional los hombres tuvieron más acceso que las mujeres a préstamos para actividades productivas. Las mujeres tuvieron, tan sólo, una quinta parte de los créditos otorgados.

La fuente principal de financiamiento, tanto para hombres como para mujeres, son los ahorros personales. La segunda fuente de financiamiento la constituyen los préstamos de familiares y amigos, especialmente para la población indígena. Mientras que para la no indígena la segunda fuente de financiamiento la constituye la venta de activos.

En lo que se refiere a las mujeres indígenas la posibilidad de un crédito para un negocio depende de la inversión de los ahorros personales, la confianza de amigos y familiares o la venta de un activo. El acceso a crédito de las mujeres indígenas a través de una institución financiera es limitado. (PNUD, 2005:128)

Cuadro 21 Guatemala, oportunidades de acceso a crédito para actividades productivas, 2000

Fuentes de financiamiento	Indígena				No indígena			
	Hombre	%	Mujer	%	Hombre	%	Mujer	%
Préstamos de bancos	3,855	1%	1,008	1%	14,033	3%	2,537	2%
Préstamos de cooperativas	3,790	1%	1,752	3%	6,859	1%	2,097	2%
Préstamos de ONG	1,835	1%	--		1,063	0%	--	
Préstamos de familiares	25,799	7%	7,759	11%	51,642	10%	15,135	13%
Crédito de proveedores	8,590	2%	589	1%	18,960	4%	2,355	2%
Ahorros personales	259,422	75%	42,406	62%	326,337	64%	73,610	63%
Venta de activos	25,199	7%	5,336	8%	62,798	12%	1,730	1%
Donaciones y/o herencias	18,943	5%	9,111	13%	19,223	4%	4,017	3%
Otro	534	0%	--		8,889	2%	660	1%
Total	347,967	100%	67,961	100%	509,804	100%	117,711	87%

Fuente: Datos ENCOVI 2000 (Informe nacional de desarrollo humano 2005)

F. Seguridad /violencia

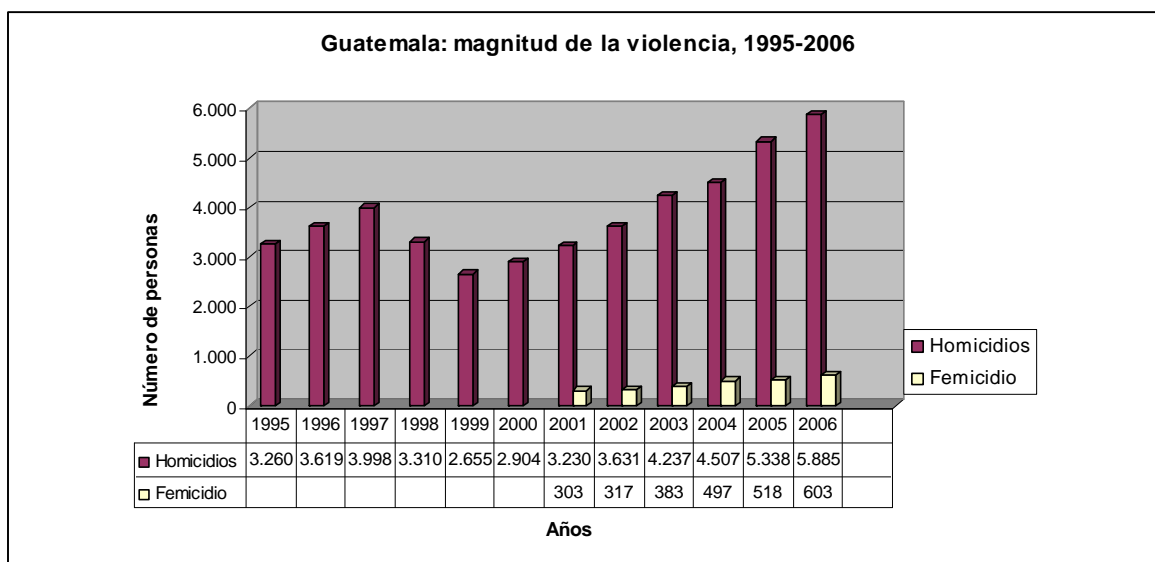
Actualmente la sociedad guatemalteca se ve afectada por altos índices de violencia e inseguridad y una creciente crisis socio-económica. El informe estadístico de la violencia en Guatemala (PNUD: 2007), señala que en los últimos siete años ha aumentado la violencia homicida en más de 120%, esto equivale a un 12% por año que es superior al crecimiento poblacional de 2.6% anual. Esto hace de Guatemala uno de los países más violentos del mundo oficialmente en paz. Entre las causas de la violencia se señalan dos grandes líneas: la exclusión social y la falta de aplicación de la ley. Decenas de miles de jóvenes se integran cada año a la Población Económicamente Activa, pero el mercado laboral no es capaz de absorber el aumento de la oferta. El sistema educativo no brinda capacidades adecuadas para integrarse al mundo laboral.

Por otra parte, existen en Guatemala grupos clandestinos que operan violentamente. Son redes de individuos que se enriquecen por medio de actividades ilícitas como el contrabando de bienes, secuestros, tráfico de personas, narcóticos, armas y municiones.

La violencia impone altos costos al desarrollo del país, disminuye la actividad económica aumentando los costos directos destinados a la seguridad de empresas e individuos para poder trabajar. Asimismo, recursos del presupuesto nacional son desviados de la inversión social o productiva hacia la cobertura de costos de seguridad pública.

De acuerdo a datos del *Informe Estadístico de la Violencia en Guatemala*, elaborado por el PNUD (2007), la magnitud de la violencia en Guatemala, ha tenido un comportamiento creciente si se comparan las cifras registradas en 1995 y 2000 con respecto al 2006 (véase gráfica 3). Tanto el número de homicidios como el de femicidio aumentaron considerablemente. Al 2006 se reportaron 5,885 homicidios y, de estos, 10.3% correspondieron a femicidios. La tasa de homicidios por cada 100 mil habitantes en el 2005 fue de 44.24, cifra que sobrepasa las tasas de Nicaragua (14.28) y Costa Rica (7.46) para el mismo año; en el 2006 la tasa se situó en 47.

Gráfica 3



Fuente: Informe estadístico de la violencia en Guatemala. PNUD, 2007

La tasa de homicidios por cada cien mil habitantes para el departamento de Guatemala y el 2005, se estimó en 77.3, la más alta si se compara con los Departamentos Centrales de El Salvador (68.7, San Salvador), Honduras -61.5 en San Pedro Sula y 55.9 en Tegucigalpa- (PNUD: 2007).

Datos del 2006, indican que el Municipio de Guatemala se encuentra entre es uno de los 15 municipios considerados como más violentos en el país; la tasa de homicidios por cada cien mil habitantes es de 108 (PNUD: 2007).

Datos de grupos defensores de los derechos humanos (Prensa Libre: 2007), estiman que el 60% de mujeres sufre violencia doméstica y que el 1% de las mujeres que han sido golpeadas en el hogar ha denunciado a las autoridades los abusos sufridos.

1. **Violencia intrafamiliar.** La violencia intrafamiliar es producto de un desequilibrio de poder que tiene una persona hacia otra. En la mayoría de casos la violencia es dirigida hacia la mujer por un hombre, pero también puede dirigirse a otros miembros de la familia.

Cabe señalar que en este tema, los factores socioeconómicos no determinan grandes diferencias entre las mujeres con niveles altos o bajos. La diferencia entre niveles socioeconómicos en relación a la violencia que experimentan las mujeres es menor. De manera que puede inferirse que los factores que inciden en la violencia intrafamiliar son otros. Uno de ellos podría ser, por ejemplo que los patrones de comportamiento violento se transmiten de generación en generación. Haber vivido en una ambiente violento durante la niñez o la adolescencia, es una de los factores de riesgo más importantes para reproducir la violencia intrafamiliar en la edad adulta. Otro factor que influye, es el hacinamiento en los hogares. Los datos de la ENSMI 2002, muestran que el nivel de violencia contra la mujer tiende a incrementarse al aumentar el número de personas que duermen en una habitación. Por otra parte, las agresiones físicas, sexuales o verbales³³, se incrementan al aumentar el número de hijos/as, siendo 3 a 4 veces mayor a partir del tercer hijo/a.

El acceso a los medios de comunicación es un factor determinante en la disminución de la violencia intrafamiliar. En el cuadro que se presenta a continuación puede observarse que las mujeres que tuvieron mayor acceso a los medios de comunicación sufrieron un índice más bajo de violencia intrafamiliar en sus diferentes tipos, verbal, sexual y física.

Cuadro 22 Guatemala, violencia intrafamiliar sufrida por las mujeres de 15 a 49 años según el acceso a los medios de comunicación

Medios de comunicación	Tipo de violencia		
	Verbal	Física	Sexual
No lee periódico	31.3	10.5	4.6
Lee periódico al menos una vez a la semana	19.5	6.9	2.5
No mira televisión	32.2	11.7	4.2
Mira televisión al menos 1 vez a la semana	21.4	7.0	3.1

Fuente: datos de la ENSMI 2002.

³³ Clasificación de la violencia según la ENSMI 2002:

-Violencia verbal: decir algo para humillar, insultos, apodosos ofensivos o acusaciones de infidelidad.

-Violencia física: golpes, lanzamiento de objetivos, amenazas de abuso físico, amenazas con armas.

-Violencia sexual: obligación a tener relaciones sexuales aunque la mujer no quiera.

En cuanto a los homicidios, en el departamento de Guatemala se reportaron 1,891, es decir el 42% del total de la República; de estos el 88% fue contra hombres y el 12% contra mujeres.

Datos del Informe de Desarrollo Humano (2005), indican que en el departamento de Guatemala se reportó el 33.8% del total (2,543) de las denuncias por violencia intrafamiliar; de las 860 denuncias del Departamento, el 91% fue presentado por mujeres.

2. **Violencia contra las mujeres.** De acuerdo a la Fundación Sobrevivientes³⁴, no existen estadísticas claras que reporten acerca de la violencia contra las mujeres en sus diferentes expresiones, física, sexual, psicológica y patrimonial, las cuales se concretan como manifestación de violencia dentro de las relaciones de poder que se establecen entre las personas, ya sea en escala jerárquica o de género, debido a los patrones de conducta imperantes que otorgan a la mujer un rol de sumisión frente al hombre.

3. **Participación ciudadana.** En cuanto a la participación ciudadana se aborda información únicamente del empadronamiento y de la participación de la población del municipio en el proceso electoral llevado a cabo en septiembre y noviembre del 2007.

El padrón electoral del Municipio a julio del 2008 ascendió a 787,472 personas, de las cuales el 51% es de sexo masculino y el 49% de sexo femenino. De estos apenas un 4% es analfabeto y esta condición afecta en mayor proporción a las mujeres. Con respecto a los datos departamentales, el padrón electoral del municipio de Guatemala representa el 53%.

Cuadro 23 Estadísticas del padrón electoral, Municipio y departamento de Guatemala a julio 2008

Categoría	Municipio de Guatemala		Departamento de Guatemala	
	Número de personas	Porcentaje	Número de personas	Porcentaje
Ciudadanos alfabetos	755.939	96%	1.360.637	92%
Hombres	375.788	50%	694.284	51%
Mujeres	380.151	50%	666.353	49%
Ciudadanos analfabetos	31.533	4%	123.589	8%
Hombres	8.447	27%	44.795	36%
Mujeres	23.086	73%	78.794	64%
Vigentes total	787.472		1.484.223	
Fallecidos	83.817		126.459	

Fuente: TSE (2008)

³⁴ Fundación Sobrevivientes es una institución de servicio social, no lucrativa, integrada por mujeres sobrevivientes de violencia para brindar apoyo a mujeres que también son víctimas de violencia hacia la mujer (intrafamiliar, sexual y asesinato). Para mayor detalle véase: <http://www.sobrevivientes.org/>

En el proceso electoral llevado a cabo en septiembre de 2007, de un total de 787,452 personas empadronadas, participó en el proceso electoral el 49% de la población, por tanto hubo una abstención del 51%. De la población que ejerció su derecho al voto, el 51.9% fueron mujeres y el 48.05% hombres. En el Municipio se instalaron 1,657 juntas receptoras de votos (TSE:2008).

4. Estructura participativa de la Municipalidad de Guatemala. La Dirección de Desarrollo Social de la Municipalidad (DDS) de Guatemala es la instancia encargada de propiciar los mecanismos y procesos que promuevan la participación ciudadana en el Municipio de Guatemala, tal y como se establece en su misión:

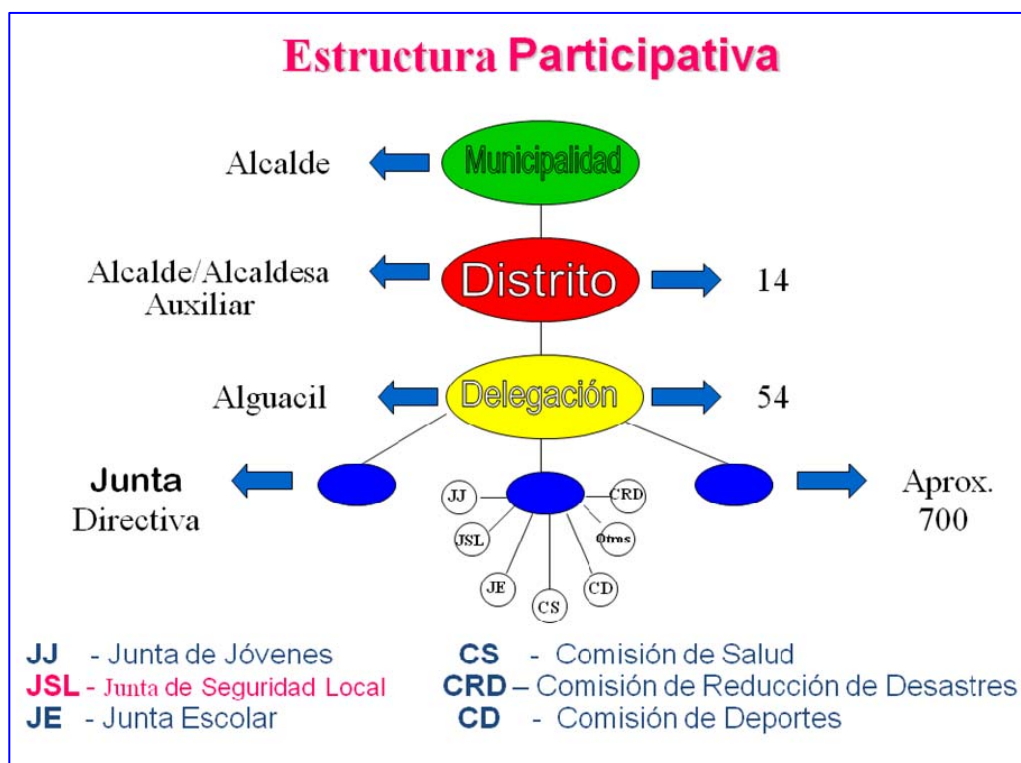
- «*Servir de soporte a la Estructura de Participación Ciudadana formada por Alcaldes Auxiliares, Alguaciles y CUB's*».
- «*Ser el brazo humano y el rostro social de la Municipalidad*».
- «*Lograr la identificación del vecino con la Municipalidad*».
- «*Ser la voz de la Municipalidad ante el vecino y la voz del vecino ante la Institución*».

Atendiendo a esta misión, la DDS reconoce la necesidad de desconcentración administrativa y busca promover una dinámica de participación comunitaria mediante la delimitación de la jurisdicción de las organizaciones comunitarias. Para ello, ha dividido el territorio en sectores administrativos denominados de acuerdo a su nivel como: barrios, delegaciones y distritos.

- Los **barrios** son la unidad primaria de la estructura del municipio. Son áreas urbanas cuya población suele tener características socio-económicas homogéneas.
- Las **delegaciones** son sectores del territorio conformados por un conjunto de barrios cuyo ámbito de cobertura geográfica ha sido delimitada por el reglamento municipal.
- Los **distritos** son los sectores del territorio conformados por delegaciones. La coordinación de las acciones dentro de cada distrito está a cargo de un Alcalde Auxiliar.

El marco legal que ampara esta estructura de participación se fundamenta en el Acuerdo Municipal No. COM-015-03, el cual pretende hacer una homologación con la Ley de los Consejos de Desarrollo, así como el Reglamento de Ordenamiento Territorial para la Organización y participación comunitaria que data del 25 de octubre del 2000.

Ilustración 4: Estructura participativa promovida por la Municipalidad de Guatemala.



Los Comités Únicos de Barrio (CUB) son organizaciones de vecinos que se han agrupado por afinidad de intereses, necesidades y expectativas y según el Acuerdo Municipal COM-015-03, son los equivalentes a los Consejos Comunitarios de Desarrollo y por tanto ejercen las funciones que mandata el artículo 14 de la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural.

En la actualidad, datos de la Dirección de Desarrollo Social reportan un total de 744 CUB en el municipio de Guatemala (véase cuadro siguiente).

Cuadro 24 Número de comunidades organizadas y de delegaciones según distrito, Municipio de Guatemala, año 2007

Distritos	Número de comunidades organizadas	No. de delegaciones	Distritos	Número de comunidades organizadas	No. de delegaciones
1A	131	2	8	33	3
1B	69	3	9	14	4
2	61	3	10	41	3

Continuación Cuadro 24 Número de comunidades organizadas y de delegaciones según distrito,
Municipio de Guatemala, año 2007

Distritos	Número de comunidades organizadas	No. de delegaciones	Distritos	Número de comunidades organizadas	No. de delegaciones
3A	57	2	11	22	4
3B	46	2	12	41	4
4	86	4	13	28	4
5	29	3	14	32	4
6	10	2	TOTALES	744	51
7	44	4		CUB	

Fuente: elaborado con datos proporcionados por Dirección de Desarrollo Social de la Municipalidad de Guatemala. Mayo 2008.

VI. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER

A. Marco institucional Municipal

Las acciones sociales que la municipalidad de Guatemala ha impulsado, datan desde la creación de la Dirección de Desarrollo Social (DDS), el 25 de octubre del 2000 por el Concejo Municipal según Acuerdo No. 25-2000. La DDS está concebida como el instrumento a través del cual se puedan implementar los programas sociales y culturales; además de ser la unidad ejecutora municipal de proyectos de infraestructura barrial y mejora del medio ambiente. El principal objetivo de la DDS es: Promover la participación ciudadana y la organización comunitaria, como herramienta en el análisis, priorización y resolución de los problemas barriales, así como la promoción del desarrollo integral de las distintas comunidades (MUNIGUATE:2008).

Al inicio de la DDS, la mayor parte de las acciones que se realizaban para beneficiar a las mujeres se llevaban a cabo a través de entidades aliadas a quienes se les transferían los recursos y eran las responsables de la puesta en marcha de las acciones, así como de la relación con la ciudadanía beneficiaria.

Luego de un análisis de la modalidad de trabajo y de la escasa relación con la ciudadanía que se tuvo durante ese tiempo, la Dirección de Desarrollo Social decidió crear la Oficina Municipal de la Mujer que funciona en desde el 2004. No se dispone de un acuerdo municipal que dé vida a la OMM.

B. ¿Qué es la OMM?

La Oficina Municipal de la Mujer (OMM) es una instancia que forma parte de la Dirección de Desarrollo Social (DDS) de la Municipalidad de Guatemala.

La OMM cuenta con una visión, misión y los objetivos³⁵ que sustentan su trabajo (Véase Recuadro 1).

³⁵ Municipalidad de Guatemala. Tríptico informativo de la oficina Municipal de la Mujer.

Recuadro 1

Visión: Responder a la problemática social de las mujeres, quienes pese a tener potencialidades para su desarrollo económico, social, aún no logran la equidad e igualdad en sus relaciones humanas y sociales.

Misión: Diseñar y facilitar espacios de participación que responda a las expectativas de las mujeres para fortalecer sus capacidades de liderazgo y desarrollo social.

Objetivos

- *Contribuir al fortalecimiento integral de las mujeres, incidiendo de esta forma en el mejoramiento de sus relaciones humanas y sociales.*
- *Fortalecer las capacidades humanas y de organización de las mujeres a través de capacitación y espacios de participación.*
- *Promover las capacidades productivas de las mujeres contribuyendo a mejorar la calidad de vida.*
- *Apoyar a las mujeres en situaciones de riesgo mediante la prevención de la violencia.*
- *Contribuir a la equidad e igualdad de oportunidades, a través de informar y sensibilizar en estos temas a la ciudadanía, con especial énfasis a la estructura participativa municipal*

Para cumplir con estos objetivos desde la OMM se implementan varios programas de trabajo, entre los que se encuentran:

- Escuela Municipal itinerante para mujeres por la ciudadanía y la igualdad de género, que promueve procesos de formación y comunicación para mujeres. Se propone facilitar un proceso de formación vivencial de liderazgo y organización, socialización, violencia, sexualidad, identidad, comunicación y género; herramientas de planificación participativa, negociación y resolución de conflictos.
- El programa de capacitación en el área técnica productiva y orientada principalmente a la capacitación en oficios en diferentes especialidades³⁶. Desarrolla y/o potencializa habilidades técnicas de las mujeres, al promover cursos de capacitación en diferentes áreas productivas que les permitan acceder al campo laboral y al microemprendimiento. Además, promueve la coordinación interinstitucional en la implementación de proyectos de capacitación.
- El área de fortalecimiento humano en el que se trabajan temas de formación tales como liderazgo, prevención contra la violencia a la mujer e intrafamiliar, apoyo a la organización y formación de comités de mujeres, coordinadoras de alcaldías, gestoras.

³⁶ Parte de las previsiones de trabajo en este programa de capacitación es completar la cadena de servicios en el ámbito del microfinanciamiento y con el propósito de contribuir a la mejora del ingreso familiar.

- Atención a mujeres víctimas y sobrevivientes de violencia intrafamiliar, trabajo que se realiza en coordinación con instituciones especializadas que, además, apoyan a las mujeres con atención psicológica y legal.
- Botiquines comunitarios: se ha dado seguimiento a este proyecto administrado por lideresas que fueron capacitadas en aspectos de salud y administración de los mismos.

Las principales beneficiarias de la OMM son las mujeres del municipio de Guatemala. Todo el trabajo de la OMM se orienta hacia el exterior de la Municipalidad.

C. Estructura organizativa

El organigrama que se presenta en la Ilustración refleja la estructura jerárquica y organizativa de la Municipalidad de Guatemala. En este organigrama, que es de acceso público, no se refleja la existencia de la OMM, aunque sí de la Dirección de Desarrollo Social.

En cuanto al organigrama de la DDS (uso interno), existen dos grandes áreas de trabajo: los Programas Sociales e Infraestructura Barrial; la OMM depende de la primera área y tiene la misma categoría que las oficinas de la Juventud, del Adulto Mayor y que Deportes. Adicionalmente existen varios programas sociales, entre ellos el de Barrio Solidario, Redignificación Ciudadana, Cultural, Cooperación Internacional y Recuperación de Indigentes.

En todos los programas sociales de la Dirección de Desarrollo Social se llevan a cabo acciones que van dirigidas a mujeres y hombres de los diferentes distritos y en dependencia de las necesidades más sentidas. Sin embargo, las acciones son realizadas en forma independiente y sin que la OMM juegue un papel de orientador, de aseguradora de la incorporación de la perspectiva de género y de que se realice un análisis y una definición de la estrategia de trabajo acorde a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.

Especial relevancia tiene el Programa de Barrio Solidario desde el cual se impulsa el fortalecimiento de la estructura participativa.

Ilustración 5: Organigrama de la Municipalidad de Guatemala

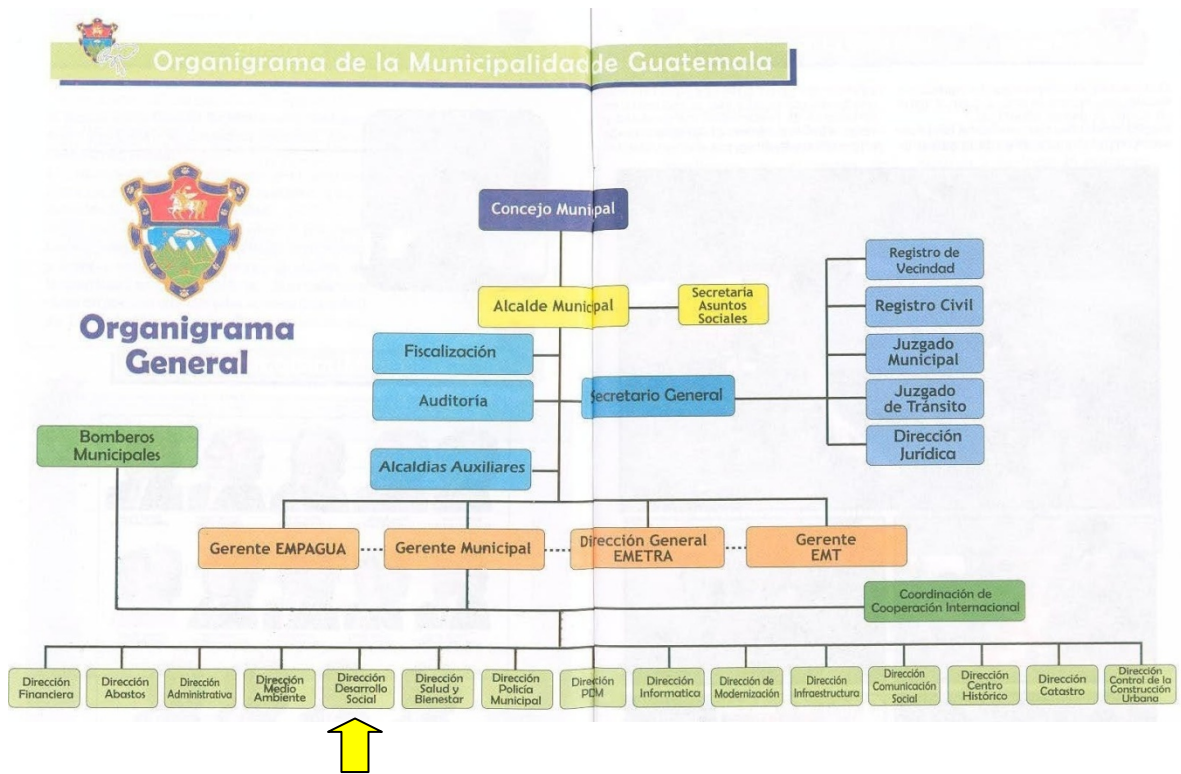
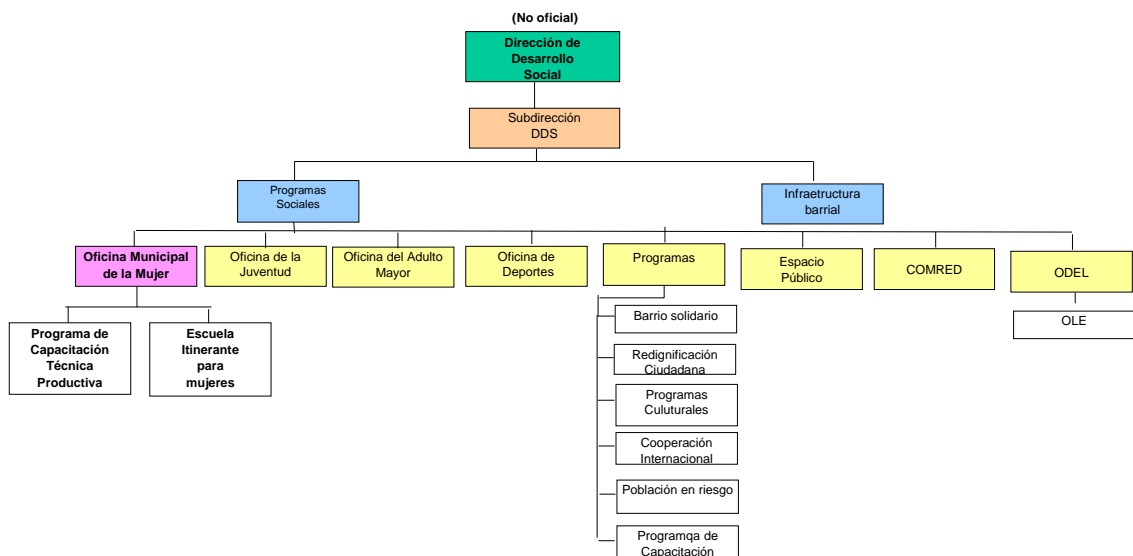


Ilustración 6: Organigrama de la Dirección de Desarrollo Social (no oficial)



D. Desarrollo Económico Local

Las acciones de Desarrollo Económico Local (DEL) iniciaron en 2006, con una primera fase en la generación de empleo y autoempleo por medio de la capacitación técnica en coordinación con INTECAP, en cursos de corte y confección, esteticismo, manualidades, corte de cabello, herrería y forja, albañilería, jardinería y electricidad. Así como en la implementación de la oficina de Intermediación Laboral como única sede modelo en la zona 3. Una buena parte de las acciones promovidas por esta iniciativa también estuvieron dirigidas a mujeres.

En el 2007, la DDS aumentó la implementación de proyectos relacionados con el DEL, con atención en los 14 distritos en que está dividido el Municipio. Se consideraron acciones relacionadas con:

- Promover el desarrollo turístico local.
- Promover y facilitar la creación de Centros Integrales Municipales de Capacitación Técnica, Emprendimiento Empresarial y Fomento Cultural.
- Promover y facilitar el acceso a micro-créditos.
- Emprendimiento para la generación de empleo y auto empleo.

En el 2008, la DDS creó la Oficina de Desarrollo Económico Local, bajo la responsabilidad de un técnico que, además, tiene a su cargo la Oficina Local de Empleo (OLE). Esta área de trabajo está aún en fase de definición, sin embargo cuenta con el visto bueno del Concejo Municipal. Se han iniciado la coordinación de acciones entre los programas y proyectos DEL y los que tienen como beneficiarias a mujeres.

Actualmente la oficina DEL está en fase de negociación y discusión con dos bancos del sistema financiero, la facilitación de acceso a crédito para microemprendimientos, con modalidades que permiten mayores facilidades para las condiciones socioeconómicas de las mujeres. En el marco de un Programa financiado por la Cooperación Italiana, la DDS a través de la coordinación del Programa, de la oficina DEL y de la OMM, han iniciado acciones con un grupo de 725 mujeres, de las zonas 3 y 7, que se beneficiarán tanto del programa de capacitación técnica-productiva, como del acceso al crédito. Esta acción se realiza en coordinación con la Universidad Rafael Landívar quien realizó los diagnósticos socioeconómicos de las familias. Además, el programa incluye la transferencia de remesas condicionadas a educación de niños y niñas. Esta experiencia supone una mayor labor de coordinación y complementación de acciones que se está logrando al interior de las Oficinas de la DDS.

Las iniciativas antes descritas se identifican entre las alianzas público-privadas, necesarias para el fomento del desarrollo económico local, sin embargo, estas no deben limitarse a ofertas de servicios sino ampliarse hacia acuerdos que deriven en inversiones conjuntas que impliquen costos compartidos y puedan generar otras oportunidades de empleo e ingresos.

E. Recursos humanos y coordinaciones con otras dependencias

La Oficina Municipal de la Mujer cuenta con dos técnicas que funcionan como Coordinadoras al mismo nivel jerárquico, sin embargo, cada una es responsable de la puesta en marcha de uno de los dos Programas que se impulsan: el Programa de Capacitación Técnica Productiva y la Escuela Itinerante para Mujeres. No se cuenta con un perfil del puesto, cuestión que aplica tanto a la DDS como a otras dependencias de la Municipalidad.

Las Coordinadoras de la OMM mantienen comunicación y cierta coordinación, con la sección de DEL y Barrio Solidario; mantienen relación con las otras oficinas y programas de la DDS. Las otras dependencias de la Municipalidad con las que mantiene relación de trabajo son EMETRA, la Dirección de Comunicación Social; Secretaría de Asuntos Sociales; la relación y coordinación con el resto de Direcciones es mínima sino nula. Aunque no se dispone de un perfil del puesto de trabajo, las principales funciones que cumplen las coordinadoras son las siguientes:

Tabla 4 Principales funciones de las Coordinadoras de la Oficina Municipal de la Mujer

Coordinadora programa capacitación técnica-productiva	Coordinadora escuela itinerante
<ul style="list-style-type: none"> • Planificación y promoción de los cursos • Coordinación de logística (mobiliario y equipo, compra de materiales para demostraciones prácticas y otros) • Ejecución del programa: contratación de facilitadoras de cursos; • Seguimiento a los cursos • Preparación de informes • Gestiones interinstitucionales: convenios de trabajo con otras entidades. • Coordinar prácticas de participantes de cursos en "Ferias en tu barrio", presencia y apoyo a participantes (dos veces al mes los días domingo) 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de recursos • Planificación y elaboración de proyectos • Coordinación y ejecución del programa • Seguimiento • Preparación de informes • Representación institucional • Coordinación y ejecución de proyectos de cooperación. • Coordinación logística y montaje de actividades. • Coordinación y comunicación con Alcaldías Auxiliares. • Facilitación de talleres. • Asistir a reuniones.

Continuación Tabla 4 Principales funciones de las coordinaciones de la Oficina Municipal de la Mujer

Coordinadora programa capacitación técnica-productiva	Coordinadora escuela itinerante
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinar procesos de comercialización de los productos elaborados por las participantes de los cursos en días emblemáticos (4 días al año) • Comunicación y coordinación con Alcaldías Auxiliares para promoción de cursos y, en algunos casos, facilitar infraestructura. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo en la preparación metodológica, de contenidos y materiales de los cursos de formación³⁷ • Reproducción de materiales.

F. Análisis organizacional

De acuerdo a la información recopilada, mediante entrevistas y una encuesta realizada a las Coordinadoras de la OMM, se tiene la información siguiente:

- Se cuenta con un plan de trabajo anual en el que se incluyen aspectos operativos.
- La OMM no dispone de un plan financiero que acompañe el plan operativo y que permita visualizar la inversión prevista para el período de acuerdo a cada uno de los programas de trabajo.
- Las Coordinadoras de la OMM participan en las reuniones bilaterales que promueven con la Dirección o Subdirección de Desarrollo Social, sin embargo las mismas se llevan a cabo individualmente.
- En las reuniones bilaterales, se abordan temáticas como la planificación de actividades, avance en la ejecución de planes, análisis de logros y resultados, evaluación del trabajo realizado y obstáculos encontrados.
- Desde 2008, por parte de la DDS se han elaborado formatos básicos para recopilar la información, entre ellos los siguientes: plan de trabajo trimestral, informe mensual de actividades.
- No se dispone de un sistema de seguimiento y evaluación que permita analizar el avance en la consecución de los resultados y medir el impacto de las acciones; los controles que se

³⁷ Antes el apoyo brindado fue eventual, ahora es permanente.

llevan son de inscripción, de asistencia a los talleres y cursos (levantados por las facilitadoras) y de promoción de las participantes al final del curso. Procesos de consulta sobre necesidades de los grupos y sobre avance en los procesos no son realizados en forma sistemática; aunque las visitas de las Coordinadoras al momento de la realización de los cursos y talleres les permite captar las dificultades y conflictos existentes en los grupos.

- Los indicadores que se disponen son básicos: número de participantes, grupos según distrito y especialidad, número de mujeres que aprobaron los cursos en el caso de los técnicos productivos. Estos indicadores son insuficientes para establecer el grado de avance (seguimiento), tanto en lo cualitativo como en lo cuantitativo, de los procesos de formación y capacitación que se están llevando a cabo; y los cambios que estos procesos están generando (evaluación); apenas se cuentan con datos estadísticos integrados.

G. Recursos financieros

La OMM no dispone de un plan presupuestario anual para sus actividades. Los recursos a los que tienen acceso son los destinados a la DDS y, según la programación de las actividades se hace las solicitudes correspondientes, las cuales son autorizados por la Subdirección o Dirección.

De acuerdo a la información proporcionada por las Coordinadoras de la OMM, los recursos asignados se consideran insuficientes para la realización de sus actividades, en algunos casos se reporta déficit en mobiliario y equipo, materiales para realizar los Talleres de Capacitación Técnica-productiva y equipo audiovisual para los cursos de formación. Por otro lado, las condiciones de la infraestructura en donde se realizan los talleres de capacitación y los cursos de formación son variables, (ver apartado de percepción de las participantes).

H. Análisis de los programas de la OMM

1. Situación del Programa de Capacitación Técnica Productiva. El Programa de Capacitación Técnica Productiva se impulsa desde 2004 como parte de la DDS. De acuerdo a la información proporcionada por la Coordinadora, el Programa de Capacitación Técnica Productiva durante 2008 se encuentra trabajando con 68 grupos en 12 de los 14 Distritos en que está dividido el Municipio, y con un total de 1556 mujeres participantes. Se imparten quince diferentes especialidades técnicas productivas (ver ¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.). La meta de trabajo para 2008 es continuar atendiendo a 70 grupos que iniciaron en 2007 e iniciar la atención a 36 grupos nuevos, para un total de 106 grupos³⁸.

³⁸ Información incluida en el Plan de Trabajo anual de la DDS.

La oferta de capacitación que se brinda es gratuita para las participantes. Los requisitos para que las mujeres ingresen al programa de capacitación son: saber leer y escribir y firmar una hoja de compromiso. En cuanto a los compromisos que adquieren las participantes son: asistencia obligatoria (se acepta un máximo de tres faltas), cumplimiento del horario, disciplina, aportar los materiales necesarios, utilizar uniforme en caso sea requerido y buena presentación.

Los cursos se imparten de febrero a noviembre, y la periodicidad depende de las horas teóricas y prácticas para abordar los contenidos del curso (un día o cinco a la semana) y durante cuatro horas; la mayoría de los cursos se imparten en el horario matutino, de 8:00 a 12:00 AM, a conveniencia de las participantes³⁹, sin embargo, algunos cursos se realizan por la tarde. La inscripción se realiza en la Alcaldía Auxiliar de cada Distrito.

La convocatoria a inscripciones se lleva a cabo a través de productos promocionales, como las mantas vinílicas, colocados en puntos estratégicos; volantes distribuidos por las alcaldías auxiliares; afiches colocados en panaderías, mercados, tiendas y carnicerías, entre otros lugares. Adicionalmente, las y los alcaldes auxiliares promocionan los Programas en las asambleas que se realizan en sus respectivos Distritos, según su iniciativa y posibilidades. No existe una estrategia de comunicación para divulgar la realización de estas actividades que sea de uso común por todas las alcaldías.

La capacitación se lleva a cabo bajo dos modalidades: una de trabajo directo por parte de la Municipalidad y, la otra, a través de Instituto Técnico de Capacitación (INTECAP)⁴⁰, institución con la que se firmó una Carta de Entendimiento⁴¹. De los 68 grupos, el 38% es atendido directamente por la Municipalidad y el 62%, a través de INTECAP; en cuanto al número de mujeres participantes, atienden al 61% y 39%, respectivamente (véase Cuadro 27).

Para llevar a cabo este trabajo se necesita, por un lado, la disponibilidad de 35 centros de capacitación que tienen que estar en condiciones de albergar a un promedio de 23 participantes, y, por otro, la disponibilidad de un mínimo de 25 capacitadoras contratadas ya sea por INTECAP o por la Municipalidad, según el caso; además de los recursos materiales y logísticos para la realización en sí de las actividades de capacitación. En el caso de los grupos atendidos por INTECAP, este aporta el 70% del costo del personal instructor y la MUNIGUATE, el 30%.

³⁹ Las participantes consideran que este horario es el más adecuado puesto que la mayoría de las participantes tienen hijos e hijas y, en ese horario, asisten a la escuela.

⁴⁰ El INTECAP actúa por delegación del Estado como entidad descentralizada, como uno de los organismos técnicos especializados y con la colaboración del sector privado para el desarrollo de los recursos humanos y el incremento de la productividad.

⁴¹ El propósito del trabajo interinstitucional es unir esfuerzos y coordinar acciones para capacitar en diversas áreas a las participantes de los diferentes centros de capacitación de la Municipalidad de Guatemala, a fin de mejorar su nivel de vida e insertarlas a un puesto productivo de trabajo.

Al analizar la información por Distritos disponible a mayo de 2008⁴², se tiene que la prioridad de la capacitación técnica productiva se orienta a los distritos 1, 2 y 5, en donde se atiende al 50% de los grupos.

Cuadro 25 Número de grupos y cursos impartidos según cobertura en zonas del Programa de Capacitación Técnica Productiva 2008 – Oficina Municipal de la Mujer – MUNIGUATE

No. Distrito	Cobertura según zonas	Número de	
		Grupos	Cursos impartidos por distrito
1	Zona 18 y 25	12	8
2	Zona 21	10	8
3	Zona 7	7	5
4	Zona 6	5	5
5	Zona 5	12	10
6	Zona 19	6	5
7	Zona 3 Y 8	5	4
10	Zona 1 y 2	2	2
11	Zona 11	2	2
12	Zona 12	2	2
13	Zona 15 y 16	1	1
14	Zona 17 y 24	4	3
	Tota número de grupos	68	55
Fuente: elaboración propia con datos de OMM-MUNIGUATE, mayo 2008.			

Los distritos 8, que cubre las zonas 13 y 14, y el 9, de las zonas 4, 9 y 10, no son atendidos mediante este Programa, por dos razones: en estas zonas se ubica un considerable número de oficinas y vive población que dispone de recursos y mayores oportunidades de educación y capacitación.

Datos disponibles del 2007 y del 2008, indican que con el Programa de Capacitación Técnica-Productiva se atendieron en el 2007 a 1,254 mujeres participantes y, en el 2008, se estima atender a un total de 1556.

⁴² Datos proporcionados por la Coordinadora del Programa de Capacitación Técnica productiva a noviembre de 2008, reportan un total de 74 grupos en capacitación que reciben un total de 85 cursos de diferente especialidad.

Cuadro 26 Número de participantes en Programa de Capacitación Técnica Productiva, años 2007 y 2008, Oficina Municipal de la Mujer – MUNIGUATE

Descripción	2007	2008
Distritos	13	12
Capacitaciones	85	68
Grupos	69	68
Participantes	1254	1556

Fuente: elaboración propia con datos proporcionados por OMM-MUNIGUATE en mayo de 2008.

Cuadro 27 Resumen de principales datos según especialidad de Programa de Capacitación Técnica Productiva impulsado por la Oficina Municipal de la Mujer, año 2008

No.	Especialidad	Número de				Institución que certifica	
		Distritos	Centros de capacitación	De grupos	Participantes	INTECAP	Municipalidad de Guatemala
1	Peluquería	3	3	4	89	4	
2	Manualidades y arreglos navideños	11	15	15	353	14	1
3	Repostería básica	10	12	14	348	2	12
4	Repostería avanzada	3	3	3	68		3
5	Floristería básica y diseños especiales	6	6	7	163	7	
6	Tendencias modernas de floristería	1	1	1	20	1	
7	Gastronomía guatemalteca	6	7	7	142	3	4
8	Corte y confección	2	3	5	107	2	3
9	Elaboración de cortinas y hechura de blancos	2	3	3	77	3	
10	Técnicas de deshuesado	1	1	1	22	1	
11	Pachtwort y Quilt	2	2	2	41	2	
12	Elaboración de embutidos	2	2	2	44		2
13	Dulces típicos	1	1	1	20	1	
14	Bordado en listón y manualidades navideñas	1	1	1	22		1
15	Envasado de frutas, jaleas y mermelada	2	2	2	40	2	
	Totales	53	62	68	1,556	42	26
	Porcentaje					62%	38%

Fuente: elaborado con base a información proporcionada por OMM-MUNIGUATE, año 2008.

Al momento de la inscripción, las participantes llenan una ficha que contiene datos mínimos que no son utilizados por la OMM para el análisis de la situación de las participantes. Durante la realización de este diagnóstico se sistematizó parte de la información disponible en el 2007 y se estableció en una muestra de 369 mujeres inscritas a inicio del 2007, que las mujeres comprendidas entre los 26 y los 45 años de edad son las que más participan en los cursos técnicos productivos; así también, el nivel de escolaridad de un considerable número de mujeres fue de educación primaria (36%) y educación básica (21%), congruente con uno de los requisitos estipulados por INTECAP para impartir los cursos.

Cuadro 28 Número y porcentaje de mujeres participantes en cursos de capacitación técnica Productiva, según rango de edad y nivel de escolaridad, año 2007

Rango de edad	Número	Porcentaje	Escolaridad	Número de Participantes	Porcentaje
menor de 15	7	2%	Alfabetizada	27	7%
15-25 años	47	13%	Primaria	133	36%
26-35 años	96	26%	Básico	76	21%
36-45 años	93	25%	Diversificado	98	27%
46-55 años	72	20%	Universitario	11	3%
56-65 años	33	9%	Otro *	4	1%
66 y más	15	4%	N/D	20	5%
N/D	6	2%			
TOTAL	369	100%	TOTAL	369	100%

Fuente: elaboración propia con base a datos tabulados de boletas proporcionadas por OMM-MUNIGUATE.

En cuanto a la inversión estimada en los cursos de capacitación técnica productiva, el convenio firmado con INTECAP indica que el costo por hora de capacitación es de Q.30.00; de los cuales el INTECAP subvenciona el 70% y la Municipalidad de Guatemala cubre el restante 30% con sus ingresos propios.

Para el año 2008, de común acuerdo y según las estimaciones realizadas de los diferentes eventos, se previó un total de 8,391 horas de capacitación, a un costo total de Q. 251,730. El número de horas de capacitación es variable, según la especialidad, por tanto solamente para fines de un cálculo simple, si se considera el número total de participantes inscritas al inicio (930 participantes capacitadas por INTECAP), el costo unitario estimado es de Q. 271 por participante al año. En cuanto a los cursos en los que hay que dedicar más horas de capacitación (corte y

confección, belleza y otros), el costo estimado por participante al año es de Q. 1,395 al año⁴³ y en aquellas participantes que se capacitan una vez a la semana, el costo aproximado asciende a Q. 229⁴⁴. No se dispone de datos de los costos relacionados con los materiales para prácticas según la especialidad, material didáctico; depreciación de mobiliario y equipo, que permitan estimar la inversión real por participante y del programa en su conjunto.

En cuanto a las labores de relacionamiento interinstitucional, la Coordinadora de este programa ha establecido comunicación con:

- el Ministerio de Economía,
- La Coordinadora Nacional de Microempresarios de Guatemala (CONMIGUAT)
- Acción emprendedora
- Integra Consulting
- Centro de Integración Familiar (CIF), organización no gubernamental, fomentan la capacitación técnica productiva dirigida a las mujeres y apoyan iniciativas productivas familiares.

El Programa de Capacitación Técnica Productiva no cuenta con un plan a mediano plazo acerca del proceso de capacitación, que dé continuidad en el emprendimiento de las mujeres participantes. Se han realizado acciones complementarias en años anteriores, necesarias pero puntuales; por ejemplo en el 2007, además de facilitar cursos en algunas de las especialidades antes indicadas, se facilitó la capacitación en Administración de Microempresas a un promedio de 160 participantes; en el 2008 esto no ha sido posible realizarlo aun cuando es una demanda de las participantes (ver apartado de percepción de las participantes).

2. Programa Escuela Itinerante para Mujeres. La Escuela Itinerante para Mujeres está organizada en cuatro fases de trabajo en las que se aborda la temática siguiente:

Fase I	Liderazgo y organización
Fase II	Socialización, violencia y sexualidad
Fase III	Identidad, comunicación y género
Fase IV	Planificación, gestión, negociación

⁴³ Según los datos de INTECAP para este curso hay que dedicar un total de 884 horas, a un costo de Q. 30.00 cada una, hace un total de Q. 26,520; en el caso del grupo de Guajitos, hay un total de participantes activas a la fecha de 19 participantes, por tanto el costo estimado anual es de Q.1,395 al año.

⁴⁴ El curso aproximadamente dura 160 horas, a un costo de Q.30.00, se estima un total de Q. 4,800; si se toma como ejemplo el grupo de Embutidos con 21 participantes, se tiene que el costo anual por participante es de Q. 229.

De acuerdo a la información preliminar disponible, del 2006 al 2008 se ha y está atendiendo a 12 grupos, de los cuales tres iniciaron en el 2006, tres en el 2007 y, en 2008 se inició la atención a seis nuevos grupos.

Cuadro 29 Número de grupos atendidos según fases y por años en el Programa de Escuela Itinerante para Mujeres, OMM-MUNIGUATE

Fases	Número de grupos atendidos		
	2006	2007	2008
I	3	3	6
II		3	3
III			3
Total Grupos	3	6	12

Fuente: elaboración propia con datos proporcionados por OMM-MUNIGUATE

En cuanto a la cobertura, prácticamente se atienden todos los distritos excepto el 13 que cubre la zona 16. Los distritos en donde se inició la atención en 2008, y por tanto los grupos que cursan la Fase I de formación, son el 1, 2, 3, 5, 10 y 14 (Véase Cuadro 30).

La formación impartida mediante la Escuela itinerante se lleva a cabo a través de un contrato firmado entre la Municipalidad de Guatemala y el Centro de Investigación, Capacitación y Apoyo a la Mujer (CICAM)⁴⁵.

Cuadro 30 Fases de formación por años según zonas de cobertura de Escuela Itinerante para Mujeres, OMM-MUNIGUATE

Distrito No.	Zonas de cobertura	Años y fases			Número promedio de participantes
		2006	2007	2008	
1	18, 25, 6,17, 24	I	II	III	8
	18 y 25			I	20
2	21 y 12	I	II	III	12
	Cerro Gordo zona 21			I	0 (cerrado)
3	Zona 7			I	24
5	Zona 5			I	19
9	4, 10, 1, 5, 7, 19, 11	I	II	III	12
10	1, 2, 11, 7, 3, 19 y 6			I	18
	2, 18, 25, 5 y 24		I	II	(cerrado)
11	11, 19, 7 y 14		I	II	17

⁴⁵ Sin embargo, desde julio del 2008 se suspendió el trabajo de CICAM debido al retraso en los pagos por parte de la Municipalidad. La coordinadora de la Escuela ha debido reorganizar su tiempo para cubrir la formación a estos grupos y cumplir con el cronograma establecido y comprometido, según sus posibilidades.

Continuación Cuadro 30 Fases de formación por años según zonas de cobertura de Escuela Itinerante para Mujeres, OMM-MUNIGUATE

Distrito No.	Zonas de cobertura	Años y fases			Número promedio de participantes
		2006	2007	2008	
12	Zona 12, 21, 13 y 14		I	II	16
14	Zona 24			I	25
	Totales				171

Fuente: elaboración propia con datos de OMM-MUNIGUATE.

Se estima un total de 171 participantes en la Escuela en 10 grupos activos. La metodología utilizada es de carácter vivencial. Las jornadas de formación se llevan a cabo en nueve sesiones al año, una vez al mes durante cuatro horas y en horario de 8:00 a 12:00 AM.

En cuanto a la inversión que se realiza, datos proporcionados por la Coordinadora de la Escuela indican que la inversión estimada por taller es de Q. 1,200 por mes, es decir una inversión anual de Q. 10,800, que incluye el pago de la facilitadora, los materiales didácticos y materiales de apoyo de los contenidos temáticos impartidos que se distribuyen a las participantes. Si se considera un promedio de 17 participantes por grupo, se estima la inversión anual por participante en Q. 635.

Según información preliminar recabada, son diferentes las participantes de la Escuela Itinerante y del Programa de capacitación Técnica-Productiva, aunque en el programa de actividades de la Coordinadora de la Escuela Itinerante, está previsto atender a este último en el transcurso de 2008. Esta acción no se ha llevado a cabo a la fecha de elaboración del presente informe (y a punto de realizar la clausura del ciclo).

3. Atención a mujeres víctimas y sobrevivientes de violencia intrafamiliar.

Con este programa se pretende promover el desarrollo de la mujer guatemalteca y el pleno disfrute de sus derechos fundamentales, así como favorecer la igualdad de los géneros, el empoderamiento de las mujeres.

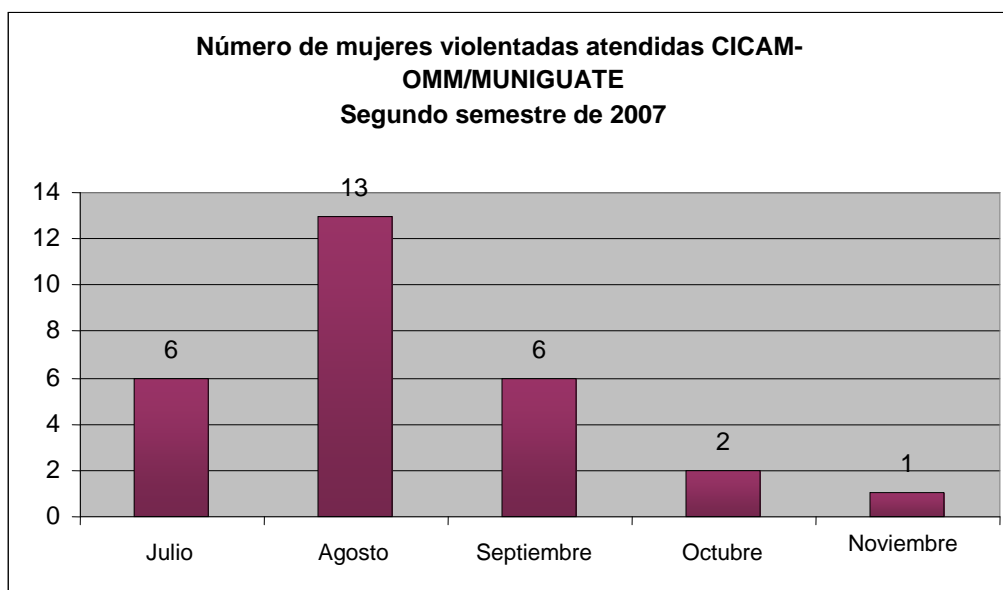
Mediante este programa la OMM facilita la atención de mujeres víctimas de la violencia y se lleva a cabo mediante la colaboración interinstitucional con el CICAM⁴⁶. Las acciones de colaboración incluyen, entre otras:

⁴⁶ Anualmente se firma una carta de colaboración entre la Dirección de Desarrollo Social-OMM y el CICAM.

- Referencia de casos de mujeres violentadas detectadas por la OMM al Centro Integral de apoyo a la Mujer Maltratada (CIAMM) para ser atendidas integralmente (atención psicológicas, legal y de salud).
- Apoyar una estrategia de sensibilización-detección de casos de mujeres violentadas.
- Coordinar acciones de capacitación ocupacional para mujeres violentadas que les permita favorecer sus habilidades y dedicarse al campo laboral.
- Participar en la socialización del modelo del CIAMM para el abordaje integral de las mujeres víctimas de la violencia.

Según datos preliminares, durante el segundo semestre de 2007 fueron referidas un total de 28 mujeres (véase Gráfica). No se logró obtener información acerca del procedimiento utilizado para la referencia de las mujeres violentadas, ni de la vinculación entre los tres diferentes programas de trabajo de la OMM.

Gráfica 4



Adicionalmente, la OMM, a cargo de la Coordinadora de la Escuela Itinerante, realiza dos acciones más de beneficio para las mujeres:

- Dos botiquines comunitarios ubicados en la Aldea las Canoas y con un aproximado de 10 mujeres participantes y otro en la Colonia 17 de Diciembre.

- Cursos de Tai Chi Chuan que se llevan a cabo en Pasos y Pedales⁴⁷, durante los domingos con una participación promedio de 15 mujeres.

Adicionalmente, a cargo de esta misma Coordinadora se encuentra la labor de relacionamiento interinstitucional para diferentes fines, con las siguientes instituciones:

- Defensoría de la Procuraduría de los Derechos Humanos, se realiza labores de coordinación.
- Consejo de Bienestar Social de Guatemala (COBISOGUA), para coordinar acciones en contra de la violencia intrafamiliar. La frecuencia de reuniones es de dos veces al mes.
- Comisión Interinstitucional de la Oficinas Municipales de la Mujer, que se encuentra trabajando en una propuesta de modificaciones del Código Municipal relacionada con las Oficinas y la constitución de comisiones regionales.
- Oficina Nacional de la Mujer (ONAM)
- Participación en el Proyecto Regional Ciudades Seguras, sin violencia hacia las mujeres⁴⁸, promovido por fondo de Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).
- Red Integral de Centros de Atención a Mujeres (REDICAM)⁴⁹, es un espacio institucional de trabajo en colaboración y alianzas con organizaciones públicas y privadas que tienen dentro de su visión atender a mujeres víctimas y sobrevivientes de violencia. Esta red ha permitido ampliar las acciones de atención que brinda, cubriendo las necesidades de las usuarias de los diferentes centros.

Como parte de la acción de incidencia en otros proyectos impulsados por la Municipalidad de Guatemala que se visualizan tengan incluida la perspectiva de género, se encuentra la participación de la OMM en la formulación de la propuesta Estructuración proyecto Transmetro Eje-Nor Oriente, aprobado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID)⁵⁰, en el que la exigencia de considerar la perspectiva de género ha sido un requisito y ha promovido el involucramiento de la OMM en este aspecto. La Coordinadora del Programa de la Escuela Itinerante ha participado en las reuniones convocadas por la Municipalidad para la formulación de esta propuesta de proyecto.

⁴⁷ Véase

http://sociales.muniguate.com/index.php?option=com_content&view=article&id=58:pyp&catid=25:pasosypedales

⁴⁸ Para más detalle véase

http://www.americatinagenera.org/ciudades_seguras/index.php?option=content&task=view&id=6&bg=1&pr1=0&pr2=0&pr3=0

⁴⁹ Véase <http://www.cicam.org.gt/ciamm.html>

⁵⁰ Véase <http://www.iadb.org/projects/project.cfm?id=GU-T1103&lang=es>

I. Percepción de funcionarios y funcionarias acerca del trabajo que realiza la OMM y el fomento de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Con el objetivo de conocer la percepción que funcionarios y funcionarias de otras dependencias de la Municipalidad de Guatemala tienen acerca del trabajo que realiza la Oficina Municipal de la Mujer, de la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el Desarrollo Económico Local, se llevaron a cabo entrevistas.

En la entrevista realizada, se indagó respecto al conocimiento que funcionarios y funcionarias tienen acerca del trabajo de la OMM, sus fortalezas, sus debilidades, la relación con la Dirección y sus propuestas para mejorar el trabajo y la relación; además, acerca de la idea que tienen respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y si en la agenda municipal es considerada esta cuestión; finalmente se indagó respecto al conocimiento del Desarrollo Económico Local y si en la agenda municipal está considerado este tema.

Se entrevistó a funcionarios y funcionarias de las dependencias siguientes:

- Concejo Municipal
- Dirección de desarrollo Social
- Dirección de Cooperación Internacional
- Dirección de Salud y Bienestar Municipal
- Secretaría de Desarrollo Social
- Coordinador de Programa de Capacitación de la estructura participativa de la DDS

Producto de estas entrevistas se obtuvo la siguiente información:

1. Oficina Municipal de la Mujer

- En los diferentes niveles de los equipos municipales se conoce de la existencia del trabajo que realiza la Oficina Municipal de la Mujer. Se le asocia principalmente con la realización de cursos de capacitación técnica productiva y, en menor medida, con la Escuela Itinerante; no se visualiza un trabajo de la OMM que sea transversal a todas las direcciones, temas, programas y proyectos en los que trabaja la Municipalidad.
- En cuanto a las fortalezas que se reconocen se encuentran las siguientes:
 - Se reconoce a nivel municipal la necesidad de que exista la Oficina Municipal de la Mujer

- El trabajo de la OMM se enmarca en la estructura participativa y organización comunitaria de la ciudad.
 - Se ha logrado un mayor acercamiento entre las mujeres y la Municipalidad.
 - El programa de capacitación técnica-productiva de la OMM ha contribuido a resolver, en cierta forma, la problemática económica de varios grupos de mujeres
 - Se ha contado con el apoyo de la cooperación internacional para fomentar algunos de los programas.
- Entre las debilidades que se reconocen en el trabajo de la OMM se encuentran:
 - La falta de complementariedad y coordinación entre los programas de la propia OMM, así como con otros programas que se impulsan desde otras Direcciones que también van dirigidos a mujeres, especialmente con el programa de formación de las estructuras participativas y los contenidos desarrollados por la Escuela Itinerante.
 - Poca atención que se da al fomento de la asociatividad de las mujeres
 - La capacitación se realiza en los mismos temas, hay poca variedad y sobre todo en temas innovadores que brinden otras oportunidades de empleo (incluso en las que tradicionalmente solo son ejecutadas por hombres).
 - El costo de las capacitaciones y la inversión se considera alta aunque no hay datos específicos.
 - Hay falta de seguimiento a las acciones y se desconoce el grado en que impactan los programas de la OMM en la vida de las mujeres
 - No se logran cubrir las necesidades de toda la población del Municipio

En las entrevistas realizadas se constató que ni el Concejo Municipal ni la Dirección de Desarrollo Social han considerado la necesidad de realizar una labor institucional en cuanto a lograr la transversalización de la perspectiva de género en todas las dependencias, programas y proyectos. Por tanto, no se ha puesto sobre la mesa la posibilidad de cambiar el estatus organizacional de la Oficina Municipal de la Mujer para lograr este objetivo. Es un tema no abordado en ninguno de los dos ámbitos. En el marco del nuevo papel del Municipio en el Desarrollo, la transversalización de la perspectiva de género es considerada una necesidad institucional estratégica que permitiría un mayor avance en la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

- Se reconoce que en el trabajo de la OMM no se ha hecho una agenda prioritaria y que hay un mayor enfoque en los cursos de capacitación. Se requiere de un trabajo de sensibilización y formación hacia lo interno de la Municipalidad, hacia sus equipos técnicos:

así como investigar otros nichos de mercado en donde las mujeres puedan insertarse laboralmente. Es necesario avanzar de acuerdo al contexto para detectar nuevos nichos.

2. Promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

- En los equipos técnicos entrevistados, no se conoce con exactitud la diferencia entre realizar un trabajo con mujeres y un trabajo que fomente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- También se detecta en algunos casos, la necesidad de enfocar el trabajo no solo en las mujeres, sino en los hombres también, desde una perspectiva de equidad. Se requiere una capacitación conjunta a mujeres y hombres.
- El Concejo Municipal cuenta con un plan de trabajo, al que no se tuvo acceso, pero en el que según las entrevistas realizadas, no hay mención explícita o reconocida al trabajo con las mujeres y menos al fomento de la igualdad de oportunidad de mujeres y hombres. Sin embargo, hay acciones operativas que se han impulsado y que han propiciado que en la composición de los equipos en los distintos niveles (políticos, directivos, técnicos, operativos, de base), se incluyan mujeres y en una cantidad significativa, así como la promoción, desde varias Direcciones y Secretarías, de programas destinados a mejorar las condiciones socioeconómicas de las mujeres y de niños y niñas.
- El Concejo Municipal, de acuerdo al Código Municipal, se puede organizar en comisiones de trabajo. Entre las comisiones organizadas por el Concejo del Municipio de Guatemala no se ha incluido la Comisión de la Mujer (en la cual, teóricamente, se impulsaría el fomento de igualdad de oportunidades).
- Hay opiniones encontradas en cuanto a la viabilidad política de plantear al Concejo Municipal la propuesta de una política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que sea de aplicación en toda la institución. Se considera que es mejor impulsar acciones concretas desde abajo de las Direcciones que, posteriormente, permitan elevar propuestas de decisión del Concejo.
- En la incorporación paulatina de la perspectiva de género en las acciones Municipales, ha incidido la cooperación internacional, puesto que es una exigencia considerar este aspecto en los proyectos que se formulan y financian.

3. Desarrollo Económico Local

- En los equipos técnicos entrevistados, no se conoce con exactitud lo que es el Desarrollo Económico Local aunque se le relaciona con crecimiento económico, con mejora de la situación de la población más vulnerable y con las acciones de capacitación técnica productiva que se están llevando a cabo. Hay casos excepcionales en las personas entrevistadas que reflejan un buen manejo del tema y que se percibe su involucramiento en la temática (Concejo Municipal, Dirección de Desarrollo Social, Cooperación Internacional).
- Existen acciones que se están impulsado en DEL de dos tipos, una micro, quizás con una visión más asistencialista y a cargo de la Dirección de Desarrollo Social; y otra macro, con visión productiva a cargo del Concejo Municipal y otras direcciones.

En la visión macro se considera, por ejemplo, el desarrollo del corredor central de la ciudad (que abarca la 6ª y 7ª. Avenidas, desde el Hipódromo del Norte hasta el Boulevard Liberación), en alianzas público (del gobierno central y municipales) -privadas que permita inversiones de gran envergadura tanto de infraestructura como de servicios. Esta acción se está negociando en la perspectiva del Plan 2020 que plantea el Desarrollo metropolitano.

- Las personas entrevistadas conocen relativamente poco acerca de la existencia de la Oficina de Desarrollo Económico Local y por tanto de las acciones DEL que se han impulsado; la mayor parte de las personas perciben que hay un mayor énfasis en capacitación individual y para la pequeña y mediana empresa y que no se han desarrollado acciones dirigidas a las empresas grandes. Algunas personas entrevistadas consideran que se deberían abordar todos los sectores productivos, principalmente aquellos que están generando mayores oportunidades de empleo en el Municipio.
- Se considera que es necesario que la Oficina de DEL salga de la DDS y que se cree una unidad con una visión más amplia, que identifique potencialidades y establezca alianzas públicas y privadas en proyectos que conecten tanto a los grandes inversionistas como a los pequeños y medianos. Se requiere contar con información y estadísticas del Municipio que permitan atraer inversiones.
- Entre los proyectos con perspectiva DEL que se visualizan se encuentran: Call Center, turismo y otros. También existe a nivel nacional un cluster de emprendimiento con el cuál no se tiene mayor relación.

- Los ingresos municipales se obtienen en un 40% por la autorización de licencias de construcción. La Municipalidad pretende trabajar en una ventanilla única que permita facilitar los procesos y reduzca el tiempo que las empresas invierten; actualmente han identificado 35 procesos que se deben realizar en aproximadamente 100 días.
- Se necesita contar con mediciones e indicadores que permitan establecer cual es el nivel del Municipio con respecto a otros países.
- El trabajo que hasta ahora se ha hecho en DEL no está conectado con el que se impulsa desde la OMM.

J. Percepción de mujeres participantes en Escuela Itinerante y Capacitación Técnica Productiva

Para disponer de una visión más amplia acerca del trabajo que realiza la Oficina Municipal de la Mujer, se realizaron talleres de consulta con las mujeres beneficiarias tanto de la Capacitación técnica productiva, como de la Escuela Itinerante. Como objetivo de la consulta realizada se tuvo: *Conocer la percepción de las mujeres participantes acerca de los resultados y efectos de los Programas impulsados por la Oficina Municipal de la Mujer (OMM) de la Municipalidad de Guatemala.*

Específicamente se buscaron respuestas a las interrogantes siguientes:

- ¿Cómo y en qué ha contribuido la capacitación técnica productiva proporcionada por la MUNIGUATE a las mujeres participantes?
- ¿Cómo y en qué ha contribuido el proceso de formación facilitado por la OMM-MUNIGUATE a las mujeres participantes?
- ¿Qué otros apoyos o servicios requieren las mujeres participantes de la capacitación técnica productiva para aprovechar más el apoyo recibido?

1. Grupos visitados. La selección de los grupos se hizo de común acuerdo con las Coordinadoras de los respectivos programas. Se trabajó con cuatro grupos que participan en la capacitación técnica productiva y tres de la escuela itinerante, siguientes:

Cuadro 31 Principales indicadores obtenidos de los talleres de consulta realizados a beneficiarias de programas impulsados por la OMM según categoría

Categoría/Grupo	Realización del taller			No. de participantes			
	Fecha	No. de participantes	% de asistencia	Actuales en el grupo	Inscritas al inicio	% de abandono	Externas
Capacitación Técnica-productiva							
Preparación de Embutidos, La Florida	07/10/2008	20	95%	21	22	5%	
Belleza, Guajitos zona 21	10/10/2008	19	95%	20	23	13%	
Bordados, Divino Salvador del Mundo, zona 6	16/10/2008	28	76%	37	22	0%	
Corte y Confección, Parque Navidad (jornada matutina y vespertina)	18/10/2008	17	57%	30	41	27%	
Escuela Itinerante de Mujeres							
Fase I, Colonia El Buen Pastor zona 25	09/10/2008	8	40%	20	25	20%	
Fase III, Grupo Casa del Águila	14/10/2008	18	56%	32	n/d		
Fase II, Grupos Mirador I y El Carmen	21/10/2008	13	48%	27	33	19%	2

n/d: no hay datos disponibles

Fuente: elaboración propia con base a datos proporcionados por la OMM-MUNIGUATE, Octubre 2008.

Algunos indicadores obtenidos con la realización de estos talleres son:

- En los grupos de capacitación-técnica productiva hubo un mayor porcentaje de asistencia de las participantes actuales en el grupo, a excepción del grupo del Parque Navidad; un promedio de asistencia del 80%.
- En el caso de los grupos de la escuela itinerante, el porcentaje de asistencia de las participantes en el taller, con respecto a las participantes actuales, no superaron en promedio entre los tres grupos el 50%.
- En cuanto la tasa de abandono que se estimó en los grupos de la capacitación-técnica productiva, osciló entre el 13% y 27%; sin embargo, en uno de los grupos visitados, el número de participantes rebasó al final del curso en más del 50% el número de participantes iniciales. En el caso de la Escuela Itinerante, la tasa de abandono osciló entre el 19 y 20%.
- Se encontraron participantes provenientes de otros municipios: dos personas del municipio de Pastores, Sacatepéquez.

2. Aspectos generales percibidos. Entre los aspectos generales relacionados con el proceso de capacitación y formación percibidos por las participantes de los grupos consultados, se tiene lo siguiente:

a. Fortalezas encontradas

- Hay una percepción positiva del trabajo que se realiza en ambos programas de la OMM, y de utilidad personal y humana, e incluso económica.
- En todos los casos hay una percepción positiva del trabajo que están realizando las facilitadoras contratadas, hay comprensión, colaboración y buenas técnicas para enseñar y comprender a las participantes.
- La metodología de trabajo utilizada en los cursos de capacitación técnica productiva se percibe como adecuada, participativa y práctica, además de considerar aspectos humanos que muchas veces son necesarios abordar para romper el círculo de opresión en el que se encuentran la mayoría de las mujeres.
- Contar con el apoyo de las Coordinadoras de las OMM en ambos casos, ha sido un aspecto favorable para el buen desarrollo de los cursos de capacitación y los talleres de formación.
- Los grupos tienen iniciativa de proponer acciones que permitan proyectarse hacia la comunidad y, en menor medida, hacia la generación de fondos para mejorar las condiciones en que reciben su capacitación.
- En las participantes se percibió la expectativa de mejorar su calidad de vida a partir de su participación en los talleres de formación y capacitación, pero también de alcanzar esa calidad de vida, aunque quizás mucho más en los aspectos humanos que en los materiales.

b. Dificultades encontradas

- Hay variabilidad en las condiciones físicas en donde las mujeres reciben sus cursos de capacitación o formación. Aspectos como la higiene, la falta de un lugar para resguardar algunos materiales y equipos que no pueden transportar diariamente, así como la inseguridad ciudadana son algunos de los aspectos negativos reportados.

- En algunos casos las mujeres manifiestan que cuentan con un mobiliario y equipo insuficiente para realizar sus prácticas de los cursos (tableros, mesas, pizarrones, equipo especial y otros).
- Debido al insuficiente personal con que cuenta la OMM, las iniciativas de los grupos para mejorar su proyección a la comunidad y generar ingresos son escasamente tomadas en cuenta y no hay ningún referente local que pueda ayudar a concretarlas.
- En todos los grupos se encontraron mujeres que han participado en más de un curso de capacitación técnica productiva, en este año o en años anteriores. El análisis del costo-beneficio, así como de la promoción de los cursos y la Escuela son temas necesarios a estudiar.

c. En cuanto a los Programas de la OMM

- Se percibe una relativa mejor organización de los cursos de Capacitación Técnica-Productiva, un mejor cronograma de trabajo y un diseño de contenido que va cubriendo etapas. Las asistentes a los cursos ya saben el día y hora que deben asistir a las jornadas de capacitación y los materiales o insumos que han de llevar o aportar para la realización de sus prácticas.
- En el caso de la Escuela Itinerante, se percibe una mayor dependencia en la participación de las mujeres de la Coordinadora de la OMM; la realización de llamadas previas a los talleres a cada una de las asistentes si bien tiene un aspecto positivo, que es el vínculo más estrecho con las participantes, también tiene uno negativo que supone una mayor dependencia, situación que podría estar contribuyendo a un menor interés y compromiso de las participantes en su asistencia y puntualidad, sin mencionar el costo de las llamadas y la dedicación de tiempo específico por parte de la responsable.
- En el caso de la Escuela Itinerante, las participantes opinaron acerca de la conveniencia de reunirse más de una vez al mes para abordar el contenido previsto, así como considerar otros temas que son de más interés en el ámbito local (según su realidad cotidiana).

3. Aspectos percibidos a través de las preguntas generadoras. De acuerdo a la metodología de trabajo prevista se plantearon tres grandes preguntas a las participantes, con las que se pretendió indagar acerca de sus percepciones respecto a la capacitación técnica-productiva, a la Escuela Itinerante y otros apoyos o servicios que requieren las mujeres para avanzar en su proceso de formación e inserción productiva.

Las respuestas obtenidas a estas interrogantes fueron las siguientes:

a. ¿Cómo y en qué ha contribuido la capacitación técnica productiva proporcionada por la MUNIGUATE a las mujeres participantes?

- Aunque los cursos de capacitación técnica productiva no incluyen módulos de formación (autoestima, autovaloración y otros), las mujeres participantes han aprendido a valorarse y mejorar su autoestima. La posibilidad de contar con un espacio para ellas, para compartir con otras mujeres sus problemas, dificultades y sueños, les ha permitido salir adelante de los problemas familiares, económicos y sociales a los que se enfrentan diariamente.
- La capacitación técnica productiva, les ha permitido a las participantes incrementar sus conocimientos técnicos, ampliar su espacio de acción; mejorar la organización de su tiempo a lo interno de su hogar y hacer tiempo para hacer lo que les gusta.
- Todas las participantes reportan haber obtenido ingresos a partir de la prestación de servicios de peluquería y belleza; en la preparación y venta de embutidos; en la costura y confección de prendas de vestir y, en menor medida, en la elaboración de bordados (por decisión de algunas las participantes).
- También les está permitiendo, a la mayor parte de las participantes, ahorrar recursos al preparar por si mismas sus alimentos, confección de ropa, corte de cabello y tintes; y prestar un servicio a sus familiares.
- La actividad técnica productiva es compatible con el trabajo reproductivo que las mujeres realizan; en todos los casos las mujeres indican que les permite cuidar a sus hijos e hijas, quizás el principal motivo de permanencia en casa, y otros familiares.
- Se percibió entre los grupos estudiados, una escasa vinculación y conocimiento de las mujeres participantes con las alcaldías auxiliares y estructuras organizativas de los barrios. Hay un potencial que no se aprovecha.

b. ¿Cómo y en qué ha contribuido el proceso de formación de la escuela itinerante facilitado por la OMM-MUNIGUATE a las mujeres participantes?

- Las mujeres valoran positivamente el espacio de formación que les permite la escuela itinerante, les ha ayudado a elevar su autoestima, valorarse y a conocer su cuerpo. Además abordaron temas como la tolerancia, el liderazgo y la convivencia. Esta cuestión es similar a la encontrada en los grupos de capacitación técnica productiva, con la diferencia de que en la Escuela se incluyen módulos específicos respecto a esta temática.
- La formación que ofrece la escuela itinerante, en tanto espacio de encuentro con otras mujeres, les ha permitido a las participantes incrementar sus conocimientos e incidir en el ámbito familiar por mejores relaciones entre mujeres y hombres, aunque no siempre lo han conseguido.
- La mayor parte de las mujeres participantes en la Escuela, manifiestan conocer acerca de las facilidades que ofrece la Municipalidad de Guatemala para referir a mujeres que están sufriendo violencia intrafamiliar, a centros especializados en este tipo de atención.
- La participación de las mujeres en distintas organizaciones y actividades comunitarias es relativamente baja, a excepción del grupo de Casa del Águila que reporta, incluso antes de iniciarse en la escuela, más participación en diferentes organizaciones comunitarias y en la estructura participativa fomentada por la MUNIGUATE.
- El número de participantes por grupo es reducido, comparado con la cantidad de mujeres que viven en las zonas y distritos en donde se llevan a cabo los cursos; si se hiciera un análisis de costo beneficio, quizás el costo se reportaría como muy alto (no se disponen de datos al respecto).
- Cabe destacar, el interés manifestado por las participantes de convertirse en facilitadoras para llevar a su barrio o colonia los contenidos de los talleres recibidos. El efecto multiplicador que podría tener esta acción no debería pasar desapercibido, puesto que encierra un enorme potencial en cuanto al ahorro y aprovechamiento de recursos y a la difusión y trascendencia de los temas de capacitación.
- Las integrantes del grupo que a su vez son parte de las alcaldías auxiliares confirmaron que si bien los Comités Únicos de Barrio (CUB) reciben capacitación, ésta no es sensible a

temas de género. Proponen que se incorpore este aspecto en la capacitación, aspecto esencial para contar con líderes sensibles a las cuestiones de género.

- Se constata también que existen diferentes grados de relacionamiento entre los grupos participantes en la Escuela Itinerante y las Alcaldías Auxiliares o estructuras organizativas. También se percibieron iniciativas de implicación de las mujeres en acciones comunitarias, sin embargo, son eventuales, dispersas y según la motivación o trayectoria organizativa de la persona. Aunque el programa de formación incluye temáticas como liderazgo y organización, pareciera que no se concretan acciones en su barrio o colonia a este respecto.
- Las participantes de los talleres también consideran que es necesario realizar un trabajo de sensibilización en equidad de género con los hombres, puesto que hay que romper los paradigmas existentes lo cual requiere de la acción de la pareja también.

c. ¿Qué otros apoyos o servicios requieren las mujeres para aprovechar más el apoyo recibido?

Con respecto al **Programa de Capacitación Técnica Productiva**, en todos los grupos se plantearon diferentes demandas de apoyo; algunas más convencionales (en la línea de lo que actualmente ofrece este programa) y otras innovadoras y que se consideran convenientes para fomentar acciones de más alcance y de Desarrollo Económico Local. Entre estas demandas se encuentran las siguientes:

- Acceso a crédito con intereses accesibles para instalar su negocio (restaurante, comedor, salón de belleza)
- Capacitación en leyes relacionadas con el montaje del negocio, publicidad, relaciones personales, imagen del negocio, sanidad e higiene.
- Capacitación en manejo de créditos y cálculo de costos
- Capacitación en microempresa (administración, imagen del negocio y otros)
- Fomento de la asociatividad u organización de grupos, que les permita instalar negocios aprovechando las potencialidades y capacidades de diferentes participantes: (algunas de las participantes manifestaron tener disponibilidad para asociarse).
- Apoyo en la intermediación laboral con las empresas, ya que algunas mujeres que están por concluir su proceso de capacitación tienen disponibilidad para ubicarse en un trabajo fijo fuera del hogar; se podrían efectuar los contactos con la Oficina Local de Empleo para hacer la labor de facilitación entre las empresas y las mujeres capacitadas.
- Capacitación en técnicas de comercialización de sus productos

- Apoyo en la comercialización, principalmente en la facilitación de espacios públicos que son de dominio Municipal (Feria Municipal en Tu Barrio; mercados, celebración del 14 de febrero, 10 de mayo y otras) o bien en gestión con otras entidades públicas y privadas (kioscos en centros comerciales o casetas y otros). Se trataría de utilizar los espacios a los que tiene acceso la Municipalidad, respetando sus normativa pero con un tratamiento especial para fomentar la comercialización de los productos de las capacitandas.

En el caso de la **Escuela Itinerante**, las participantes plantearon propuestas para que el trabajo de sensibilización en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres pueda extenderse. Entre estas se encuentran las siguientes:

- Desarrollar los contenidos de los cursos de la Escuela Itinerante en comunidades, con hombres y mujeres en general y con participantes en los CUB, con el afán de sensibilizar a más personas.
- Fomentar la asociatividad de las mujeres de los barrios que participan en la escuela, pero también el fomento de relaciones con otras redes, organizaciones presentes en los Distritos o en el Municipio.
- Considerar la formación de facilitadoras o multiplicadoras del conocimiento que puedan realizar un trabajo de proyección en su comunidad o barrio.
- Incluir en las capacitaciones de los CUB, los temas de sensibilización en género.
- Montar una Campaña de sensibilización de hombres para hombres y en general para la población de los barrios y el municipio.
- Continuar trabajando en la referencia de víctimas de violencia intrafamiliar.

Entre los temas que se solicitan abordar en el contenido de la Escuela Itinerante se mencionaron los siguientes⁵¹:

- Ciudadanía
- Violencia intrafamiliar, infantil, contra las personas de la tercera edad
- Autoestima
- Las maras
- Urbanidad y buenas costumbres
- Sexualidad; realizar talleres con jóvenes sobre sexualidad y las enfermedades de transmisión sexual (VIH-SIDA), y con madres
- Derechos de las mujeres

⁵¹ Se desconoce el contenido de la formación de cada una de las fases de la Escuela de Formación Itinerante, por esa razón no se sabe si son temas que ya está previsto abordar en fase sucesivas o si es necesario incorporarlos.

- No violencia

En ambos grupos, en la Escuela Itinerante y en la Capacitación Técnica-productiva, se manifiesta como una necesidad el intercambio de experiencias con grupos de otras zonas, de la Municipalidad o de otras instituciones, que se encuentran en proceso de formación y capacitación; cuestión que podría permitir intercambiar fortalezas y generar nuevas ideas en torno a la participación de las mujeres, sus actividades económicas-productivas y de servicio a la comunidad.

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo se presentan las conclusiones a las que se llegó con relación al diagnóstico Institucional de la Oficina Municipal de la Mujer de la Dirección de Desarrollo Social de la Municipalidad de Guatemala. Estas son producto del análisis de los resultados obtenidos en el diagnóstico institucional y su relacionamiento con los capítulos que le preceden (marco teórico, marco legal, marco contextual).

En las conclusiones que se presentan se resaltan los aspectos positivos y los avances, así como los negativos y las debilidades que se detectaron para impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco del nuevo perfil del gobierno local, en el que se demanda la gobernabilidad democrática, un liderazgo institucional, promotor y facilitador del desarrollo local integral, orientado a la inclusión social y que tiene entre los nuevos retos fomentar la equidad de género.

Con el fin de proponer soluciones y mejoras, en cada una de los ítems de conclusiones se presentan también recomendaciones y propuestas para que sean consideradas por las Autoridades Municipales, los cuadros directivos de la Dirección de Desarrollo Social y las Coordinadoras de la Oficina Municipal de la Mujer. El contenido de este capítulo se complementa con el que se presenta al final, el de propuestas.

A. Política de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

En términos generales, se valoran como positivo los esfuerzos, avances y recursos (humanos, materiales y financieros) que la Municipalidad de Guatemala ha destinado para mejorar la situación de las mujeres del Municipio, principalmente de aquellas que han estado excluidas del acceso a oportunidades de formación y capacitación técnica productiva. También se valoran los avances que funcionarios y funcionarias han detectado acerca de la inclusión de más mujeres en puestos y cargos directivos en el equipo municipal y en la composición del Concejo Municipal, así como la incorporación de más mujeres en la estructura participativa promovida por la Municipalidad.

El impulso de estas acciones ha implicado cambios en el estilo de gestión municipal que, como ya se indicó en el marco teórico de este documento, es necesario para responder al nuevo perfil del gobierno local; además son indicativas de que la temática de atención a las mujeres está en la agenda del gobierno municipal, aunque no de manera explícita.

Sin embargo, aunque estos avances son positivos, se requiere trabajar tanto con mujeres como con hombres para lograr una mayor igualdad y equidad de oportunidades entre ambos. Por otro lado, la mayor parte del trabajo se está impulsado desde la Oficina Municipal de la Mujer, entidad adscrita a la Dirección de Desarrollo Social y en la que apenas se tiene incidencia hacia otros proyectos y programas de la propia DDS. Ni la Oficina Municipal de la Mujer, ni la Dirección de Desarrollo Social ni la Municipalidad en su conjunto, cuentan con una política que fomente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Dado lo anterior, la visión de desarrollo que se impulsa en la actualidad en el Municipio es limitada y si se opta por promover una perspectiva de desarrollo humano sostenible debería tenerse en consideración las cuestiones de género en los distintas funciones y servicios que la municipalidad tiene y presta: servicios públicos, transporte, urbanidad, otros.

Recomendación: La definición de una política institucional que promueva la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, representaría un avance sustancial con respecto a la visión tradicional de la gestión de los municipios y su relación con la población, en particular con las mujeres. Una política institucional que promueva la igualdad, desde el componente político (Concejo Municipal) favorecería que en todas las acciones que realice el gobierno municipal se transversalice la equidad de género y se contribuya a la igualdad. Además, permitiría comprometer al conjunto del equipo municipal en este cometido, tanto en el ámbito interno como externo.

Esta propuesta de política municipal de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, debería obtenerse como producto de un proceso de consulta entre las autoridades del gobierno municipal, la estructura participativa y organizaciones sociales de mujeres; además se recomienda que tenga en consideración el contexto municipal en el que hombres y mujeres se desarrollan y la visión de desarrollo del Municipio que se pretende promover para el mediano y largo plazo. Esta política debería ser de aplicación a todo el ámbito municipal, sus diferentes direcciones, programas y proyectos (Véase cuadro resumen de recomendaciones). Además, sería deseable la existencia de un acuerdo municipal que respalde y permita la continuidad de las acciones más allá del partido que gobierna el Municipio en la actualidad.

Una apuesta real al nuevo estilo de gestión municipal implicaría que las acciones de fomento de equidad e igualdad de oportunidades para mujeres y hombres deberían ser de carácter institucional e involucrar las acciones de las diferentes direcciones, programas y proyectos.

De no haber condiciones actuales para impulsar una política de carácter municipal, se propone, como segundo escenario, trabajar en la definición de una política que se aplique al menos a la Dirección de Desarrollo Social.

B. Posición de la OMM en el organigrama de la municipalidad de Guatemala y alcance de sus funciones

En la actualidad la Oficina Municipal de la Mujer está adscrita a la Dirección de Desarrollo Social, desde la cual apenas se tiene incidencia hacia otros proyectos y programas al interior de la Dirección y con una relación puntual y esporádica con otras Direcciones de la Municipalidad. Su grado de incidencia para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es limitado. Hay un desaprovechamiento del recurso humano especializado y con manejo de la perspectiva de género con la que cuenta la OMM.

La posición de la OMM en el organigrama de la DDS y de la propia Municipalidad es un reflejo del grado o la falta de aplicación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Recomendaciones: Si las autoridades municipales aceptan la propuesta de fomentar una política municipal de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, la posición de la OMM en la estructura organizativa debería modificarse con la consiguiente delegación funciones, de tal manera que le permita asegurar que esta política es efectivamente de aplicación municipal y que es transversal a todas las direcciones, políticas, programas y proyectos que se impulsen.

Si se toma la decisión de impulsar una política cuyo ámbito de aplicación sea inicialmente la Dirección de Desarrollo Social, también se recomienda modificar las funciones de la OMM de tal manera que le permita asegurar que la política efectivamente se aplica en todas las oficinas y programas de la DDS.

En ambos casos, las funciones mínimas que se recomienda delegar a la OMM son las siguientes:

- Asegurar la ejecución y aplicación de la política de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres
- Asegurar complementariedad y coordinación de acciones entre proyectos y programas
- Mantener y asegurar la coordinación interinstitucional externa
- Asegurar la inclusión de la perspectiva de género en el ciclo de los proyectos y programas, es decir en el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación

- Elaboración de planes de trabajo
- Asegurar el seguimiento y evaluación del cumplimiento de la política y la rendición de informes de avance

El ámbito de aplicación de estas funciones dependerá de la posición y jerarquía en el que se decida colocar a la OMM en el organigrama (véase cuadro resumen de propuestas)

C. En cuanto al marco normativo nacional

Desde el punto de vista del marco institucional nacional y municipal, hay esfuerzos incipientes por mantener comunicación con instituciones gubernamentales nacionales que velan por la igualdad de oportunidades de las mujeres y de los hombres (ONAM, DEMI) y en la promoción del desarrollo económico local, así como por participar en los esfuerzos que las municipalidades del país se encuentran realizando para reformar el código municipal. También se observó apertura y voluntad de trabajar en forma coordinada y complementada con otras organizaciones, públicas y privadas, tanto en el trabajo a favor de las mujeres como en la promoción del desarrollo económico local. En ambos casos, esta no es una estrategia permanente de trabajo.

Por otro lado, desde la perspectiva del análisis del Marco Normativo e Institucional Nacional, la Municipalidad está prácticamente alejada de contribuir desde su función y espacio a la equidad de género que ha sido ratificada por el Estado de Guatemala y que por tanto sugiere sea de cumplimiento en todos los niveles, así como una mayor relación de complementariedad con la institucionalidad existente en el país. Entre las normativas que no se están considerando en el trabajo cotidiano de la Municipalidad, se encuentran las siguientes (para más detalle se sugiere consultar el apartado de Marco Normativo):

- *Ley de Dignificación y Promoción integral de la mujer* (Decreto Legislativo No. 7-99), que mandata la existencia de políticas, en este caso municipales, que desarrollen contenidos y mecanismos para prevenir y erradicar la violencia contra las Mujeres entre otros aspectos;
- *la Ley de Desarrollo Social* (Decreto legislativo No. 42-2001) que promueve acciones para alcanzar la plena integración y participación de la mujer en el proceso de desarrollo económico, social, político y cultural;
- *la Política Nacional de Descentralización*, que promueve la planificación territorial participativa y descentralizada con perspectiva de género y enfoque pluricultural.
- Inexistencia de la Comisión de la Mujer al interior del Concejo según lo sugiere el *Código Municipal*, y que entre otras funciones tenga la de promover la realización de estudios y

emisión de dictámenes sobre los asuntos relacionados con las mujeres y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

- No existe inclusión de organizaciones de Mujeres en una posible Comisión de la Mujer que debería formar parte del Consejo Municipal de Desarrollo, según lo mandata la *Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural*.
- No existe relación y coordinación con la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN), instancia que funge como ente coordinador y facilitador de las políticas públicas globales, transversales y territoriales en el país.

Los esfuerzos aunque positivos e importantes que se hacen desde la Municipalidad, están aislados de la mayor parte del marco normativo e institucional vigente en el país relacionado con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Recomendación: La coordinación interinstitucional, con administración pública, ONG, organizaciones de la sociedad civil y otras municipalidades es un requisito indispensable para asegurar complementariedad, coordinación y mejores resultados en el trabajo que se está llevando a cabo. Se recomienda un mayor acercamiento y cumplimiento de la normativa institucional vigente.

D. Situación de las mujeres en el contexto del Municipio

Los programas que actualmente impulsa la de la OMM si bien atienden parte de las necesidades de las mujeres, no están partiendo de una consideración de la situación de las mujeres con relación a los hombres en el Municipio. Aspectos clave que no están siendo considerados en la estrategia y alcance de trabajo de la OMM son los siguientes:

- Los Programas de la OMM no necesariamente se están ejecutando en las zonas en donde vive la población más vulnerable y las más pobladas.
- En la selección de participantes no se prioriza a mujeres que tienen bajo su responsabilidad la jefatura femenina del hogar; pese a que datos nacionales indican que son más del 20% de los hogares.
- La falta de consideración del analfabetismo y bajo nivel de escolaridad de las mujeres, que regularmente se concentra en los segmentos sociales más pobres, limitan el acceso a las oportunidades de formación y capacitación.
- En general, la baja participación política de las mujeres en el Municipio.
- La consideración de la violencia intrafamiliar, que se estima que afecta el 60% de los hogares y la violencia contra las mujeres.

- Los indicadores de salud reproductiva que afectan en mayor medida a las mujeres con bajo nivel educativo (pronto inicio de la vida sexual, desconocimiento de métodos de planificación familiar, entre otros).
- El perfil económico y laboral del mercado en el que las mujeres participan y la consideración acerca de una mayor participación de las mujeres en el empleo informal, con precarias condiciones de trabajo y bajas remuneraciones.
- Se desconocen los nuevos nichos de mercado que ofrezcan oportunidades de empleo e ingresos para las mujeres, en concordancia con los cuales se podrían enfocar los contenidos de la capacitación técnica productiva.

Algunos de los aspectos mencionados en este apartado no implican que la Municipalidad deba atenderlos directamente, aunque si facilitarlos a través de la coordinación y alianzas que se puedan establecer con otras instituciones públicas y privadas especializadas en las diferentes temáticas.

Recomendación: de acuerdo al análisis del contexto del municipio y en consideración a la promoción de una política municipal que fomente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se recomienda que en los lineamientos estratégicos de trabajo se consideren algunos de los temas clave del contexto que afectan seriamente las oportunidades de desarrollo de las mujeres (Véase cuadro resumen de recomendaciones):

- Alfabetización y facilitación en la educación para mujeres
- Formación y capacitación para mujeres⁵².
- Prevención y atención a casos de violencia intrafamiliar (ampliación en cobertura).
- Fortalecimiento y promoción de la organización y participación de las mujeres.
- Coordinación interinstitucional: con administración pública, ONG, organizaciones de la sociedad civil y otras municipalidades
- Campaña permanente de sensibilización e información a la ciudadanía respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Aumento de Capacidades y sensibilidad del equipo municipal.
- Estadísticas municipales sensibles al género.

⁵² Implica la formulación de un plan de formación y capacitación único, en donde la temática técnica productiva y de la escuela se integran en una sola; además, la periodicidad, contenido y alcance de esta última se modificaría sustancialmente; y el de capacitación técnica productiva se ampliaría (comercialización, microempresa, manejo microcrédito).

Si la primera recomendación, relativa a la política y el ámbito de su aplicación, se decide impulsar desde la DDS, se propone un leve reajuste a las líneas estratégicas antes propuestas derivadas del análisis del contexto del municipio:

- Las líneas a, d, e, f, g y h continuarían tal cuales
- Para la línea b, se propone un reajuste en los Programas de Capacitación Técnica Productiva y en la Escuela itinerante que implicaría
 - En cuanto a la Capacitación Técnica-productiva, se proponen dos acciones: a) complementación temática del programa de Capacitación Técnica Productiva con módulos de formación de la Escuela, al menos dos días al mes, en todos los grupos inscritos en capacitación técnica-productiva; y b) Complementar los contenidos en aspectos relacionados con el Desarrollo económico local que faciliten el emprendimiento y mejora de los ingresos de las mujeres: capacitación en microempresa; información y facilidades para el asociativismo (capital social), capacitación en el uso y manejo de microcréditos y facilitación para su acceso.
 - Escuela Itinerante, se proponen dos cuestiones: a) ampliar los contenidos de la formación de la Escuela a aspectos relacionados con los derechos cívicos y políticos y el fomento de la participación en la estructura participativa y el asociativismo para el desarrollo; y b) incluir dos jornadas de trabajo al mes y ampliar los grupos.
- En cuanto a la línea relacionada con la violencia intrafamiliar, se propone reducirla a la atención a mujeres víctimas y sobrevivientes de violencia intrafamiliar y una ampliación en la cobertura actual.

E. Respecto a los objetivos de la OMM

Aunque no existen indicadores específicos que permitan establecer con datos cualitativos y cuantitativos el cumplimiento de los objetivos específicos de la OMM, se percibe que los programas de formación, capacitación y de asistencia en casos de violencia intrafamiliar están permitiendo alcanzar los objetivos específicos, con diferente grado de alcance:

- *Contribuir al fortalecimiento integral de las mujeres, incidiendo de esta forma en el mejoramiento de sus relaciones humanas y sociales.* Se está contribuyendo al fortalecimiento de las mujeres, pero la falta de complementariedad entre programas de la OMM y de la DSS impide un avance integral.
- *Fortalecer las capacidades humanas y de organización de las mujeres a través de capacitación y espacios de participación.* Se están fortaleciendo las capacidades humanas pero no las relacionadas con la organización de las mujeres; se detectó falta de vinculación clara y operativa con las estructuras participativas que fomenta la Municipalidad y con otras formas de organización propiamente de mujeres.
- *Promover las capacidades productivas de las mujeres contribuyendo a mejorar la calidad de vida.* Se está logrando promover las capacidades productivas y mejorar los ingresos de las mujeres y de la familia, aunque no se sabe en que cuantía; sin embargo, el mejoramiento de la calidad de vida incluye aspectos como la salud, educación, vivienda y acceso a otras oportunidades, cuestiones que no se abordan desde los programas de la capacitación técnica productiva ni en forma complementaria con otros programas, municipales o no.
- *Apoyar a las mujeres en situaciones de riesgo mediante la prevención de la violencia.* Si se da apoyo pero es mínimo y de limitada cobertura si se compara con la situación de las mujeres en relación con la violencia intrafamiliar, la violencia contra las mujeres y la situación de seguridad ciudadana en el Municipio (ver apartado de Contexto).
- *Contribuir a la equidad e igualdad de oportunidades, a través de informar y sensibilizar en estos temas a la ciudadanía, con especial énfasis a la estructura participativa municipal.* Este objetivo no se está poniendo en marcha; un trabajo de equidad de género con hombres y mujeres, permitiría contribuir al reconocimiento de la importancia de la participación de la mujer, en tanto sujeto de desarrollo, y permitiría potenciar, dinamizar y fortalecer la democracia local, fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e incidir en la transformación del ejercicio del poder local.

Recomendación: al momento de formular el Plan Estratégico se recomienda hacer una revisión y redefinición de los objetivos de la OMM, cuyo alcance estaría en dependencia de si se cambia su jerarquía en el organigrama de la Municipalidad o de la Dirección de Desarrollo Social y si son consideradas las líneas estratégicas antes propuestas.

F. Programas de la Oficina Municipal de la Mujer

En el diagnóstico institucional se analizó el Programa de Capacitación Técnica Productiva y el programa de la Escuela Itinerante. En ambos casos se utilizaron las mismas variables de análisis, sin embargo debido a que el trabajo en la práctica se realiza en forma separada, la detección de aspectos positivos y negativos que se recoge en este apartado corresponde a esta dinámica: para el programa de Capacitación Técnica Productiva y para la Escuela Itinerante por la Igualdad de la Mujer.

1. Programa de capacitación técnica-productiva. Como aspectos positivos se resaltan los siguientes:

- En cuanto a la cobertura se considera amplia y cubre prácticamente todos los distritos y zonas del Municipio, principalmente aquellos en donde vive más población y la vulnerable a situaciones de pobreza.
- Con referencia a la organización del trabajo se considera adecuada, existe un cronograma y un diseño de contenido que va cubriendo etapas, las asistentes a los cursos ya saben el día y hora que deben asistir a las jornadas de capacitación y los materiales o insumos que han de llevar o aportar para la realización de sus prácticas.
- La metodología de trabajo utilizada en los cursos de capacitación se percibe como adecuada, participativa y práctica, además de considerar aspectos humanos que muchas veces son necesarios abordar para romper el círculo de opresión en el que se encuentran la mayoría de las mujeres.
- Todas las participantes reportan haber obtenido ingresos a partir de la venta de sus productos.
- Aunque los cursos de capacitación técnica productiva no incluyen módulos de formación (autoestima, autovaloración y otros), las mujeres participantes han aprendido a valorarse así mismas y mejorado su autoestima. La posibilidad de contar con un espacio para ellas, para compartir con otras mujeres sus problemas, dificultades y sueños, les ha permitido salir delante de los problemas familiares, económicos y sociales a los que se enfrentan diariamente.
- Las especialidades impartidas en los cursos de capacitación aunque son convencionales, resuelven en parte las necesidades prácticas de las mujeres.
- La percepción de la participación de las mujeres en los grupos es positiva.

Entre los aspectos negativos, o debilidades que se detectan en el Programa se encuentra:

- No se promueve la organización (para fines sociales o económicos) y la participación de las mujeres en la estructura participativa que fomenta la Municipalidad de Guatemala.
- El alcance del programa resulta limitado porque el apoyo se da únicamente en la capacitación técnica productiva; las necesidades del mercado demandan que las participantes adquieran otros conocimientos y habilidades para tener mejores oportunidades de inserción y de ingreso, tales como administración, comercialización, intermediación laboral y facilitación en el microcrédito.
- La coordinación y complementación con la Oficina de Desarrollo Económico Local (ODEL) es incipiente y, como se indicó en el párrafo anterior, no incluye aspectos que van más relacionados con esta temática.
- La falta de coordinación y complementariedad con la Escuela Itinerante y con la ODEL es una constante, así como con el Programa de Capacitación de la Estructura Participativa. Por otra parte, hay insuficiente relación con las Alcaldías Auxiliares aunque se busca por parte de la OMM.
- No parece que exista una estrategia de promoción y divulgación homogénea para la promoción de los cursos de Capacitación y los talleres de formación; las acciones que se implementan son resultado de la iniciativa y alcance que tengan las Alcaldías Auxiliares. Al no haber un lineamiento mínimo común para todas las Alcaldías, se pierde la oportunidad de llegar a las mujeres de los barrios que más necesitan este tipo de capacitación y formación.

2. En cuanto a la Escuela Itinerante por la Igualdad de la Mujer. Los aspectos positivos son los siguientes:

- Referente a la organización del trabajo se considera adecuada, existe un cronograma y un diseño de contenido que va cubriendo etapas, incluso se hace una previsión de tres años de trabajo.
- La metodología de trabajo utilizada en los talleres de formación se percibe como adecuada, participativa y reflexiva, considera aspectos humanos necesarios, como se indicó antes, para romper el círculo de opresión en el que se encuentran la mayoría de las mujeres.
- La temática desarrollada es buena, amplia y considera la reflexión de aspectos que tienen que ver con las necesidades estratégicas de las mujeres.
- La percepción de las participantes acerca de la Escuela es positiva.

- La Escuela Itinerante ha promovido el aumento de la autoestima en las mujeres participantes, el liderazgo, la tolerancia, la convivencia entre diferentes grupos socioeconómicos. También ha promovido que las mujeres asuman libremente distintos niveles de participación: formar parte, sentirse parte y tomar parte de un grupo.

Los aspectos negativos, limitantes o debilidades de la Escuela Itinerante son:

- El número de participantes se considera limitado, no se cubren todas las zonas y distritos y la deserción se estima que es alta. En parte esto está relacionado con la transformación de prácticas, actitudes y roles que promueve la Escuela, que se logran en el mediano y largo plazo y que no implican una remuneración inmediata para las mujeres (se hace referencia a las necesidades estratégicas de las mujeres).
- Se percibe una mayor dependencia en la participación de las mujeres de la Coordinadora de la OMM; hay debilidad en la promoción de la auto responsabilidad y compromiso de las participantes.
- El diseño del desarrollo de los contenidos de la Escuela es largo en el tiempo (3 ó 4 años) y la jornada es de medio día mensual.
- No se promueve ni se fortalece la organización social de las mujeres o su participación en la estructura organizativa.
- Hay falta de complementariedad y coordinación de las acciones de la Escuela Itinerante con el Programa de Capacitación Técnica-Productiva; con el Programa de Capacitación de la Estructura Participativa; e insuficiente relación con las Alcaldías Auxiliares, aunque ésta se busca por parte de la responsable de la Escuela.

3. En ambos programas se detectan debilidades que además no son exclusivas de la OMM sino que es posible que también afecten al conjunto de oficinas y programas de la Dirección de Desarrollo Social:

- Aunque hay diferencia en los costos de inversión entre la Capacitación Técnica Productiva y la Escuela Itinerante, no hay información suficiente para concluir acerca de la relación costo-beneficio de cada programa y ni para establecer una comparación entre los mismos; hay desconocimiento de la inversión que se hace y de su distribución por rubros. Aunque de parte de las Coordinadoras de la OMM hay percepción de que los recursos financieros son insuficientes, no es posible concluir a este respecto. La falta de un plan de mediano plazo y de un presupuesto estimado y uno aprobado, es una limitante.

- Debido a que hay insuficiente sensibilización y conocimiento acerca del trabajo de equidad de género, funcionarios y funcionarias entrevistadas en la Municipalidad conocen más acerca del Programa de Capacitación Técnica Productiva que de la Escuela Itinerante; por su contenido, el primero es más visible, atiende necesidades prácticas, el segundo es más invisible, subjetivo, atiende necesidades estratégicas.
- No existen indicadores de resultados y de impacto, así como un sistema de seguimiento y evaluación que permita un mejor conocimiento cualitativo y cuantitativo de las contribuciones de la Municipalidad a la situación de las mujeres, ni del trabajo de las propias Coordinadoras de los Programas.
- No existe complementariedad en el trabajo que se realiza entre programas y entre Oficinas de la DDS.
- No se dispone de un plan de trabajo conjunto de mediano plazo que establezca el horizonte de los objetivos, así como de los recursos (humanos, materiales y financieros) que se requieren.
- Los recursos Humanos de la Oficina Municipal de la Mujer son insuficientes para cumplir con calidad con las labores actuales y las futuras (si se ponen en marcha las recomendaciones de este informe implicará una mayor carga de trabajo que requerirá una ampliación del equipo).

Recomendaciones. Si las Autoridades Municipales no considerarán el impulso de una política municipal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ni una política de aplicación de toda la Dirección de Desarrollo Social, las mejoras mínimas que se recomienda implementar en la Oficina Municipal de la mujer son las siguientes:

- Elaboración de plan de Estratégico de la Oficina Municipal de la Mujer que fomente igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este plan debería elaborarse en forma conjunta entre las Coordinadoras de la OMM, el responsable de la oficina DEL y el responsable del programa de capacitación de estructura participativa; además se recomienda estimar costos e inversiones por participante, número mínimo de participantes por grupo y otros criterios básicos.
- La propuesta de líneas estratégicas para la OMM deberían responder al análisis del contexto del municipio y a superar los aspectos negativos y debilidades encontradas en el funcionamiento de los dos principales programas de la OMM. Se recomienda considerar otras líneas estratégicas y mejorar las existentes, el detalle se presenta en la tabla siguiente.

Tabla 5 Líneas estratégicas de la OMM con una política de igualdad de oportunidades de aplicación en la Dirección de Desarrollo Social

Líneas estratégicas nuevas que se proponen	Líneas estratégicas existentes que se propone mejorar
Alfabetización y facilitación en la educación para mujeres	<p>2.1. Capacitación Técnica-productiva:</p> <p>a) complementación temática del programa de Capacitación Técnica Productiva con módulos de formación de la Escuela, al menos dos días al mes, en todos los grupos inscritos en capacitación técnica-productiva.</p> <p>b) Complementar los contenidos en aspectos relacionados con el <i>Desarrollo económico local</i> que faciliten el emprendimiento y mejora de los ingresos de las mujeres: capacitación en microempresa; información y facilidades para el asociativismo (capital social), capacitación en el uso y manejo de microcréditos y facilitación para su acceso.</p>
Coordinación y vinculación con Estructuras Participativas y con Alcaldías auxiliares.	
Coordinación interinstitucional : con administración pública, ONG, organizaciones de la sociedad civil y otras municipalidades	
Campaña permanente de sensibilización e información al menos a esposos, padres e hijos de mujeres participantes en formación y capacitación, respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
Aumento de capacidades y sensibilidad del equipo de OMM, ODEL y Estructura Participativa.	
Estadísticas de la OMM diferenciadas por sexo	<p>2.2. Escuela Itinerante</p> <p>Ampliar los contenidos de la formación de la Escuela Itinerante a aspectos relacionados con los derechos cívicos y políticos y el fomento de la participación en la estructura participativa y el asociativismo para el desarrollo; incluir dos jornadas de trabajo al mes y ampliar los grupos.</p> <p>Atención a mujeres víctimas y sobrevivientes de violencia intrafamiliar (ampliar cobertura).</p>

- La aplicación de las líneas estratégicas que tienen que ver con el proceso de formación-capacitación, el cual se recomienda que se lleve a cabo de forma gradual para lograr mejores resultados y que las mujeres efectivamente mejoren su situación socioeconómica. El proceso que se recomienda incluye las fases que se presentan en el diagrama siguiente:

Ilustración 7: Diagrama del proceso de formación-capacitación recomendado para la OMM



- Entre los requerimientos de funcionamiento necesarios, se incluye: a) la elaboración de planes comunes e integrados de trabajo; b) la coordinación y complementariedad con ODEL, el programa de Capacitación de la Estructura Participativa municipal, y con las Alcaldías Auxiliares.
- La definición y puesta en marcha de un Sistema de Seguimiento y Evaluación para programas de OMM, ODEL que permita disponer datos cualitativos y cuantitativos acerca de los efectos y cambios promovidos por los Programas.
- Entre las funciones que deberían considerarse para la OMM se encuentran las siguientes:
 - Asegurar la ejecución y aplicación de la política de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en OMM, ODEL y Estructura participativa.
 - Asegurar complementariedad y coordinación de acciones entre ODEL, OMM y Estructura participativa.
 - Mantener y asegurar la coordinación interinstitucional externa.
 - Asegurar la inclusión de la perspectiva de género en el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los programas de formación y capacitación de la OMM, ODEL y estructura participativa.

- Para impulsar este trabajo, se requeriría la ampliación del recurso humano y asignación de recursos financieros.
- Además, existen una serie de recomendaciones que se proponen para mejorar los aspectos operativos de ambos programas que actualmente impulsa la OMM se encuentran las siguientes:
 - En cuanto a la selección de participantes y seguimiento a grupos. Se recomienda definir criterios de selección de las participantes a efecto de asegurar que el beneficio llegue a las mujeres que más lo necesitan (económicamente), así como aprovechar al máximo los recursos invertidos por la Municipalidad. En el apartado 7 se presenta una propuesta de los Criterios de Selección a considerar (entre ellos dar prioridad en la inscripción a las participantes que se incorporan por primera vez a los programas de formación, con el fin de ampliar la cobertura y permitir que más mujeres se beneficien con la capacitación).

Además, en el caso de las participantes en la Escuela Itinerante, debido a la temática que se aborda, no necesariamente aplican los criterios de selección, sin embargo, la motivación y compromiso son dos aspectos que deberían considerarse al momento de la inscripción en los grupos, así como un número mínimo de 30 personas, para asegurar un mínimo de 20 participantes que podrían concluir el proceso.

- También se recomienda la elaboración de un formato mínimo de reglamento interno pero que el mismo sea discutido y complementado con las participantes para lograr su apropiación y cumplimiento. Además, se recomienda establecer mecanismos de monitoreo para la puntualidad y asistencia de las participantes para verificar su cumplimiento. En el caso de la Escuela Itinerante, se recomienda nombrar delegadas entre los grupos de las mujeres participantes, para que sean ellas quienes se encarguen de convocar al resto de las participantes cuando haya talleres o reuniones extraordinarias. La apropiación de los procesos y el empoderamiento empieza por estos pequeños detalles.
- En cuanto a la participación, sería conveniente organizar círculos de estudio, especialmente en el caso del programa de la escuela itinerante, para que las mujeres puedan apoyarse y enriquecerse mutuamente durante el desarrollo de los distintos temas de formación. Estos círculos de estudio podrían también ser

aprovechados para la convocatoria y promoción de los cursos, así como para la organización de otras actividades relacionadas con el programa de formación en liderazgo, asociatividad, derechos cívicos y políticos y otros.

- En cuanto a la promoción y divulgación de la capacitación técnica productiva y la Escuela Itinerante, se proponen varias medidas:
 - Para una mayor claridad de las responsabilidades entre las Coordinadoras de la OMM y otros programas y proyectos de la DDS, se recomienda definir el perfil del puesto de cada una de las coordinadoras de la OMM y establecer los mecanismos de coordinación y complementación y de funcionamiento.
 - La elaboración de lineamientos de promoción y divulgación de uso mínimo, entre los cuales se pueden incluir aquellas acciones que, desde la percepción de las mujeres participantes en los talleres de consulta, se han considerado exitosas, como por ejemplo:
 - Valerse de instituciones y organizaciones comunitarias como escuelas, iglesias, CUB u otras para promocionar los cursos de capacitación.
 - Pancartas, mantas y volantes.
 - Además, en los lineamientos se pueden incluir: requisitos para la participación; fechas límites de inscripción, mensajes claves de motivación para la participación de las mujeres. Y se podrían aprovechar mejor los conocimientos y capacidad instalada de la DDS en comunicación social.
- Comunicación con otras organizaciones e instituciones, para intercambio de experiencias.
 - En el caso de la Capacitación técnica productiva se recomienda un mayor vínculo e intercambio de experiencias con iniciativas de otras Municipalidades u ONG que están llevando a cabo acciones relacionadas con el Desarrollo Económico Local y género, tales como: GTZ, las facultades o institutos de las Universidades que trabajan en temas de emprendedurismo y la promoción de los derechos de la mujer, cooperativas y asociaciones de mujeres tales como la Asociación de Mujeres Kaqchikeles de Santiago Sacatepéquez o la Asociación ASODEKMA de San José Poaquil, Chimaltenango la cual ofrece servicios de formación ocupacional.

- Es recomendable, también, que la Escuela itinerante de mujeres coordine esfuerzos y acciones con otras instancias de participación de mujeres con el fin de dar a conocer el trabajo que realiza, aprender de otras iniciativas y fortalecer las acciones que lleva a cabo actualmente.

G. ¿Apoyo a las mujeres o igualdad de oportunidades de mujeres y hombres?

Los programas de la Oficina Municipal de la Mujer apoyan y mejoran la situación de las mujeres en el Municipio pero no fomentan la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Aunque hay un reconocimiento explícito de este tema en la visión de la OMM, con las acciones y sobre todo la forma como se está llevando a cabo en la actualidad el trabajo, no se logrará contribuir a alcanzar esa visión de futuro.

Algunos elementos críticos que justifican esta conclusión son:

- Los programas apoyan más las necesidades prácticas⁵³ y menos las necesidades estratégicas de las mujeres⁵⁴.
- Los programas no necesariamente se implementan en forma complementaria para fortalecer los procesos de empoderamiento de las mujeres.
- La falta de vinculación de los programas de la OMM con las estructuras participativas o con el fomento de la organización de las mujeres.
- Se impulsa un trabajo exclusivamente para mujeres.

Esta práctica de trabajo es de carácter asistencial hacia las mujeres; en cambio se podría generar un modelo más participativo e incluyente de la equidad de género que permita a las mujeres ejercer el liderazgo democrático, el desarrollo de los recursos humanos y el trabajo en equipo, la participación ciudadana, entre otros.

Recomendaciones. La primera recomendación es la definición de una política municipal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; la segunda sería la modificación sustancial de las acciones que actualmente se llevan a cabo mediante una mayor asignación de recursos para atender las necesidades estratégicas de las mujeres; b) la complementariedad entre los programas para fortalecer procesos de empoderamiento; c) la vinculación entre los programas de la OMM y las

⁵³ Principalmente a través de la capacitación técnica productiva que les permite contribuir o mejorar de manera directa los ingresos familiares de las mujeres y que este aporte sea reconocido por parte de los esposos y miembros de las familias

⁵⁴ Las acciones se realizan desde la Escuela Itinerante.

estructuras participativas, así como el fomento de la organización de las mujeres; d) impulsar la sensibilización y formación a hombres.

H. ¿Se trabaja considerando la perspectiva de género?

La Oficina Municipal de la Mujer no utiliza la perspectiva de género como herramienta metodológica para la realización de diagnósticos, planificación, ejecución y evaluación de los Programas, esto implicaría un análisis diferenciado de la situación que mujeres y hombres viven, así como análisis de las condiciones y posiciones sociales diferenciadas de las mujeres y de los hombres. La perspectiva de género es considerada tan sólo en los contenidos de formación que se desarrollan a través de la Escuela Itinerante.

Recomendación: utilizar la herramienta metodológica de la perspectiva de género para el análisis de los problemas, la identificación de las soluciones y todo el ciclo de los proyectos, programas y políticas municipales. Utilizar la perspectiva de género como herramienta metodológica implicaría fomentar una agenda de desarrollo municipal más incluyente, más participativa y más democrática, al final de cuentas una visión de desarrollo humano más integral y sostenible. Existe una serie de manuales y guías metodológicas que pueden ser de utilidad para aplicar esta metodología⁵⁵.

Como ya se abordó en el marco teórico, con la utilización de la perspectiva de género se podrían reconocer las diferencias entre los distintos grupos de mujeres, por edad, estado civil, etnia, raza, clase social; las diferencias geográficas y regionales; los papeles asumidos por las mujeres en las distintas etapas de sus vidas; y los papeles simultáneos que desempeñan: madre-esposa-trabajadora, madre-esposa-trabajadora-gestora social, madre-esposa-cargo de representación política o funcionaria pública, jefa de hogar-trabajadora, madre soltera-trabajadora. La perspectiva de género también permitiría impulsar la adquisición individual y colectiva de poder (“empoderamiento”) como estrategia para superar los obstáculos que impiden la equidad entre los géneros, ya que sólo entre sujetos pares con poder se puede construir la equidad entre hombres y mujeres; finalmente permite establecer una nueva relación entre el gobierno local y las mujeres, haciendo realidad la promesa de democratización y desarrollo al enfrentar simultáneamente la pobreza, la calidad de vida y la discriminación-subordinación de la mujer.

⁵⁵ Para mayor detalle véase: a) Emakunde. 1998. Guía Metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo. En http://82.103.138.57/ebooks/0000/0394/12_EMA_GUI.pdf b) FAO. Manuales de Análisis socioeconómico y de género, nivel de campo e intermedio. En http://www.fao.org/sd/seaga/1_es.htm c) Emakunde. 1997. Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional. En http://www.fao.org/sd/seaga/1_es.htm

I. En la perspectiva del Desarrollo Económico Local

En la perspectiva del DEL, se valora las fortalezas y avances de la Municipalidad en cuanto a:

- La asignación de recursos humanos, materiales y financieros para trabajar en este tema.
- La propuesta de Política de Desarrollo Económico Local y Competitividad que se ha elaborado y que aún en está en proceso de discusión al interior de la Dirección de Desarrollo Social.
- Los incipientes esfuerzos por coordinar y complementar el trabajo desde distintas Oficinas de la DDS.
- Se está contribuyendo, mediante la capacitación técnica productiva, a brindar oportunidades de mejorar los ingresos de las mujeres y familias que se encuentran en situación de pobreza y vulnerabilidad, a facilitar la intermediación laboral con empresas, mediante la Oficina Local de Empleo.
- Se empieza a visualizar la necesidad de prestar asistencia en otros servicios complementarios que puedan favorecer la situación de las mujeres (capacitación en microempresas, apoyo en el acceso al microcrédito y su manejo y otros).
- La iniciativa de buscar alianzas públicas y privadas para ampliar los servicios DEL que ofrece la Municipalidad.
- Algunas instancias de la Municipalidad se encuentran desarrollando acciones que promueven el desarrollo económico local, muchas de las cuales son inconexas, aisladas y no son identificadas en la perspectiva del DEL.

Las recomendaciones específicas para la promoción del DEL son las siguientes:

- Hace falta socializar y permear a lo interno de la Municipalidad la importancia de este tema en el desarrollo del municipio de Guatemala y realizar eventos de información y capacitación que permitan una mayor comprensión de la temática.
- La propuesta de Política de Desarrollo Económico Local y Competitividad elaborada si bien es un avance en la definición conceptual, de objetivos y resultados, es necesario que la misma sea producto de un proceso de consulta y participativo, en primera instancia de los Programas y proyectos de la Dirección de Desarrollo Social, para que se logre la complementariedad y articulación necesaria en las acciones que se están promoviendo. En segunda instancia, que sea divulgada y complementada por otras Direcciones de la Municipalidad que se encuentran realizando acciones DEL.

Por otro lado, también es necesario articular las iniciativas DEL macro que está promoviendo la Municipalidad desde otras direcciones con las micro, que está impulsado la DDS; es importante que ambas iniciativas se recojan en la propuesta de política de Desarrollo Económico Local y Competitividad.

Se requiere contar con una política pública de desarrollo económico local real de fortalecimiento del municipio, con carácter integral de mediano y largo plazo. En esta ruta, la administración pública y el Concejo Municipal tienen un enorme compromiso y una agenda futura que incidirá en la dinámica de los cambios para consolidar el desarrollo local; se trata de coordinar para avanzar en una sola dirección, en sentido estratégico, se trata de gestionar el municipio hacia temáticas no abordadas antes: temas como el empleo, la producción, la seguridad alimentaria nutricional, la seguridad ciudadana, el transporte, entre otros, que deberán ser capaces de generar atractivos para la inversión.

- Si bien se está avanzando en el establecimiento de Alianzas público-privadas, es necesario aumentarlas para realizar labores de investigación sobre nuevos nichos de mercado y nuevas oportunidades de empleo de tal manera que permitan orientar los contenidos de la capacitación técnica productiva de las iniciativas DEL y de las que impulsa la OMM.
- Se recomienda ampliar el equipo humano de la oficina, especialmente para trabajar en el Programa Técnico Productivo; esto permitiría asegurar un mejor seguimiento, acompañamiento a los grupos y aumentar la eficiencia y eficacia de los recursos invertidos.

J. Recursos asignados

Se desconoce la cuantía de recursos financieros que se están invirtiendo en los programas de la Oficina Municipal de la Mujer y a favor de las mujeres, así como su magnitud con respecto al total de recursos que maneja la Municipalidad.

En cuanto al recurso humano que dispone la Oficina Municipal de la Mujer, se considera insuficiente para atender con calidad todas las actividades que implica la planificación, organización, logística, seguimiento, interrelación institucional y demás, para la puesta en marcha de los Programas de capacitación técnica-productiva y la Escuela itinerante.

Recomendación: uno de los criterios clave para fortalecer el trabajo que actualmente realiza la OMM, así como ampliarlo hacia una verdadera política que promueva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Municipio⁵⁶, se requiere el fortalecimiento del equipo técnico. Un análisis preliminar del recurso humano con el que sería necesario fortalecer la acción de la OMM indica que se deberían contratar los puestos de trabajo siguientes:

Tabla 6 Propuesta recurso humano para fortalecer la OMM: puestos y posibles funciones

Puesto	Posibles funciones y apoyos
Secretaria -contadora (1)	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar las gestiones internas que se realizan en la Municipalidad • Control de archivo y correspondencia • Llevar control de la ejecución presupuestaria y del cumplimiento de la normativa contable municipal • Atender y realizar llamadas telefónicas de coordinación de acciones • Coordinar y asegurar pagos a instituciones externas que presten servicios
Coordinación de apoyo logístico	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar la disponibilidad de recursos (materiales y equipos) para la realización de los talleres de formación y cursos de capacitación. • Asegurar las gestiones con la Policía Municipal para brindar la seguridad necesaria a los grupos en formación y/o capacitación. • Asegurar la coordinación y participación de los grupos de la OMM en ferias, días de venta • Apoyar la realización de Ferias en Tu Barrio, días especiales de venta • Mantiene coordinación con la ODEL y Estructuras • Apoyar en el diseño de medios comunicacionales para la promoción y divulgación de cursos, talleres, ferias y otros.
Promotores y promotoras (4)	<ul style="list-style-type: none"> • Promocionar en los distritos los programas que ofrece la OMM • Realizar las coordinaciones con las Alcaldías Auxiliares • Apoyar en las gestiones internas complementarias demandadas por los grupos de mujeres • Asegurar la promoción y fortalecimiento de la organización de mujeres (propia o en la Estructura Participativa). • Apoyar en la realización de talleres de formación complementarios que se realicen en los distritos. • Apoyar en la inclusión de la perspectiva de género en los talleres de capacitación de la Estructura Participativa • Asegurar la relación de coordinación y complementariedad de los programas de la OMM con la Estructura Participativa de los distritos. • Rendir informes mensuales de trabajo realizado • Apoyar en la coordinación con la ODEL y Programa de Capacitación de Estructura Participativa en los Distritos

⁵⁶ Ya sea en el ámbito de la propia OMM, de la Dirección de Desarrollo Social o de la Municipalidad en su conjunto, según el escenario de mejora que se seleccione.

Continuación Tabla 6 Propuesta recurso humano para fortalecer la OMM: puestos

Puesto	Posibles funciones y apoyos
Responsable de Seguimiento y Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar y mantener actualizada la base de datos de las participantes en los diferentes programas de la OMM • Diseño y aplicación del Sistema de seguimiento y evaluación • Preparación de informes trimestrales, semestrales y anuales • Preparación de presentaciones • Llevar estadísticas sensibles a género • Realizar visitas de monitoreo y seguimiento a los grupos • Apoyar en la coordinación con la ODEL y Programa de Capacitación de Estructura Participativa

K. Seguimiento y evaluación de los programas de formación y capacitación técnica productiva.

Del trabajo de consulta realizado con las participantes así como producto de las entrevistas realizadas a las Coordinadoras de la OMM se encontró que no existe un plan de Seguimiento y Evaluación de los programas. Hay acciones específicas y quizás aisladas que permiten tener algunos indicadores acerca de sus resultados, sin embargo estos no son continuos y sistemáticos.

Recomendaciones: Establecer un Sistema de Seguimiento y Evaluación que permita disponer de un análisis cualitativo, pero también cuantitativo acerca de los efectos y resultados que los diferentes programas están provocando en las comunidades beneficiarias del Municipio, en los diferentes grupos sociales (evaluación) y análisis continuado de las acciones para corregir posibles desviaciones (seguimiento). En el apartado 7 se presenta una propuesta de algunos instrumentos de seguimiento y evaluación para la OMM pero que, con ciertas readecuaciones, podrían ser de utilidad para la formulación del Sistema de Seguimiento y Evaluación de la Dirección de Desarrollo Social.

En caso se formule el Plan Estratégico de la OMM, se propone también disponer de un sistema de Seguimiento y Evaluación que permita asegurar el cumplimiento de los objetivos. Se recomienda definir e **identificar indicadores** de resultado y de impacto que permitan, anualmente, establecer el grado de eficiencia y eficacia, así como de cumplimiento de las metas propuestas en los planes de trabajo.

Entre los indicadores se recomienda incluir al menos los de eficacia y permanencia, utilizados comúnmente en los procesos educativos para medir el rendimiento de las o los participantes:

- El índice de eficacia mide la relación entre el número de participantes promovidas o que finalizan con éxito el curso y el número de inscritas.
- El índice de permanencia establece la relación entre la sumatoria de participantes promovidas o que finalizan con éxito el curso y las no promovidas o que no finalizan con éxito el curso menos las participantes retiradas.

Para este apartado se han identificado y elaborado siete instrumentos de Seguimiento indispensables, de los que se presenta una propuesta en el capítulo VIII, estos instrumentos son los siguientes:

1. Criterios de selección de participantes y ficha de inscripción
2. Estudio socioeconómico de participantes (línea de base)
3. Estadísticas de los programas de la OMM: de participación, abandono, de finalización de los ciclos, de rendimiento; especialidades, zonas y distritos que se cubren y otros.
4. Realizar talleres de valoración y/o reflexión sobre los cursos con las mujeres por lo menos 1 vez al año con grupos seleccionados y, complementariamente, realización de
5. Encuesta de evaluación al finalizar los cursos de formación y talleres de capacitación técnica productiva (en una muestra del total de grupos y participantes)
6. Análisis Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) de la OMM y de los programas de formación y capacitación en ejecución.
7. Reuniones de equipo
8. Elaboración de informes sobre la ejecución de los programas de la OMM.

Tabla 7 Resumen de Recomendaciones para la Municipalidad de Guatemala

Alcance	Modificación sustancial (involucra al conjunto de la Municipalidad)	Modificación sustancial (involucra a la Dirección de Desarrollo Social)	Mejora de lo actual (involucra a la Oficina Municipal de la Mujer)
Política	Elaboración de política de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres	Elaboración de política de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres	Elaboración de plan de Estratégico de la Oficina Municipal de la Mujer que fomenta igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
Ámbito de aplicación	La Municipalidad en su conjunto	Dirección de Desarrollo Social	Oficina Municipal de la Mujer.
Propuesta de líneas estratégicas	1.	Alfabetización y facilitación en la educación para mujeres	Alfabetización y facilitación en la educación para mujeres
	2.	<p>Formación y capacitación para mujeres.</p> <p>Implica la formulación de un plan de formación y capacitación único, en donde la temática técnica productiva y de la escuela se integran en una sola; además, la periodicidad, contenido y alcance de esta última se modificaría sustancialmente; y el de capacitación técnica productiva se ampliaría (comercialización, microempresa, manejo microcrédito).</p>	<p>2.1. Capacitación Técnica-productiva:</p> <p>a) complementación temática del programa de Capacitación Técnica Productiva con módulos de formación de la Escuela, al menos dos días al mes, en todos los grupos inscritos en capacitación técnica-productiva.</p> <p>b) Complementar los contenidos en aspectos relacionados con el <i>Desarrollo económico local</i> que faciliten el emprendimiento y mejora de los ingresos de las mujeres: capacitación en microempresa; información y facilidades para el asociativismo (capital social), capacitación en el uso y manejo de microcréditos y facilitación para su acceso.</p>

Continuación Tabla 7 Resumen de Recomendaciones para la Municipalidad de Guatemala

Alcance Dimensiones a considerar	Modificación sustancial (involucra al conjunto de la Municipalidad)	Modificación sustancial (involucra a la Dirección de Desarrollo Social)	Mejora de lo actual (involucra a la Oficina Municipal de la Mujer)	
		<p>2.2. Escuela Itinerante: Ampliar los contenidos de la formación de la Escuela a aspectos relacionados con los derechos cívicos y políticos y el fomento de la participación en la estructura participativa y el asociativismo para el desarrollo.</p> <p>Incluir dos jornadas de trabajo al mes y ampliar los grupos.</p>	<p>2.2. Escuela Itinerante: Ampliar los contenidos de la formación de la Escuela Itinerante a aspectos relacionados con los derechos cívicos y políticos y el fomento de la participación en la estructura participativa y el asociativismo para el desarrollo; incluir dos jornadas de trabajo al mes y ampliar los grupos.</p>	
Propuesta de líneas estratégica	3.	Prevención y atención a casos de violencia intrafamiliar (ampliación en cobertura).	Atención a mujeres víctimas y sobrevivientes de violencia intrafamiliar (ampliar cobertura).	Atención a mujeres víctimas y sobrevivientes de violencia intrafamiliar (ampliar cobertura).
	4.	Fortalecimiento y promoción de la organización y participación de las mujeres.	Coordinación y vinculación con Estructuras Participativas y con Alcaldías auxiliares.	Coordinación y vinculación con Estructuras Participativas y con Alcaldías auxiliares.
	5.	Coordinación interinstitucional : con administración pública, ONG, organizaciones de la sociedad civil y otras municipalidades	Coordinación interinstitucional : con administración pública, ONG, organizaciones de la sociedad civil y otras municipalidades	Coordinación interinstitucional : con administración pública, ONG, organizaciones de la sociedad civil y otras municipalidades
	6.	Campaña permanente de sensibilización e información a la ciudadanía respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Campaña permanente de sensibilización e información al menos a esposos, padres e hijos de mujeres participantes en formación y capacitación, respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Campaña permanente de sensibilización e información al menos a esposos, padres e hijos de mujeres participantes en formación y capacitación, respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Continuación Tabla 7 Resumen de Recomendaciones para la Municipalidad de Guatemala

Alcance		Modificación sustancial (involucra al conjunto de la Municipalidad)	Modificación sustancial (involucra a la Dirección de Desarrollo Social)	Mejora de lo actual (involucra a la Oficina Municipal de la Mujer)
Dimensiones a considerar				
	7.	Aumento de Capacidades y sensibilidad del equipo municipal.	Aumento de capacidades y sensibilidad del equipo de OMM, ODEL y Estructura Participativa.	Aumento de capacidades y sensibilidad del equipo de OMM, ODEL y Estructura Participativa.
	8.	Estadísticas municipales sensibles al género.	Estadísticas de la DSS sensibles al género	Estadísticas de la OMM diferenciadas por sexo
Horizonte temporal		Plazo 5 años y más	Plazo de 3 años	Plazo de 3 años
Algunos requerimientos necesarios		Elaboración de planes comunes e integrados de trabajo.	Elaboración de planes comunes e integrados de trabajo.	Elaboración de planes comunes e integrados de trabajo.
		Coordinación y complementariedad entre Direcciones, programas y proyectos de la Municipalidad.	Coordinación y complementariedad con ODEL, Capacitación de Estructura Participativa, Alcaldías Auxiliares.	Coordinación y complementariedad con ODEL, Capacitación de Estructura Participativa municipal, Alcaldías Auxiliares.
		Sistema de Seguimiento Evaluación en la Municipalidad	Sistema de Seguimiento y evaluación en la Dirección de desarrollo social	Sistema de Seguimiento y Evaluación para programas de OMM, ODEL.
OMM	Organigrama	Pasa a ser una Dirección en el organigrama de la Municipalidad.	Oficina Municipal de la Mujer con incidencia en cuestiones de equidad de género en la ODEL y el programa de Capacitación de la Estructura participativa.	Oficina Municipal de la Mujer con incidencia en cuestiones de equidad de género en la ODEL y el programa de Capacitación de la Estructura participativa.
	Recursos	Asignación de recursos humanos, materiales y financieros.	Ampliación del recurso humano y asignación de recursos financieros.	Ampliación del recurso humano y asignación de recursos financieros.

Continuación Tabla 7 Resumen de Recomendaciones para la Municipalidad de Guatemala

Alcance		Modificación sustancial (involucra al conjunto de la Municipalidad)	Modificación sustancial (involucra a la Dirección de Desarrollo Social)	Mejora de lo actual (involucra a la Oficina Municipal de la Mujer)
Dimensiones a considerar				
Algunas funciones	Funciones	Asegurar la ejecución y aplicación de la política de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito municipal.	Asegurar la ejecución y aplicación de la política de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en OMM, ODEL y Estructura participativa.	Asegurar la ejecución y aplicación de la política de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en OMM, ODEL y Estructura participativa.
		Asegurar complementariedad y coordinación de acciones entre direcciones, programas y proyectos, relacionados con la política.	Asegurar complementariedad y coordinación de acciones entre ODEL, OMM y Estructura participativa.	Asegurar complementariedad y coordinación de acciones entre ODEL, OMM y Estructura participativa.
		Mantener y asegurar la coordinación interinstitucional externa.	Mantener y asegurar la coordinación interinstitucional externa.	Mantener y asegurar la coordinación interinstitucional externa.
		Asegurar la inclusión de la perspectiva de género en el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de las políticas, programas y proyectos de la Municipalidad.	Asegurar la inclusión de la perspectiva de género en el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los programas de formación y capacitación de la OMM, ODEL y estructura participativa.	Asegurar la inclusión de la perspectiva de género en el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los programas de formación y capacitación de la OMM, ODEL y estructura participativa.

VIII. PROPUESTAS

Tal y como se indicó en el capítulo anterior, una de las principales recomendaciones para mejorar el trabajo en la Oficina Municipal de la Mujer y, por tanto, en la Dirección de Desarrollo Social es el diseño y puesta en marcha de un Sistema de Seguimiento y Evaluación de los programas y proyectos.

A. Importancia del sistema de seguimiento y evaluación

En términos generales, los programas y proyectos pretenden modificar la situación de una población beneficiaria -y de su entorno- para poder llegar a una situación "deseada". El seguimiento consiste en el acopio sistemático y el análisis periódico de información sobre esa modificación (FAO, 1990).

En los programas de desarrollo, el seguimiento es un instrumento para garantizar que las actividades y resultados programados se alcanzan: i) en el marco cronológico establecido; ii) por las personas responsables; y iii) utilizando los recursos previstos. El seguimiento se utiliza para observar el progreso de un programa y, cuando el proceso no se desarrolla conforme a la formulación y planificación inicial, para adaptar el programa a las nuevas circunstancias y situación de los conocimientos.

La función principal del seguimiento es facilitar información que permita a la administración del programa orientar las actividades para alcanzar su finalidad (meta u objetivo). En consecuencia, el indicador principal de la calidad de un sistema de seguimiento es un mejor ajuste del programa en función de las nuevas circunstancias y conocimientos. La actividad de seguimiento se lleva a cabo en todas las fases: cuando se examina el progreso del programa, se visitan los grupos en las comunidades y barrios, cuando se preparan los informes, etc.

El seguimiento es un elemento de la administración del programa al que hay que dedicarle tiempo. Por otra parte, los encargados de administrar el o los programas no sólo deben rendir cuentas de la realización de las actividades programadas y del uso adecuado de los recursos asignados, sino también de la consecución de los objetivos y metas establecidos (fundamentalmente a nivel de los y las beneficiarias) y deben conocer perfectamente cuál es la situación.

El seguimiento acompaña a las actividades planificadas y mejora el proceso de ejecución. La evaluación mide el grado de éxito una vez llevadas a cabo las actividades. Algunas preguntas clave que reflejan la importancia del Seguimiento y Evaluación se presentan en la tabla siguiente:

Tabla 8 Finalidad del Seguimiento y la Evaluación según componentes

Componentes	Finalidad
¿Por qué es necesario el seguimiento?	El seguimiento hace posible que un proceso continúe avanzando.
¿Qué se debe supervisar? ¿Cuándo?	El seguimiento de las actividades y productos y los informes periódicos sirven de ayuda al proceso y a sus protagonistas.
¿Por qué evaluar?	La medición de los cambios (conocida también con el nombre de seguimiento de los efectos) ayuda a poner de manifiesto las mejoras y los fracasos.
¿Qué evaluar? ¿Cuándo?	Permite mejorar la planificación futura y establece un fin oficial para las actividades; puede ser de origen interno o externo.

Fuente: FAO (2003).

Para tener un conocimiento crítico de la ejecución de las acciones que realiza la OMM, se recomienda realizar un análisis continuado de las mismas a través de un sistema de Seguimiento y Evaluación que permita verificar si los programas de capacitación y formación se desarrollan de acuerdo a los objetivos previstos.

El seguimiento, como sistema de información y análisis, ayudará a la OMM y a las Alcaldías Auxiliares a:

- conocer la evolución de las acciones desarrolladas y a identificar las posibles medidas correctivas en el supuesto de que haya desviaciones o deficiencias
- elaborar y proponer alternativas para corregir las desviaciones o deficiencias
- recoger enseñanzas útiles para su aplicación en la ejecución de acciones futuras
- vincular las acciones de la OMM y de la organización comunitaria.

Por otra parte, el seguimiento también puede fortalecer el proceso de gestión que realiza la OMM puesto que:

- es un medio de supervisión que ayudará a comprobar si están logrando los objetivos y resultados previstos
- contribuirá a la mejor administración de los recursos humanos y materiales ya que permite adoptar medidas que refuerzan la ejecución de las acciones previstas
- permite mantener información actualizada sobre el desarrollo de los programas de capacitación y las demandas de las beneficiarias.

Al articular el sistema de seguimiento la OMM deberá centrar su atención en:

- el cumplimiento de planes y calendarios de trabajo
- contrastar las actividades realizadas con los productos o resultados obtenidos
- la asignación de responsabilidades y funciones de las personas involucradas (coordinadoras del programa, facilitadoras, coordinadores (as) de Alcaldías Auxiliares, personal departamento de comunicación y divulgación, etc.)
- los resultados que se van obteniendo y los efectos que se derivan de ellos
- las dificultades encontradas y las medidas tomadas para solucionarlas
- la situación financiera y los gastos realizados en relación con el presupuesto disponible
- el nivel de implicación y satisfacción de las beneficiarias / participantes
- Disponer de información para la elaboración de informes periódicos sobre la marcha general de los programas de capacitación.

Finalmente, en la propuesta de Seguimiento y Evaluación, al igual que en las otras fases del ciclo de los proyectos y programas, ha de considerarse la perspectiva de género, el análisis diferenciado de la situación, soluciones y efectos que se están provocando en mujeres y hombres. Es necesario, además, incluir criterios de igualdad para identificar la forma en que la igualdad entre los sexos es tratada con las acciones que se están realizando y abordar cuestiones como:

- La participación de mujeres y hombres en las diferentes actividades organizadas.
- La calidad de la participación de mujeres y hombres (qué nivel, duración u otros).
- Las diferencias que pueden identificarse, como parte del análisis de los resultados, entre las mujeres y hombres participantes/beneficiarias en términos de los resultados de los programas (cualitativos y cuantitativos).

- Si los resultados muestran una desviación sexista, sus razones y las medidas correctivas.
- En cuanto a los efectos, cuáles son los efectos sobre la igualdad de mujeres y hombres; si están siendo los beneficios recibidos por las mujeres y hombres de la población beneficiaria.

B. Propuesta de instrumentos de seguimiento y evaluación

A manera de propuesta se presentan algunos instrumentos que permitirían realizar labores de seguimiento y evaluación, sin embargo es recomendable el diseño y puesta en marcha de un sistema más completo.

Se han diseñado y adaptado a las necesidades de la OMM siete instrumentos de seguimiento que se consideran indispensables y que son los siguientes:

1. Criterios de selección de participantes y ficha de inscripción
2. Estudio socioeconómico de participantes (línea de base)
3. Estadísticas de los programas de la OMM: de participación, abandono, de finalización de los ciclos, de rendimiento; especialidades, zonas y distritos que se cubren y otros.
4. Realizar talleres de valoración y/o reflexión sobre los cursos con las mujeres por lo menos 1 vez al año con grupos seleccionados y, complementariamente, realización de
5. Encuesta de evaluación al finalizar los cursos de formación y talleres de capacitación técnica productiva (en una muestra del total de grupos y participantes)
6. Análisis Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) de la OMM y de los programas de formación y capacitación en ejecución.
7. Reuniones de equipo
8. Elaboración de informes sobre la ejecución de los programas de la OMM.

En la siguiente tabla se presenta información complementaria acerca de cada uno de estos instrumentos y, posteriormente se presenta la propuesta de los instrumentos respectivos que pueden ser utilizados:

Tabla 9 Propuesta de instrumentos para el seguimiento de los Programas de la Oficina Municipal de la Mujer

Propuesta	Periodicidad	Objetivos	Para qué sirve	Instrumento
1. Criterios de selección y ficha de inscripción	Al promocionar el inicio del ciclo de los cursos o talleres	Disponer de información general de las candidatas a los cursos y talleres de formación y capacitación	Seleccionar a las participantes en los talleres y cursos considerando criterios de selección de aplicación general	Ficha de inscripción en Formato 1. Se incluye un manual para la aplicación de los criterios de selección de las participantes
2. Estudio socioeconómico de participantes (línea de base)	Previamente al inicio de cada curso y con participantes seleccionadas	Recoger información sobre los datos generales de las participantes y algunos indicadores socio-económicos.	Permite conocer la situación social, escolar, económica y familiar de las mujeres y, esta información, contribuirá a la aplicación de los criterios de selección de las participantes en los cursos.	Encuesta estudio socio-económico Formato 1.1
3. Estadísticas de los programas de la OMM	Actualización mensual	Disponer de información rápida sobre los cursos en ejecución, los datos generales de las participantes, indicadores de aprendizaje; cobertura, datos socioeconómicos de participantes y otros.	La base ayuda a visualizar rápidamente información sobre: <ul style="list-style-type: none"> • La escolaridad de las participantes • Rango de edad • Datos de participación por distrito y zona • Número total de las participantes • El índice de eficacia y permanencia 	Formato 2: Resumen base de datos
				Formato 2.1: listado inscripción capacitación técnica productiva
				Formato 2.2: listado inscripción escuela itinerante de mujeres

Continuación Tabla 9 Propuesta de instrumentos para el seguimiento de los Programas de la Oficina Municipal de la Mujer

Propuesta	Periodicidad	Objetivos	Para qué sirve	Instrumento
<p>4. Talleres de valoración y reflexión sobre los cursos y talleres</p>	<p>Semestral</p>	<p>Conocer la percepción de las mujeres participantes acerca de los resultados y efectos de los Programas impulsados por la Oficina Municipal de la Mujer (OMM) de la Municipalidad de Guatemala.</p> <p>Se propone su aplicación en grupos seleccionados.</p>	<p>Conocer la reacción de las beneficiarias a los cursos y talleres puede dar respuesta a cuestiones como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quién tiene acceso a los cursos y talleres • Qué reacciones hay ante los cursos • Cómo están repercutiendo los cursos en el comportamiento de las beneficiarias y en los resultados que obtienen • En qué grado las mujeres que tienen acceso a los cursos los asimilan y los incorporan a su actividad • En qué medida se estima que los cursos responden a las necesidades de las mujeres que los reciben. 	<p>Propuesta metodológica de Talleres</p>

Continuación Tabla 9 Propuesta de instrumentos para el seguimiento de los Programas de la Oficina Municipal de la Mujer

Propuesta	Periodicidad	Objetivos	Para qué sirve	Instrumento
5. Encuesta de evaluación	Al finalizar los cursos de formación	<p>Conocer la percepción de las mujeres participantes acerca de los resultados y efectos de los Programas impulsados por la Oficina Municipal de la Mujer (OMM) de la Municipalidad de Guatemala.</p> <p>Se puede aplicar en una muestra de los grupos, según la especialidad y localización.</p>	<p>La aplicación de la encuesta permitirá encontrar respuestas a los diferentes programas de formación.</p> <p>En relación al programa de Capacitación Técnica productiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si ha mejorado el ingreso familiar. • Si ha habido incremento de capacidades técnicas y productivas individuales • Si ha aumentado la organización social de las mujeres <p>En relación al programa de la Escuela Itinerante de Mujeres:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si ha aumentado su autoestima y confianza en si misma • Si ha aumentado la organización social y participación de las mujeres • Si responde a las necesidades de formación de las mujeres 	Formato 3:Propuesta de encuesta

Continuación Tabla 9 Propuesta de Instrumentos para el seguimiento de los Programas de la Oficina Municipal de la Mujer

Propuesta	Periodicidad	Objetivos	Para qué sirve	Instrumento
<p>6. Análisis FODA de la OMM y de los programas de formación que está ejecutando actualmente, con la participación de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La coordinadoras de la OMM • Directivos de la DDS • Responsable de la Oficina de Desarrollo Local • 2 ó 3 facilitadoras de ambos programas de formación • 2 ó 3 coordinadoras (es) de las Alcaldías Auxiliares • o Un pequeño grupo representativo de las mujeres participantes en los cursos. 	Anual	Realizar un análisis estratégico de las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades de la OMM.	<p>Permite realizar un doble análisis de los aspectos externos e internos que influyen en la OMM, contribuyendo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encontrar los hechos potenciales que facilitan el logro de los objetivos estratégicos de la OMM. • Establecer los hechos potenciales que impiden el logro de los objetivos. • Identificar las actividades y elementos que hacen vulnerable a la OMM • Identificar las actividades o elementos que posibilitan la mejoría de las acciones de la OMM. 	Guía para realizar un FODA

Continuación Tabla 9 Propuesta de Instrumentos para el seguimiento de los Programas de la Oficina Municipal de la Mujer

Propuesta	Periodicidad	Objetivos	Para qué sirve	Instrumento
7. Reuniones de Equipo (mecanismo de funcionamiento)	Mínimo Mensual o cuando se estime necesaria	Discutir e integrar acciones de la OMM en relación a otras dependencias de la DDS y de la Municipalidad, así como, la coordinación entre los propios programas de la OMM.	Las reuniones pueden contribuir a: <ul style="list-style-type: none"> • Establecer acuerdos • Coordinar la ejecución de actividades y aspectos logísticos • Brindar y recibir información constante acerca de los programas de la OMM y de las acciones de otras dependencias municipales. • Dar conocer los logros y alcances que está teniendo la OMM al interior de la Municipalidad. • Mejorar la relación y comunicación entre las distintas dependencias de la DDS y otros departamentos de la municipalidad. 	(No hay instrumento específico, tan solo la recomendación de considerar el contenido aquí detallado)
8. Elaboración de informes sobre la ejecución de los programas de capacitación	Semestral/Anual	Contar con información actualizada, cuantitativa y cualitativa, sobre la evolución de los programas de formación y capacitación.	Los informes contribuirán a: <ul style="list-style-type: none"> • Visibilizar el trabajo que está realizando la OMM, sus logros y alcances, así como, las limitaciones y necesidades de apoyo. • Mantener y retroalimentar un sistema de información constantemente. 	No se propone instrumento específico pero se sugiere considerar los criterios siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • La estructura y forma debe estar en función de las necesidades de los destinatarios de los informes.

Continuación Tabla 9 Propuesta de Instrumentos para el seguimiento de los Programas de la Oficina Municipal de la Mujer

Propuesta	Periodicidad	Objetivos	Para qué sirve	Instrumento
			<p>Los informes proveen información actualizada y sistematizada sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El número total de participantes, por distrito y curso, índice de permanencia y deserción, número de repitentes si lo hubiera, número de participantes que han recibido otros cursos del mismo programa de formación. • El número total de cursos ofrecidos en el año y breve descripción del curso. • Breve descripción de las actividades realizadas y de los resultados alcanzados. • Valoración sobre los cursos de: las participantes, facilitadores, coordinadoras de la OMM y coordinadoras (es) de la Alcaldía Auxiliar. • Dificultades encontradas, lecciones aprendidas y expectativas de corto y largo plazo. 	<ul style="list-style-type: none"> • La información que proporcionen debe ser lo más reciente y actualizada posible • La información debe ser clara y contrastable



Municipalidad de Guatemala
Oficina Municipal de la Mujer - Dirección de Desarrollo Social
Propuesta: Monitoreo, Seguimiento y Evaluación

1. Criterios de selección de las participantes en los cursos de capacitación técnica productiva

Criterios generales:

- El rango de edad de las participantes deberá estar comprendido entre 17 y 55 años de edad.

Criterios relacionados con el nivel educativo:

- Priorizar la participación de mujeres que de acuerdo con la encuesta socio-económica tengan un nivel de escolaridad de primaria o secundaria incompleta.

Criterios relacionados con la situación económica:

- Priorizar la participación de mujeres que de acuerdo con la encuesta socio-económica realizada demuestren tener bajos ingresos económicos.
- Preferentemente que se trate de mujeres sin empleo, sub-ocupadas, trabajadoras del sector informal o de mujeres que están en búsqueda de trabajo.
- Con relación a los cursos que requieran un aporte económico significativo para la adquisición de materiales y equipo mínimo, la participante deberá demostrar, a través de la encuesta socio-económica, la posibilidad de aportarlo para poder participar en los cursos.

Criterios relacionados con la situación familiar:

- Dar prioridad a madres solteras o adolescentes y/o a las mujeres que sean jefes de hogar.

Criterios relacionados con su participación social y disponibilidad de compromiso en el curso:

- Dar prioridad a las participantes que se incorporan por primera vez a los programas de formación, con el fin de ampliar la cobertura y permitir que más mujeres se beneficien con la capacitación.
- Contar con una valoración positiva de acuerdo con los datos recabados en la ficha de inscripción sobre su interés y disponibilidad de realizar el proceso de formación y de asumir el compromiso que éste implica.

2. Instructivo para selección de beneficiarias



Municipalidad de Guatemala
Oficina Municipal de la Mujer - Dirección de Desarrollo Social
Propuesta: Monitoreo, Seguimiento y Evaluación

Esta guía está destinada a los/las funcionarios/as participantes en el proceso de selección de beneficiarias tanto del programa de capacitación técnica productiva como de la escuela itinerante de mujeres.

1. Objetivos:

- Establecer pautas básicas para la valoración de la información contenida en la Ficha de inscripción (formato 1) y en la Encuesta socio-económica (formato 1.1).
- Contribuir a la selección de las aspirantes a participar en los cursos de los programas de capacitación y formación ofrecidos por la OMM.

2. Definición del índice de necesidad de apoyo.

Dado que la visión de la OMM es «*responder a la problemática social de las mujeres, quienes pese a tener potencialidades para su desarrollo económico, social, aún no logran la equidad e igualdad en sus relaciones humanas y sociales*», resulta necesario seleccionar a las participantes según el grado de su situación de marginalidad. Para estos efectos puede establecerse un índice de Necesidad de Apoyo (INA) de acuerdo con el cual se definirá el acceso de las aspirantes a los programas de capacitación.

Se propone para la clasificación el siguiente esquema:

índice de Necesidad de Apoyo (INA)	Puntaje	Alternativa
Alto	De 40 a 30	Elegible para participar en cursos OMM con grado de prioridad
Medio	De 29 a 20	Elegible para participar en cursos OMM sin grado de prioridad
Bajo	Hasta 19	No elegible para participar en cursos OMM

El índice de necesidad de apoyo (INA) refleja tanto las oportunidades e instrumentaciones que la mujer ha recibido por su origen familiar, como las condiciones materiales y sociales que determinan su vida en el presente.

El índice se obtiene:

- adjudicado un puntaje a cada indicador según las distintas variables que los componen
- sumando sus valores para obtener el puntaje final.

Los indicadores que componen el índice se presentan a continuación:

Indicador	Puntaje máximo	VARIABLES	Puntaje por variable
Nivel educativo	10	Alfabetizada	5
		Primaria completa o incompleta	5
		Secundaria incompleta	5
		Secundaria completa	3
		Diversificado	2
		Técnica universitaria	1
		Universitaria titulada	0
		No ha participado en los cursos ofrecidos por la OMM	5
		Participación anterior en 1 curso ofrecido por la OMM	3
		Participación anterior en más de 2 cursos ofrecidos por la OMM	1
Situación económica	5	Ingresos familiares equivalentes al salario mínimo o menor	5
		Ingresos familiares superiores a 2 salarios mínimos	3
		Ingresos familiares superiores a 3 salarios mínimos o más	1
Situación familiar	5	Madre soltera y/o adolescente	5
		Jefa de hogar mayor de 45 años, nivel primario y única perceptora	5
		Jefa de hogar con 3 ó más dependientes	5
		Jefa de hogar con 2 ó 1 dependiente	3
		Jefatura masculina con 3 ó más dependientes	5
		Jefatura masculina con 2 ó dependientes	3
		Jefatura masculina con 1 dependiente	1
Participación social	5	Participa en alguna organización o grupo en su barrio o colonia	5
		No participa en alguna organización o grupo en su barrio o colonia	3
Interés en	15	Eligió el curso porque quiere aprender un oficio para	5

Indicador	Puntaje máximo	VARIABLES	Puntaje por variable
capacitación		poder trabajar	
		Eligió el curso porque quiere disponer de ingresos para su familia	5
		Quiere especializarse en el tema de enseñanza del curso	3
		Porque quiere ocupar su tiempo libre	2
		Porque quiere entretenerse, olvidar sus problemas	2
		Puede dedicar un promedio de 4 horas diarias a la capacitación	5
		Puede dedicar de 2 a 3 horas diarias a la capacitación	3
		No tiene mucho tiempo para dedicar a la capacitación	1
		Tiene disponibilidad para aportar materiales del curso y asistir a actividades extraordinarias a las que sea convocada	5
		Tiene poca disponibilidad para aportar materiales del curso y asistir a actividades extraordinarias a las que sea convocada	1

La escala de valoración presentada es de carácter indicativo y su finalidad es otorgar, a la persona encargada de la selección, los parámetros básicos y no excluyentes para cada categoría lo que implica -especialmente para el puntaje máximo- que la incorporación de otras o de mayores condiciones de dificultad o vulnerabilidad no previstas simplemente confirman la pertenencia a la misma. El listado presentado no es determinante, es el criterio de la persona responsable el que, en último término, definirá el puntaje acordado. Pero a los efectos de preservar la objetividad de la calificación y una aplicación uniforme en todo los centros de formación la o el responsable de la selección deberá remitir a la coordinadora de la OMM los parámetros o criterios que ha aplicado cuando ellos no estén incluidos en la lista del cuadro. De este modo la coordinadora tendrá elementos de verificación adecuados y podrá ir incrementando los criterios propuestos.

(Este documento es una adaptación del Manual del programa de becas elaborado por el Programa Regional para el Fortalecimiento de la formación profesional y técnica de mujeres de bajos ingresos de Bolivia. Para mayor detalle véase el sitio: <http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/formujer/bolivia/becas/becas.htm>)

3. Ficha de inscripción en cursos y talleres de la Oficina Municipal de la Mujer



Municipalidad de Guatemala
Oficina Municipal de la Mujer - Dirección de Desarrollo Social
Propuesta: Monitoreo, Seguimiento y Evaluación

Formato No. 1

FICHA DE INSCRIPCIÓN

CÓDIGO PARTICIPANTE:

Distrito			Zona			Nombre Alcaldía Auxiliar o Centro de formación			FECHA			
						Dia			Mes			
									Año			
ÁREA:				CURSO:				CÓDIGO CURSO:				
I. INFORMACIÓN PERSONAL (Anotar datos de acuerdo a documento de identificación)												
1.1. PRIMER APELLIDO			SEGUNDO APELLIDO			NOMBRES						
1.2. CÉDULA			1.3. LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO			1.4. ESTADO CIVIL						
Registro			LUGAR			1 Soltera		3 Viuda				
No.			DÍA			2 Casada		4 Conviviente				
			MES			5 Divor./Separada						
			AÑO									
1.5. DIRECCIÓN DOMICILIO								1.6. Número de teléfono:				
Calle/Avenida			N°			Barrio o Colonia			Zona			
II. EDUCACIÓN FORMAL												
2.1. Último curso o nivel cursado aprobado		1 Alfabetización										
(Marcar solo el último nivel aprobado)		2 Primaria		1°		2°		3°		4°		
		3 Secundaria		1°		2°		3°		2.2. Año último curso aprobado:		
		4 Diversificado		Estudiante		Egresada						
		5 Técnico Superior		Estudiante		Egresada						
		6 Universitario		Estudiante		Egresada		Titulada				
		6 Otros (Especificar).....										
2.3. Otros cursos realizados (Idiomas, Comerciales, Artesanales, Servicios Personales, Otros)								Sí:		No:		
Si la respuesta es sí indicar:												
Nombre del curso						Duración		Año		Institución		
.....							
.....							
.....							
.....							
2.4. ¿Ha participado en otros cursos ofrecidos por la Municipalidad?								Sí:		No:		
Si la respuesta es sí indicar:								¿En qué año?		Observaciones:		
.....									
.....									
.....									
III. SITUACION LABORAL/NIVEL DE INGRESOS												
3.1. ¿Actualmente realiza alguna actividad por la que le pagan?		Sí		(Si es SI pasar a la pregunta 3.4 o 3.5)		3.2. ¿Tuvo un empleo anteriormente?		Sí		3.3. ¿Desde cuándo no tiene empleo?		
		No		(Si es NO pasar a la pregunta 3.2 y 3.3)				No				
3.4. Si es trabajadora dependiente												
Nombre de la Empresa o Institución donde trabaja actualmente			Tipo de empresa		Sector económico		Antigüedad en meses		Ocupación		Tiempo	
			Pública		Privada						Comp	
											Parcial	
											1 Menos de Q 500	
											2 Entre Q501 y Q1000	
											3 Entre Q1001 y Q2000	
											4 Entre Q2001 y 2500	
											5 Más de Q2500	
3.5. Si es trabajadora independiente												

Nombre de la actividad	Antigüedad en la actividad	Jornada diaria que dedica a la actividad	Sueldo promedio mensual Q																																	
			1 Menos de Q 500																																	
			2 Entre Q501 y Q1000																																	
			3 Entre Q1001 y Q2000																																	
			4 Entre Q2001 y 2500																																	
			5 Más de Q2500																																	
3.6 Recibe remesas de familiares en el extranjero	Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/>	(Si es SI pasar a la pregunta 3.7) (Si es NO pasar a la pregunta 3.8)	3.7 Indicar monto aproximado:																																	
3.8 Nivel de ingresos familiares -promedio mensual Independientemente de la situación laboral actual, indicar el Promedio total de ingresos mensuales:																																				
<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1 Menos de Q 500</td><td></td></tr> <tr><td>2 Entre Q501 -Q1000</td><td></td></tr> <tr><td>3 Entre Q1001-Q2000</td><td></td></tr> <tr><td>4 Entre Q2001-Q2500</td><td></td></tr> <tr><td>5 Entre Q2501-Q3000</td><td></td></tr> <tr><td>6 Entre Q3001-Q3500</td><td></td></tr> <tr><td>7 Más de Q3500</td><td></td></tr> </table>					1 Menos de Q 500		2 Entre Q501 -Q1000		3 Entre Q1001-Q2000		4 Entre Q2001-Q2500		5 Entre Q2501-Q3000		6 Entre Q3001-Q3500		7 Más de Q3500																			
1 Menos de Q 500																																				
2 Entre Q501 -Q1000																																				
3 Entre Q1001-Q2000																																				
4 Entre Q2001-Q2500																																				
5 Entre Q2501-Q3000																																				
6 Entre Q3001-Q3500																																				
7 Más de Q3500																																				
IV. SITUACIÓN FAMILIAR																																				
4.1 Número de miembros en la familia (incluyendo a la participante):			4.2 Número de dependientes de la participante:																																	
<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td></td><td>Mujeres</td><td>Hombres</td><td>Total</td></tr> <tr><td>Adultos/as</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Niños/as</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Total</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>				Mujeres	Hombres	Total	Adultos/as				Niños/as				Total				<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td></td><td>Mujeres</td><td>Hombres</td><td>Total</td></tr> <tr><td>Adultos/as</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Niños/as</td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr><td>Total</td><td></td><td></td><td></td></tr> </table>			Mujeres	Hombres	Total	Adultos/as				Niños/as				Total			
	Mujeres	Hombres	Total																																	
Adultos/as																																				
Niños/as																																				
Total																																				
	Mujeres	Hombres	Total																																	
Adultos/as																																				
Niños/as																																				
Total																																				
4.3 Jefatura de hogar:																																				
<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>Femenina</td><td></td></tr> <tr><td>Masculina</td><td></td></tr> </table>					Femenina		Masculina																													
Femenina																																				
Masculina																																				
V. INTERÉS POR CAPACITACIÓN																																				
5.1 ¿Por qué eligió participar en este curso de formación?			5.2 ¿Qué piensa hacer luego de la capacitación?																																	
<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>Porque me gusta</td><td></td></tr> <tr><td>Porque tengo tiempo libre</td><td></td></tr> <tr><td>Porque quiero olvidarme de mis problemas</td><td></td></tr> <tr><td>Porque quiero disponer de más ingresos para mantener a la familia</td><td></td></tr> <tr><td>Porque quiero aprender algo nuevo para trabajar</td><td></td></tr> <tr><td>Porque quiero especializarme en el tema de enseñanza del curso</td><td></td></tr> </table>			Porque me gusta		Porque tengo tiempo libre		Porque quiero olvidarme de mis problemas		Porque quiero disponer de más ingresos para mantener a la familia		Porque quiero aprender algo nuevo para trabajar		Porque quiero especializarme en el tema de enseñanza del curso		<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td>1 Buscar empleo</td><td></td></tr> <tr><td>2 Formar una empresa propia</td><td></td></tr> <tr><td>3 Seguir estudiando o capacitándome</td><td></td></tr> <tr><td>4 No sabe/ no está segura</td><td></td></tr> </table>		1 Buscar empleo		2 Formar una empresa propia		3 Seguir estudiando o capacitándome		4 No sabe/ no está segura													
Porque me gusta																																				
Porque tengo tiempo libre																																				
Porque quiero olvidarme de mis problemas																																				
Porque quiero disponer de más ingresos para mantener a la familia																																				
Porque quiero aprender algo nuevo para trabajar																																				
Porque quiero especializarme en el tema de enseñanza del curso																																				
1 Buscar empleo																																				
2 Formar una empresa propia																																				
3 Seguir estudiando o capacitándome																																				
4 No sabe/ no está segura																																				
5.3 Describa las áreas de interés en la capacitación/formación que le interesan (hasta tres, por orden de prioridad)			<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td></td><td>Si</td><td>No</td></tr> <tr><td>5.4 Disponibilidad de aportar los materiales necesarios para el curso</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>5.5 Disponibilidad de asistir en el horario de la capacitación</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>5.6 Disponibilidad de asistir a actividades de formación complementarias</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>5.7 Otras actividades que promueva la Municipalidad</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>5.8 Disponibilidad de participar en ferias</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>5.9 Disponibilidad y compromiso de iniciar y concluir el curso adecuadamente</td><td></td><td></td></tr> </table>			Si	No	5.4 Disponibilidad de aportar los materiales necesarios para el curso			5.5 Disponibilidad de asistir en el horario de la capacitación			5.6 Disponibilidad de asistir a actividades de formación complementarias			5.7 Otras actividades que promueva la Municipalidad			5.8 Disponibilidad de participar en ferias			5.9 Disponibilidad y compromiso de iniciar y concluir el curso adecuadamente													
	Si	No																																		
5.4 Disponibilidad de aportar los materiales necesarios para el curso																																				
5.5 Disponibilidad de asistir en el horario de la capacitación																																				
5.6 Disponibilidad de asistir a actividades de formación complementarias																																				
5.7 Otras actividades que promueva la Municipalidad																																				
5.8 Disponibilidad de participar en ferias																																				
5.9 Disponibilidad y compromiso de iniciar y concluir el curso adecuadamente																																				
5.10 Cuántas horas al día puede dedicar al curso:																																				
<table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td>A la formación</td> <td>Horas:</td> <td>A la práctica en casa</td> <td>Horas:</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Horario</td> <td></td> <td>Horario</td> </tr> </table>					A la formación	Horas:	A la práctica en casa	Horas:		Horario		Horario																								
A la formación	Horas:	A la práctica en casa	Horas:																																	
	Horario		Horario																																	
Firma de la inscrito/a Firma del encargado/a..... <p style="text-align:center;">Nombre del envargado/a:.....</p>																																				

4. Encuesta socioeconómica de mujeres seleccionadas para participar en los cursos y talleres de formación, Oficina Municipal de la Mujer



Municipalidad de Guatemala
Oficina Municipal de la Mujer - Dirección de Desarrollo Social
Propuesta: Monitoreo, Seguimiento y Evaluación

Formato No. 1.1

ENCUESTA SOCIO-ECONÓMICA

(complemento ficha de inscripción)

CÓDIGO PARTICIPANTE

Distrito	Zona	Nombre Alcaldía Auxiliar o Centro de formación

FECHA			
	Día	Mes	Año

I. EDUCACIÓN FORMAL (INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA)

1.1	¿Ha tenido alguna vez que abandonar los estudios o cursos en los que se ha inscrito?	Sí	
		No	
1.2	Causas principales del abandono		
	1 Problemas de Aprendizaje		
	2 problemas de Conducta		
	3 Tener que trabajar		
	4 Maternidad		
	5 Falta de recursos para compra de materiales de estudio		
	6 Tareas domésticas		
	7 Otros		

II. SITUACIÓN LABORAL/NIVEL DE INGRESOS (INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA)

Para personas que tienen experiencia laboral y/o que están trabajando actualmente

2.1	¿A qué edad tuvo su primer trabajo remunerado?				
2.2	¿Qué hace con sus ingresos?		2.3	¿Qué tareas realiza dentro del hogar?	
	1 Los dedico totalmente a mi casa			1 Hago todas las tareas de mi casa	
	2 Los comparto con mi pareja			2 Cuido a mis hijos/as, hermanos, padres.	
	3 Dedico la mayor parte a mi casa			3 Ayudo en empresa familiar	
	4 Me quedo con todo y lo gasto para mantenerme			4 Realizo algunas tareas domésticas	
	5 Me quedo con todo y ahorro algo			5 Ninguna	
	6 Otros (Especificar)				

Para personas que no han trabajado o que no están trabajando actualmente

2.4	Razón por la que no ha trabajado o por la que no está trabajando actualmente		2.6	Principal motivo por el que quiere trabajar	
	1 Edad			1 Tengo que mantenerme	
	2 Dependiente de familiares			2. Tengo que mantenerme yo y a mi familia	
	3 No tuvo oportunidad			3 Aumentar ingreso familiar	
	4 No encuentra trabajo			4 Voy a casarme	
	5 No sabe como buscar trabajo			5 Quiero aprender	
	6 Estudios			6 Independencia Económica	
	7 Cuidado de niños			7 Aplicar conocimientos	
	8 Embarazo			8 Tengo edad para hacerlo	
	9 Insuficiente formación			9 Otros	
	10 Otras Causas				

III SITUACION FAMILIAR					
3.1 Si en el grupo familiar hay niños/as entre 0 y 5 años ¿Asisten a Guardería?		3.2 Si en el grupo familiar hay niños/as entre 6 y 14 años Asisten a la Escuela?			
Sí		¿Cuántos?.....		Sí	¿Cuántos?.....
		Costo mensual por /niño/a.....			Costo mensual por /niño/a.....
No		¿Por qué? Quién los cuida.....		No	¿Por qué?
IV. PARTICIPACIÓN SOCIAL					
4.1 Considerando como tiempo libre aquél en el que no se realizan las actividades obligatorias (estudiar, trabajar, atender la casa) o necesarias (comer, dormir). ¿Podría indicar cuántas horas libres tuvo la semana pasada?		4.2 En ese tiempo, ¿con quién estuvo? el mayor número de horas		4.3 ¿Cuál es la actividad que habitualmente realiza en su tiempo libre?	
de Lunes a Viernes		1 Sola		1 Estoy con mis hijos	
Sábado		2 Con mis hijos/as		2 Estoy con mi pareja	
Domingo		3 Con mi pareja		3 Veo TV	
		4 Con mi familia		4 Escucho música, leo	
		5 Con amigas/os		5 Voy de paseo, a parques	
		6 Otros/as (especificar)		6 Practico deportes	
4.4 ¿Participa en alguna asociación u organización de la sociedad civil?				7 Veo amigas/os	
1 deportiva		4 política		8 Voy al cine	
2 religiosa		5 sindical		9 Voy a bailar	
3 cultural		6 vecinal		10 Otros (especificar)	
		7 Otras (especificar)			

5. Resumen estadísticas de los Programas de la OMM (base de datos de la información actual)

Formato 2



Municipalidad de Guatemala
 Oficina Municipal de la Mujer - Dirección de Desarrollo Social
 Propuesta: Monitoreo, Seguimiento y Evaluación

DATOS DE LAS PARTICIPANTES EN LOS CURSOS DEL PROGRAMA: _____
 Año _____

No.	Centro/Grupo/Alcaldía Auxiliar	Curso	Zona	No. Participantes	Rango de edad							TOTAL	Escolaridad							
					menor de 15 años	15-25 años	26-35 años	36-45 años	46-55 años	56-65 años	66 y más		N/D	Alfabetizada	Primaria	Básico	Diversificado			
1																				
2																				
3																				
4																				
5																				
6																				
7																				
8																				
9																				
Total centro/Grupo/Alcaldía				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1																				
2																				
3																				
4																				
5																				
6																				
7																				
Total centro/Grupo/Alcaldía				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1																				
2																				
3																				
4																				
5																				
6																				
7																				
Total centro/Grupo/Alcaldía				0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL GENERAL DE GRUPOS																				

* Otro:
 Mecanógrafa
 Recursos Humanos
 Enfermera
 Enfermera Auxiliar

6. Listado de participantes – Programa de Capacitación Técnica Productiva



Municipalidad de Guatemala
 Oficina Municipal de la Mujer - Dirección de Desarrollo Social
 Propuesta: Monitoreo, Seguimiento y Evaluación

Formato No. 2.1

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN TÉCNICA PRODUCTIVA LISTADO DE PARTICIPANTES INSCRITAS

CENTRO/GRUPO/ALCLDÍA AUXILIAR: _____ DISTRITO: _____ ZONA: _____
 CURSO: _____ JORNADA: _____ HORARIO: _____ DÍA/S: _____
 INSTRUCTOR/A: _____

No.	Apellido	Nombre	Edad	Escolaridad		Dirección	Número de cédula	Teléfono	Participación en comité
				Grado académico o especialidad	Código escolaridad				
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									

Código escolaridad	
Alfabetizada	1
Primaria	2
Secundaria	3
Diversificado	4
Universitario	5

Código participación en Comité	
Sí: 1	
No: 0	

7. Listado de participantes – Escuela Itinerante de Mujeres



Municipalidad de Guatemala
 Oficina Municipal de la Mujer - Dirección de Desarrollo Social
 Propuesta: Monitoreo, Seguimiento y Evaluación

Formato No. 2.2

ESCUELA MUNICIPAL ITINERANTE DE FORMACIÓN Y COMUNICACIÓN PARA MUJERES LISTADO DE PARTICIPANTES INSCRITAS

CENTRO/GRUPO/ALCLDÍA AUXILIAR: _____ DISTRITO: _____ ZONA: _____

CURSO: _____ JORNADA: _____ HORARIO: _____ DÍA/S: _____

INSTRUCTOR/A: _____

No.	Apellido	Nombre	Edad	Escolaridad		Dirección	Número de cédula	Teléfono	Participación en comité
				Grado académico o especialidad	Código escolaridad				
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									

Código escolaridad	
Alfabetizada	1
Primaria	2
Secundaria	3
Diversificado	4
Universitario	5

Código participación en Comité	
Sí: 1	
No: 0	

8. Propuesta metodológica para trabajar con grupos focales con mujeres participantes de programas impulsados por Oficina Municipal de la Mujer



Municipalidad de Guatemala
Oficina Municipal de la Mujer - Dirección de Desarrollo Social
Propuesta: Monitoreo, Seguimiento y Evaluación

Objetivos:

Conocer la percepción de las mujeres participantes acerca de los resultados y efectos de los Programas impulsados por la Oficina Municipal de la Mujer (OMM) de la Municipalidad de Guatemala.

Frecuencia de realización: Anual

Responsables:

- Coordinadoras de los programas de capacitación
- Coordinadoras/es Alcaldías Auxiliares

Destinatarias:

- 2 ó 3 grupos de mujeres participantes en cursos de capacitación técnica productiva de distintos distritos y escuela itinerante. Cada grupo puede oscilar entre 15 y 25 participantes.

VARIABLES A INVESTIGAR

Específicamente se busca indagar la percepción de las mujeres acerca de los siguientes temas:

- *¿Cómo y en qué ha contribuido la capacitación técnica productiva proporcionada por la MUNIGUATE a las mujeres participantes?*

Se busca indagar acerca de:

- Si ha mejorado el ingreso familiar
 - Si ha habido incremento de capacidades técnicas y productivas individuales
 - Si ha aumentado la organización social de las mujeres
 - Si responde a las necesidades de capacitación de las mujeres
- *¿Cómo y en qué ha contribuido el proceso de formación facilitado por la OMM-MUNIGUATE a las mujeres participantes?*
 - Si ha aumentado su autoestima y confianza en si misma
 - Si ha aumentado la organización social y participación de las mujeres
 - Si responde a las necesidades de formación de las mujeres
 - *¿Qué otros apoyos o servicios requieren las mujeres participantes de la capacitación técnica productiva para aprovechar más el apoyo recibido?*

Se buscan respuestas con relación:

- Servicios de apoyo que puede brindar la Municipalidad (información, acceso a crédito, vinculación con empresas)
- Temas complementarios en los que requiere capacitación (administración de recursos, mercadeo, otros).
- Asistencia en aspectos relacionados con la violencia intrafamiliar
- Acceso a servicios básicos para emprendimientos económicos en la zona donde vive

Duración de la actividad:

- Tiempo mínimo, 3 horas.

Agenda preliminar:

Duración	Actividad	Materiales
5 min.	Presentación de las facilitadoras, de la actividad a realizar y de los objetivos. *Pasar listado de asistencia de las participantes al taller.	Listado de asistencia
25 min.	<p>1. <u>Dinámica de presentación y rompe hielo "La red"</u>. El objetivo de la dinámica es que las participantes se sientan en un clima de confianza y se presenten, diciendo su nombre, de dónde llegan y que compartan algo personal, como por ejemplo cuál es u comida favorita.</p> <p>Para realizar la dinámica se necesita una madeja de lana o un lazo. La facilitadora inicia la dinámica presentándose, luego se queda con la punta del lazo y pasa el resto de la madeja a cualquiera de las participantes, ésta a su vez se presenta y al finalizar se queda sosteniendo una parte del lazo, luego pasa el resto de la madeja a otra compañera, la dinámica continúa así sucesivamente hasta que se presentan todas las participantes.</p> <p>Al finalizar las presentaciones quedará formada una red en la que todas las participantes tienen contacto y están entrelazadas. Se aprovecha el momento para hacer una breve reflexión sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La participación. ○ La interconexión que hay entre todas las personas y las acciones que éstas realizan, cómo afectan o benefician estas acciones. ○ La dependencia que tenemos una persona de otras. 	Madejas de lana o lazos
30 min.	<p>2. <u>Lluvia de ideas:</u> Se pide a las participantes que expresen sus ideas y opiniones sobre los aspectos positivos del curso en cuestión y las dificultades o aspectos negativos en cuanto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La instalaciones ○ El mobiliario y equipo ○ Las facilitadoras ○ El desarrollo del curso y la metodología utilizada ○ La promoción y convocatoria 	<ul style="list-style-type: none"> • Ilustraciones de carita alegre y carita triste. • Papelógrafos • Marcadores • Cinta adhesiva

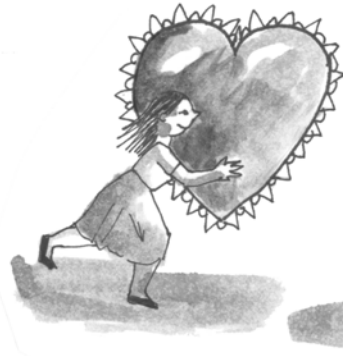
Duración	Actividad	Materiales
	<ul style="list-style-type: none"> ○ El apoyo recibido de Municipalidad, Alcaldía Auxiliar, coordinadora del programa, etc. ○ Su participación y compromiso como beneficiarias de los cursos <p>Las facilitadoras muestran a las participantes las ilustraciones de una carita alegre para clasificar los aspectos positivos y una carita triste para identificar los aspectos negativos, luego van recogiendo los comentarios de las participantes en la pizarra o paleógrafo.</p>	
20 min.	<u>Receso</u>	
30 min.	<p>3. <u>Efectos y beneficios de los cursos.</u> La actividad se puede realizar en grupos de 5 a 6 personas o bien, si el número de participantes es pequeño, se puede trabajar en plenaria. Se pide a las participantes que respondan ¿qué beneficios les ha traído este curso? en cuanto a:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Conocimientos ● Lo afectivo, los sentimientos ● La puesta en práctica ● Beneficios en el hogar, familia, barrio ● Beneficios económicos <p>Para facilitar la identificación de cada aspecto y clasificar las respuestas de las participantes, se muestran una serie de ilustraciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La cabeza de una mujer para los conocimientos ● Un corazón para simbolizar los sentimientos y la parte afectiva ○ Manos para simbolizar la puesta en práctica ○ Una casa para identificar los beneficios en el hogar, barrio y comunidad ○ Una cartera para simbolizar los beneficios económicos. <p>Las facilitadoras van recogiendo en papelógrafos las respuestas de las participantes y aprovechan para realizar otras preguntas que ayuden a aclarar o ampliar los temas tratados, por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿qué tipo de apoyo necesitarían para reforzar la puesta en práctica de lo aprendido, para incrementar los beneficios económicos, en el hogar, barrio? ▪ ¿qué aportes o propuestas tienen ellas como beneficiarias de los cursos? <p>Si no se realiza trabajo en grupos, se hace una síntesis cuando las participantes terminan de exponer sus ideas y se pasa a la actividad 5.</p> <p><u>Si se realiza trabajo en grupo:</u></p> <p>Las participantes conversan entre si y sacan consenso de sus</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Papelógrafos ● Cinta adhesiva ● Marcadores ● Ilustraciones: cabeza, corazón, manos, casa y bolsa o cartera.

Duración	Actividad	Materiales
	respuestas. Pueden anotar sus respuestas en un papelógrafo. Cada grupo nombra una relatora para que exponga en plenaria sus conclusiones.	
30 min.	<p>4. <u>Plenaria</u></p> <p>En la plenaria la relatora de cada grupo expone las conclusiones del grupo. Las facilitadores moderan la plenaria.</p>	
30 min.	<p>5. <u>Sueños o expectativas:</u></p> <p>Se muestra a las participantes la ilustración de una bombilla iluminada para representar los sueños, las ideas y propuestas y se lanzan las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ¿Qué sueños o expectativas tiene usted después de recibir este curso? ○ ¿Qué otros cursos o apoyo le gustaría recibir/contar? ○ Se puede aprovechar para preguntar que propuestas tienen para solucionar los problemas o dificultades que plantearon en la actividad 2. <p>Estas respuestas también se recogen en la pizarra o en papelógrafos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Papelógrafos • Cinta adhesiva • Marcadores • Ilustraciones: bombilla iluminada.
5 min.	6. <u>Agradecimiento y despedida.</u>	

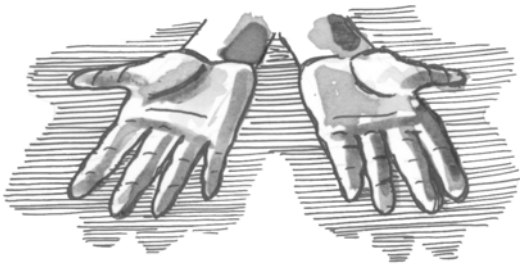
Ilustraciones de apoyo para discusión



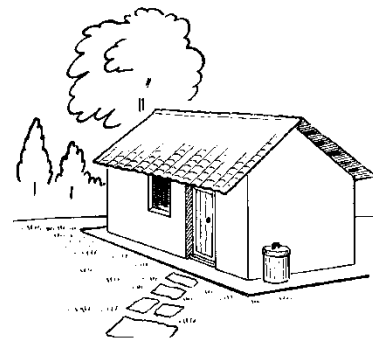
Conocimientos



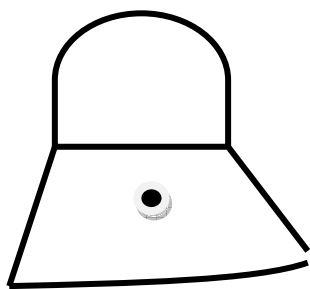
Lo afectivo



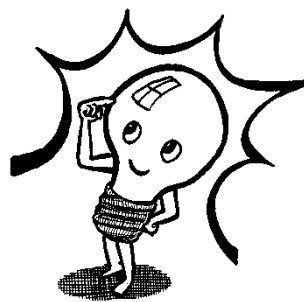
La puesta en práctica



Beneficios en el hogar, familia, barrio



Beneficios económicos



Los sueños y expectativas

9. Propuesta de encuesta para mujeres participantes de programas impulsados por Oficina Municipal de la Mujer



Municipalidad de Guatemala
Oficina Municipal de la Mujer - Dirección de Desarrollo Social
Propuesta: Monitoreo, Seguimiento y Evaluación

Formato No. 3

Estimada Sra./Srita:

Atentamente nos dirigimos a usted solicitando su colaboración para que responda libremente a las preguntas que le presentamos a continuación. Se trata de una encuesta dirigida a las mujeres participantes del programa de **capacitación técnica productiva** que ofrece la **Municipalidad de Guatemala** a través de la **Oficina Municipal de la Mujer**, en distintos distritos del municipio. El objetivo de ésta es conocer y recoger sus impresiones sobre los cursos en los que ha participado. La encuesta es anónima, de manera que, usted puede expresarse con toda confianza y sinceridad.

Desde ya agradecemos su ayuda y aportes.

Por favor complete los siguientes datos generales:



Distrito: _____

Centro:

Curso que recibe actualmente: _____

Edad: _____ **Ocupación:** _____

Instrucciones: lea cada pregunta, marque con un "X" la opción u opciones que mejor expresen su respuesta, o complete escribiendo sobre las líneas.

1. ¿Por qué le gusta el curso que recibe actualmente o por qué le llamó la atención ese curso?

- Porque me sirve para mi trabajo.
- Porque me sirve para mi negocio.
- Porque se ajusta a mi tiempo y posibilidades económicas.
- Porque quería aprender algo nuevo para obtener otros ingresos económicos.
- Otras:

2. ¿Qué beneficios le ha traído este curso?

- He conseguido un empleo.
- He vendido los productos que hago.
- Los ingresos que obtengo de las ventas que hago me sirven para mi familia.
- Otros:

3. ¿Ha podido poner en práctica lo que aprendió?

- o Si la respuesta es sí, ¿qué le ha ayudado a ponerlo en práctica?

- o Si la respuesta es no, ¿qué tipo de apoyo necesitaría?

4. ¿Qué opina sobre el desarrollo del curso?

	Malas	Regulares	Buenas	Muy buenas
4.1 Las instalaciones donde se desarrolló el curso fueron				

	Sí	No
4.2 dispuso de los materiales y mobiliario necesario		
4.3 resolvieron sus dudas cuando las tuvo		
4.4 el curso fue ameno		

- o **Otras:**

5. Indique si ha tenido alguna de las siguientes dificultades durante el desarrollo del curso:

- Falta de dinero para comprar los materiales y recursos para desarrollar los productos
- o
- tareas del curso.
- Dificultad de horarios para asistir a las capacitaciones.
- Dificultad para comprender el contenido del curso.
- Otras:

11. Si la respuesta es sí indique en que tipo de organización o grupo participa:

1 deportiva		4 política	
2 religiosa		5 sindical	
3 cultural		6 vecinal	

12. ¿Ha participado o participa en el Comité Único de Barrio?

Sí

No

¡Muchas gracias por su colaboración!

10. Pasos para elaborar un diagnóstico de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA)



Municipalidad de Guatemala
Oficina Municipal de la Mujer - Dirección de Desarrollo Social
Propuesta: Monitoreo, Seguimiento y Evaluación

Guía para realizar un Diagnóstico FODA

1. ¿Qué es una FODA?

Es un análisis estratégico que permite establecer los puntos fuertes o fortalezas, las debilidades, las oportunidades y las amenazas de una organización. Se trata por tanto de un doble análisis: interno (fortalezas y debilidades) y externo (oportunidades y amenazas).

2. Características esenciales

- El secreto del análisis está en mantenerlo lo más sencillo, incisivo y concreto posible.
- Simplemente recolectando la información y situándola en el cuadrante correspondiente se podrá obtener un panorama general de dónde está o estará la organización.
- Debe ser utilizado como un proceso reflexivo de la situación actual o futura de la organización.
- Provee una imagen estática de la institución, por tanto conviene actualizarlo cada cierto tiempo, especialmente cuando se producen cambios en el entorno o en la propia institución.

En esta guía se presenta una manera práctica y sencilla para realizar un análisis FODA.

3. Análisis interno: Fortalezas y debilidades

3.1 Fortalezas: son aquellos elementos positivos que la OMM ya posee y que constituyen recursos muy importantes para alcanzar sus objetivos.

FORTALEZAS: algunas Preguntas que pueden orientar el análisis

- Qué ventajas tiene la OMM sobre otras organización que ofrecen capacitación para mujeres
- Qué es lo que hace bien la OMM
- Qué valoración hacen las beneficiarias de los servicios que ofrece la OMM
- Qué diferencias competenciales tienen los RRHH de la OMM

3.2 Debilidades: elementos o actividades de la OMM que la hacen potencialmente vulnerable a los movimientos de los competidores o a variaciones de su entorno.

DEBILIDADES: algunas Preguntas que pueden orientar el análisis

- Qué facetas del trabajo que realiza la OMM son más débiles
- Qué hace falta para que la OMM sea una organización más fuerte
- Qué se puede mejorar
- Qué debería evitarse
- Qué es lo que impide ampliar la cobertura y llegar a más grupos de mujeres
- Es capaz la OMM de responder a los nuevos requerimientos de sus beneficiarias

4. Análisis externo: Oportunidades y amenazas

4.1 Oportunidades: hechos potenciales que facilitan a la OMM la determinación y logro de sus objetivos. El origen de estos hechos puede situarse en: cambios tecnológicos, políticos, en el mercado laboral relacionados con el sector con el que trabaja la OMM, en el perfil de las beneficiarias, los estilos de vidas, los modos de conducta sociales, etc.

OPORTUNIDADES: algunas Preguntas que pueden orientar el análisis

- En dónde están los vacíos, las oportunidades de cursos o programas de formación que puedan ofrecer
- Qué cosas que las beneficiarias necesitan no están siendo atendidas por otras organizaciones que realizan un trabajo similar al de la OMM
- Qué cambios favorables de índole política pueden producirse
- Qué cambios sociales, de conducta o en el perfil de las beneficiarias podría producirse que favorezcan el trabajo que realiza la OMM
- Son previsible cambios tecnológicos o en el mercado laboral que pueden ser aprovechados por la OMM

4.2 Amenazas: hechos potenciales que impiden a la OMM la determinación y logro de sus objetivos.

AMENAZAS: algunas Preguntas que pueden orientar el análisis

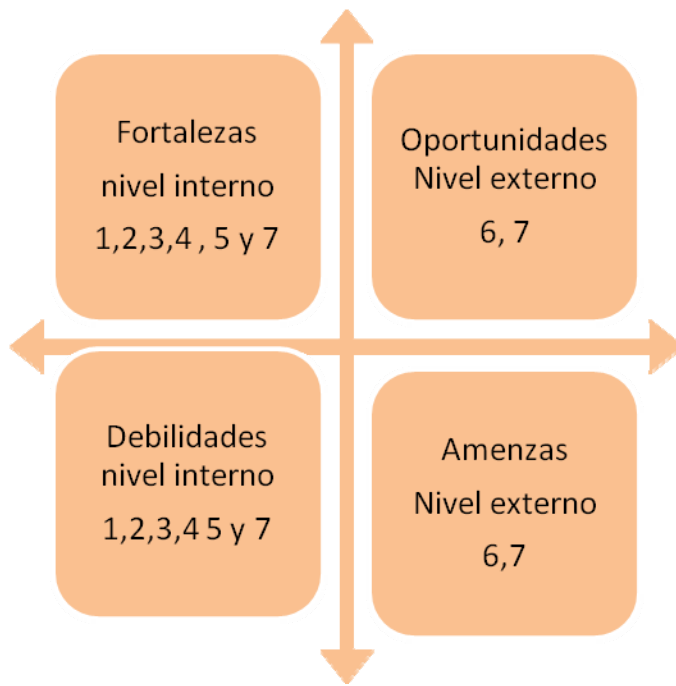
- Qué tendencias puede haber que provoquen que los servicios que ofrece la OMM se queden desactualizados y fuera de contexto
- Qué están haciendo otras organizaciones que trabajan en la formación y capacitación de mujeres que la OMM no está haciendo
- A qué obstáculos se enfrenta la OMM
- Tiene la OMM problemas financieros o se prevé una reducción sustancial en el presupuesto
- Los cambios tecnológicos o en el mercado laboral están amenazando los programas de capacitación que desarrolla la OMM.

5. Temas que se propone considerar en el análisis FODA de la OMM:

1. Clima organizacional
2. Recursos humanos, materiales y financieros
3. Procedimientos
 - Reuniones de equipo
 - Frecuencia de reuniones de evaluación
 - Presentación de informes
 - Estrategia de articulación de aliados
 - Metodología de trabajo
 - Promoción de los cursos (medios utilizados)
 - Sistema de Seguimiento y evaluación
4. Funciones
 - Manual de funciones
 - Mecanismos de coordinación interna con otras unidades o departamentos de la Municipalidad, con la Dirección de Desarrollo Social.
5. Planificación
 - PE
 - POA
 - Acuerdo municipal que avala el funcionamiento de la OMM
 - Coordinación y complementariedad con otros proyectos y programas de la DDS y con otras dependencias de la Municipalidad

- Cumplimiento o alcance de objetivos de la OMM
6. Procedencia de los fondos
 - Gestión de proyectos
 - Empresa privada
 - Cooperación bilateral
 7. Propuesta de mejora
 - Ampliación de la oferta formativa de la OMM.
 - Consideración de otras ofertas de capacitación.
 - Continuo formativo, concatenación de los cursos.
 - Expectativas a futuro, incorporación en la estrategia POT de la Municipalidad, incorporación en la estrategia de DEL.

En el diagrama que aparece a continuación, los números indican los temas que deben tomarse en cuenta en cada componente del análisis FODA.



Para la elaboración de esta guía se tomó como referencia la información publicada por la Universidad Hupalense en http://www.forpas.us.es/aula/calidad_curso_practico/Caso13.pdf, consultada el 11 de noviembre de 2008.

X. BIBLIOGRAFÍA

- ASIES. 2007. "Proceso de descentralización: marco competencial y papel de las instituciones". *Revista de la Asociación de Investigación y Estudios Sociales*. Guatemala. (No. 2)
- Barrera, Dalia, Massollo, Alejandra. 2003. *El municipio. Un reto para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*. Primera Edición. México, Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza (GIMTRAP) e Instituto Nacional de las Mujeres. 353 Págs.
- Barrera, Dalia; Massollo, Alejandra y Aguirre, Irma. 2004. *Guía para la Equidad de género en el Municipio*. Primera Edición. México, Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza (GIMTRAP). 119 Págs.
- Compendio de historia de Guatemala 1944-2000*. 2004. ASIES, KONRAD ADENAUER, PNUD, Fundación SOROS. Guatemala. 320 Págs.
- Diccionario Municipal de Guatemala* 2001. Instituto de Estudios y Capacitación Cívica. Guatemala. 2 Vols.
- De la ciudadanía local a la global y de la ciudadanía global a la local*. 2006. ALBOAN-Universidad de Deusto. Bilbao. 84 Págs.
- Ecuador. 2003. Programa de gestión urbana. *Guía para la formulación y ejecución de políticas municipales dirigidas a las mujeres*. Ecuador, Coordinación para América Latina.
- El costo del hambre: impacto económico y social de la desnutrición infantil, panorama general*. 2007. CEPAL, Programa Mundial de Alimentos. Guatemala. 50 págs.
- Guía Municipal de Guatemala. Guatemala*. 2001. Instituto para el Desarrollo Urbano y Rural Sostenible. Guatemala. 224 Págs.
- Guía Municipal de Guatemala. Guatemala*. 2002. Instituto para el Desarrollo Urbano y Rural Sostenible. Guatemala. 226 Págs.
- Guatemala. 2002. Congreso de la República de Guatemala. *Código Municipal Decreto No. 12-2002*.

- Guatemala. 2002. Instituto Nacional de Estadística. *Características generales de la población de los locales de habitación Censados. Censos Nacionales XI de Población y VI de Habitación*. Guatemala. 267 Págs.
- Guatemala. 2003. Instituto Nacional de Estadística. *Encuesta Nacional de Condiciones de Vida, ENCOVI*.
- Guatemala. 2005. INE. *IV censo nacional agropecuario, 2003*. Varios tomos.
- Guatemala. 2006. Instituto Nacional de Estadística. *Encuesta Nacional Salud Materno Infantil, ENSMI*. 34 Págs.
- Guatemala. 2007. Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. *Manual de los Objetivos de Desarrollo del Milenio con enfoque de derechos humanos*.
- Guatemala. 2007. Consejo Municipal de Desarrollo de Panajachel. *Política Pública Municipal favor de las mujeres de Panajachel, Sololá*. Guatemala, Comisión de Mujer, Niñez y Juventud.
- Guatemala. 2008. Tribunal Supremo Electoral. *Memoria Elecciones generales 2007*.
- Informe Nacional de Desarrollo Humano: Guatemala: Desarrollo Humano, Mujeres y Salud*. 2002. PNUD. Guatemala. 250 Págs.
- Informe Nacional de Desarrollo Humano: Diversidad Étnico-Cultural: La Ciudadanía en un Estado Plural*. 2005. PNUD Guatemala. 423 Págs.
- Manual para un municipio participativo*. 2007. Fundación Konrad Adenauer. Guatemala. 108 Págs.
- Manual de Seguimiento y Evaluación. Módulo 1b. Planificación Comunitaria participativa*. 2003. FAO. Programa Especial para la Seguridad Alimentaria (PESA). Serie Manuales del PESA. Italia. Documento inédito.
- Manual de Seguimiento y Evaluación. Módulo 2, Seguimiento*. 2003. FAO. Programa Especial para la Seguridad Alimentaria (PESA). Serie Manuales del PESA. Italia. Documento inédito.
- Massolo Alejandra 2006. *Nueva Institucionalidad local de género en América Latina*. Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer (INSTRAW). República Dominicana.

Participación ciudadana y sistematización de experiencias. 2007. ALBOAN, HEGOA, Et al. Bilbao, Universidad de Deusto. 96 Págs.

Participación Ciudadana. El A, B, C del Gobierno Municipal. 2007. PROMUDEL, ASDI, GTZ. Guatemala. 57 Págs.

Porta Pallais, Emilio y Somerville Muñoz, Sergio. 2006. Índice del estado educativo municipal (IEEM). Guatemala, USAID-AED. 33 Págs.

Porta Pallais, Emilio, et al. 2006. *Tasas de Rentabilidad de la Educación en Guatemala*. 2ª ed. Revisada. Guatemala, USAID-Guatemala. 40 Págs.

Prado Ponce, Eduardo. 1984. *Comunidades de Guatemala (recopilación)*. Guatemala, Impresos Herme. 589 Págs.

¿Qué tan cerca estamos de la meta?, Manual sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio con enfoque de Derechos Humanos. 2008. INDH.-PNUD. Guatemala. 250 Págs.

A. Referencias de internet

Albedí, Inés. 1999. "El significado del género en las ciencias sociales". *Revista Política y sociedad, Universidad Politécnica de Madrid*. (32):9-21.
<http://www.ucm.es/BUCM/revistas/cps/11308001/articulos/POSO9999330009A.PDF>

Base de datos en línea sobre la base de cifras oficiales. 2004. CEPAL.
<http://www.eclac.cl/estadisticas>.

Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer. 1952.
http://www.unhchr.ch/spanish/html/menu3/b/22_sp.htm

Declaración Universal de los Derechos Humanos. 1948. ONU.
<http://www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm>

Declaración de la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos, Viena. 1993. Naciones Unidas.
[http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.CONF.157.23.Sp?OpenDocument](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.CONF.157.23.Sp?OpenDocument)

Desarrollo local con equidad de género: reflexiones. 2006. PNUD. El Salvador. 133 págs.
http://www.americalatinagenera.org/documentos/publicaciones/doc_407_REFLEXIONES.pdf

Finot 2001. "Descentralización en América latina: una mirada desde la economía". *Boletín*

del Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES). Chile. 19 págs.

<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNECLAC/UNPAN014880.pdf>

Fundación Sobrevivientes. <http://www.sobrevivientes.org/>

Guatemala. 1985. *Constitución Política de la República de Guatemala*. Guatemala.

http://www.municipiosdemocraticos.org/index.php?option=com_content&task=view&id=46&Itemid=64

Guatemala. 1999. Congreso de la República de Guatemala. *Decreto número 7-99, Ley de Dignificación y promoción integral de la mujer*.

http://www.congreso.gob.gt/gt/parlamento_mujeres2/legislacion_mujeres/ley_dignificacion_mujeres.asp

Guatemala. 2001. Congreso de la República de Guatemala. *Ley de Desarrollo social, Decreto Legislativo Número 42-2001*.

<http://www.congreso.gob.gt/archivos/decretos/2001/gtdcx42-2001.pdf>

Guatemala. 2002. Congreso de la República. *Ley general de descentralización, Decreto No. 14-2002*.

http://www.scep.gob.gt/portalscep/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=51

Guatemala. 2002. Congreso de la República de Guatemala. *Ley de consejos de Desarrollo urbano y rural. Decreto número 11-2002*.

<http://www.ops.org.gt/docbas/ley%20concejos%20desarrollo%20guatemala.pdf>

Guatemala. 2002. SEGEPLAN. *Política de Desarrollo social y población*. Guatemala. SEGEPLAN. 57 págs.

<http://www.inapgt.com/archivos/POLITICADEDESARROLLOSOCIALYPOBLACION.pdf>

Guatemala. 2002. Ministerio de Educación, COSAN y COPRE. *Segundo Censo de talla de escolares de primer grado primaria*.

<http://www.mineduc.gob.gt/uploads/Estadisticas/censo/censo.htm>

Guatemala 2004. Gobierno de Guatemala. *Informes de los Estados Miembros sobre la implementación del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Igualdad y Equidad de Género (PIA)*. Informe de Guatemala. (Punto 1 del temario). Informe presentado en la 2ª. Reunión ministerial, Políticas de las Mujeres, realizado en abril del 2004 en Washington. http://www.oas.org/cim/REMIM_II/informes_remimii-Guatemala.doc

- Guatemala. 2005. Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia. *Política nacional de descentralización del Organismo Ejecutivo*.
<http://www.inapgt.com/PsPsGuate2006/pnacionaldescentralizacion.pdf>
- Guatemala, sistema nacional de indicadores educativos 2006. 2006. USAID, Proyecto diálogo para la inversión social en Guatemala. Guatemala. 46 Págs.
<http://www.vivanlosjovenes.org/educacion/wwwroot/pdf/2006%20Sistema%20Nacional%20de%20Indicadores%20Educativos.pdf>
- Guatemala. 2008. Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. *Estado de la educación 2006*. <http://www.vivanlosjovenes.org/educacion/wwwroot/guatemala.htm>
- Guatemala. *Política nacional de promoción y desarrollo integral de las mujeres*.
http://www.seprem.gob.gt/index.php?option=com_remository&Itemid=9&func=startdown&id=3
- Guatemala, Principales indicadores socioeconómicos. 2008. CEPAL.
<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/ifp/gua/index.htm>
- Guzmán, Virginia. 2002. *Gobernabilidad democrática y género: una articulación posible*. Documento de Trabajo Trigésima cuarta reunión de la mesa directiva de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Chile. Documento de Referencia DDR/2. CEPAL.
<http://www.eclac.org/mujer/noticias/noticias/9/10639/vguzman.pdf0000000000>
- Informe estadístico de la violencia en Guatemala*. 2007. PNUD, Programa de seguridad ciudadana y Prevención de la violencia del PNUD. Guatemala. 79 págs.
<http://www.undp.org.gt/data/publicacion/Informe%20Estad%3%ADstico%20de%20la%20Violencia%20en%20Guatemala%20final.pdf>
- La descentralización de la educación y la salud: un análisis comparativo de la experiencia latinoamericana*. 1998. CEPAL. <http://www.cepal.org.ar/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/4/4644/P4644.xml&xsl=/tpl/p9f.xsl>
- La participación de la mujer en el mercado laboral*. Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana. <http://www.strm.org.mx/acso/partmujerlab.htm>
- Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional*. 1997. Emakunde. España.
http://www.fao.org/sd/seaga/1_es.htm
- Marco conceptual de la participación ciudadana*. 2007. PNUD. 12págs.
http://www.logos.undp.org/fileadmin/docs/Gobernabilidad_Local/Marco_Conceptual_Participacion_Ciudadana.pdf

- Merino, Mauricio. 2001. *La participación ciudadana en la democracia*. México.
<http://www.bibliojuridica.com/libros/1/499/3.pdf>
- Monzón, Ana Silvia. 2004. *El movimiento de mujeres en Guatemala: dinámica y retos*. ACDI. Guatemala, citado en <http://www.oas.org/cim/REMIM II/informes/remimii-Guatemala.doc>
- Orellana Patricia. 2007. "Lo que ellas ocultan: la violencia intrafamiliar puede ser verbal, física o psicológica" Prensa Libre.[Guatemala]. 4 de diciembre,
<http://www.prensalibre.com.gt/pl/2007/diciembre/04/189515.html>
- Población económicamente activa*. 2008. CEPAL. .
http://www.capitales.com/biblioteca_documentos/20080403cepal.pdf
- Segunda Reunión Ministerial Políticas de las Mujeres*. 2004. OEA.
<http://www.vivanlosjovenes.org/educacion/wwwroot/categorias.htm>
- SIDEL. Programa Promoción de Microempresa, Pequeña y Mediana Empresa en Guatemala, PROMOCAP, la Misión Técnica Alemana GTZ, en coordinación con su contraparte, el Ministerio de Economía (MINECO).
<http://www.infomipyme.com/Docs/GT/sidel/somos.htm>
- WIEGO (Women in Informal Employment Globalizing and Organizing). *La Economía Inform*
http://www.global-labour.org/la_economia_informal.htm

XI. ANEXOS

A. Anexo 1: Índice del estado educativo y ranking por puntaje y categoría según municipio, Departamento de Guatemala, Año 2005

Municipio	IEEM		Ranking	
	Puntaje	Categoría	Deptal.	Nacional
GUATEMALA	22.1	Bueno	1	3
AMATITLÁN	14.9	Bueno	2	6
SANTA CATARINA PINULA	9.2	Bueno	3	19
MIXCO	8.8	Bueno	4	23
FRAIJANES	5.3	Bueno	5	48
SAN JOSÉ PINULA	5.2	Bueno	6	49
SAN PEDRO SACATEPÉQUEZ	5.1	Bueno	7	51
VILLA CANALES	4.9	Bueno	8	52
VILLA NUEVA	4.1	Bueno	9	69
SAN RAYMUNDO	4.1	Bueno	10	70
SAN PEDRO AYAMPUC	3.1	Regular	11	83
SAN JOSÉ DEL GOLFO	2.9	Regular	12	88
CHINAUTLA	2.8	Regular	13	90
SAN MIGUEL PETAPA	1.8	Regular	14	115
SAN JUAN SACATEPÉQUEZ	1.7	Regular	15	116
PALENCIA	-1.6	Regular	16	203
CHUARRANCHO	-8.4	Deficiente	17	309

Fuente: <http://www.vivanlosjovenes.org/educacion/wwwroot/categorias.htm>

B. Anexo 2: Prevalencia (%) de retardo en talla en el Municipio de Guatemala (2001)

Zonas	No. de casos	Prevalencia (%)	Categoría de vulnerabilidad		Zonas	No. de casos	Prevalencia (%)	Categoría de vulnerabilidad
Zona 8	262	31,3	Muy alta		Zona 7	2,754	22,6	Moderada
Zona 17	1,099	29,8	Muy alta		Zona 19	262	22,4	Moderada
Zona 15	36	27,8	Muy alta		Zona 16	318	22,3	Moderada
Zona 6	1,67	25,8	Muy alta		Zona 12	1,384	22,1	Moderada
Zona 14	1,215	25,6	Alta		Zona 5	1,211	21,0	Moderada
Zona 18	3,557	25,3	Alta		Zona 21	711	20,8	Baja
Zona 1	1,396	25,1	Alta		Zona 2	100	18,0	Baja
Zona 10	270	23,0	Alta		Zona 11	567	16,8	Baja
Zona 3	611	22,9	Alta		Zona 13	485	15,9	Baja

Fuente: Segundo Censo Nacional de Talla de escolares de primer grado de Primaria (2002)

C. Anexo 3: Listado de acrónimos

ALBOAN	Fundación ALBOAN
ASIES	Asociación de Investigación y Estudios Sociales
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CEDAW	<i>Por sus siglas en inglés</i> Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIAMM	Centro Integral de apoyo a la Mujer Maltratada
CICAM	Centro de Investigación, Capacitación y Apoyo a la Mujer
CIF	Centro de Integración Familiar
COBISOGUA	Consejo de Bienestar Social de Guatemala
COMUDE	consejo Municipal de Desarrollo
CONMIGUAT	Coordinadora Nacional de Microempresarios de Guatemala
COPREDEH	Comisión Presidencial de Derechos Humanos
DDS	Dirección de Desarrollo Social
DEL	Desarrollo Económico Local
DEMI	Defensoría de la Mujer Indígena
EMETRA	Empresa Municipal de transporte
ENCOVI	Encuesta Nacional de Condiciones de Vida
ENEI	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos
ENSMI	Encuesta Nacional de Salud Materno Infantil
FMI	Fondo Monetario Internacional
IBS	Índice de bienes y servicios
IDG	índice de desarrollo relativo al género
IDH	índice de desarrollo humano
IEEM	índice del Estado Educativo Municipal
INE	Instituto Nacional de Estadística
INTECAP	Instituto Técnico de Capacitación
KAS	<i>Por su siglas en alemán</i> Fundación Konrad Adenauer
MINECO	Ministerio de Economía
MINEDUC	Ministerio de Educación
MUNIGUATE	Municipalidad de Guatemala
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio
OLE	Oficina Local de Empleo
OMM	Oficina Municipal de la Mujer
ONAM	Oficina Nacional de la Mujer

PAM	Plataforma para la Acción Mundial
PDELC	Política de Desarrollo Económico Local y Competitividad
PEA	Población económicamente activa
PEI	Población económicamente inactiva
PIB	Producto Interno Bruto
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
PROMUDEL	Programa de Municipios para el Desarrollo Local
REDICAM	Red Integral de Centros de Atención a Mujeres
SCEP	Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia
SEGEPLAN	Secretaría General de Planificación y Programación de la Presidencia de la República
SEPREM	Secretaría de la Presidencia de la Mujer
TSE	Tribunal Supremo Electoral
UNIFEM	Fondo de Naciones Unidas para la Mujer