

Edna Violeta García Cachupe

Módulo para la sensibilización de la equidad de género en el ámbito laboral, dirigido al personal de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos (COPREDEH) Sede Central, Ciudad de Guatemala.

Asesor Lic. Guillermo Arnoldo Gaytán Monterroso



**Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía**

Guatemala, septiembre de 2013

Este informe fue presentado por la autora como trabajo del Ejercicio Profesional Supervisado, previo a optar el grado de Licenciada en Pedagogía y Derechos Humanos.

Guatemala, septiembre de 2013

ÍNDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	i
CAPÍTULO I	
1. DIAGNÓSTICO	1
1.1. Datos generales de la institución	1
1.1.1. Nombre de la institución	1
1.1.2. Tipo de institución	1
1.1.3. Ubicación geográfica	1
1.1.4. Visión	1
1.1.5. Misión	1
1.1.6. Objetivos	1
1.1.7. Metas	2
1.1.8. Estructura organizacional	3
1.2. Contexto institucional	4
1.2.1. Aspecto histórico	4
1.2.2. Aspecto geográfico	5
1.2.3. Aspecto social	5
1.2.4. Aspecto económico	5
1.2.5. Aspecto político	5
1.2.6. Aspecto cultural	6
1.3. Procedimiento de aplicación de técnicas e instrumentos	7
1.3.1. Observación	7
1.3.1. Análisis documental	7
1.3.2. Entrevista	7

1.4	Planteamiento del problema	7
1.4.1	Análisis de los problemas	8
1.5	Priorización del problema	10
1.6	Análisis de viabilidad y factibilidad	10

CAPÍTULO II

2	FUNDAMENTO TEÓRICO	12
2.1	La Constitución Política de la República de Guatemala de 1985 y los Derechos Humanos.	12
2.2	Fundamentos de carácter nacional	13
2.2.1	Ley de dignificación y promoción integral de la mujer	13
2.2.2	Ley de Desarrollo Social (Decreto 42-2001)	14
2.2.3	Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer (Decreto 22-2008)	15
2.3	Sistema de Protección de los Derechos Humanos	15
2.3.1	Acción de amparo	15
2.3.3	Exhibición personal	16
2.4	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer	17
2.5	Declaración de Beijing	17
2.6	Políticas y planes de igualdad	17
2.6.1	Políticas institucionales para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	18
2.6.2	Política nacional para el desarrollo y promoción de la mujer y la familia en Guatemala	18
2.6.3	Plan de acción de desarrollo (Plades) 1992-1996	19
2.6.4	Política nacional y Plan de equidad de oportunidades (1998-2001)	19
2.6.5	Política nacional de promoción y desarrollo de las mujeres guatemaltecas y Plan de equidad de oportunidades (2001-2006)	19
2.6.5.1	Actualización de la PNPDMG 2001-2006, Política Nacional de Promoción	

y Desarrollo Integral de las Mujeres48 –PNPDIM– (2008-2023)	20
2.6.6 Políticas de Igualdad de Naciones Unidas	20
2.7 En camino de la institucionalización de una política pública sobre mujeres y equidad de género	21
2.7.1 Ley de Desarrollo Social	21
2.7.2 Ley contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia contra la Mujer	21
2.7.3 Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas	21
2.7.4 Ley de Acceso Universal y Servicios Equitativos de Planificación Familiar y su Reglamento	21
2.8 Identidad femenina y masculina. Mensajes de género	22
2.9 Algunas Definiciones De Género	22
2.10 Análisis de género	23
2.10.1 Roles y estereotipos	23
2.10.2 Equidad de derechos	24
2.10.3 Situación De Género	24
2.10.4 ¿Qué busca la equidad de género?	24
2.10.5 Principios y valores que rigen la equidad de género	25
2.11 Ámbitos de actuación	26
2.12 Presupuesto público con enfoque de género	30
2.13 Brechas que limitan la igualdad de género	31

CAPÍTULO III

2 PLAN DE ACCIÓN DE ACCIÓN	32
3.1 Identificación	32
3.1.1 Comunidad/Institución	32
3.1.2 Fecha de la ejecución de la intervención	32
3.2 Justificación	32
3.3.1 Acciones Previas	33
3.4 Objetivo general	33
3.4.1 Objetivos específicos	33

3.5	Metas	33
3.6	Cronograma de actividades de ejecución de la intervención	34
3.7	Recursos	36
3.7.1	Humanos	36
3.7.2	Financieros	

CAPÍTULO IV

4	SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS	37
4.1	Proceso de diagnóstico	37
4.2	Relación de fundamento teórico respecto al problema solucionado	39
4.3	Socialización de los resultados	40
4.4	Logros con la metodología experimentada	41
4.5	Aspecto que se pueden generalizar a otras instituciones o Comunidad	41
5.	Módulo para la sensibilización de la equidad de género en el ámbito laboral, dirigido al personal de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos (COPREDEH) Sede Central, Ciudad de Guatemala	

CAPÍTULO V

5	Monitoreo y Evaluación	91
5.1	Evaluación del proceso de diagnóstico	91
5.2	Evaluación del fundamento teórico	92
5.3	Evaluación del plan acción	92
5.4	Evaluación de la sistematización de experiencias	92
5.5	Evaluación del monitoreo y proceso	93
	Conclusiones	94
	Recomendaciones	95
	Bibliografía	96
	Apéndice	
	Anexos	

Introducción

El presente informe final del Ejercicio Profesional Supervisado de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es el producto pedagógico que se fundamenta en la elaboración de un módulo educativo que promueve la sensibilización de la equidad de género, ejecutado en la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos (Copredek) Sede Central, Ciudad de Guatemala, durante el período de febrero a mayo del año dos mil doce, según cronograma de actividades. En este documento se plasma en forma descrita el desarrollo en cinco capítulos:

Capítulo I Diagnóstico: en este se plasma toda la información recabada, tanto de la institución que amablemente me apoyó, para el desarrollo del proyecto; así como un listado de carencias y sus posibles soluciones, una breve descripción de la metodología e instrumentos utilizados, cuadro representativo de priorización, cuadro de viabilidad y factibilidad del problema priorizado y posible solución.

Capítulo II. Fundamento Teórico: en el se encuentra la base legal para el desarrollo del proyecto tomando en cuenta varios aspectos como: definiciones de Derechos Humanos, principales fundamentos de los Derechos Humanos, aspectos filosóficos, sociológicos de los Derechos Humanos, el desarrollo histórico, clasificación, La Constitución Política de la República de Guatemala de 1985 y los Derechos Humanos, sistema de protección de los Derechos Humanos, Procurador de los Derechos Humanos, régimen constitucional de los tratados internacionales, jerarquía constitucional y tratados internacionales en materia de Derechos Humanos.

Capítulo III. Plan de acción: en este capítulo, se estableció un plan a desarrollarse en el que se describe las estrategias para el desarrollo del proyecto, nombre del proyecto, en este también se plasman los objetivos y metas a alcanzar a través de un cronograma de actividades para la ejecución del proyecto, recursos y presupuesto del aporte pedagógico.

Capítulo IV Sistematización: en este capítulo se describe todo el proceso de todas las experiencias adquiridas durante el desarrollo del proyecto, donde mejoramos nuestras prácticas y elaboramos nuevos conocimientos para compartirlos con los colaboradores de la Institución.

Como parte de este documento también se encuentra plasmado el producto del proyecto desarrollado consistente en un "Módulo para la sensibilización en la igualdad de género, dirigido al personal de la Comisión Presidencial Coordinadora

de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos (Copredek) Sede Central, Ciudad de Guatemala.

Capítulo V. Monitoreo y evolución: en este proceso se describe donde se realizó el Ejercicio Profesional Supervisado, acompañado de una serie de actividades con el fin de determinar efectos o resultados que se han obtenido durante la ejecución del Ejercicio, los cuales coordinan con los objetivos expuestos en el plan de acción de la intervención.

Además de los cinco capítulos ya descritos también se describen varios puntos de vista, a través de conclusiones y recomendaciones. Como parte de este informe también se adjunta la bibliografía en la que se presenta una variedad de libros los cuales aportaron un amplio fundamento de los Derechos Humanos, un apéndice en donde se incluye ejemplo de los instrumentos utilizados y por último un anexo en el que se identifican todas las cartas y solicitudes elaboradas durante la ejecución del proyecto.

Al final de la sistematización se presenta un modulo que tiene como fin sensibilizar a los colaboradores de Copredek en la equidad de género.

Capítulo I

1. Diagnóstico

1.1 Datos generales de la institución

1.1.1 Nombre de la institución

Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en
Materia de Derechos Humanos –**COPREDEH**-

1.1.2 Tipo de institución

Estatal

1.1.3 Ubicación geográfica

2 av. 10-50 Zona 9, ciudad de Guatemala, Guatemala.

1.1.4 Visión

“Para el 2014 COPREDEH, como ente rector en materia de derechos humanos, coordina las acciones de los ministerios e instituciones del Organismo Ejecutivo, para hacer efectiva su vigencia y protección en cumplimiento de los compromisos de Estado”.¹

1.1.5 Misión

“Es la institución del Ejecutivo que coordina e impulsa el respeto, la plena vigencia y el cumplimiento de las responsabilidades del Estado en materia de derechos humanos, para la construcción de un Estado Democrático.”²

1.1.6 Objetivos

- Fortalecer la educación en derechos humanos y cultura de paz, principalmente a los funcionarios públicos.

¹ E grafía consultada <http://www.copredek.gov.gt>

² Ibídem

- Generar estrategias de incidencia en la administración pública para que se institucionalice en las políticas del Estado el tema de derechos humanos.³

1.1.7 Metas

“Avanzar en el cumplimiento de los compromisos asumidos por el Estado de Guatemala ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Tener un sistema de alerta temprana que permita identificar riesgos y amenazas para el ejercicio o goce de los derechos humanos de acuerdo con el contexto local, social, político o cultural; para lograr una respuesta rápida y efectiva para la prevención del riesgo o conflicto, disminuyendo la vulnerabilidad hacia las personas, bienes o instituciones y que permita la gobernabilidad democrática.

Incidir en las instituciones del Ejecutivo para la incorporación del enfoque de derechos en sus políticas institucionales⁴”

³ Idem

⁴ E grafía consultada <http://www.copredek.gob.gt>

1.2 Contexto institucional

1.2.1 Aspecto histórico

La Comisión Presidencial coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos –COPREDEH–, es la institución rectora del Organismo Ejecutivo para la promoción y protección de los derechos humanos de las personas que integran la sociedad guatemalteca.

Mediante el Acuerdo Gubernativo No. 111-2012, se acordó nombrar como presidente de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos, COPREDEH, al Licenciado Antonio Arenales Forno, Secretario de la Paz, este nombramiento es temporal en tanto se reestructuran e integran la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos y la Secretaria de la Paz, SEPAZ, tiempo en el cual sus funciones serán ad honorem .

El Licenciado Antonio Arenales Forno tomó posesión el 3 de septiembre de 2012 en las instalaciones de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos, COPREDEH.

El pasado 12 de julio se cumplieron 20 años del nacimiento de la Comisión Presidencial coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos, -COPREDEH-. Esta institución nació mediante el Acuerdo Gubernativo No. 486-91 de fecha del 12 de julio de 1991, que fue modificado por los Acuerdos Gubernativos 549-91, 404-92, 222-94 y 192-95.

La creación de COPREDEH se debe a las recomendaciones realizadas por el experto independiente de Naciones Unidas para Guatemala Dr. Christian Tomuschat, quien en su informe señaló: "A fin de fortalecer la atención prestada a las cuestiones de Derechos Humanos en todos los sectores de la política oficial, el Gobierno debería considerar la conveniencia de crear una oficina de derechos humanos dentro del marco de la Presidencia e investida de la especial autoridad del Presidente, encargarse de las tareas de coordinación, sin inmiscuirse en las funciones específicas de los tribunales ni del Procurador de los Derechos Humanos".

En sus 20 años de labor, COPREDEH ha venido desempeñando un trabajo muy importante. Ya que, desde sus inicios y como lo establecen sus objetivos ha coordinado acciones que dentro de sus respectivas competencias realizan los Ministerios y demás dependencias del Ejecutivo, para hacer efectiva la vigencia y protección de los Derechos Humanos del país.

Así mismo de establecer un mecanismo de constante seguimiento a las investigaciones sobre violación de los Derechos Humanos y a los procesos judiciales que resulten de ellos para estar en capacidad de dar información, a través del Ministerio de Relaciones Exteriores, a la comunidad internacional y a los distintos organismos internacionales, entre otros.⁵

1.2.2 Aspecto geográfico

A los alrededores de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos se encuentra el centro comercial Montufar, un salón de belleza y el edificio Mont Blanc, es una vía bastante transitada por automóviles y peatones, también colinda con casas de habitación familiar.

1.2.3 Aspecto social

COPREDEH busca realizar una labor de incidencia en los funcionarios y las instancias del ejecutivo para que las políticas, programas y planes de las instancias del ejecutivo y otras entidades del Estado cuenten con una visión de derechos humanos a fin de institucionalizar dicho enfoque con equidad; para que los empleados públicos puedan proyectarse hacia la comunidad sin violar los derechos humanos y satisfacer el bien de la sociedad multilingüe, multicultural de Guatemala

1.2.4 Aspecto económico

El escenario actual refleja un mundo convulsionado por la subida de los precios del petróleo, la crisis de los alimentos y la especulación financiera que ha llevado a una recesión económica global. Se ha evidenciado en los países en vías de desarrollo una falta de recursos generalizada para la atención de los problemas sociales y en el caso Guatemala está agravada por la disminución en la recaudación tributaria.

Los gobiernos de la región han implementado una serie de políticas y medidas que contribuyan a paliar la crisis y defenderse de los impactos de la descapitalización mundial. El Gobierno de Guatemala ha estado implementando una serie de medidas que no han logrado cubrir todas las necesidades sociales, y ahora se plantea un plan de austeridad derivado de la baja en la recaudación financiera, que aún no contempla la crisis de desempleo creciente.

En los momentos de crisis, en donde se polarizan las visiones y los intereses particulares, es preciso mantener las prioridades con un enfoque basado en las metas del milenio, y con ello en los derechos de los más necesitados.

⁵ Plan Estratégico 2010-2013 Copredek

Los ingresos de Copredek provienen del gobierno central y se encuentra registrada con el código 16-202 como entidad ejecutora de las entidades del Gobierno Central.

1.2.5 Aspecto político

La función de COPREDEH en actividades nacionales e internacionales en materia de Derechos Humanos tiene como ejes fundamentales la decisión del Gobierno de: Promover los Derechos Humanos como valores universales, esenciales para la paz y el desarrollo de la democracia, jugar un papel pro activo en materia de derechos humanos en los distintos organismos y foros internacionales, que tiendan a desarrollar los principios de derechos humanos y los mecanismos internacionales de protección a los mismos.

Promover los derechos de los pueblos indígenas y luchar contra todas las formas de discriminación y racismo, impulsando un papel relevante en el ámbito nacional e internacional, dada la composición étnica y cultural del país.

Promover en el marco del plan regional de integración centroamericana una visión común de los derechos humanos y un plan de cultura de paz y de prevención de la violencia y el delito.

1.2.6 Aspecto cultural

El programa de cultura de paz de COPREDEH busca convertirse en un modelo a implementar permanentemente en cada uno de los departamentos del país, fortaleciendo a las autoridades municipales y locales de Guatemala para la generación de proyectos locales a favor de una cultura de paz que beneficie a la población en general

Los cuales son ejes sensibilizadores para la realización de las actividades de la Institución, COPREDEH cuenta con un área verde la cual lleva como nombre Jardín de La Paz, es utilizado para diferentes actividades motivacionales de la Institución.⁶

1.3 Procedimiento de aplicación de técnicas e instrumentos

Para obtener información en el diagnóstico, se utilizó la técnica de la entrevista, la técnica de observación, el análisis documental.

⁶ Plan Estratégico 2012-2014 Copredek

1.3.1 Observación

Se realizó una visita a las instalaciones de las oficinas centrales de Copredek, el recorrido fue realizado por la epesista y la Licenciada Brenda Justiniano Coordinadora de capacitaciones del Departamento de Recursos Humanos, en el recorrido se observaron los diferentes departamentos que integran la Comisión, al llegar a cada oficina la Licenciada Justiniano explicó las funciones y los procesos que se realizaban estos departamentos

1.3.2 Análisis documental

Se analizaron diferentes documentos como el Plan Estratégico 2010-2013 y 2012-2014, el diagnóstico de necesidades de capacitación institucional 2012. El análisis también se realizó a los diferentes documentos proporcionados en la institución, tales como planos, libro de actas, historia de la institución, reglamento interno de trabajo, la revista Derechos Humanos y Equidad de Género, boletines y comunicados todos estos relacionados en Derechos Humanos.

1.3.3 Entrevista

Se entrevistó a varios de los colaboradores de la Comisión con el fin de obtener más información de los problemas internos que no son exteriorizados y formar una idea de lo que piensan al momento de recibir una capacitación y el tema de su interés.

1.4 Planteamiento de problemas

Luego de la aplicación de las diferentes técnicas e instrumentos de investigación, se pudieron detectar las carencias o ausencias que se indican a continuación:

1. El proceso inductivo al momento de ingresar a la institución es deficiente.
2. No existe un proceso de implementación de actividades formativas que sean de interés para el trabajador.
3. No existe monitoreo de conflicto laboral, en cada uno de los departamentos que integran la institución.
4. Poca atención en la resolución de conflictos en el ámbito laboral.
5. No se cuenta con talleres sobre relaciones humanas entre trabajadores y coordinadores.
6. Desinterés de los empleados en recibir talleres o capacitaciones
7. Poca iniciativa en la toma de decisiones en problemas laborales.

8. Poco interés por conocer más sobre los derechos humanos.
9. Pocas capacitaciones en materia de derechos humanos enfocados en la mujer guatemalteca.
10. No existe un módulo enfocados en el tema la equidad de género.

1.4.1 Análisis de los problemas

No.	Problemas	Carencias/ deficiencias	Soluciones
1.	Deficiente inducción	<ol style="list-style-type: none"> 1. El proceso inductivo al momento de ingresar a la institución es deficiente. 2. No existe un proceso de implementación de actividades formativas que sean de interés para el trabajador. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar una guía de inducción relacionada al trabajo que hace la institución para los trabajadores de reciente ingreso. 2. Realizar talleres motivacionales para los trabajadores.
2.	Deficiente administración	<ol style="list-style-type: none"> 1. No existe monitoreo de conflictos laborales, en cada uno de los departamentos que integran la institución. 2. Poca iniciativa en la toma de decisiones en problemas laborales. 3. Poca atención en la resolución de conflictos en el ámbito laboral. 4. No existe unificación en la toma de decisiones. 	<p>Fomentar grupos focales y elaborar cartillas ilustrativas sobre derechos laborales y derechos humanos.</p>

3.	Desinterés en capacitación laboral	1. Desinterés por los empleados en recibir talleres o capacitaciones.	1. Realizar capacitaciones motivacionales y de interés para el personal.
4.	Desconocimiento de los derechos humanos	1. Poco interés por conocer más sobre los derechos humanos. 2. Escasa práctica de los derechos humanos y convivencia pacífica.	1. Elaborar trífolios sobre relaciones humanas para los trabajadores. 2. Elaborar módulos sobre derechos humanos y resolución de conflictos laborales.
5.	Malas relaciones humanas	1. No se cuenta con talleres sobre relaciones humanas.	1. Impartir talleres sobre relaciones humanas y convivencia pacífica
6.	Insensibilización en la equidad de género en el ámbito laboral	1. Pocas capacitaciones en materia de derechos humanos enfocados en la mujer guatemalteca. 2. No existe un módulo enfocados en el tema de la equidad de género en el ámbito laboral	1. Planificar capacitaciones en materia de derechos humanos enfocados en la mujer guatemalteca. 2. Redactar un módulo enfocados en el tema de equidad de género en el ámbito laboral.

1.5 Priorización del problema

El problema seleccionado es insensibilización en la equidad de género en el ámbito laboral. Este problema se eligió a través de un censo y una sesión realizada con las representantes de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos y ellas indicaron que se realizará este módulo enfocado en el ámbito laboral ya que el departamento de recursos humanos actualmente ha realizado talleres pero no con el tema seleccionado.

Por tal motivo y para contribuir con las capacitaciones que tiene programado el departamento de recursos humanos de Copredek se elaborará un Módulo para la sensibilización en la equidad de género en el ámbito laboral, dirigido al personal de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos (Copredek) Sede Central, Ciudad de Guatemala.

1.6 Análisis de viabilidad y factibilidad

1. Planificar capacitaciones en materia de derechos humanos enfocados en la mujer guatemalteca.
2. Redactar un módulo enfocado en el tema equidad de género en el ámbito laboral.

No.	Indicadores	Opción		Opción	
		No. 1		No. 2	
		SI	NO	SI	NO
1	¿Tendrá prioridad entre los proyectos de carácter educativo en la institución?	X		X	
2	¿Se mantendrá el proyecto si hay cambio de autoridades dentro de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos?		X	X	
3	¿Para la ejecución del proyecto se podrá coordinar con otras entidades que se desenvuelvan en materia de derechos humanos?	X		X	
4	¿Se encuentra el proyecto dentro de las expectativas de la universidad de San Carlos de Guatemala?	X		X	
5	¿Se cuenta con estrategias del sostenimiento del proyecto?		X	X	
6	¿Llena las expectativas de los trabajadores en general?	X		X	
7	¿Se cuenta con los recursos humanos, físicos y financieros para la realización del proyecto?		X	X	
	Totales	4	3	7	0

La opción número 2 se eligió de acuerdo al análisis de viabilidad y factibilidad, siendo esta solución viable y factible para la elaboración de un módulo para la sensibilización en la equidad de género en el ámbito laboral.

Capítulo II

Fundamento teórico

2.1 La constitución Política de la República de Guatemala de 1985

Es la ley más importante, de la que se desprenden otras leyes. Es fundamental para una convivencia en democracia alrededor de la misma se establecen los principios y los derechos de los guatemaltecos.

Es la ley suprema pues todo lo establecido en la Constitución puede ser desarrollada por otras leyes, pero nunca puede ser contrariada o tergiversada; en Guatemala solamente en materia de Derechos Humanos, los acuerdos internacionales ratificados por el país pueden sobrepasar lo establecido en la constitución.

La Constitución Política de la República de Guatemala se puede dividir en tres partes, la parte Dogmática, Orgánica y Práctica.

La parte dogmática: Es aquella en donde se establecen los principios, creencias y fundamentalmente los derechos humanos, tanto individuales como sociales, que se le otorgan al pueblo como sector gobernado frente al poder público como sector gobernante, para que este último respete estos derechos. Esta parte dogmática la encontramos contenida en el título I y II de nuestra Constitución desde el preámbulo y de los artículos del 1º al 139.

La parte orgánica: Es la que establece como se organiza Guatemala, la forma de organización del poder, es decir las estructuras jurídico-políticas del Estado y las limitaciones del poder público frente a la persona, o sea a la población. Esta parte orgánica la encontramos contenida en los títulos III, IV y V de nuestra Constitución, de los artículos 140 al 162.

La parte práctica: Es la que establece las garantías y los mecanismos para hacer valer los derechos establecidos en la Constitución y para defender el orden constitucional. Esta parte práctica la encontramos contenida en el título VI y VII de nuestra Constitución, de los artículos 263 al 281.⁷

La Constitución Política de la República de Guatemala en los siguientes artículos garantiza los derechos fundamentales de la persona:

⁷ Ramiro de León Carpio, Catecismo Constitucional. Págs. 14 y 15

TÍTULO I
LA PERSONA HUMANA, FINES Y DEBERES DEL ESTADO
CAPÍTULO ÚNICO

“Artículo 1.- Protección a la Persona. El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.

Artículo 2.- Deberes del Estado. Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.

TITULO II
DERECHOS HUMANOS
CAPÍTULO I
DERECHOS INDIVIDUALES

Artículo 3.- Derecho a la vida. El estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona.

Artículo 4.- Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.”⁸

2.2 Fundamentos de Carácter Nacional

Asimismo, se constituye en instrumento jurídico fundamental de respaldo de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y el Plan de Equidad de Oportunidades, el Decreto Ley Número 7-99 del Congreso de la República, “Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer”.

2.2.1 Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer

“Artículo 2º, literal a): el Gobierno tiene como objetivo: “Promover el desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, política y social de Guatemala”.

Artículo 5º. “La presente ley tiene aplicación general, por lo que involucra todos los ámbitos de la interacción social, económica, política y cultural. Establece los

⁸ Constitución política de la República de Guatemala

mecanismos fundamentales a través de los cuales el Estado, sobre la base de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer y el Plan de Equidad de Oportunidades garantizara el desarrollo integral de las mujeres considerando la pluriculturalidad del país”.⁹

En este mismo artículo en su literal b), mandata al Estado guatemalteco a “tomar las medidas necesarias para garantizar el bienestar general de todas las mujeres, en condiciones de equidad de derechos” y “diseñar e implementar, en el marco de los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales respectivos, políticas y estrategias que contribuyan a la eliminación de las brechas de inequidad genérica, que afectan la plena participación y desarrollo de las mujeres guatemaltecas a nivel micro y macro social, garantizando la participación de los diversos sectores y grupos de mujeres en estos procesos”.¹⁰

Los Acuerdos de Paz también se constituyen como un referente tanto para la implementación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres, como para el avance de las mujeres, especialmente los Acuerdos sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas; y el de Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria.

2.2.2 Ley de Desarrollo Social (Decreto 42-2001)

“Artículo 4. En el marco de la multiculturalidad que caracteriza a la nación guatemalteca, la equidad de género, entendida como la igualdad de derechos para hombres y mujeres, la paternidad y maternidad responsable, la salud reproductiva y maternidad saludable, son principios básicos y deben ser promocionados por el Estado”.¹¹

“Artículo 16, inciso 2. La Política de Desarrollo Social y Población incluirá medidas y acciones destinadas a atender las necesidades y demandas de las mujeres en todo su ciclo de vida, y para lograr su desarrollo integral promoverá condiciones de equidad respecto al hombre, así como para erradicar y sancionar todo tipo de violencia, abuso y discriminación individual y colectiva contra las mujeres, observando los convenios y tratados internacionales ratificados por Guatemala”.¹²

⁹ Ley de Dignificación: 1999.

¹⁰ Ley de Dignificación: 1999.

¹¹ Ley de Desarrollo Social (Decreto 42-2001)

¹² Ibidem

2.2.3 Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer (Decreto 22-2008)

“Artículo 1. Garantizar la vida, la libertad, la integridad, la dignidad, la protección y la igualdad de todas las mujeres ante la ley, y de ley, particularmente cuando por condición de género, en las relaciones de poder o confianza, en el ámbito público o privado, quien agrede comete en contra de ellas prácticas discriminatorias, de violencia física, psicológica, económica o de menosprecio a sus derechos”.¹³

2.3 Sistema de Protección de los Derechos Humanos.

Hoy, la mayor parte de las constituciones de los diferentes países del mundo contienen disposiciones más o menos entendidas o precisas consagradas a los derechos humanos. Algunas se refieren o incluyen declaraciones de derechos nacidas en el marco nacional; otras, particularmente las constituciones de los países recientemente independizados, se refieren directamente, o bien integran textos fundamentales adoptados en el plano internacional, como la Declaración Universal de Derechos Humanos. De una forma general, las constituciones más recientes, reflejan las disposiciones contenidas en los instrumentos internacionales, tanto en la definición como en la articulación de las diferentes categorías de derechos (derechos civiles y políticos - derechos económicos, sociales y culturales) reforzando así el carácter indivisible de los derechos humanos, reconocidos por la comunidad internacional.

2.3.1 Acción de Amparo

Es una facultad que da la Constitución de la República de Guatemala en su artículo 275 que literalmente dice: “Se instituye el amparo con el fin de proteger a la persona contra las amenazas de violaciones a sus derechos o para restaurar el imperio de los mismos cuando la violación hubiere ocurrido. No hay ámbito que no sea susceptible de amparo, y procederá siempre que los actos, resoluciones, disposiciones o leyes e autoridad lleven implícitos una amenaza, restricción o violaciones a los derechos que la Constitución y las leyes garantizan.

Para garantizar el cumplimiento de la Constitución se ha creado la Ley de Amparo, Exhibición personal y de Constitucionalidad Decreto No. 1-86. Se solicita el amparo cuando la situación proviene de entidades de derecho público o privado, con el objeto de:

-Que se mantenga o restituyan los derechos y garantías de las personas.

¹³ Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer (Decreto 22-2008)

- Cuando una ley restringe cualquier derecho.
- Cuando hay abuso de poder.
- En las actuaciones administrativas que se exija al afectado cumplimiento de acciones no razonables.
- Cuando los trámites ante autoridades administrativas no sean resultados en el término establecido por la ley.
- En espacios políticos.
- En asuntos judiciales entre otros” ¹⁴

Las peticiones se pueden hacer de forma verbal cuando no se tengan los recursos económicos, según el artículo 26 de la Ley de Amparo y de Exhibición personal. En la misma ley en el Capítulo III se encuentran las formalidades de solicitar el amparo.

2.3.3 Exhibición Personal

Es la acción que ejercita todo individuo de cualquier edad, sexo, condición categoría, que se siente perjudicado o agraviado en su libertad individual o seguridad personal que la Constitución de la República establece, para que se resuelva si su arresto fue, es o no legal, para mantenerse o levantarse; si la amenaza a la pérdida de su libertad o los vejámenes que sufre en prisión son ilegales, o en caso contrario que se restituya en su libertad, se hagan cesar los vejámenes o termine la coacción a que estuviere sujeto, por ser contrario a la disciplina política de la nación.

Interposición. Es por el agraviado o por cualquier persona o de oficio de conformidad con el Artículo 85 y 86 del Decreto 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente.

Tribunal competente. No obstante regirse la competencia de la Exhibición Personal por las reglas de los tribunales de amparo, por la naturaleza de la acción que es eminentemente Constitucional se puede iniciar ante cualquier tribunal de justicia, el que dictará a prevención, las providencias urgentes que el caso requiera, pasando sin demora el conocimiento del asunto con informe de lo actuado al tribunal competente.

¹⁴ Congreso de la República de Guatemala. Decreto No. 1-86 Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, Guatemala, Artículos del 8 al 10.

Tramitación. El tribunal en nombre de la república de Guatemala emite auto de exhibición y podrá comisionar a un ejecutor para que ordene a la autoridad o funcionario a presentar al ofendido, dentro de un plazo que no podrá exceder de 24 horas a partir de la petición o denuncia. (Artículos 88, 89, 91 del Decreto 1-86 de la Asamblea Nacional Constituyente).¹⁵

2.4. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

“Artículo 1o. A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”¹⁶

2.5 Declaración de Beijing

“Numeral 19. Es esencial diseñar, aplicar y hacer el seguimiento de políticas y programas eficaces, eficientes y que se refuercen entre sí desde la perspectiva de las mujeres, incluyendo las políticas y programas de desarrollo a todos los niveles, para favorecer el empoderamiento y el avance de las mujeres, con su plena participación”.

2.6 Políticas y planes de igualdad

“La igualdad entre hombres y mujeres es una cuestión de Derechos Humanos, una condición para la justicia social y es también un requisito necesario y fundamental para la equidad, el desarrollo y la paz.”¹⁷

Para que la igualdad formal sea efectiva y se convierta en igualdad real, desde las políticas públicas se desarrollan medidas y se ponen en marcha mecanismos y recursos que promueven e impulsan en nuestra sociedad y el desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

¹⁵ Congreso de la República de Guatemala. Decreto No. 1-86 Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, Guatemala, Artículos del 82 al 97

¹⁶ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

¹⁷ IV Conferencia Mundial Sobre las Mujeres, Plataforma de Acción. Beijing 1995.

Así, surgen las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que tienen como finalidad garantizar que las mujeres y los hombres puedan participar de forma igualitaria.

2.6.1 Políticas institucionales para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Una Política para la igualdad de Derechos, debe estar orientada a promover el desarrollo integral de las mujeres y de los hombres trabajadores, y con ello contribuir a que se extienda hacia toda la población: esta política se debe de extender a mujeres y hombres de todas las edades, pueblos, culturas, comunidades y micro regiones. Allí la equidad debe ser una práctica cotidiana, donde en condiciones de igualdad de oportunidades mujeres y hombres construyamos una vida mejor. Esto quiere decir que en las políticas, planes, proyectos, acciones y presupuestos las mujeres y los hombres por igual deben ser tomadas/os en cuenta, sus necesidades específicas y en la participación, en las opiniones, en la representación y liderazgo, de manera tal que se garantice que los beneficios del desarrollo también los incluyan.

A partir de la segunda mitad del siglo XX, en las democracias occidentales, se han ido articulando diversas políticas institucionales cuyo fin es promover la igualdad de género.

2.6.2 Política nacional para el desarrollo y promoción de la mujer y la familia en Guatemala

La Onam y la entonces denominada Secretaría General del Consejo Nacional de Planificación Económica (Segeplan) elaboraron la primera Política nacional para el desarrollo y promoción de la mujer y la familia en Guatemala, en 1990. Esta política buscaba corregir las desigualdades de jure y de facto existentes en las leyes nacionales que afectan a la mujer y la familia. Fue concluida en agosto de 1990, último año de la administración gubernamental 1986-1990 sin que se le asignara presupuesto. En 1991, la nueva administración presidencial no la asumió como política. Ante esta situación, la Onam logró que Segeplan la incorporara en el Plan de acción de desarrollo social 1992-1996.¹⁸

¹⁸ La formulación impulso y evaluación de políticas públicas a favor de las mujeres correspondió al cuarto componente del programa Género, mujeres y desarrollo iniciado en 1988 con Unicef

2.6.3 Plan de acción de desarrollo (Plades) 1992-1996

El Plades 1992-1996²¹ identificó como grupo meta a las mujeres (Sosep/Onam, Plan de equidad de oportunidades, 1998-2001:7). Ante la ruptura temporal de la institucionalidad en mayo de 1993, se redefinieron programas y acciones.

Se plantearon nuevos objetivos y metas, así como la incorporación de prioridades en el campo de la política social. El Plades (1996-2000:1) planteó entre los principales problemas a enfrentar en el corto plazo, la marginación de la mujer y la atención de los niños y niñas en situación de vulnerabilidad.

2.6.4 Política nacional y Plan de equidad de oportunidades (1998-2001)

Paralela al Plades 1996-2000, se inició a finales de 1996, la elaboración de la Política nacional y Plan de equidad de oportunidades. Documentos base de este ejercicio fueron la Política nacional para el desarrollo y promoción de la mujer y la familia en Guatemala, así como el Diagnóstico nacional de la situación de las mujeres y niñas guatemaltecas, ambos realizados por la Onam en 1990 y 1995. Aspecto importante a resaltar, es que por primera vez se elaboraba un plan gubernamental específico orientado a la equidad de oportunidades a favor de las mujeres. También se incluyó la programación presupuestaria del Plan de equidad, que fue asumida por Segeplan, quien negoció los recursos con los ministerios y otras instituciones del Gobierno.

Esta política nacional fue presentada a la ciudadanía en 1998. Sin embargo no fue asumida como una política gubernamental. Los aportes de este documento se integraron a la Agenda de las Mujeres, resultado de la IV Conferencia Mundial y el Programa de acción regional para las mujeres de América Latina y el Caribe.

2.6.5 Política nacional de promoción y desarrollo de las mujeres guatemaltecas y Plan de equidad de oportunidades 2001-2006

En respuesta al mandato presidencial, Segeplan unificó la Política nacional de promoción y desarrollo de las mujeres guatemaltecas 1998-2001 y, la Propuesta nacional, ejes de desarrollo económico y social de 1999. Esta política tomó en cuenta el Programa de Gobierno 1996-2000, el Plan de desarrollo social y construcción de la paz 1996-2000, y los Acuerdos de paz.

Sin embargo, esta política nunca llegaría a ejecutarse. Entre las explicaciones para eso, se señaló que no colmó las expectativas generadas en distintos sectores de mujeres e incluso del propio Gobierno. A ello, se suma que se concluyó al final del período gubernamental.

2.6.5.1 Actualización de la PNPDIM 2001-2006, Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres⁴⁸ –PNPDIM– 2008-2023

Fue elaborada, tomando en cuenta los avances de la Política del período anterior. La PNPDIM 2008-2023 “siguió la misma tendencia que la política inicial, que buscaba que las políticas públicas de la mujer trascendieran en los períodos gubernamentales”.

“Es una política pública que se encuentra dentro de la categoría de políticas transversales. Por lo tanto su nivel de efectividad en la implementación no depende funcional ni presupuestariamente de la Seprem. Dicha política tiene que ser asumida por otras entidades gubernamentales. Ello implica acciones de articulación desde el más alto nivel del Gobierno, y de coordinación horizontal, es decir intersectorial. Para fines de evaluación de estas políticas, es necesario un sistema que involucre a todas las instituciones ejecutoras del Gobierno”.¹⁹

2.6.6 Políticas de Igualdad de Naciones Unidas

El 26 de junio de 1945 se clausuró la primera Asamblea General de la ONU. En el preámbulo de la Carta se manifiesta "...la fe en los derechos humanos fundamentales... y la igualdad de derechos de hombres y mujeres", siendo éste, el primer documento que reconoció la libertad y la igualdad entre los sexos.²⁰

En 1948, se publicó la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En su artículo 2 dice "Cada individuo es titular de todos los derechos y libertades fijadas en esta declaración sin distinción de ningún tipo, ya sea raza, color, sexo...". A partir de ese momento, los organismos internacionales se comprometieron a llevar a cabo periódicamente Conferencias Mundiales en las que se debatiera la evolución de la situación de las mujeres en el mundo y se establecieran las líneas de acción para los gobiernos.²¹

Si bien, y partiendo de la universalidad de los derechos humanos, tenemos que ser conscientes de que el ejercicio de estos derechos y su aplicación ha supuesto en la práctica diaria grandes diferencias para mujeres y hombres.

El 18 de diciembre de 1979 y a raíz de la I Conferencia sobre la Mujer, la Asamblea General de la ONU formuló y aprobó la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), promulgándose en ella con carácter obligatorio, los principios aceptados universalmente como

¹⁹ Políticas públicas sobre mujeres y equidad de género en Guatemala 1985-2009

²⁰ Asamblea General de la ONU 26 de junio de 1945.

²¹ Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 2

derechos humanos y las medidas para conseguir que las mujeres gocen de iguales derechos.

2.7 En camino de la institucionalización de una política pública sobre mujeres y equidad de género

Tres acontecimientos internacionales referidos a las mujeres y la equidad de género se desarrollaron en el año 2000, la Declaración del Milenio, Beijing+5 y la Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.

En la Declaración del Milenio se reconoce la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer como fines específicos y también como requisitos fundamentales para alcanzar los Objetivos del Milenio (ODM). Si bien estos temas se presentan transversales a todos los objetivos, quien lo enfoca directamente a través de promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.

2.7.1 Ley de Desarrollo Social

El objeto de la Ley es la creación de un marco jurídico para implementar procedimientos que tiendan a la promoción, planificación, coordinación, ejecución, seguimiento y evaluaciones de acciones estatales y de gobierno encaminadas al desarrollo de la persona humana de una manera integral.

2.7.2 Ley contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia contra la Mujer

Tipificó por vez primera en la legislación guatemalteca el asesinato de mujeres, el femicidio. Las penas establecidas en su mayoría son incommutables y por lo tanto a favor de las víctimas, las mujeres. Introdujo importantes modificaciones al Código Penal mediante reformas y adiciones. Respecto a la Ley contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia contra la Mujer, desde su vigencia el 15 de mayo de 2008.

2.7.3 Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas

No se ha emitido el reglamento que normará su funcionamiento y resarcimiento a las víctimas. Establece que a todo lo que se encuentra regulado de manera expresa en la presente ley, debe aplicarse la legislación penal y procesal penal.

2.7.4 Ley de Acceso Universal y Servicios Equitativos de Planificación Familiar y su Reglamento

Regula las aplicaciones de los entes del sector salud públicos y privados, para garantizar y mantener los métodos modernos de planificación familiar; además deberán definir estrategias operativas, que garanticen la oferta de servicios,

principalmente en las áreas geográficas de difícil acceso y donde no funcionan establecimientos tradicionales de salud, para lo cual podrá contratar los servicios de ONG.

2.8 Identidad femenina y masculina. Mensajes de género

La socialización es un medio de aprendizaje por medio del cual, la sociedad, a través de los agentes socializadores transmite las creencias, valores y los comportamientos dominantes de una determinada sociedad.

La socialización de género sigue los mismos mecanismos de transmisión, utilizando los valores de género transformados en valores y creencias, estableciendo así las diferencias imperantes entre los hombres y las mujeres. Estos valores se transmiten por la familia y otras redes sociales.

Nada más nacer comenzamos a recibir mensajes sobre lo que se espera de nosotros/nosotras. Según vamos cumpliendo con esas expectativas, nos valoramos y nos valoran. Es lo que denominamos mensajes de género, así: Se considera que las mujeres deben “vivir o asistir a los otros/as”, tienen que ser “superwoman”, capaces de asumir su papel como: hijas, esposas y madres. Lo que hace que reduzcamos el interés por nosotras mismas, dándole mayor importancia al bienestar de los demás que al propio.

Los hombres, sin embargo, deben ser “cabeza de familia”, “ser sin expresar sentimientos” y desarrollar sus relaciones fuera del ámbito familiar.

En la actualidad, seguimos recibiendo constantemente mandatos de género a través de: la educación, lenguaje, medios de comunicación, etc., que están en constante cambio, pues la sociedad cambia y nuestra identidad como hombre o mujer se va reconstruyendo buscando un camino que marque una igualdad real, que contribuya al desarrollo de nuestra sociedad.²²

2.9 Algunas Definiciones De Género

El término fue utilizado en los años setenta para describir las características de mujeres y hombres que son construidas socialmente, en contraste con las que son determinadas biológicamente. Como categoría de análisis, el concepto “género” es utilizado en las ciencias sociales desde que el antropólogo John Money propusiera, en 1955, el término “rol de género” para describir los comportamientos asignados socialmente a los hombres y a las mujeres.

²² Mujeres y Hombres por la Igualdad: Guía de Sensibilización e Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En 1968, en sus estudios sobre los trastornos de la identidad sexual, el psicólogo Robert Stoller definió la “identidad de género” (gender identity) y concluyó que ésta no es determinada por el sexo biológico, sino por el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, ritos y costumbres atribuidos a cierto género.²³

2.10 Análisis De Género

Es un proceso teórico/práctico que permite analizar diferencialmente entre hombres y mujeres los roles, las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control de los recursos, los problemas y las necesidades, prioridades y oportunidades con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad. Implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades y analizar las relaciones sociales. Estas últimas pueden darse de mujer a mujer, de varón a varón, de varón a mujer y viceversa, el análisis de género enfatiza en estas últimas.

El análisis de género debe identificar: la división laboral entre hombres y mujeres (trabajo productivo y reproductivo), el acceso y control sobre los recursos y beneficios, las necesidades específicas (prácticas y estratégicas) de hombres y mujeres, las limitaciones y oportunidades, la capacidad de organización de hombres y mujeres para promover la igualdad²⁴.

Debe ser un proceso cotidiano y permanente para entender y conocer la situación de hombres y mujeres en todas las acciones que realiza la organización, identificando a las mujeres más vulnerables.²⁵

2.10.1 Roles Y Estereotipos

Roles de género (establecidos en función de sexo): Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres respectivamente, e inculcada y perpetuada según lo descrito en Contrato social de género.²⁶

Estereotipo: Es un conjunto de características psicosociales que la sociedad atribuye a hombres y mujeres (ej.: la fuerza, el carácter, inteligencia; según el sexo. También el vestuario, preferencia sexual). Se encuentra en la ideología de las personas, marcado por la pertenencia de determinado grupo. Los estereotipos

²³ Tax, Juana. Méndez Ana. Rosal Dewi. 2009. Incorporación del enfoque de género en la municipalidad de Sibinal, San Marcos.

²⁴ Diccionario de vocabulario referido a Género. 2011.

²⁵ Asociación CEIBA. 2011. Talleres institucionales para elaboración de política de equidad de derechos. Huehuetenango

²⁶ Diccionario Comisión Europea. 1998

están ligados al sistema estructural, machista y patriarcal, determinando, lo que se debe y no hacer, así mismo lo que es correcto e incorrecto.²⁷

2.10.2 Equidad De Derechos

“Es la integridad en el trato a mujeres y hombres, y en su acceso a los recursos socioeconómicos. Puede tratarse de un trato igual o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

Acción consciente que nos hace dar a cada cual lo que le pertenece. Es la respuesta sensata que se da a una necesidad o situación, de acuerdo a las características o circunstancias propias o específicas de la persona a quien va dirigida la acción, sin discriminación alguna.

Acto de justicia social y económica basado en una noción ética, política y práctica que supera a una acción redistributiva. En este sentido, son inherentes a la equidad el aumento de las capacidades, las habilidades, la redefinición de los derechos de las personas y el respeto a las diferencias y a la cultura.

Es la búsqueda de igualdad de oportunidades y obligaciones entre hombres y mujeres, en los ámbitos sociales, políticos, culturales y económicos”.²⁸

2.10.3 Situación De Género

De todas las situaciones de desigualdad entre etnias, clases sociales y generaciones, la de género ha estado presente en la historia durante miles de años. La figura masculina ha sido sobre valorada, lo que le ha permitido detentar el poder, asumir autoridad y disfrutar de todos los privilegios. La mujer ha permanecido en un papel secundario, ausente en la historia, atada por siglos al ámbito privado, circunscrita al trabajo doméstico y sin recibir reconocimiento por ello.²⁹

2.10.4 ¿Qué Busca La Equidad De Género?

Busca una imparcialidad en el trato a mujeres y hombres, y en su acceso a los recursos socioeconómicos. Puede tratarse de un trato igual o un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

²⁷ Asociación CEIBA. Talleres institucionales para elaboración de política de equidad de derechos. 2011

²⁸ Ibidem.

²⁹ Asociación CEIBA. 2001. Políticas y estrategias de desarrollo integral de la mujer.

Es una condición en la que mujeres y hombres participan como iguales y tienen un acceso equitativo a los recursos socioeconómicos. La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para que ambos participen en todos los ámbitos de la vida, en igualdad de condiciones, con el fin de que se redistribuyan no sólo los ingresos, sino también el poder. En otras palabras busca transformar a las mujeres de víctimas a protagonistas. ¿Cómo? Convenciéndolas de que pueden mejorar sus condiciones de vida y fortaleciendo su proceso de empoderamiento.³⁰

2.10.5 Principios y valores que rigen la equidad de género:

Se plantean valores y principios que permitan la implementación adecuada de la política y estrategias siendo así las normas o guías que conducirán al comportamiento del mismo personal, hacia la búsqueda de la equidad entre hombres y mujeres, tanto a lo interno y externo. Así también, estos valores y principios planteados, deben ser el resultado del proceso de formación, capacitación, concientización y sensibilización. Siendo, los siguientes principios y valores:

Equidad: Es una virtud, que nos hace dar a cada cual lo que le pertenece, tratar con justicia a hombres y mujeres. Esta virtud conlleva una acción en la que hombre y mujeres tienen iguales oportunidades para desarrollar sus capacidades intelectuales, físicas y emocionales y alcanzar las metas que establecen para su vida.

Complementariedad: Es un principio que rige la cosmovisión maya, en donde se plantea que todos los elementos de la naturaleza se complementan unos con otros, no existiendo un nivel o grado de superioridad. Es importante, recalcar, que el sistema estructural predominante en la actualidad, ha traído la desigualdad y no la cultura maya.³¹

Tolerancia: Es el respeto y consideración hacia las opiniones y prácticas de los demás; es aprender a respetar, a escuchar, ser paciente, reflexionar y comprender los diferentes factores sociales. Comprender y aceptar que somos iguales en algunos aspectos, pero diferentes en otros, contribuyendo a la existencia de relaciones en donde exista el respeto mutuo sin ejercer violencia en nuestra sociedad.

³⁰ Urias Isabel. 2007. Proyecto "Regulación de tierras empoderamiento y desarrollo local para mujeres rurales mayas en Huehuetenango. Asociación CEIBA.

³¹ Caminando hacia la equidad: marco jurídico –político de los compromisos internacionales. Guatemala. Comité Beijing, Guatemala 2001.

Solidaridad Y Cooperación Mutuo: Es ayudarse una persona con otra, una organización con otra, integrarse y apoyarse en las diversas actividades, impulsando procesos en conjunto e intercambiando ideas. A nivel del trabajo en el campo o en las zonas, se plantea que se debe de dar un acompañamiento en las luchas, transmitir conocimientos y asesorar a la población meta, rescatando prácticas propias de los pueblos sin discriminación de hombres o mujeres; actividades que deben fomentarse en los diferentes niveles y espacios.³²

Respeto Mutuo: Comportamiento de hombres y mujeres que contribuye a evitar y erradicar la discriminación, respetando cultura, situación económica, sexo, religión entre otros; permitiendo así dar y aceptar críticas constructivas que aprueban cuestionan, analizan y aportan al cambio de relaciones hegemónicas existentes en nuestra sociedad.

El que hombres y mujeres practiquen el respeto mutuo, ayuda a la existencia de una convivencia armónica y pacífica, así mismo a que unas personas aprendan de otras, mediante la libertad de expresión, sin discriminación.

Honestidad: Virtud que se manifiesta a través de la sinceridad, transparencia y veracidad, no dejando a un lado trabajar con el ejemplo reflejándose en actitudes y prácticas, contribuyendo así a la existencia de una organización y sociedad con igualdad y equidad.³³

2.11 Ámbitos de actuación

Existen diferentes ámbitos que se deben de reforzar para la sensibilización en la igualdad entre mujer y hombre, estos son:

Educación

Antes de nacer, ya estamos educando. La decoración de su habitación, la ropa, los juguetes, etc., comienzan a crear su identidad como niños o niñas. Para que no se sigan perpetuando estas diferencias, se comienza a promover la educación no sexista basada en un modelo coeducativo donde se contribuye a proporcionar una serie de valores no jerarquizados en función del sexo y relativos a un modelo de persona autónoma y flexible.

³² Ibidem.

³³ Caminando hacia la equidad: marco jurídico –político de los compromisos internacionales. Guatemala. Comité Beijing, Guatemala 2001.

La coeducación hace referencia a una cierta forma de entender la educación de niños y niñas. Los partidarios/as de ellas han sido en cada época aquellos y aquellas personas que creían que hombres y mujeres debían educarse conjuntamente y recibir idéntica formación. Este término no se ha mantenido homogéneo a lo largo del tiempo, sino que, por el contrario, ha ido evolucionando con el cambio de posición de las mujeres en la sociedad.³⁴

Hoy en día la discriminación por razón de sexo en la estructura educativa tiende a disminuir. La enseñanza mixta, una de las antiguas reivindicaciones de la coeducación, es una situación visiblemente ventajosa para las mujeres en comparación con la educación segregada. Por este motivo, la creencia general es que la coeducación está conseguida, pero existen dos fenómenos muy relacionados entre sí que demuestran que el sistema educativo no trata todavía por igual a hombres y a mujeres, y estos son:

– La persistencia de elementos estereotipados discriminatorios en el ámbito del género en nuestras aulas, (ejemplo: El tipo de actividades extraescolares que se eligen por orientación de la familia de forma diferenciada, niñas actividades artísticas y deportes los niños).

– El peso del “currículun oculto” en el trato del profesorado hacia los alumnos en base a su género. Esto es, la continuidad de las actitudes de la sociedad a través de la familia y el claustro en el colegio, sobre género, en ocasiones discriminatorias.

Lenguaje

Las palabras son nuestra forma principal de expresión. Con ellas nombramos el mundo del que somos parte, tratamos de entenderlo y entender lo que somos, y también imaginar lo que queremos que sea. Permiten comunicar, y mostrar deseos y sentimientos.

Cada palabra es una llave mágica que abre mi cabeza y hace fluir experiencia y conocimientos. Con ellas puedo dar y recibir amor. Pero también violencia. Las palabras no sólo reflejan el mundo que me rodea, sino que al mismo tiempo lo crean o lo destruyen. Esas representaciones pueden construir sobre mí una identidad que no deseo, excluir a quienes podrían ser mis referentes, o negar mi propia existencia.

³⁴ Ibidem.

A través del lenguaje, cada sociedad determina un modelo de hombre y otro de mujer que viene establecido por la historia y la cultura, dando lugar a los estereotipos sexistas que hombres y mujeres vamos asimilando inconsciente y sutilmente. Cuando somos niños y niñas mediante el proceso de relacionarnos con las demás personas (proceso de socialización), y en el proceso de aprendizaje, vamos asimilando inconscientemente el lenguaje que es la base de nuestro pensamiento y raciocinio. El lenguaje es la herramienta de comunicación humana más potente, a través de la cual se transmite el sexismo, que se define como el conjunto de actitudes y comportamientos que mantienen en situación de inferioridad y subordinación al sexo femenino y que está presente en las manifestaciones de la vida social y en todos los ámbitos de las relaciones humanas.³⁵

Por consiguiente, un lenguaje no sexista es aquel que:

No nos confunde con su mensaje.
Incluye y hace visible a ambos sexos.
Valora por igual a hombres y mujeres.
Le da la palabra a todo el mundo.

Medios de comunicación

La publicidad tal como la conocemos se crea hace unos 150 años y tiene como objetivo principal aumentar las ventas de un producto o servicio. Su influencia es innegable en las sociedades actuales y sus mensajes están cargados de simbolismos en los que las mujeres aparecen casi siempre asociadas a situaciones que, por lo general, no se corresponden con la vida real.

Desde los orígenes de la publicidad, la imagen y el cuerpo de la mujer han sido claramente explotados para vender productos, transmitiendo determinados mitos o modelos que varían de un extremo a otro, de manera que podemos encontrarnos desde mujeres agresivas a mujeres sumisas, cumpliendo un papel secundario en relación con el hombre.

En los anuncios de la publicidad aparece un elevado porcentaje de mujeres como amas de casa o como objetos sexuales separándolas del ámbito profesional, mientras que a los hombres se les excluye de lo familiar asociándoles siempre a ámbitos profesionales. De esta manera, se están reforzando roles y estereotipos,

³⁵ Diccionario de vocabulario referido a Género. 2011

que limitan las funciones de hombres y mujeres en la sociedad reduciendo sus oportunidades de realizar sus deseos y dirigir sus vidas libremente.³⁶

Trabajo

El trabajo se define como la suma de las aportaciones humanas que, junto a los recursos naturales, permite obtener los bienes y servicios que necesitan las personas. Tradicionalmente, los trabajos realizados para el mantenimiento de la especie y del entorno estaban considerados como actividad “natural” ejercida por mujeres, como algo que fluía de ellas sin esfuerzo, tiempo o conocimientos específicos; por eso, se decía que eran sus tareas o labores.³⁷

En las diferentes épocas y sociedades ha existido una división del trabajo en función del sexo que respondía a fenómenos sociales y culturales y cada sociedad marcaba lo que debía de hacer o no a través de pautas culturales.

Esta división del trabajo, que se acentúa a partir de la Revolución Industrial, consiste en que las mujeres se deben ocupar del trabajo doméstico y reproductivo, que tiene lugar en la casa, mientras los hombres deben desarrollar el trabajo que tiene lugar fuera de ella y que está remunerado.

En la actualidad, la división del trabajo por razón de sexo continúa vigente, puesto que siguen siendo las mujeres las responsables de la infraestructura familiar y del cuidado de las hijas y de los hijos, aunque paralelamente se han ido produciendo incorporaciones laborales con carácter remunerado.

Los principales problemas que tienen hoy las mujeres en el mercado de trabajo son:

- Altos niveles de segregación laboral por sexos. Se produce el efecto denominado “techo de cristal”. Las mujeres alcanzan puestos técnicos o administrativos y difícilmente acceden a categorías de dirección, control y supervisión.
- Diferencias salariales. El salario bruto anual medio en 2002 fue de Q 32.169,16 el caso de los varones y Q 22.767,56 para las mujeres trabajadoras. Esto supone que el salario promedio anual femenino es el 71,1% del masculino. Es necesario tener en cuenta otras variables laborales presentes en estas cifras como tipo de contrato, jornada, ocupación o antigüedad que influyen a la hora de la determinación del salario. La diferencia entre el salario medio y el más frecuente ocasiona una percepción errónea por parte de los usuarios de las cifras

³⁶ Caminando hacia la equidad: marco jurídico –político de los compromisos internacionales. Guatemala. Comité Beijing, Guatemala 2001.

³⁷ Ibidem.

salariales que parecen más altas si únicamente se observan los valores medios del salario.

- Mayor temporalidad.
- Mayor tasa de paro.
- Insuficiencia de servicios sociales de calidad y asequibles para la atención de los hijos o de las personas dependientes.
- Factores socioculturales y familiares que condicionan sus opciones formativas, de ocupación y de vida, dificultando su acceso al empleo, permanencia y desarrollo profesional.

Cuando una mujer se incorpora al mercado de trabajo, lo hace sin abandonar las responsabilidades familiares. Podemos abandonar las responsabilidades familiares. Podemos hablar del modelo de doble jornada y la doble exigencia donde la mujer debe de cumplir todos los papeles al mismo tiempo. Esto supone que un gran número de mujeres acarrea consecuencias físicas (estrés, sobrecarga), psicológicas (angustia, culpabilidad) y sociales (infravaloración del trabajo de las mujeres).

Las formas directas de discriminación laboral suelen ser residuales en los convenios colectivos.

Sin embargo, hay discriminaciones de carácter indirecto que son difíciles de detectar, porque hay que evaluar si de la aplicación de determinadas medidas se derivan efectos negativos para las mujeres con respecto a sus compañeros.³⁸

2.12 Presupuesto público con enfoque de género

La inexistencia de un enfoque de género dentro del Presupuesto de Ingresos y Egresos de la Nación, dificulta la identificación de programas, proyectos dentro de los distintos ministerios y secretarías, así como la información de cuánto invierte el Gobierno para reducir la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo, “no se trata únicamente de visualizar el presupuesto para mujeres, sino de un presupuesto que responda a políticas desde un enfoque de género. En general en los presupuestos, en los rubros para mujeres, estos no responden a las necesidades de ellas”.³⁹

Para la Unión Nacional de Mujeres Guatemaltecas (Unamg): “la voluntad política por promover el respeto de los derechos humanos de las mujeres se manifiesta

³⁸ Torres San Miguel, Laura y Anton Fernandez, Eva: Lo que usted debe saber sobre: Violencia de Género.

³⁹ Políticas públicas sobre mujeres y equidad de género en Guatemala 1985-2009

principalmente a través de la asignación presupuestaria”. En el 2003, la Seprem impulsó el diseño y la aplicación de un instrumento de clasificación del presupuesto. Éste buscaba que las entidades estatales utilizaran el módulo de formulación presupuestaria del Sistema de Contabilidad Integrada (Sicoín), para indicar cuáles estructuras presupuestarias estaban vinculadas a uno o varios de los nueve ejes de la política de la mujer.

2.13 Brechas que limitan la igualdad de género

A pesar de todas estas acciones formales, aun falta mucho para incluir de manera efectiva una dimensión de género en todas sus instituciones, políticas, procesos de planificación y de adopción de decisiones. Pero sobre todo el asignar los recursos necesarios para que puedan cumplir con su mandato y contar con la información estadística desagregada que permita el monitoreo de las acciones realizadas.⁴⁰

⁴⁰ Ibidem.

Capítulo III

Plan de acción

3. Identificación

3.1 Nombre del Proyecto

Módulo para la sensibilización de la equidad de género en el ámbito laboral, dirigido al personal de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos (Copredek) Sede Central, Ciudad de Guatemala.

3.1.1 Comunidad / Institución

Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos (Copredek)

3.1.2 Fecha de Ejecución de la Intervención.

Febrero a mayo del año 2012

3.2 Justificación

Históricamente, el acceso de las mujeres a la igualdad de derechos respecto del hombre ha sido, y sigue siendo, difícil. A través del impulso dado por el movimiento feminista, se ha avanzado notablemente hacia la igualdad de las mujeres y se ha profundizado en la democracia.

Hombres y mujeres necesitan reflexionar sobre los orígenes y consecuencias de la discriminación por razón de sexo, sobre todo porque ya no es posible creer que las desigualdades son “normales” y que las injusticias “siempre estarán ahí”. Las empresas y las administraciones públicas, cada una en su medida y en el desarrollo de sus actividades, deben y pueden participar en la creación de una sociedad equitativa.

Comprender la igualdad entre hombres y mujeres es nuestra meta no solo para nuestra marcha social y económica sino también para cimentar las relaciones humanas.

Copredek como una institución de promoción y protección de los derechos humanos requiere de personal capacitado en materia de derechos humanos, procurando contar con equipos de trabajo que tengan dominio temático y herramientas para la aplicación del enfoque de Derechos Humanos en el desempeño de su labor, potencializando destrezas, capacidades y habilidades, especialmente en cuestión de relaciones humanas.

3.3 Acciones previas

En el mes de enero del presente año el departamento de Recursos Humanos de COPREDEH realizó un estudio de diagnóstico de necesidades e intereses de capacitación en sus respectivas áreas de acción, dicho diagnóstico se elaboró como parte de las funciones inherentes de ese departamento.

En ese sentido, el presente plan, se elaborará como complemento del realizado por el de Recursos Humanos y con ello se pretende colaborar a la actualización e implementación del Plan de Capacitación para el personal de Coprekeh sede central.

3.4 Objetivo General

Contribuir a ampliar conocimientos y a fortalecer el proceso de concientización y sensibilización acerca de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en las instituciones públicas con la elaboración y socialización de un módulo para la equidad de género.

3.4.1 Objetivos Específicos

Elaborar un módulo para la sensibilización de la equidad de género en el ámbito laboral dirigido a los colaboradores de la Coprekeh sede central.

Socializar el módulo para la sensibilización de la equidad de género en el ámbito laboral al personal de Coprekeh.

3.5 Metas

Socializar el módulo para la sensibilización de la equidad de género con los setenta y cuatro colaboradores que conforman la sede central de la Comisión.

Reproducir tres módulos los cuales se dejarán, uno en el Departamento de Recursos Humanos y dos el Departamento de Educación, esto con el fin de que sean socializados en las demás sedes de la Comisión.

3.6 Cronograma de actividades

A continuación se detalla cada una de las actividades realizadas durante el tiempo del proceso del Ejercicio Profesional Supervisado EPS en la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos (Coprekeh) Sede Central.

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	MARZO 5 SEMANAS					ABRIL 5 SEMANAS					MAYO 5 SEMANAS						
		5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
1 Reunión con la Licda. Brenda Justiniano y Licda. Verónica Tobar, para acordar lo que requiere la Comisión después de la intervención	Epesista y Coordinadoras de la Comisión				X	X												
2 Preparación del informe de hallazgos encontrados en la Comisión	Epesista						X											
3 Elaboración de plan de acción solicitado por la Comisión	Epesista						X											
4 Presentación del módulo impreso al Depto. de Recursos Humanos y Depto. de Educación y Cultura de Paz	Epesista y Coordinadora de la Comisión									X	X							
5 Socialización del módulo a los colaboradores de la Comisión	Epesista y colaboradores											X						
6 Socialización del módulo a los colaboradores de la Comisión	Epesista y Colaboradores												X	X				
7 Socialización del módulo a los colaboradores de la Comisión	Epesista y colaboradores														X	X		

3.7 Recursos

3.7.1 Humano

- Asesoras
Coordinadora del Departamento de Educación y Cultura de paz
Coordinadora del Departamento de Recursos Humanos
Departamento de Recursos Humanos
- Epesista
Edna García
- Personal administrativo

3.7.2 Financieros

Los gastos que serán sustentados por la Comisión Presidencial Coordinadora de la política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos son los siguientes:

No.	Recursos Materiales	Gasto
1.	Papel bond tamaño carta	Q.100.00
2.	Fotocopias	Q.100.00
3.	Tinta para impresora e impresiones	Q.100.00
	Total de gastos	Q. 300.00

Gastos sustentados por la epesista:

No.	Recursos Materiales	Gasto
1.	Papel bond tamaño carta	Q. 100.00
2.	Fotocopias	Q. 75.00
3.	Tinta para impresora e impresiones	Q 200.00
	Total de gastos	Q. 375.00

CAPÍTULO IV

4. Sistematización de experiencias

El día miércoles quince de febrero del año dos mil doce, la epesista se presentó a la oficina de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos –**COPREDEH**-, a dejar la carta dirigida a la Licda. Verónica Tobar coordinadora del departamento de Educación, quien me indicó que debía esperar la resolución a la solicitud, al tener la confirmación para realizar la intervención, la Licenciada Tobar me orientó de cómo se realizarían los diferentes procesos para la elaboración de mi Ejercicio Profesional Supervisado (EPS), requisito solicitado por la Universidad de San Carlos de Guatemala. El día jueves 15 de marzo la Licda. Tobar me indicó que formaría parte de la oficina de Educación y Cultura de Paz en la cual elabore diferentes actividades para el proceso de mi Ejercicio Profesional Supervisado (EPS).

4.1 Proceso del Diagnóstico

Este proceso se inicia el día miércoles quince de febrero del año dos mil doce, entregando una carta de petición para realizar el ejercicio profesional supervisado EPS a la secretaría del departamento de Recursos Humanos de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos, la cual fue recibida y autorizada diez días después de la entrega, el mismo martes veintinueve de febrero se le indica al epesista que para desarrollar su respectivo proyecto, trabajará en conjunto con la Licda. Brenda Justiniano quien es la encargada de capacitaciones del departamento de Recursos Humanos y con el departamento de Educación siendo la encargada la Licenciada Verónica Tobar.

La coordinadora del Departamento de Recursos Humanos Licda. Leiva inicia una serie de cuestionamientos sobre cómo se trabajaría el proyecto del epesista; la coordinadora de capacitaciones Licda. Justiniano muestra al epesista cada una de las áreas que integran la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos.

La epesista inicia con la recolección de información para la elaboración de su plan para el diagnóstico donde platica con la Licenciada Verónica Tobar sobre los aspectos a necesitar durante dicho cuestionamiento, se le otorga a la epesista varias fuentes de información, afiches, trifolios, videos, diapositivas, documentos en PDF con información de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos, módulos educativos, un plan de capacitación elaborado en el año 2012, un memorial de labores realizado por la

COPREDEH, guías informativas de equidad de género y el papel de la mujer indígena, comunicados y boletines, todos estos realizados por la Copredeh.

Se utiliza como fuente de apoyo el folleto Derechos Humanos y Equidad de Género, para recolección de información sobre lo que se desea trabajar en el Ejercicio Profesional Supervisado EPS.

La Licda. Justiniano inicia una capacitación previa al epesista sobre cada una de las actividades a las que se dedica la COPREDEH, para empezar a socializar se trabaja una mesa temática donde están presentes la Licenciada Verónica Tobar y la epesista quienes hablaron de varios temas y de las actividades que desean que la epesista realice dentro de su proyecto, entre estos se le solicita colaborar en la elaboración de un diagnóstico de capacitaciones para el personal de la COPREDEH sede central, asesorada por la Licenciada Brenda Justiniano, quien orientó a la epesista de cómo debía de ser el ordenamiento de los documentos para este proyecto. Para continuar con la recolección de datos para la elaboración del plan del diagnóstico se solicita a las oficinas de recursos humanos y a la de educación información de anteriores planes de capacitación.

La epesista obtuvo una serie de datos para la elaboración del plan para el diagnóstico, la Licenciada Justiniano proporcionó un diagnóstico de necesidades de capacitación realizado en el mes de enero del año dos mil doce por el departamento de recursos humanos para tener un ejemplo de lo que estaban solicitando; se verifica dentro de los manuales digitales todo lo que se refiere a programas de la comisión, misión, visión, metas, intereses de la misma y se le proporcionan al epesista como medio de ayuda para la finalización de su diagnóstico, para verificar las carencias de la COPREDEH el estudio fue mucho más amplio pues se debía de revisar cada una de las carencias encontradas paso a paso pues al implementarse como mecanismo de estudio podían no ser lo esperado por la COPREDEH ni por la epesista, se realizó una encuesta, de la que se obtuvo mayor resultado sobre las carencias, luego se entrevistó a varios de los colaboradores de la comisión donde ellos expusieron lo que ellos observaban en el desarrollo de las capacitaciones que realizaba recursos humanos .

Luego la epesista dio a conocer diez carencias encontradas en el diagnóstico que se realizó, dándolas a conocer a las Licenciadas Verónica Tobar y Brenda Justiniano, de las cuales se escogió solo un tema y los otros quedaron como fuente de apoyo al diagnóstico, estas carencias se discutieron en una mesa temática implementada por la licenciada Justiniano, y de inmediato se inició el estudio de cada de la misma para tener una visión positiva de lo que se esperaba con este estudio dirigido hacia esta carencia; con el problema ya seleccionado dentro de la comisión y la epesista se inició con la observación hacia la propuesta

del plan de acción a trabajar, este fue elaborado por la epesista quien fue guiada por su asesor y la Licenciada Verónica Tobar.

4.2 Relación del fundamento teórico respecto del problema solucionado

Con base a lo que fue el análisis de cada uno de los temas que se debían de trabajar, se observó que durante la búsqueda de información para la realización del esquema de trabajo, se requería información al tema de la equidad de género, en efecto se encontró que es un tema de actualidad, de problemática poblacional, tanto nacional como internacional, se observó que dentro de los efectos del mismo la fundamentación teórica está muy mencionada como problema pues la desigualdad forma en cierto modo parte del diario vivir de las personas dentro de Guatemala y cabe mencionar que del mundo entero, a pesar de todo se hace notar que la desigualdad de género en efecto es un problema imparables, pero la discriminación es un fenómeno que afecta a la población en general y mayormente a las mujeres.

La temática es muy extensa pero su contenido es de un grado bastante amplio y criticado para su estudio pues al iniciar la elaboración del mismo se entrevistó a varios colaboradores de la Comisión y se observó que el tema es de dominio popular para quienes lo conocen y para quienes lo desconocen ni siquiera se preocupan por investigar un poco más de este; la desigualdad de género que se da en el área laboral, por lo que se encaminó la epesista en búsqueda de información de una colaboradora de la Comisión que en algún momento haya sentido desigualdad, encontrando que una secretaria indicó que ella no participaba en ninguna capacitación de la Comisión porque nunca la tomaban en cuenta con la excusa que nunca había cupo para ella.

Al seguir buscando información uno de los colaboradores de la Comisión indicó que no todos tenían dominio del tema de derechos humanos ya que solo un grupo seleccionado tenía el privilegio de asistir a capacitaciones que organizaba el departamento de recursos humanos y los únicos que asistían eran los más allegados a la presidenta de la Comisión.

De todas estas experiencias se fueron tomando en cuenta ciertos temas de apoyo para la realización de la temática del proyecto a presentar, de esto nace también la iniciativa de buscar las leyes o decretos que ampararían este tema al momento de presentarlo, se busca por medio de la biblioteca y de forma virtual leyes y decretos que ampararan la equidad de género en las instituciones públicas y solo se da una interrogante la cual es que en la Constitución Política de la República de Guatemala en el **Título II, Derechos Humanos, Capítulo I, Derechos**

Individuales en su Artículo 4.- dice: Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí, entonces porque en las instituciones públicas hay tanta desigualdad, ya sea porque uno de los colaboradores entro por recomendación de alguien muy importante, es lamentable este hecho ya que no miden capacidades y conocimientos de alguien que si está apto para el puesto vacante.

4.3 Socialización de los resultados

Respecto a la opinión de los resultados del proyecto del Ejercicio Profesional Supervisado y el trabajo elaborado por la epesista fue notorio y a la vez bastante satisfactorio para los integrantes de la Comisión Presidencial, pues junto con ellos se fue trabajando el material, hubo algunos desacuerdos respecto al mismo pues hubo momentos de tensión respecto a lo que se estaba trabajando, la Licenciada Brenda Justiniano siempre buscó que todo quedará perfecto y se hacían las revisiones necesarias a algún documento redactado desde el inicio de el diagnóstico, cuando se inició con el proyecto la Cruz Roja Guatemalteca coordinó una capacitación de primeros auxilios solo para el departamento de recursos humanos preguntándome por qué solo a ese departamento, el informe fue posteriormente redactado por la epesista quien tomo nota de todo lo que aconteció dentro de la institución, el primer informe fue rechazado muchas veces pues no estaba completa la información.

Se socializó con todos los departamentos de la comisión que en total son diecisiete, lo primero que se hizo fue que participaran y dieran a conocer cómo se sentían dentro de la institución, cómo es que habían llegado ellos allí y si ellos creían que existiera alguna preferencia para cierto colaborador de la comisión, en un momento de tensión uno de los colaboradores dijo que él estaba allí porque su papá era amigo de la presidenta de la comisión y que él sentía que todos lo trataban diferente por la misma situación, por lo mismo él no procuraba ayudar a los demás ya que se sentía rechazado él fue quien ayudo a la epesista a la elaboración de su investigación, dentro de la comisión se dejó un trabajo bien elaborado y mecánicamente estructurado, con base a lo que fue la dinámica del proyecto, se obtuvo por bien la toma de fotos de las diferentes áreas de la comisión.

Se realizaron las actividades programadas, todo fue previamente planificado y estudiado de lo cual todo salió tal como se esperaba por las asesoras de la epesista dentro de la institución.

4.4 Logros con la metodología experimentada

De todo lo estudiado y adquirido se le entregó a la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos, material didáctico para impartir charlas a los colaboradores regionales sobre la equidad de género en el ámbito laboral, se entregó un módulo educativo de cómo capacitar a los trabajadores de las instituciones públicas para promover la equidad de género, también se realizó un informe de todo lo realizado en la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos, con el módulo se motivó a los colaboradores a no excluir a ninguno de sus compañeros y ser más fraternales entre sí.

4.5 Aspectos que se pueden generalizar a otras instituciones o comunidades

Se pudo observar que del tema trabajado como proyecto del Ejercicio Profesional Supervisado EPS, se puede llevar como estudio a las demás dependencias del Estado, las cuales velan por que se respeten los derechos humanos y laborales, Copredeh tiene a su cargo la divulgación y la promoción de los derechos así como el cumplimiento de los mismos en el ámbito laboral, este módulo se podría implementar como método de estudio también en los establecimientos educativos públicos y privados que integran el país, se puede implementar una campaña a las áreas rurales del país donde COPREDEH tiene más sedes y están más vulnerables al trato desigual.

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Departamento de Pedagogía
Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos
Asesor Lic. Guillermo Arnoldo Gaytán Monterroso



42

Módulo para la sensibilización de la equidad de género en el ámbito laboral, dirigido al personal de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos (Copredh) Sede Central, Ciudad de Guatemala.

Compiladora: Edna Violeta García Cachupe

Guatemala., marzo de 2012

Módulo para la sensibilización de la equidad de género en el ámbito laboral



Epesista: Edna Violeta García Cacheupe



Índice

Parte I	
Conceptos básicos de la perspectiva de género	
Parte II	
Equidad de género y no discriminación en las relaciones laborales	
Parte III	
Aplicación de los principios de Equidad y no discriminación para modificar las relaciones laborales entre mujeres y hombres	

¿Qué pretende este módulo?

Reflexionemos un momento...

¿Se producen discriminaciones por razón de sexo en la administración pública?

¿Sabríamos identificarlas?

¿Conocemos algún caso?

En el discurso dominante (la opinión pública, los medios de comunicación...) se tiende a idealizar la situación de las trabajadoras de las administraciones públicas. Las principales constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso, y la mayor presencia numérica femenina en este sector, contribuyen a reforzar la idea de que no existe desigualdad (lo que denominamos el "espejismo de la igualdad").

Sin embargo, la realidad nos demuestra que persisten discriminaciones que se manifiestan en la menor presencia de las mujeres en puestos de poder y toma de decisiones, en desiguales retribuciones, en la persistencia de situaciones de violencia de género en sus diferentes formas, en dificultades para ejercer el derecho a conciliar la vida personal, laboral y familiar, etc. Todo ello pone de manifiesto que la igualdad efectiva está lejos de ser lograda.

- Cabe añadir que la administración pública, no es ni más ni menos que el "espejo" de la sociedad actual, por lo que no debe sorprendernos que dichas prácticas discriminatorias se reproduzcan en este ámbito, aunque de forma más "soterrada".

Estas circunstancias hacen que aún hoy se produzcan situaciones de discriminación por razón de sexo que si no se analizan, si no se destacan, pueden ocultarse fácilmente tras el velo de la neutralidad de los procesos administrativos. En un entorno laboral como la administración pública, las situaciones de discriminación por razón de sexo son mucho menos explícitas, por lo que es necesario un esfuerzo adicional para "destaparlas". Sólo un mayor conocimiento y un análisis desde la perspectiva de género de todos los factores de desigualdad que operan en nuestra sociedad, y por ende, en el mercado laboral, nos permite identificar, cómo bajo actuaciones o intervenciones "aparentemente neutras", se esconden posibles sesgos que, de forma invisible, están contribuyendo a mantener la desigualdad entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO I

Conceptos básicos de la perspectiva de género

- **Objetivo**

Incrementar los conocimientos que el personal de COPREDEH tiene sobre la perspectiva de género, en particular los principios de equidad e igualdad de género y no discriminación.

- **Conceptos**

1.1. Género y perspectiva de género

1.2. Construcción social del género

Asignación del género

Orden social de género

Estereotipos de género

1.3. El poder en las relaciones de género

Poder de dominio

1.4. Cambios en el orden social de género

Eliminar la discriminación y de construir

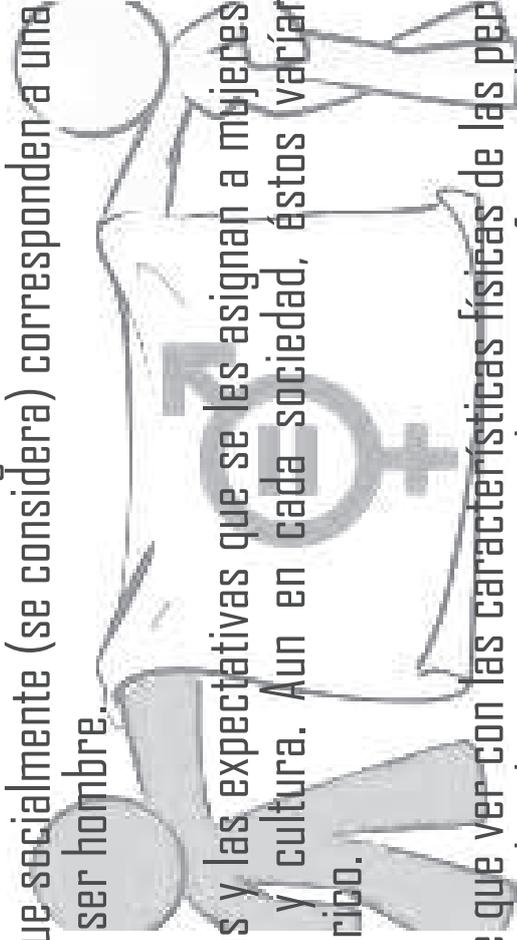


Para explicar la desigualdad y la discriminación que se presentan entre hombres y mujeres, las y los especialistas en el tema han establecido conceptos como género y perspectiva de género.

Género: es el significado que se le da a la diferencia sexual en la sociedad. Son las responsabilidades, los valores, los gustos, los temores, las actividades y las expectativas que socialmente (se considera) corresponden a una persona por el hecho de ser mujer o ser hombre.

49

- Los significados y las expectativas que se les asignan a mujeres y hombres varían en cada sociedad y cultura. Aun en cada sociedad, éstos varían de acuerdo con el momento histórico.
- El género tiene que ver con las características físicas de las personas, —identificando si son mujeres u hombres—, pero también se refiere a los contenidos que cada sociedad da a sus propios conceptos sobre lo femenino y lo masculino.



Actividades

Escribe tres características por las que identificas si una persona es mujer y tres características si es hombre

Mujer	Hombre
1.	1.
2.	2.
3.	3.

Perspectiva de género

- Para analizar las relaciones sociales, las y los especialistas construyen teorías que incluyen conceptos y metodologías que permiten dar coherencia a lo que se busca explicar.
- Aunque existen métodos para estudiar el comportamiento social de acuerdo con el sistema de clases o la etnia, hasta hace pocas décadas no se había desarrollado una teoría que se dedicara a analizar particularmente las relaciones entre mujeres, entre hombres o entre mujeres y hombres.



- Por eso se crearon la teoría y el concepto de género. Su visión nos permite analizar las relaciones humanas, tomando como principio los contenidos que se otorgan a lo masculino y a lo femenino, llegando a la comprensión de cómo esto impacta a las personas.
- Al no existir posturas teóricas para reflexionar sobre este aspecto específico, se tendía a pensar que los asuntos y los problemas relativos a las relaciones entre mujeres y hombres o entre las mismas mujeres y los mismos hombres, eran asuntos naturales que no había por qué cuestionar ni cambiar.
- La perspectiva de género, al explicar la desigualdad social entre mujeres y hombres, tiene también un contenido político: pretende crear alternativas para que estas relaciones sean justas, igualitarias y en libertad.

ACTIVIDAD

Dinámica: "Un puntito aventurero" .

Objetivo: Analizar la forma unidimensional en que somos educadas y educados para estudiar la realidad. Al mismo tiempo, invita a las y los participantes a imaginar las diferentes formas de observar la realidad e introducir en ella a la perspectiva de género.

Construcción social del género

El género se construye socialmente durante la vida de una mujer o un hombre. En este proceso influyen todas las instituciones sociales que, al mismo tiempo, van creando contenidos sobre lo masculino y lo femenino.

Es un proceso que actúa directamente en las personas pero que también se forma en espacios sociales como la familia, las instituciones de gobierno y las leyes.



Asignación de género

Desde el momento en que una persona es concebida y se desarrolla en el vientre de la madre, las y los profesionales de la medicina y familiares cercanos determinan si es niña o niño, de acuerdo con las características que observan en su cuerpo. Esta asignación involucra ciertas expectativas y se traduce en un trato diferenciado que va formando socialmente a esa persona como mujer

u hombre, tales como:

- ❖ Asignar colores de ropa distintos para las niñas y para los niños.
- ❖ Esperar que se comporte de una manera o de otra, dependiendo de su género.
- ❖ Promover la destreza física en los varones, asumiendo que deben ser hábiles y fuertes, como muestra de masculinidad; mientras que en las mujeres se fomenta la dulzura y la pasividad, con el argumento de que las niñas son así y que, de lo contrario, perderán su feminidad.
- ❖ Valorar de manera distinta el estado civil de una mujer o un hombre jóvenes.
- ❖ Esperar que la abuela siempre cuide de las o los nietos; no así el abuelo ni el padre.

Éstas y otras prácticas, valores y creencias van conformando el género de las personas. Las expectativas de género se van reforzando y varían durante el ciclo de vida. Socialmente, existen referencias sobre lo femenino y sobre lo masculino, esperando cosas distintas de una niña, un niño, una o un adolescente, una persona mayor o un hombre o una mujer.



ACTIVIDAD

¿Alguna vez has sentido que te exigen hacer algo que tu no quieres, relacionado con el hecho de ser hombre o mujer?

En caso afirmativo, ejemplifica:

Orden social de género

El hecho de saber cómo ser mujer o cómo ser hombre no es un asunto natural ni instintivo. En las diversas relaciones e instituciones sociales, se enseña qué es lo que corresponde ejercer a cada género. Más aún, se puede sancionar a una persona por no realizar lo que se demanda al ser mujer u hombre.



Estereotipos de género

Por medio de las instituciones, los espacios y las relaciones sociales se construyen las ideas sobre lo femenino y lo masculino. En la vida cotidiana, ello se traduce en generalizaciones que se adoptan como certezas sobre la manera en que se debe comportar y relacionar un hombre o una mujer.

A estas ideas preconcebidas se les ha denominado estereotipos de género. Éstos tienen sentido en una forma de pensamiento en la que poco se cuestiona y se reflexiona sobre las relaciones y la identidad. Se asumen algunas ideas como ciertas y existentes desde siempre; es decir, no se cuestiona el porqué de las cosas ni desde cuándo fueron establecidas.

En la teoría de género, mantener un pensamiento crítico y una conciencia histórica clara es fundamental para entender las relaciones sociales.

El poder en las relaciones de género

Los estereotipos de género corresponden a una idea de cómo se debe organizar toda la sociedad. Este orden responde principalmente a la imposición de quienes ocupan los espacios de decisión y de poder.

En la historia social se puede observar que las relaciones de género han estado marcadas por un tipo de poder que se sostiene mediante la dominación de un género sobre otro.

- La Organización de las Naciones Unidas (ONU), luego de amplios estudios para conocer la situación de las relaciones de género, afirma que en la actualidad ningún país trata con igualdad a mujeres y a hombres. Reconoce que las mujeres se encuentran en una condición de desigualdad que trae como consecuencia situaciones de discriminación, de exclusión, de marginación y de explotación. Estas circunstancias se ven agravadas al combinarse otras condiciones como la clase social, la etnia, la edad, la situación de salud, entre otras.



➤ Los distintos estudios de la ONU que justifican convenciones, declaraciones y conferencias mundiales relativas a los derechos humanos —en particular los de las mujeres— parten de reconocer que la discriminación por sexo es producto de relaciones históricamente desiguales entre géneros.

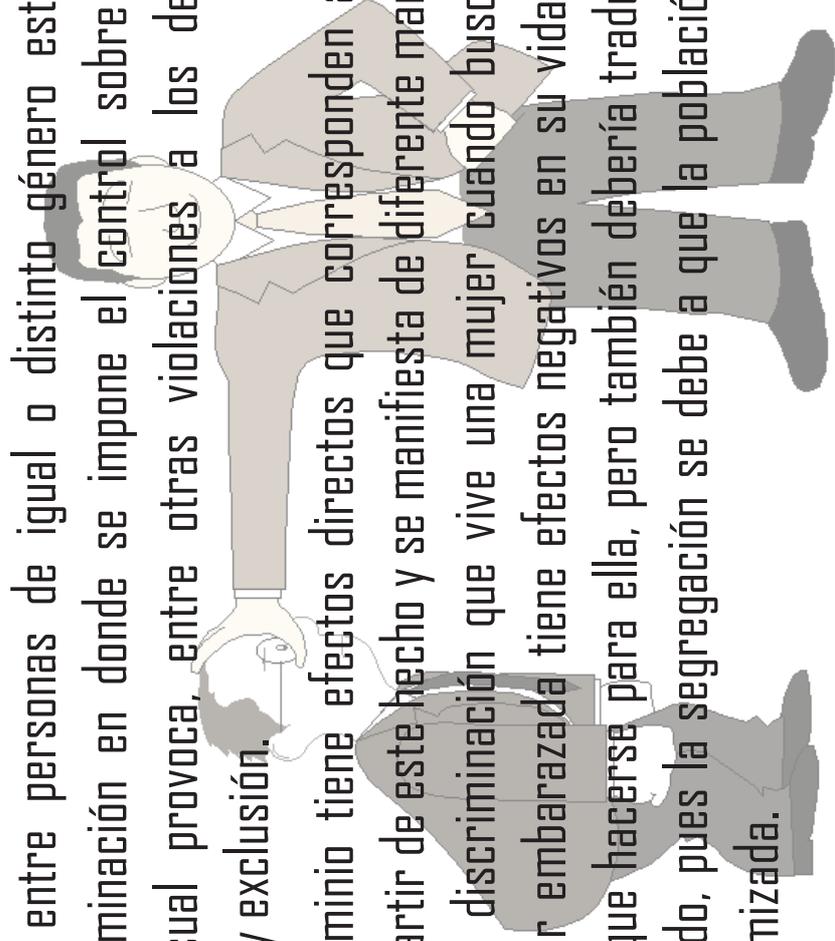
A pesar de ello, por ser ésta una situación históricamente construida, se tiene la convicción de que es posible establecer nuevas relaciones sociales de género en las que, reconocer las diferencias no se traduzca en desigualdad.



Poder de dominio

Las relaciones entre personas de igual o distinto género están marcadas por poderes de dominación en donde se impone el control sobre la vida de otras personas, lo cual provoca, entre otras violaciones a los derechos humanos, discriminación y exclusión.

El poder de dominio tiene efectos directos que corresponden a un orden social establecido a partir de este hecho y se manifiesta de diferente manera en cada caso. Por ejemplo, la discriminación que vive una mujer cuando busca empleo y se le solicita no estar embarazada tiene efectos negativos en su vida; la reparación de daños tendría que hacerse para ella, pero también debería traducirse en cambios sociales de fondo, pues la segregación se debe a que la población femenina, como género, es minimizada.



ACTIVIDAD

Dinámica: "Yo soy una mujer, yo soy un hombre".

Objetivo: introducir a los participantes en la reflexión sobre el ser mujer y el ser hombre, partiendo del propio concepto que tienen de sí mismas y mismos como pertenecientes a cada género.

Tomando en cuenta que la perspectiva de género parte de que las relaciones sociales se construyen y cambian a lo largo de la historia, es posible formular propuestas para modificar lo que va en contra de los derechos y las libertades fundamentales.

Muchas familias viven diversos tipos de violencia relacionados con el poder de dominio de género. Las propuestas para la equidad significan cambiar aquello que la propicia; lo que no significa, de ninguna manera, la desaparición de la familia. En tanto la violencia es una forma de atentar contra la dignidad de las personas, se propone eliminar todas sus manifestaciones, pues su existencia implica formas de discriminación que no deben ser toleradas. Las relaciones, por lo tanto, tendrán

que construirse bajo nuevos criterios, permitiendo el respeto a las diferencias y a la dignidad de todas y todos. Por otro lado, deconstruir es el proceso por el cual se suprimen o modifican algunos contenidos o formas de un objeto, de una costumbre o de una práctica, considerados no funcionales. En este caso, abordando los derechos de igualdad y no discriminación, deconstruir determina eliminar únicamente las partes que van en su contra.

Siguiendo el ejemplo propuesto, se considera que la familia, como institución o espacio social de relaciones, se debe mantener, pero elementos negativos como la violencia deben eliminarse. Pueden proponerse cambios en donde la distribución de obligaciones —por ejemplo de crianza— no sean exclusivas de un solo género. En este caso, se deconstruye la concepción tradicionalista de la familia modificando únicamente ciertos elementos de ella.



ACTIVIDAD

¿Alguna vez has sentido que te exigen hacer algo que tu no quieres, relacionado con el hecho de ser hombre o mujer?

En caso afirmativo ejemplifica:

CAPÍTULO II

Equidad de género y no discriminación en las relaciones laborales

Objetivo:

Analizar las relaciones de género en el ámbito laboral y reflexionar sobre éstas desde una perspectiva de equidad de género.

Conceptos

2.1. Igualdad y diferencia

- ✓ Igualdad
- ✓ Diferencia
- ✓ La diferencia y su relación con la igualdad

2.2. Equidad de género

2.3. División sexual del trabajo

2.4. Norma y realidad

RECORDATORIO

Recordatorio del Módulo 1:

- En el anterior módulo se explicó cómo el concepto de género y la perspectiva de género permiten hacer un análisis de las relaciones sociales al reconocer los significados que se le asignan a la diferencia sexual de todas y todos.
- Se analizó también cómo se construye la identidad de género, cómo se vincula este proceso entre las personas, la sociedad y sus instituciones. Además se afirmó que la identidad de género corresponde a un orden social particular.
- En este Módulo 2 se proporcionarán elementos para analizar, desde la perspectiva de género, a las instituciones y, de manera particular, a las relaciones de trabajo. Para ello se deben tener presentes algunos conceptos importantes:
 1. Igualdad y diferencia.
 2. Equidad de género.
 3. División sexual del trabajo.
 4. Diferencias entre la norma y la realidad.

Igualdad y diferencia

Para eliminar los criterios de esclavitud y los privilegios de las sociedades anteriores a los estados modernos, es fundamental el principio de igualdad.

Igualdad: Es un valor al que se aspira como guía de las relaciones sociales y un principio desde el cual se norman tales relaciones.

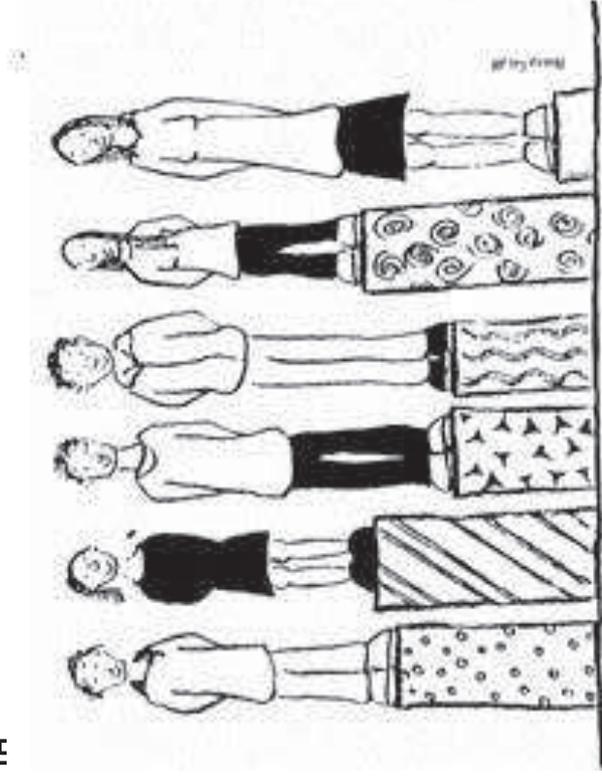
La igualdad es un término normativo, perteneciente a las leyes. Quiere decir que o diferente debe ser respetado y tratado como igual. Siendo ésta una norma, no basta con decirlo, sino que es indispensable su aplicación en lo cotidiano; de vulnerarse, sería necesario sancionar y reparar los daños.

Diferencia: Es un hecho en la identidad de las personas. Es posible describir las diferencias individuales y su influencia en las relaciones sociales.

La diferencia es un término que describe. Quiere decir que, de hecho, entre las personas hay diferencias, que la identidad de cada persona está dada, precisamente, por sus diferencias y éstas deben ser respetadas y defendidas para que el principio de igualdad no sea violado.

La diferencia y su relación con la igualdad

A veces se piensa que si se reconocen las diferencias se atenta contra la igualdad; entonces se afirma que respetar y atender a aquellas es actuar de manera discriminatoria



Otras veces se piensa que el principio de igualdad no se respeta, que no vale la pena exigir que se cumpla y, por lo tanto, que es mejor no hablar de éste sino sólo describir las diferencias.

Se han distinguido cuatro principales manifestaciones de las diferencias que nos pueden ayudar para analizar a las relaciones de género:

1. Indiferencia: en esta situación, las diferencias son ignoradas. No se les da ningún valor positivo ni negativo, simplemente no se reconocen. Al hacerlo, los conflictos que puedan surgir en las relaciones sociales quedan sujetas a la fuerza que cada persona tenga, a la ley de la o el más fuerte.

2. Distinguir las diferencias: aquí, algunas identidades son altamente valoradas por ciertas características, mientras que a otras se les considera poco valiosas. Esta clasificación de identidades se traduce en desigualdades y discriminación, donde sólo algunas personas obtienen privilegios.

3. Uniformarlas: en este caso, las diferencias se anulan. Sin embargo, como es imposible no contar referencia alguna, incluso mínima de las personas, se construye un tipo de identidad considerada normal, con ciertas características particulares.

Quienes no cumplan con una de ellas serán discriminadas o sólo tendrán derechos si se asemejan a las características de lo considerado normal.



4. Valoración: todas las diferencias son reconocidas con el mismo valor. No se abandonan las diferencias a la ley de la o el más fuerte ni se protege únicamente a un grupo; se reconoce a todas y a todos, dando la seguridad necesaria, alcanzando el derecho a la igualdad.

ACTIVIDAD

Cuál de las formas antes mencionadas crees que corresponde a tus relaciones? Ejemplifica

El trabajo: _____

La familia: _____

La calle: _____

Equidad de género

El principio de igualdad ha sido fundamental para la definición de los derechos humanos. La igualdad, —acompañada de la libertad— es tema central de todas las convenciones internacionales de derechos humanos y está determinada en las leyes de nuestro país.

Sin embargo, en los últimos 30 años se ha reconocido que tener el principio de igualdad escrito en las leyes no es suficiente para eliminar la discriminación. Por esta razón se han formulado nuevas normas para sancionarla por todos sus motivos, entre ellos se incluye el sexo, la edad y —en las leyes nacionales— el género.



Se desarrollaron indicadores, acciones, proyectos y planes que reconocen la situación

específica de cada grupo social, con el fin de identificar sus necesidades y de satisfacer las condiciones para cada uno (a), eliminando la discriminación y permitiendo la igualdad.

En este sentido, la equidad es principio y herramienta que marca pautas para alcanzar la igualdad. Como en las leyes la equidad no es sinónimo de igualdad ni la sustituye, entonces se distingue a la igualdad de género de la equidad de género.

76 Esta última es la herramienta que suprime la discriminación y permite acceder a la igualdad. Define criterios e indicadores que reconocen prácticas y hechos discriminatorios, para traducirlos en acciones que los eliminen y, a su vez, construyan condiciones para valorar positivamente lo que antes era motivo de discriminación.

Algunas acciones producidas desde criterios de equidad son las afirmativas.

ACTIVIDAD

Dinámica: "El muro de la satisfacción de las necesidades básicas".

Objetivo: reflexionar sobre las relaciones de poder en la sociedad para comprender cómo determinadas condiciones (edad, etnia, situación económica, salud física o mental, género, etcétera) implican que algunas personas tengan mayor posibilidad que otras de satisfacer plenamente sus derechos.

También identificar la forma en que el poder y los privilegios repercuten en las relaciones sociales y de género.

División sexual del trabajo

En el módulo anterior mencionamos cómo se va creando una identidad de género diferenciada entre mujeres y hombres. Por ejemplo, a las primeras se les permite manifestar emociones como la ternura, aunque se les prohíbe expresar su enojo; mientras que a los segundos se les impulsa para desarrollar su destreza física, evitando otras capacidades como la crianza de los hijos.

También se afirmó que estas diferencias no sólo tienen un impacto en la vida de cada persona sino que reflejan cómo se conforma toda una sociedad. A esto se le denomina **orden social de género**.

La diferencia en el desarrollo de capacidades y expectativas impuestas para mujeres y hombres tiene un efecto evidente en el trabajo. Este se organiza acorde al orden social, creando una división de acuerdo con la diferencia sexual y los significados que cada sociedad le asigna.

A este hecho lo denominamos **división sexual del trabajo**, pues las representaciones que se hacen desde los cuerpos sexuados se traducen en exigencias de actividades diferentes entre mujeres y hombres.

Esta división, considerada hace muchos años como natural, impidió que las mujeres pudieran trabajar fuera de su casa y que su labor fuera remunerada. Creó espacios muy limitados por el género: unos altamente femeninos relacionados con la crianza y los cuidados de las personas, y otros, casi exclusivamente masculinos, como las posibilidades de estudio o el derecho a la ciudadanía.

La división sexual del trabajo organizó a la sociedad en dos ámbitos: uno que se nombró de lo privado y otro de lo público. Se justificó con argumentos relativos al género: las mujeres no podrían ser ciudadanas por tener la capacidad biológica reproductiva; sino que sólo valdrían socialmente por dedicarse a las labores de la casa, es decir, a la crianza y a la reproducción.

Se consideró que este trabajo reproductivo era tan elemental que no tendría por qué ser remunerado. La familia se sostendría mediante la retribución que el hombre obtuviera de su trabajo fuera del hogar.

ACTIVIDAD

La exigencia del examen de ingravidez para que una mujer acceda a ciertos trabajos es un acto discriminatorio que nuestra sociedad todavía no prohíbe ni sanciona.

¿Reconoce alguna otra situación de discriminación por género que no esté garantizada en el Derecho y la sociedad?

Norma y realidad

El reconocimiento de la desigualdad entre mujeres y hombres ha llevado a establecer en todas nuestras leyes que esa igualdad es un principio básico que debe estar presente en todas las acciones de gobierno y en todos los ámbitos de la sociedad.

Sin embargo, la declaración de esta igualdad no se traduce en cambios inmediatos en la realidad social, por lo que ha sido necesario prohibir la discriminación y, en su caso, sancionarla.

81 Para que los principios normativos de igualdad y no discriminación sean efectivos, se ha intentado impulsar acciones afirmativas bajo criterios de equidad de género que vayan deconstruyendo todas aquellas prácticas, ideas y acciones que limitan el ejercicio pleno de los derechos; sobre todo de las mujeres, pues en el actual orden social de género son éstas a las que principalmente se discriminan y excluyen.

En cada ámbito es necesario reconocer cuál es el marco normativo, analizarlo desde el principio de igualdad de género y, a su vez, reconocer las necesidades actuales que permitan desarrollar acciones positivas para la igualdad.



CAPÍTULO III

Aplicación de los principios de Equidad y no discriminación para modificar las relaciones laborales entre mujeres y hombres

Objetivo

El personal aplicará los conocimientos concluidos en las dos sesiones anteriores mediante propuestas metodológicas para reconocer situaciones de desigualdad y discriminación de género en el ámbito laboral, así como para desarrollar propuestas y acciones de equidad.

Conceptos

- 85 3.1. Análisis de género en las relaciones laborales
- 3.2. Aplicación de los principios de igualdad de género, no discriminación y equidad
- 3.3. Propuestas de aplicación de los principios de igualdad de género y no discriminación, para mejorar las relaciones laborales entre mujeres y hombres
- 3.4. Evaluación final y conclusión del curso taller

RECORDATORIO

Recordatorio del Módulo 2:

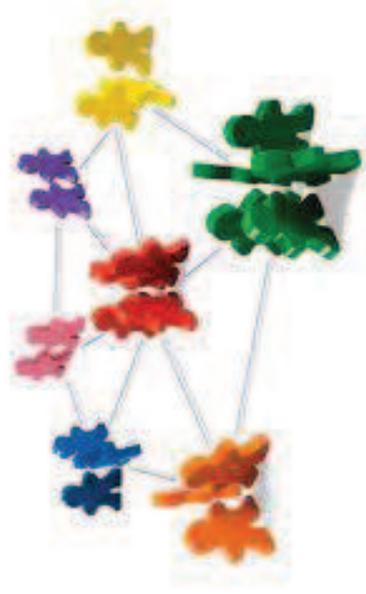
- El desarrollo equitativo y democrático de toda la sociedad requiere la eliminación de los tratos discriminatorios contra cualquier grupo social.
- En el caso específico de las mujeres, la perspectiva de género ha hecho evidente las formas en cómo se ejerce la discriminación en su contra.
- Respeto de los hombres, es posible ver los privilegios de género que sostienen la desigualdad y que pueden reproducirse en sus propias relaciones.
- En conjunto, permite construir nuevas formas de ser, para mujeres y para hombres, desde la libertad.

Análisis de género en las relaciones laborales

➤ Primer paso:

- Reconocer que el mundo no es neutral y que el poder de dominio está presente en las relaciones sociales.
- Tomar conciencia de que analizar desde la perspectiva de género implica hacer una revisión de la historia personal, pues la manera como observamos el mundo tiene que ver con nuestra propia mentalidad y concepción de género.
- En un sentido práctico, este primer paso sugiere abrir un espacio de sospecha hacia lo que siempre hemos considerado como cierto o que nunca nos hemos cuestionado.

07



➤ Segundo paso

Identificar formas de discriminación desde la teoría de género. A continuación se presentan algunos conceptos que nos permiten clasificar las relaciones de género en el trabajo.

a) **Androcentrismo:** Quiere decir que se considera al varón como el centro de todas las referencias sobre lo humano. Las experiencias, las necesidades y los intereses de los varones se valoran como únicas y representativas.

b) **Misoginia:** Se refiere al odio o repudio a las mujeres y a lo femenino pero, sobre todo, a aquello que marca sus diferencias frente a los hombres.

c) **Ginopia:** Significa no considerar a lo femenino ni a todo lo relativo a ello. Por ejemplo, no investigar sobre la participación y la situación de las mujeres en la historia o no nombrarlas en el lenguaje, **asumiendo que si se habla en masculino, ellas deban admitir estar incorporadas.**

d) **Sobregeneralización:** Otra forma de androcentrismo es generalizar para todas las personas lo que es válido para el prototipo de los hombres. **Por ejemplo**, considerar que con el sólo hecho de nombrar en masculino, las mujeres ya se deben sentir incluidas.

e) **Sobreespecificación:** a la inversa que la sobregeneralización, en este caso, asuntos o necesidades que tienen que ver con todo lo humano se asignan sólo para un género. **Por ejemplo**, la expresión de la ternura, si bien es un sentimiento humano, se asume que debe ser expresado casi exclusivamente por las mujeres; en cambio, el enojo se considera una emoción que sólo pertenece a los hombres, pues las mujeres se ven mal cuando la expresan.

f) **Doble parámetro:** Se aplica cuando una misma conducta o situación es evaluada de distinta forma si la efectúa un hombre o una mujer. **Por ejemplo**, en el Derecho, el delito de adulterio tenía como delincuente sólo a la mujer casada; el hombre no tenía esta prohibición ni era sancionado por su trasgresión.

g) **Esteretipos de género:** Son generalizaciones que definen cómo debe ser y lo que debe hacer cada persona según su género. **Por ejemplo,** se considera que todas las mujeres, por el hecho de que la mayoría tienen (en cierto momento de la vida) la capacidad de la reproducción biológica, deben comportarse de manera tierna y maternal.

h) **Dicotomía sexual:** Se ve al mundo con sólo dos posibilidades de ser, en relación con las representaciones de los cuerpos sexuados. Éstas son siempre opuestas y con atributos excluyentes. **Por ejemplo,** se considera que el hombre debe trabajar fuera de casa, por lo que las mujeres no pueden hacerlo pues, en su caso, estarían invadiendo las actividades de los hombres o viceversa, como se considera que las mujeres son las que deben cuidar la alimentación, si un hombre hace la comida diaria para su familia se le considera poco hombre o se le feminiza.

i) **Familismo:** en sociedades androcéntricas existe la tendencia a negar la individualidad de las mujeres, incorporándolas siempre como un genérico de la familia, espacio natural y único para las mujeres. No se habla de sus necesidades concretas sino como parte del conjunto abstracto de la familia que, además, es representada por el padre.

Al analizar un documento o un hecho social bajo estos conceptos, podemos hacernos preguntas como:

- ¿A quién se está tomando como prototipo para definir las acciones?
- ¿De quién son las necesidades que se busca satisfacer?
- ¿Qué importancia se da a la experiencia de los hombres y de las mujeres?
- ¿Qué valores y prácticas se promueven?
- ¿Cuáles son las diferencias que se hacen visibles?, ¿cuáles se ocultan?
- En el caso de las mujeres, ¿a qué tipo de mujer se están refiriendo?, ¿a qué tipo de mujer se le deja fuera?
- Si se nombra la diferencia sexual, ¿qué efectos tiene esa evidencia?, ¿de protección?, ¿de discriminación?
- ¿Quién gana con el hecho de que no se explicita el sexo de la o el sujeto de derechos u obligaciones?

- ¿Quiénes realizaron la definición de las leyes, los programas o el hecho que se esté analizando?. ¿Influye la identidad de género de quienes lo hicieron?
- ¿Se toman en cuenta las dificultades reales para acceder a los derechos, bienes y servicios por género?
- ¿Se toman en cuenta los prejuicios y estereotipos prevalecientes en la sociedad para el diseño de las acciones que pretendan atender a la desigualdad y a la discriminación por género?

Es importante decir que estos conceptos y categorías remiten a prejuicios culturales que se aplican como herramientas de poder, tanto en instituciones como por las personas.



ACTIVIDAD

Dinámica: "Aplicar esta metodología al analizar un documento, una política y una práctica cotidiana en su trabajo".

Objetivo: Identificar, desde el análisis de género, las desigualdades que existen en las relaciones laborales entre hombres y mujeres.

Aplicación de los principios de igualdad de género, no discriminación y equidad

En los capítulos anteriores se presentaron contenidos y elementos para comprender y aplicar los principios de igualdad, no discriminación y equidad de género. En este apartado interesa conocer formas para aplicar esa información en las instituciones públicas y, en particular, en las relaciones laborales.

Institucionalización de la perspectiva de género: implica un proceso mediante el cual las instituciones definen compromisos para administrar un valor social surgido del acuerdo político o del consenso social. Se expresa en reglas, normas, procedimientos operativos, rutinas y estructuras estándar que definen y Dan sentido a valores, intereses, identidades y creencias.

Despliega nuevos modelos de política pública con el correspondiente desarrollo de instrumental teórico, metodológico y operativo, así como de indicadores y mecanismos de gestión, incluidos los de carácter financiero.

La institucionalización se define como un proceso mediante el cual algunas prácticas sociales se vuelven regulares y continuas; además son sancionadas y mantenidas por leyes y normas.

Acciones afirmativas: Es un conjunto de medidas destinadas a corregir las diferencias sociales entre hombres y mujeres.

La equidad, por la vía de las acciones afirmativas, se percibe como un mecanismo de cambio social que va a beneficiar a todos y a todas.

Algunas acciones afirmativas están encaminadas principalmente a:

- Fomentar el equilibrio numérico entre hombres y mujeres, en todos los niveles jerárquicos.
- Eliminar los factores ocultos de discriminación entre hombres y mujeres.
- Promover el entrenamiento estableciendo procedimientos especiales para corregir desigualdad de capacitación en las y los empleados potenciales.
- Impulsar la equidad salarial, garantizar igual salario a trabajo de igual valor. No se requiere que un trabajo sea similar a otro para obtener el mismo salario, sino que tenga la misma importancia para la institución.
- Regular la selección del personal, estandarizar y regular el proceso de reclutamiento para compensar el desajuste en los procedimientos de selección.
- Cubrir todos los niveles trabajando tanto con jefes (as) como con subordinados (as), pues es muy importante el proceso educativo de ambas partes.

- Llegar a la población abierta realizando campañas de sensibilización y educación para la población en general.
- Establecer supervisión con un seguimiento a las acciones afirmativas que se ocupen de vigilar, supervisar, calificar y sancionar.
- Involucrar a toda la institución, ya que los dos factores que determinan el éxito son el compromiso de la dirección y la receptividad del personal.
- Informar con amplitud, sensibilizar e informar a las y los directivos, administradores y al personal clave de las oficinas, instituciones o empresas, así como a la ciudadanía, sobre los objetivos de las acciones afirmativas

Propuestas de aplicación de los principios de igualdad de género y no discriminación para mejorar las relaciones laborales entre mujeres y hombres.

Dinámica: "Trabajo en equipo".
Objetivo: Presentar propuestas concretas que permitan modificar comportamientos discriminatorios entre hombres y mujeres, considerando la transversalidad de la equidad de género en las instituciones y las acciones afirmativas.

EVALUACIÓN FINAL DEL MÓDULO

Evaluación final

Objetivo

Brindar elementos para realizar, en conjunto, una evaluación final y una conclusión del módulo, así como permitir que el personal participante integre sus experiencias de lo aprendido para rescatar y enriquecer las relaciones interpersonales y de género.

CAPÍTULO V

5. Monitoreo y evaluación del proceso

5.1 Evaluación del proceso de diagnóstico

El diagnóstico institucional se llevó a cabo en la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos tomando en cuenta la participación de la Licenciada Verónica Tobar (Coordinadora del departamento de Educación y Cultura de Paz), Licenciada Brenda Justiniano (Coordinadora del Departamento de Recursos Humanos en el área de capacitación institucional) y los trabajadores de la Comisión, a través de diferentes técnicas e instrumentos como: encuestas, entrevistas.

Para la evaluación del proceso de diagnóstico se realizaron diferentes métodos en los cuales siempre existió una evaluación de la Licenciada Brenda Justiniano de Copredek, la evaluación utilizada fue una Autoevaluación de la cual se pretendía obtener resultados positivos sobre el trabajo que se realizó en ese momento en la institución.

Uno de los procesos de evaluación que se realizó fue el de la Autoevaluación, que consta de cinco preguntas en las cuales se buscaba obtener información para el diagnóstico, en la primera pregunta se redacta si se había trabajado de forma directa con los colaboradores de la Comisión para realizar el diagnóstico, y este puntaje fue de un ocho, según el criterio de la epesista, la colaboración de Coordinadoras y de los colaboradores de la Comisión fue muy buena y de buen apoyo a la epesista,

La segunda interrogante fue si hubo un cuestionamiento directo con respecto a las necesidades que surgieron mientras se llevaba a cabo el proceso de diagnóstico y el punto que observó como respuesta la epesista fue un ocho ya que los colaboradores de la Comisión en el momento que surgían preguntas, dudas o cuestionamientos apoyaban a la epesista, no se dio un diez por el motivo que no siempre tenían ciertos instrumentos a la mano y en ese momento se redactaban para poder colaborar con el estudio de diagnóstico de la epesista.

De forma breve se explica que el proceso de diagnóstico fue amplio, revisado tanto por el asesor de la epesista como por la Licenciada Brenda Justiniano quien está a cargo de las capacitaciones, para que todo en cuanto se estructurará en el informe fuera verídico, confiable. Ver apéndice I.

5.2 Evaluación del Fundamento Teórico

La fundamentación teórica se realizó de acuerdo a los lineamientos establecidos en el manual de propedéutica, EPS; con el propósito de recabar información que fue útil para la priorización de la base legal de las políticas de equidad de género que rigen en nuestro país y tratados internacionales, siendo factible la ejecución del aporte Pedagógico y proyecto general.

Para la evaluación del fundamento teórico se utilizó diversidad de bibliografías, la investigación de los diversos temas fue bastante amplia pero explicativa, para obtener esta información se analizaron documentos propios de la Comisión, al igual que se finiquitó con una lista de cotejo donde se mencionan aspectos que se necesitaban alcanzar para finalizar con esta información.

Las fichas aquí presentadas son de libros guías y de páginas de internet que se consultaron para la elaboración del fundamento teórico. Ver apéndice II

5.3 Evaluación del Plan de Acción

Para la evaluación del plan de acción se realizó una guía de observación para verificar que el proceso del plan de acción fuese constante y simultaneo, a demás se observó que este obtuvo resultados positivos dentro de las instalaciones de la Comisión. Ver apéndice III

Se realizarón reuniones de socialización con las coordinadoras y colaboradores de la Comisión y la epesista para la concientización sobre la problemática que se da cuando no hay equidad de género en las instituciones públicas.

Los resultados evidenciaron que el problema elegido para el proyecto fue el adecuado, que los objetivos planteados fueron alcanzados y que tenían congruencia con las metas, con lo cual se logró alcanzar las actividades planificadas del proyecto.

5.4 Evaluación de la Sistematización de Experiencias

Para la evaluación de este capítulo se utilizó un esquema de factores que definen lo positivo y lo confiable del proceso del ejercicio profesional supervisado, esto con el fin de obtener una visión diferente de lo que es la práctica social puesta en proceso.

Cada concepto se define como positivo o negativo según fue el caso observado por la epesista, para dar a conocer la importancia del proceso de desarrollo de cada una de las actividades que se fueron llevando a cabo. Una de las más importantes dentro del informe es la ejecución del plan pues fue donde se dio a conocer todo lo que se estaba trabajando y se desarrolló de una manera consciente y tecnológica para quienes participan en el módulo se sientan integradas/os y apoyadas/os por la Comisión. Ver apéndice IV.

5.5 Evaluación del monitoreo y proceso

Para la evaluación del monitoreo y proceso se realizó una lista de cotejo en la que se verificó el grado de importancia que tiene el presente informe dentro de la Comisión y se llegó a la conclusión de que al implementar capacitaciones a los colaboradores de la Comisión se debe de fortalecer la incidencia política nacional. Estos contenidos están escritos en el plan estratégico institucional. Ver apéndice V.

El compromiso adquirido es contribuir por medio de un espacio de formación y capacitación para ampliar los conocimientos del personal institucional a cerca de temas que permitan fortalecer la concientización y sensibilización sobre las desigualdades e inequidades existentes entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, así mismo convertirse en entes transmisores de conocimientos. Además, se pretende contribuir a que las personas tengan una capacidad crítica y analítica para promover transformaciones culturales, políticas y sociales.

Es por ello que se presentó la anterior propuesta del módulo como base e inicio del proceso de formación y capacitación al personal de la Comisión. La formación y capacitación va enfocada al mejoramiento de la calidad de vida, al derecho de participación de mujeres y hombres, a la incorporación de derechos específicos de igualdades entre hombres y mujeres, a las reivindicaciones de las mujeres para el empoderamiento de su situación y posición.

CONCLUSIONES

1. Se fortaleció el proceso de concientización entre hombres y mujeres en la equidad de género en la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos,.
2. Se logró la elaboración de un módulo pedagógico para la sensibilización y concientización de la equidad de género, dirigido a los colaboradores de Copredeb en la sede central.
3. Se socializó y capacitó a setenta y cuatro colaboradores de Copredeb, con esto tener una convivencia pacífica y en armonía.

Recomendaciones

1. Que las autoridades de Copredeb gestionen e impulsen la reproducción de módulos pedagógicos para la sensibilización de la equidad de género en el ámbito laboral en las instituciones públicas.
2. Que el departamento de Educación y Cultura de Paz de Copredeb socialice el módulo para la sensibilización de la equidad de género en el ámbito laboral, para que con esto exista una convivencia pacífica.
3. Que Copredeb en sus planes institucionales incluya módulos pedagógicos en equidad de género en el ámbito laboral, los cuales pueden ser impartidos a las diferentes instituciones que velan por los Derechos Humanos.
4. Que los colaboradores de Copredeb promuevan la aplicación de los módulos proporcionados por el Epesista de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Bibliografía

1. Plan Estratégico 2010-2013 Copredek
2. Plan Estratégico 2012-2014 Copredek
3. Constitución política de la República de Guatemala
4. De León Carpio Ramiro, Catecismo Constitucional. Págs. 14 y 15
5. Ley de Dignificación: 1999
6. Ley de Desarrollo Social (Decreto 42-2001)
7. Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer (Decreto 22-2008)
8. Congreso de la República de Guatemala. Decreto No. 1-86 Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, Guatemala, Artículos del 8 al 10.
9. Congreso de la República de Guatemala. Decreto No. 1-86 Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad, Guatemala, Artículos del 82 al 97
10. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
11. IV Conferencia Mundial Sobre las Mujeres, Plataforma de Acción. Beijing 1995.
12. La formulación impulso y evaluación de políticas públicas a favor de las mujeres correspondió al cuarto componente del programa Género, mujeres y desarrollo iniciado en 1988 con Unicef.
13. Políticas públicas sobre mujeres y equidad de género en Guatemala 1985-2009.
14. Asamblea General de la ONU 26 de junio de 1945.
15. Declaración Universal de los Derechos Humanos, Artículo 2.
16. Mujeres y Hombres por la Igualdad: Guía de Sensibilización e Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
17. Tax, Juana. Méndez Ana. Rosal Dewi. 2009. Incorporación del enfoque de género en la municipalidad de Sibinal, San Marcos.
18. Diccionario de vocabulario referido a Género. 2011.
19. Asociación CEIBA. 2011. Talleres institucionales para elaboración de política de equidad de derechos. Huehuetenango
20. Diccionario Comisión Europea. 1998
21. Asociación CEIBA. Talleres institucionales para elaboración de política de equidad de derechos. 2011
22. Asociación CEIBA. 2001. Políticas y estrategias de desarrollo integral de la mujer.
23. Urias Isabel. 2007. Proyecto "Regulación de tierras empoderamiento y desarrollo local para mujeres rurales mayas en Huehuetenango. Asociación CEIBA.

24. Caminando hacia la equidad: marco jurídico –político de los compromisos internacionales. Guatemala. Comité Beijing, Guatemala 2001.
25. Caminando hacia la equidad: marco jurídico –político de los compromisos internacionales. Guatemala. Comité Beijing, Guatemala 2001.
26. Diccionario de vocabulario referido a Género. 2011.
27. Caminando hacia la equidad: marco jurídico –político de los compromisos internacionales. Guatemala. Comité Beijing, Guatemala 2001.
28. Torres San Miguel, Laura y Antón Fernández, Eva: Lo que usted debe saber sobre: Violencia de Género.
29. Políticas públicas sobre mujeres y equidad de género en Guatemala 1985-2009

E grafía

1. <http://copredek.gob.gt/media>
2. <http://temarios.wikispaces.com/file/view/tema+0.sensibilizacion+y+formacion+en+igualdad+de+oportunidades.pdf>
3. <http://genero.fongdcam.org/category/articulos-y-documentos-de-referencia/genero-y-educacion-para-el-desarrollo/>
4. http://fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/E_EDUCACION_PARA_EL_DESARROLLO/La_mitad_invisible.pdf
5. http://fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/B_DDHH_Y_CIUDADANIA/Igualdad_de_Genero.pdf
6. http://fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/B_DDHH_Y_CIUDADANIA/Camino_a_la_igualdad_de_genero_CEDAW_BEIJING_Y_LOS_ODM.pdf
7. http://fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/B_DDHH_Y_CIUDADANIA/Situacion_de_las_mujeres_en_el_mundo.pdf
8. http://fongdcam.org/manuales/genero/datos/docs/1_ARTICULOS_Y_DOCUMENTOS_DE_REFERENCIA/A_CONCEPTOS_BASICOS/Guia_de_Sensibilizacion_y_Formacion_en_igualdad_de_oportunidades.pdf

Apéndice

ESQUEMA DE FACTORES PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN

POSITIVO	NEGATIVO
La evaluación del proceso de diagnóstico se realizó a través de diferentes métodos de evaluación, en el cual se llegó a la conclusión de que este es mejor ser evaluado a través de la autoevaluación.	La autoevaluación es un proceso personal en el que el estudiante se califica a el mismo sobre el proceso que ha desarrollado pero no es cien por ciento confiable.
El fundamento teórico se desarrollo con fichas bibliográficas y de e-grafía que sirvieron de línea guía para la investigación.	Los libros que se encuentran sobre la equidad de género contienen historia, pero muy poca información reciente sobre ciertos casos o cosas que se observan en los medios de comunicación y que han sido evitados por la Comisión.
Para el proceso del plan de acción se realizó una guía de observación, la cual es confiable y cambiante según el ambiente donde se trabajara la misma.	Se necesita más implementación de factores dentro del área para que esta sea creíble y concreta.
Para el proceso de evaluación del mismo se utilizó un cuadro de factores, positivos y negativos para dar un ejemplo de aquellos instrumentos que se utilizaron y evaluar la calidad de los mismos.	Este cuadro es complejo pero confiable, en el se describen características con las que aún ni el estudiante están de acuerdo según su desarrollo dentro del área del proyecto el Ejercicio Profesional Supervisado.
NOTA: Es necesario saber cómo utilizar cada instrumento de evaluación para que este sea tomado como confiable y seguro, según el desarrollo del proceso del Ejercicio Profesional Supervisado.	

GUIA DE OBSERVACIÓN DEL PROCESO DEL PLAN DE ACCIÓN

CUESTIONAMIENTO	SI	NO	OBSERVACIONES
Se capacitó de forma consiente a los colaboradores de la Comisión de la sede central.	x		El plan de acción se desarrollo tal como se esperaba, cumpliéndose con sus objetivos y metas propuestas, en lo que se tuvo un margen de deficiencia es en implementar en el área educativa el proceso de la socialización del módulo, ya que cada departamento tiene bien restringido su tiempo para participar en el área educativa; por esa razón durante la epeستا estuvo involucrada en el proceso del ejercicio profesional supervisado, gestionó ante las autoridades de la Comisión para que todos participarán.
Se implementaron estrategias de apoyo a la Comisión en lo que es el área de Pedagogía y Derechos Humanos.		x	
Se socializó el proyecto con la institución como un mecanismo de apoyo al desempeño de la educación ante la desigualdad de género en el área laboral	x		
Se logro integrar a los colaboradores a las capacitaciones de sensibilización de la equidad de género en el ámbito laboral.	x		
Se cumplió con los objetivos y las metas propuestas en el plan de acción.	x		

AUTOEVALUACIÓN DEL PROCESO DE DIAGNÓSTICO

CUESTIONAMIENTO	1 A 10	OBSERVACIÓN
Se trabajó de forma directa con el personal de la Defensoría de Población Desarraigada y Migrante para Obtener todos los requisitos necesarios para la elaboración del diagnóstico	8	El proceso de diagnóstico fue amplio y realmente un poco indefinido pues en el inicio de la práctica no presentaba un objetivo concreto de lo que se pretendía realizar
Se sostuvo un cuestionamiento directo para la obtención de necesidades que surgieron mientras se elaboraba el diagnóstico.	8	
Se sociabilizó el proyecto desde el principio con la Licenciada Brenda Justiniano	10	
. Fue constante la búsqueda por la información necesaria para obtener un diagnóstico correcto	6	
Se trabajó de manera consciente y esperada el proceso de diagnóstico	7	
Total	39	



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Ejercicio Profesional Supervisado

Instrucciones: Marque con una X la casilla que considere correcta

No.	Actividad	A	B	C	D
1	El nombre para el aporte pedagógico es el adecuado.				
2	La Comisión presidencial es la adecuada según el tipo de proyecto.				
3	La justificación plantea la importancia del proyecto a realizar.				
4	Los objetivos planteados en el plan de acción son alcanzables.				
5	Las metas planteadas en el plan de acción son accesibles.				
6	El tipo de cronograma utilizado facilita el orden lógico de las actividades.				
7	Los recursos financieros estimados son suficientes para cubrir el costo del proyecto.				
8	Las actividades planificadas conllevan al logro de los objetivos planteados en el plan de acción.				
9	El tiempo estimado para cada actividad es el adecuado.				
10	Los recursos humanos son los mas adecuados				

Referencias

- A. Muy Bueno**
- B. Bueno**
- C. Aceptable**

D. Necesita mejorar



Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades
Ejercicio Profesional Supervisado

Instrucciones: Marque con una X la casilla que considere correcta

No.	Actividad	A	B	C	D
1	El nombre para el aporte pedagógico es el adecuado.				
2	La Comisión presidencial es la adecuada según el tipo de proyecto.				
3	La justificación plantea la importancia del proyecto a realizar.				
4	Los objetivos planteados en el plan de acción son alcanzables.				
5	Las metas planteadas en el plan de acción son accesibles.				
6	El tipo de cronograma utilizado facilita el orden lógico de las actividades.				
7	Los recursos financieros estimados son suficientes para cubrir el costo del proyecto.				
8	Las actividades planificadas conllevan al logro de los objetivos planteados en el plan de acción.				
9	El tiempo estimado para cada actividad es el adecuado.				
10	Los recursos humanos son los mas adecuados				

Referencias

- A. Muy Bueno
- B. Bueno
- C. Aceptable
- D. Necesita mejorar

Guatemala, 05 de octubre de 2011

Licenciado (a)

Guillermo Gaytan

Asesor (a) de Tesis o EPS
Facultad de Humanidades

Atentamente se le informa que ha sido nombrado(a) como ASESOR(a) que deberá orientar y dictaminar sobre el trabajo de EPS o TESIS que ejecutará el (la) estudiante

Edna Violeta García Cachupe

Previo a optar al grado de Licenciado (a) en Pedagogía y Derechos Humanos



Lic. María Teresa Gatica Sebaida
Departamento de Extensión



Vo. Bo. Lic. Walter Ramiro Mazariegos Biolis
DECANO

C.C expediente
archivo

JERS.mtgs

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE HUMANIDADES



"Id y Enseñad a Todos"
Guatemala, Centroamérica.
Ciudad Universitaria, Zona 12

Guatemala, 15 de febrero de 2012

Señor (a)
Director (a)
Presente

Estimado Director (a): *Veronica Jobar*

Atentamente le saludo y a la vez le informo que la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, con el objetivo de participar en la solución de los problemas educativos a nivel nacional, realiza el Ejercicio Profesional Supervisado -EPS-, con los estudiantes de la Carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos.

Por lo anterior, solicito autorice el Ejercicio Profesional Supervisado al (la) estudiante

Edna Violeta García Cachupe

Carné No. _____ en la institución que dirige.

200219240

El asesor-supervisor asignado realizará visitas constantes, durante el desarrollo de las fases del diagnóstico, perfil, ejecución y evaluación del proyecto.

Esperamos contribuir con su institución de manera efectiva y eficaz.



"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

[Signature]
Licenciada María Teresa Gatica Secada
Directora, Departamento de Extensión



MTGS/ivsc

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 23 de julio de 2013

Maestra
María Teresa Gatica Secaida
Directora del Departamento de Extensión
Facultad de Humanidades

Hago de su conocimiento que el estudiante:
Edna Violeta García Cachupe

Con carné: **200219240**

Dirección para recibir notificaciones:
26 calle 13-35 Zona 13, Col. La Libertad. Ciudad de Guatemala

No. de Teléfono:
5694-1303

Estudiante de Licenciatura en:
Pedagogía y Derechos Humanos

Ha realizado informe final de EPS (X) Tesis ()
Titulado:

Módulo para la sensibilización de la equidad de género en el ámbito laboral, dirigido al personal de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos.

Por lo que se dictamina favorablemente para que le sea nombrada COMISIÓN REVISORA.


Guillermo Arnaldo Gaytán Monterroso
ASESOR(A).

meog/mtgs.

Educación Superior, Incluyente y Proyectiva
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12
Teléfonos: 2418 8601 24188602 24188620
2418 8000 ext. 85301-85302 Fax: 85320

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
DEPARTAMENTO DE EXTENSION
24 JUL 2013
FIRMA: 

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 22 de agosto de 2013

Maestra
María Teresa Gatica Secaida
Directora Departamento Extensión

Licenciada Gatica

Hacemos de su conocimiento que el estudiante:

EDNA VIOLETA GARCÍA CACHUPE

Con carne No. 200219240

Ha realizado las correcciones sugeridas al trabajo de

EPS TESIS

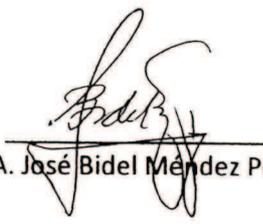
TITULADO

Módulo para la sensibilización de la equidad de género en el ámbito laboral, dirigido al personal de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos (Copredek) Sede Central, Ciudad de Guatemala.

Por lo anterior, se dictamina favorablemente para que se le asigne fecha de **EXAMEN PRIVADO**



Lic. Guillermo Arnaldo Gaytán Monterroso



M.A. José Bidel Méndez Pérez



M.A. Judith Adalgisa Franco Sandoval

Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades

Señores
COMITÉ REVISOR DE TESIS O EPS
Facultad de Humanidades

Atentamente se les informa que han sido nombrados como miembros del Comité Revisor que deberá estudiar y dictaminar sobre el trabajo de tesis () o EPS (X) presentado por el (la) estudiante:

EDNA VIOLETA GARCIA CACHUPE
200219240

Previo a optar al grado de Licenciado (a) en Pedagogía y Derechos Humanos

Título del trabajo:

"MODULO PARA LA SENSIBILIZACION DE LA EQUIDAD DE GENERO EN EL AMBITO LABORAL, DIRIGIDO AL PERSONAL DE LA COMISION PRESIDENCIAL COORDINADORA DE LA POLITICA DEL EJECUTIVO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS".

Dicho comité deberá rendir su dictamen en un plazo no mayor de un mes a partir de la presente fecha.

El Comité Revisor está integrado por las siguientes personas:

Asesor LIC. GUILLERMO ARNOLDO GAYTAN MONTERROSO
Revisor 1 M.A. JOSE BIDEL MENDEZ PEREZ
Revisor 2 M.A. JUDITH ADALGISA FRANCO SANDOVAL


M.A. María Teresa Gatica Secaída
Departamento de Extensión


Vo. Bo. M.A. Walter Ramiro Mazariegos Biolis
DECANO

C.c. expediente

Universidad de San Carlos de Guatemala
Facultad de Humanidades

Guatemala, 27 agosto de 2013

Señora
Secretaria Académica
Facultad de Humanidades

En virtud de haber concluido satisfactoriamente el trabajo de EPS (X), Tesis () titulado

Módulo para la sensibilización de la equidad de género en el ámbito laboral, dirigido al personal de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos (Copredek) Sede Central, Ciudad de Guatemala.

Yo, **EDNA VIOLETA GARCIA CACHUPE**

Carne: **200219240**

Dirección para recibir notificaciones: 26 calle 13-35 zona 13 Col. La Libertad

Teléfono:
5694-1303

Solicito fecha de EXAMEN PRIVADO, previo a optar al grado de Licenciado(a) en:

PEDAGOGÍA Y DERECHOS HUMANOS

Atentamente,



Edna Violeta García Cachupe

meog/mtgs.

PLAN PARA EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE LA COMISION PRESIDENCIAL COORDINADORA DE LA POLITICA DEL EJECUTIVO EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS -COPREDEH- 2012

1. Identificación

1.1 Nombre del Proyecto

Diagnóstico de necesidades de capacitación 2012, para el personal de COPREDEH.

1.2 Comunidad / Institución

Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos

1.3 Ubicación

La COPREDEH se encuentra en la 2 Av. 10-50 Zona 9. Ciudad de Guatemala. Guatemala.

1.3 Fecha de Ejecución de la Intervención.

De febrero a mayo de año 2012.

2. Introducción

Dentro de la Práctica del Ejercicio Profesional Supervisado en la carrera de Pedagogía y Derechos Humanos de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala, la COPREDEH nos permitió colaborar con la elaboración de un diagnóstico sobre las necesidades de capacitación en Derechos Humanos al personal de sede central. El presente documento contiene la metodología a emplear y los criterios para el análisis de la información.

3. Justificación

Comprendemos por diagnóstico todo proceso sistemático que sirve para reconocer una determinada situación y el por qué de la misma. Este diagnóstico es para conocer la realidad institucional, con la finalidad de que sirva de base para fijar las acciones que conlleven a fortalecer las capacidades del personal de la COPREDEH e incrementar las potencialidades de la institución, todo esto enfocado en Derechos Humanos y Cultura de Paz.

Dentro de la práctica de EPS, el diagnóstico de necesidades constituye la primera etapa, la cual justificará y fundamentará los cambios o mejoras a realizar para un mejor desempeño del trabajo institucional. Las necesidades en una institución, no siempre están claras y se deben diagnosticar con base a ciertas auditorias e investigaciones internas capaces de localizarlas y descubrirlas.

7. Actividades

7.1 Ubicación del contexto

Se trabajará con empleados de Copredek que se encuentran entre las edades de 18 a 65 años, ambos sexos, este personal trabaja en la Sede Central.

7.2 Diseño del proceso

Para obtener la información se utilizará la encuesta a través de la modalidad de cuestionario, dicho cuestionario contara con 11 ítems. Después de tener esta información se procederá a analizarlos y organizarlos para cuantificarlos y así obtener conclusiones que sustenten la propuesta.

7.3 Identificación de participantes

La muestra se aplicara a 65 trabajadores de los 17 departamentos de la Sede central que integran la COPREDEH.

7.4 Obtención de la información

Para la obtención de información se elaboraran encuestas las cuales se aplicaran a los/as trabajadores/as de los 17 departamentos de la institución, la revisión bibliográfica de los documentos que han sido elaborados y proporcionados por el departamento de Educación de Copredek (Transversalización de los Derechos Humanos) y los documentos institucionales como el POA y el diagnóstico que realizó el departamento de Recursos Humanos servirán para tener una visión amplia del trabajo de estos dos departamentos, la observación participante se realizará desde el momento que se llegue a la Institución para solicitar los permisos debidos para el estudio.

7.5 Análisis e interpretación de resultados

Después de haber administrado los instrumentos de recolección de datos, se realizará la tabulación de los datos, analizando los cuestionarios contestados para posteriormente presentarlos en un gráfico de pastel con su respectivo análisis.

7.6 Conclusiones

Estas se realizaran al haber terminado con el estudio y el análisis de los resultados obtenidos por la encuesta, la observación y el análisis de los documentos antes descritos

Copredek como una institución de promoción y protección de los derechos humanos requiere de personal capacitado en materia de derechos humanos, procurando contar con equipos de trabajo que tengan dominio temático y herramientas para la aplicación del enfoque de Derechos Humanos en el desempeño de su labor, potencializando destrezas, capacidades y habilidades, especialmente en cuestión de relaciones humanas.

4. Acciones previas

En el mes de enero del presente año el departamento de Recursos Humanos de COPREDEH realizó un estudio de diagnóstico de necesidades e intereses de capacitación en sus respectivas áreas de acción, dicho diagnóstico se elaboró como parte de las funciones inherentes de ese departamento.

En ese sentido, el presente diagnóstico de necesidades de capacitación institucional 2012, se elaborará como complemento del realizado por el de Recursos Humanos y con ello se pretende colaborar a la actualización e implementación del Plan de Capacitación 2012 para el personal de Copredek sede central.

5. Objetivo General

Complementar el diagnóstico de necesidades de capacitación realizado por el departamento de Recursos Humanos de COPREDEH en el 2012, con el fin de aportar en la identificación de las necesidades e intereses de capacitación en Derechos Humanos y Relaciones Humanas de los diversos equipos que conforman la institución de la sede central.

5.1 Objetivos Específicos

- Conocer las necesidades de capacitación en Derechos Humanos y Relaciones Humanas en los diferentes departamentos de la institución.
- Diseñar los planes y técnicas de capacitación en Derechos Humanos y Relaciones Humanas necesarias que surjan del diagnóstico de necesidades de capacitación.

6. Metas

- Que la COPREDEH cuente con un registro de las necesidades de capacitación en Derechos Humanos y Relaciones Humanas del personal, identificadas en el diagnóstico a realizarse.
- Que el departamento de Recursos Humanos de COPREDEH cuente con una propuesta de plan de capacitación en Derechos Humanos y Relaciones Humanas formulada en base a los resultados del diagnóstico realizado.
- Que el Departamento de Recursos Humanos gestione con otras instituciones que se dedican a promover los Derechos Humanos, y que estas puedan impartir capacitaciones en Derechos Humanos al personal de Copredek.

7.7. Cronograma

No	ACTIVIDADES A REALIZAR	AÑO 2012							RESPONSABLES
		FEBRERO Y MARZO							
		SEMANAS							
		3	4	1	2	3	4	5	
1	Ubicación del contexto	X							Epesistas
2	Diseño del proceso	X	X						Epesistas
3	Identificación de participantes		X						
4	Obtención de la información			X	X				Epesistas y personal de COPREDEH
5	Análisis e interpretación de resultados					X	X		Epesistas
6	Conclusiones							X	Epesistas

8. Recursos

8.1 Humano

- **Asesoras**
 Verónica Tobar, Coordinadora del Departamento de Educación y Cultura de paz
 Sandra Leiva, Coordinadora del Departamento de Recursos Humanos
 Brenda Justiniano, Analista Departamento de Recursos Humanos
- **Epesistas**
 Edna García
 Julio García
- **Personal administrativo**

9. Financieros

Los gastos que serán sustentados por la Comisión Presidencial Coordinadora de la política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos son los siguientes:

No.	Recursos Materiales	Gasto
1.	Papel bond tamaño carta	Q.100.00
2.	Fotocopias	Q.100.00
3.	Tinta para impresora e impresiones	Q.100.00
	Total de gastos	Q. 300.00

Gastos sustentados por los epesistas:

No.	Recursos Materiales	Gasto
1.	Papel bond tamaño carta	Q. 100.00
2.	Fotocopias	Q. 75.00
3.	Tinta para impresora e impresiones	Q 200.00
	Total de gastos	Q. 375.00

Vo.Bo. 
 Licda. Brenda Justiano
 Analista de recursos Humanos



Vo.Bo. 
 Verónica Tobar

Coordinadora Depto. Educación y Cultura de Paz





Guía de Observación
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA FACULTAD DE
HUMANIDADES

GUÍA DE OBSERVACIÓN FÍSICA
FACULTAD DE HUMANIDADES

EPSista:

Fecha:

No. Indicadores	Óptimo	Bueno	Aceptable	Deficiente
1 Paredes				
2 Techo				
3 Iluminación				
4 Piso				
5 Ventilación				
6 Mobiliario				
7 Equipo Tecnológico				
8 Recursos Didácticos				

Observaciones:



**Guía de Observación
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA FACULTAD DE
HUMANIDADES**

Registro de la Información Observación

1. Nombre oficial de la Institución
2. Dirección y ubicación
3. Teléfono y E-mail
4. Sector al que pertenece
5. Personal Administrativo
6. Personal Operativo (Servicios)
7. Distribución de departamentos de trabajo en la institución
8. Número de habitaciones destinadas para oficinas administrativas
9. ¿Hay zonas libres con ambientes naturales dentro de la institución?
10. ¿Se utiliza en forma adecuada las zonas libres?
11. ¿El personal se distribuye de manera adecuada para atender los departamentos de trabajo?
12. ¿Hay cafetería debidamente instalada?
13. Las calles que circulan a la institución son :
De mucho tránsito ____ Regular Tránsito ____ Tranquilas ____ Solitarias ____
14. El estilo de casas de habitación que predomina en el vecindario es
Residencial ____ De clase media ____ Multifamiliares (vecindades) ____ Otros
15. ¿Almacenes? _____ ¿De qué?
16. ¿Pequeños negocios? _____ ¿De qué?
17. ¿Edificios? _____ ¿De qué?

18. ¿Clínicas? _____ ¿Dequé?
19. ¿Comerciales? _____ ¿Dequé?
20. ¿Iglesias? _____ ¿Dequé ?
21. ¿Existe suficiente iluminación?
22. ¿Existe suficiente ventilación?
23. ¿Tienen suficientes escritorios?
24. ¿Hay recipientes destinados para la basura?
25. ¿La pintura de las paredes se encuentra en buenas condiciones?
26. ¿Se mantienen limpios los pisos?
27. ¿Cuenta con suficientes servicios sanitarios?
28. ¿Cuenta con agua potable suficiente?
30. ¿Se observa alegría y bienestar en los trabajadores?
31. ¿Se observa colaboración por parte de los trabajadores?
32. ¿Se observa actitud de trabajo en general?
33. ¿Se observa buena relación laboral entre trabajadores?

Grupo No. 1

Recibiendo el Módulo para la sensibilización de la equidad de género en el ámbito laboral, dirigido al personal de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos (Copredeh) Sede Central, Ciudad de Guatemala.



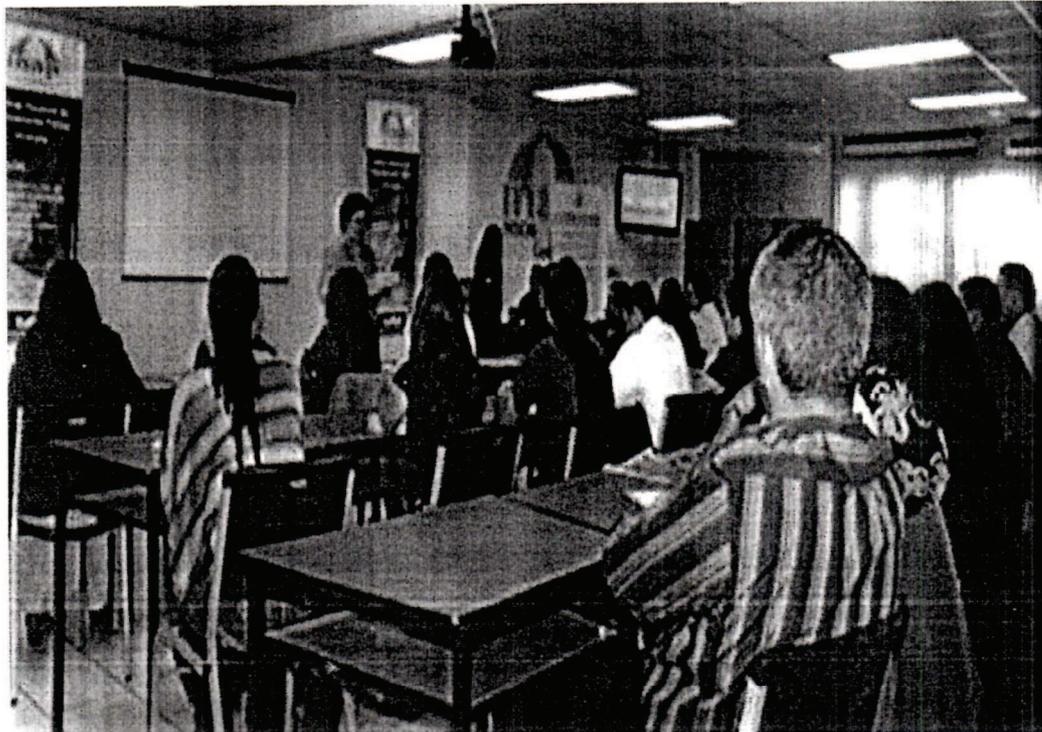
Grupo No. 2

Recibiendo el Módulo para la sensibilización de la equidad de género en el ámbito laboral, dirigido al personal de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos (Copredek) Sede Central, Ciudad de Guatemala.



Grupo No. 3

Recibiendo el Módulo para la sensibilización de la equidad de género en el ámbito laboral, dirigido al personal de la Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos (Copredek) Sede Central, Ciudad de Guatemala.



Anexo

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
COMISION PRESIDENCIAL COORDINADORA DE LA POLÍTICA DEL EJECUTIVO EN MATERIA DE
DERECHOS HUMANOS –COPREDEH-
Departamento de Educación y Cultura de Paz

Guatemala, 2 de marzo de 2012
P-160-2012/DRDVC/VTR/bp

Licenciada
María Teresa Gatica Secaida
Ejercicio Profesional Supervisado
Facultad de Humanidades
Universidad de San Carlos de Guatemala

Licenciada Gatica

A través de la presente informamos que hemos dado curso a la solicitud de la estudiante Edna Violeta García, carnet No. 200219240 y del estudiante Julio César García, carnet No. 200613815, para realizar en nuestra institución su Ejercicio Profesional Supervisado para la carrera de Pedagogía y Derechos Humanos que cursan en esa casa de estudios.

Con base en el convenio de cooperación interinstitucional suscrito por esta Comisión Presidencial y la Facultad de Humanidades, notificamos que recibimos formalmente a la y el estudiante, asignándoles la tarea de elaborar la sistematización del diagnóstico de necesidades de capacitación y el plan de capacitación 2012 para el personal de esta institución, debiendo para el efecto coordinar con los departamentos de Educación y Cultura de Paz y Recursos Humanos.

Atentamente

Dora Ruth del Valle Cobarrubia
Presidenta



c.c. Secretaria Académica
Licenciada Ileana de Chanchavac

Recibi
05/03/12
[Signature]
[Signature]
06-3/12

COPREDEH

Comisión Presidencial coordinadora
de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos

2a. Avenida 10-50 zona 9
Tels: (PBX) (502) 2331-8509, 2334-0115 FAX: (502) 2334-0119
Correo electrónico: copredeb@copredeb.gob.gt
www.copredeb.gob.gt



Gobierno de la República
GUATEMALA

Plan de Capacitación COPREDEH 2012

Presentación

De acuerdo a lo establecido en la Ley de Servicio Civil y que es regulado por el Acuerdo Gubernativo No. 185-2008, es una obligación de los Departamentos de Recursos Humanos, implementar sistemas técnicos, armónicos, dinámicos y eficientes para la administración del recurso humano.

Las gestiones que se realicen deben estar orientadas hacia el establecimiento de una organización flexible, capaz de rescatar el concepto de servidor público como un valor social y encaminado a instituir un marco de paridad e igualdad entre la administración y las personas, persiguiendo sobre todo la profesionalización del empleo público y como consecuencia el incremento en la calidad de los servicios que el Estado debe suministrar a la sociedad, mejorando la eficiencia, eficacia y mayor transparencia de la función pública.

Tanto el Reglamento de la Ley Servicio Civil, en su artículo 44 y el Acuerdo Gubernativo No. 185-2008, en el artículo 3, inciso e, indican que la capacitación debe cumplir con dos objetivos: debe ser correctiva y una fuente de motivación. Debiendo para ello mantener una formación constante al servidor público, dotándolo de los conocimientos básicos, aptitudes, habilidades y destrezas, a fin de prepararlos, tanto para los trabajos presentes, como los futuros; estimulando su crecimiento profesional y personal, de acuerdo a su potencial y a las necesidades de la administración pública.

Se valora que la capacitación se convierte en la principal fuente de motivación ante la imposibilidad de dar aumentos salariales, ya que la escala salarial que nos rige se diseñó en 1976 y además de ello existe prohibición de otorgar bonos mediante acuerdos y decretos de aprobación de presupuesto.

Tomando en consideración lo anterior y que el recurso humano es el único recurso capaz de añadir valor a los procesos que se realizan en una institución y que a partir de él se pueden generar fuertes ventajas, ya que éste aporta su conocimiento, su propia dinámica de trabajo, capacidad de análisis y toma de decisiones que permite alcanzar un equilibrio con el entorno; se propone el presente plan de capacitación que fue elaborado en base a un diagnóstico institucional de necesidades de capacitación, realizado en reuniones de trabajo con el personal de los distintos departamentos, con el propósito de atender las principales necesidades teóricas y prácticas del personal de la COPREDEH, de manera que les permita desarrollarse efectivamente en sus puestos de trabajo.

El plan está dividido en cuatro áreas de intervención, mismas que han sido contempladas en años anteriores y se mantienen por considerar que agrupan los contenidos que se pretenden abordar, la variación se hará en los contenidos.

1. Fortalecimiento de aspectos tecnológicos, técnicos y administrativos

Objetivo

Fortalecer los conocimientos técnicos, administrativos y tecnológicos del personal de la COPREDEH, de manera que les permita desarrollarse y desempeñarse efectivamente en sus puestos de trabajo y contribuyan así al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Justificación

La teoría administrativa plantea que la competitividad de una institución se sustenta en las capacidades que a través de su funcionamiento demuestre, por lo que consideramos importante la actualización de los conocimientos del personal que labora en la institución, ya que la tecnología entendida como el conjunto de métodos que de forma integral permiten el buen funcionamiento institucional, avanza constante y expeditamente.

Sabemos que las personas deben demostrar idoneidad en los puestos para los que fueron contratadas; sin embargo, si no se facilita la actualización, se corre el riesgo de caer en rezago, provocando así una amenaza de empobrecimiento administrativo a nivel institucional.

2. Fortalecimiento de aspectos sustantivos

Objetivo

Fortalecer los conocimientos técnicos sustantivos del personal de COPREDEH, con el fin de proporcionar herramientas para el debido desempeño en la elaboración de informes a entidades externas, como también la participación en espacios interinstitucionales.

Justificación

Para dar cumplimiento a las funciones que la COPREDEH tiene asignadas desde su acuerdo de creación, es necesario contar con personal altamente calificado en materia de derechos humanos, por lo que se hace necesaria la creación de un

sistema de preparación continua, que conduzca a elevar la calidad de participación del personal que trabaja en esta área, en los distintos espacios en donde la COPREDEH tiene relación.

3. Trabajo en equipo

Objetivo

Facilitar espacios que permitan construir una filosofía de cooperación interdepartamental y fomenten el trabajo en equipo.

Justificación

Para cualquier organización la labor en conjunto es vital. Más aún si se piensa en la obtención de resultados, tanto para los beneficios institucionales, como para los trabajadores.

El trabajo en equipo significa principalmente la suma de ideas y proyectos individuales de todos los integrantes de una entidad que, en conjunto, hacen que ésta funcione adecuada y eficazmente.

Para que esto funcione en forma adecuada se necesitan principalmente buenas relaciones y comunicación interpersonal entre los integrantes, ya que como en todo ámbito, existen opiniones divergentes que se deben aunar en torno a un proyecto en común.

Por lo anterior, consideramos importante tomar en consideración el fomento del trabajo en equipo e integración en dos actividades grandes, como también en los espacios de convivencia ya instalados.

4. Formación Político Social

Objetivo

Establecer espacios constantes de formación en temas político sociales y de análisis coyuntural, con el fin de crear una cultura de análisis objetivo que facilite la adquisición de una postura institucional ante los distintos acontecimientos nacionales e internacionales que se generen en el transcurso del año.

Justificación

Revisar la realidad constantemente permite formular un análisis serio de lo que sucede a nuestro alrededor, además de desarrollar un sentido social y de servicio más auténtico, concreto y real, como también facilita una postura institucional ante los distintos acontecimientos nacionales e internacionales que se generen en el transcurso del año.

Además proporcionará herramientas para que el aporte de la COPREDEH en los distintos espacios en donde tiene relación, sean más valiosos en términos de calidad.

Se pretende que la participación sea voluntaria y que desde quienes se integren, se formen equipos para la organización de los análisis, idea que se basa en la teoría de Freire, que indica que, para que la formación cause impacto, el análisis tiene que partir de las vivencias de la vida cotidiana, los participantes deben apropiarse del espacio; criticando el sistema tradicional de la educación bancaria, en donde el educador es el poseedor exclusivo del conocimiento y el encargado de "depositarlo" en los educandos. Por lo que se busca:

- ✓ Provocar el interés por formarse en ese tema
- ✓ Facilitar la comunicación entre departamentos y el trabajo en equipo, ya que se pueden apoyar entre sí para la organización del evento
- ✓ No cargar a los departamentos que tienen la capacidad instalada para hacer análisis con una actividad más

PLAN DE CAPACITACIÓN 2012

Nombre de la Institución: COPREDEH

Resultado al que contribuye: Se ha desarrollado en el personal una cultura institucional con enfoque de derechos Humanos

PRESENTACIÓN

Este programa fue diseñado por el Departamento de Recursos Humanos, con el propósito de atender las principales necesidades teóricas y prácticas del personal de la COPREDEH, de manera que les permita desarrollarse efectivamente en sus puestos de trabajo. Fue realizado de acuerdo a las necesidades detectadas en el diagnóstico realizado; planteándose para ello cuatro áreas:

1. Fortalecimiento de aspectos tecnológicos, técnicos y administrativos
2. Fortalecimiento de aspectos sustantivos
3. Trabajo en equipo
4. Formación político social

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar en el personal de COPREDEH, una cultura institucional con enfoque en Derechos Humanos.

Objetivos Específicos

1. Fortalecer los conocimientos técnicos, administrativos y tecnológicos del personal de la COPREDEH, de manera que les permita desarrollarse efectivamente en sus puestos de trabajo y contribuir así al cumplimiento de los objetivos institucionales.
2. Fortalecer los conocimientos sustantivos del personal de COPREDEH, con el fin de proporcionar herramientas para el debido desempeño en la elaboración de informes a entidades externas, como también la participación en espacios interinstitucionales.
3. Facilitar espacios que permitan construir una filosofía de cooperación hacia adentro de los departamentos, como también a nivel interdepartamental y fomenten el trabajo en equipo.
4. Establecer espacios de formación político sociales y de análisis coyuntural con el fin de crear una cultura de análisis objetivo que facilite la adquisición de una postura institucional ante los distintos acontecimientos nacionales e internacionales que se generen en el transcurso del año.

**COMISION PRESIDENCIAL COORDINADORA DE LA POLITICA DEL EJECUTIVO
EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS - COPREDEH**
Departamento de Recursos Humanos

ÁREA TECNOLÓGICA

Objetivo	Resultados Esperados	Población Objetivo	Cursos	Facilitador Sugerido	Fechas	Presupuesto aproximado	
Fortalecer los conocimientos técnicos, administrativos y tecnológicos del personal de COPREDEH, de manera que les permita desarrollarse efectivamente en sus puestos de trabajo y contribuyan así al cumplimiento de los objetivos institucionales.	El personal de COPREDEH ha actualizado sus conocimientos en el área tecnológica y ha automatizado algunos procesos administrativos y sustantivos.	Financiero	Access	New Horizons	Abril		
		Administración					
		Defensores					
		DAMC					
		Seguimiento de casos internacionales					
		Informática Recursos Humanos	Administración de servidores Linux	New Horizons	Mayo		
Informática Investigación	Programación de bases de datos (SQL)	New Horizons Universidad Galileo	Mayo				
Administración Informática Recursos Humanos	Programas de diagramación (photoshop, freehand, etc.)	Departamento de Comunicación (diseñador)	Abril	Q.100.00 (Refacción)			
Personal que utiliza el equipo de (delegados de todos los deptos.)	Instalación y uso de equipo audiovisual	Informática	Abril	Q.0.00			

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
COMISION PRESIDENCIAL COORDINADORA DE LA POLITICA DEL EJECUTIVO
EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS -COPREDEH-
Departamento de Recursos Humanos

Objetivo	Resultados Esperados	Población Objetivo	Cursos	Facilitador Sugerido	Fechas	Presupuesto aproximado
Fortalecer conocimientos técnicos, administrativos y tecnológicos del personal de COPREDEH, de manera que les permita desarrollarse efectivamente en sus puestos de trabajo y contribuir así al cumplimiento de los objetivos institucionales.	El personal de COPREDEH ha actualizado sus conocimientos en el área tecnológica y ha automatizado algunos procesos administrativos y sustantivos.	Delegados de todos los departamentos	Uso de equipo de escaneo haciendo énfasis en el resguardo electrónico de documentos para archivo		Abril	
	El personal de COPREDEH ha actualizado sus conocimientos en el área tecnológica y ha automatizado algunos procesos administrativos y sustantivos.	Investigación	Uso del sistema de seguimiento Nacional a las recomendaciones del Sistema Interamericano de DDHH al Estado de Guatemala Sistemas informáticos de la administración pública: SIGES SICOIN Guatenóminas SNIP	Departamento de Investigación (se organizará una dinámica interna de resolución de dudas y casos)	Marzo	Q.100.00 (Refacción)
		Administrativo Financiero Auditoría Interna Investigación Recursos Humanos		MINFIN	Mayo	Q.00

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
COMISION PRESIDENCIAL COORDINADORA DE LA POLITICA DEL EJECUTIVO
EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS - COPREDEH-
 Departamento de Recursos Humanos

ÁREA TÉCNICA

Objetivo	Resultados Esperados	Población Objetivo	Cursos	Facilitador Sugerido	Fechas	Presu puesto aproximado	
Fortalecer los conocimientos técnicos, administrativos y tecnológicos del personal de la COPREDEH, de manera que les permita desarrollarse efectivamente en sus puestos de trabajo y contribuyan así al cumplimiento de los objetivos institucionales	El personal ha fortalecido sus conocimientos en las áreas técnicas y ha mejorado la calidad de las funciones que tiene encomendadas.	Informática	Mantenimiento de equipo de cómputo portátil y actualización de mantenimiento de las computadoras de escritorio	INTECAP	Junio		
		Administración Pilotos	Mecánica Básica	INTECAP	Abril		
		Administración - Servicios Generales	Jardinería	INTECAP	Abril		
		Seguridad	Práctica en técnicas de seguridad:				
			<ul style="list-style-type: none"> • Escoltas • Tiro de reacción • Manejo operativo de seguridad 				
		Seguridad y Comité de emergencias	Curso de actualización en Primeros auxilios	Curso de actualización en Seguridad industrial y Gestión de riesgos	CONRED	Marzo	Q.556.15
Educación DAMC Recursos Humanos	Curso especializado de actualización en metodologías para trabajar con grupos	<ul style="list-style-type: none"> • Técnicas de andragogía • Técnicas de educación popular 		Junio	Q.0.00		

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
COMISIÓN PRESIDENCIAL COORDINADORA DE LA POLÍTICA DEL ELECTORADO
EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS - COPREDEH
Exposiciones de Recursos Humanos

ÁREA ADMINISTRATIVA

Objetivo	Resultados Esperados	Población Objetivo	Cursos	Facilitador Sugerido	Fechas	Presupuesto aproximado
Fortalecer los conocimientos técnicos, administrativos y tecnológicos del personal de la COPREDEH, de manera que les permita desarrollarse efectivamente en sus puestos de trabajo y contribuyan así al cumplimiento de los objetivos institucionales.	El personal de COPREDEH ha comprendido la estructura y funcionamiento de la administración pública y la forma en que la institución está vinculada a este aparato y la importancia que tienen los controles internos y la debida realización de los procesos administrativos internos.	Todo el personal	Estructura y funcionamiento de la Administración Pública	INAP	Marzo	
		Todo el personal	Mandato de COPREDEH y cómo se operativiza	Hugo Martínez María de los Ángeles Briz	Marzo	Q.300.00 (Refacción)
		Todo el personal	Aplicación de procesos administrativos internos	Helen Marroquin José Manuel Morales Sandra Leiva	Marzo	Q.300.00 (Refacción)
	El personal de COPREDEH comprende la importancia del archivo institucional y la documentación que aportan al mismo cumple con los requerimientos establecidos a nivel interno	Todo el personal	Normas institucionales para manejo de archivo	Departamento de Comunicación	Abril	Q.500.00 (Refacción)
	La atención que se brinda al público y el montaje de eventos públicos son pertinentes a la población y tipo de acto realizado.	Representantes de los departamentos: Seguimiento de Casos Investigación Comunicación Asistentes de todos los departamentos Servicios Generales - admon.	Protocolo y Etiqueta	INTECAP	Abril	Q.

PRESENCIA DE LA REPÚBLICA
COMISION PRESIDENCIAL COORDINADORA DE LA POLITICA DEL EJECUTIVO
EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS -COPREDEH-
 Departamento de Recursos Humanos

ÁREA SUSTANTIVA

Objetivo	Resultados Esperados	Población Objetivo	Cursos	Facilitador Sugerido	Fechas	Presu puesto aproximado
Fortalecer los conocimientos técnicos del personal COPREDEH, con el fin de proporcionar herramientas para la elaboración de informes a entidades externas, como la participación en espacios interinstitucionales	El personal de COPREDEH adquirió los conocimientos básicos de derechos humanos y los aplica a diario en sus funciones y atención del cliente interno y externo	Todo el personal	Curso básico de Derechos Humanos	María de los Angeles Briz	Mayo	Q.300.00
		Todo el personal	Ejes transversales derechos humanos: pueblos indígenas, género, niñez.	Verónica Tobar	Junio	Q.300.00
		Todo el personal	Aplicación de derechos humanos en temáticas específicas: vivienda, trabajo, acceso a la tierra, etc.	Grupo a nivel interno	Julio	Q.300.00
		Todo el personal	Informes que ha producido COPREDEH	Investigación	Julio	Q.300.00
El personal de área sustantiva ha mejorado sus conocimientos en la temática de derechos humanos y se le facilita la puesta en práctica en la cotidianeidad		Educación Defensores Seguimiento Casos Investigación de	Sistema interamericano Comparaciones entre la aplicación del sistema universal, interamericano, europeo y africano	Se están realizando consultas para ubicar a los posibles facilitadores	Julio	
			Actualización acerca de los tratados y convenios y su aplicación en materia de ddhh y el estado en el que se encuentran	Se están realizando consultas para ubicar a los posibles facilitadores	Julio	

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
COMISIÓN PRESIDENCIAL COORDINADORA DE LA POLÍTICA DEL EJECUTIVO
EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS - COPREDEH
 Departamento de Recursos Humanos

Objetivo	Resultados Esperados	Población Objetivo	Cursos	Facilitador Sugerido	Fechas	Presupuesto aproximado
Fortalecer los conocimientos técnicos, administrativos y tecnológicos del personal de la COPREDEH, de manera que les permita desarrollarse efectivamente en sus puestos de trabajo y contribuyan así al cumplimiento de los objetivos institucionales	El personal de Planificación y los Coordinadores han adquirido los conocimientos básicos de planificación y los pone en práctica en la programación de las tareas asignadas	Planificación Coordinadores	<p>Qué es una planificación, por qué se hace</p> <p>Planificación estratégica</p> <p>Planificación operativa</p> <p>Cómo elaborar objetivos</p> <p>Indicadores: qué son, para qué sirven, qué tipo de indicadores hay, cómo se formulan</p> <p>Cómo elaborar informes de planificación</p> <p>Cómo utilizar los instrumentos de planificación internos</p>	INAP	Marzo	
	El personal de planificación y financiero realizan un monitoreo efectivo de la planificación institucional y ha elaborado instrumentos para ello.	Planificación Financiero	Cursos de actualización en elaboración de instrumentos de seguimiento a la planificación	INAP SEGEPLAN	Marzo	
	El personal de COPREDEH conoce el POA institucional y ha comprendido la relación que existe entre las tareas que realiza con los objetivos institucionales	Todo el personal	Socializar el plan operativo anual	Planificación	Marzo	Q. 300.00 (Refacción)
	Se ha recuperado parte de la historia de COPREDEH a través de procesos de sistematización de experiencias	DAMC Defensores Educación	Sistematización de experiencias			

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
COMISIÓN PRESIDENCIAL COORDINADORA DE LA POLÍTICA DEL EJE TEMÁTICO
EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS - COPREDEH
 Departamento de Recursos Humanos

Objetivo	Resultados Esperados	Población-Objetivo	Cursos	Facilitador Sugerido	Fechas	Presupuesto aproximado
Fortalecer los conocimientos técnicos del personal de COPREDEH, con el fin de proporcionar herramientas para la elaboración de informes a entidades externas, como la participación en espacios interinstitucionales	El personal de área sustantiva ha mejorado sus conocimientos en la temática de derechos humanos y se le facilita la puesta en práctica en la cotidianeidad	Educación Defensores DAMC	Curso de actualización en DESC	Se están realizando consultas para ubicar a los posibles facilitadores	Agosto	
		DAMC Defensores Seguimiento de Casos	Curso de actualización en Mecanismos de protección de derechos humanos	Se están realizando consultas para ubicar a los posibles facilitadores	Agosto	
		Defensores Seguimiento de Casos Investigación	Curso de actualización de Jurisprudencia universal y sus modificaciones	Se están realizando consultas para ubicar a los posibles facilitadores	Agosto	
		Defensores Seguimiento de Casos Investigación	Funcionamiento de la corte penal Derecho constitucional ligado a ddhh	Se están realizando consultas para ubicar a los posibles facilitadores	agosto	

Trabajo en Equipo

Objetivo	Resultados Esperados	Población-Objetivo	Cursos	Facilitador Sugerido	Fechas	Presupuesto aproximado
Facilitar espacios que permitan construir una filosofía de cooperación interdepartamental y fomento del trabajo en equipo y contribuya a disminuir los índices de estrés	El personal de la COPREDEH ha adquirido una filosofía de cooperación y trabajo en equipo. Se ha establecido un espacio permanente de actividades que contribuyan a disminuir el estrés y fortalecer lazos de amistad.	Todo el personal	Campaña de humanización y convivencia pacífica Construcción de identidad institucional Manejo de estrés Actividades mensuales de integración Clases de baile mixto	Recursos Humanos Comunicación Recreólogo Recursos Humanos Recreólogo RRHH y Recreólogo	Abril Julio Diciembre	Q. 35,000.00 (Se prevé una actividad fuera de la institución, de un día) Q. 60,000.00 (actividad fuera institución) Q. 60,000.00 (actividad fuera institución) Q.11,000.00
				Recursos Humanos Min. de Cultura y Deportes	Último jueves de cada mes 1ra. Y 3ra. Semana de c/ mes	Q.0.00
			Gimnasia Laboral	Rep. de cada depto.	Diario	Q.0.00

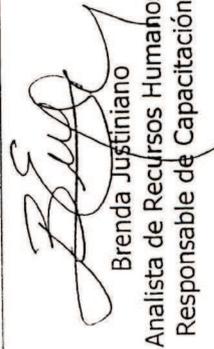
PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA
COMISIÓN PRESIDENCIAL COORDINADORA DE LA POLÍTICA DEL EJECUTIVO
EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS –COPREDEH-
Departamento de Recursos Humanos

Formación Política

Objetivo	Resultados Esperados	Población Objetivo	Cursos	Facilitador Sugerido	Fechas	Presupuesto aproximado
Establecer espacios de formación política sociales y de análisis coyuntural con el fin de crear una cultura de análisis objetivo que facilite la adquisición de una postura institucional ante los distintos acontecimientos nacionales e internacionales que se generen en el transcurso del año	El personal de COPREDEH ha enriquecido sus conocimientos acerca de temas político sociales.	Todo el personal	Reuniones trimestrales para realizar análisis de coyuntura	Recursos Humanos organizará a lo interno y cuando sea necesario con facilitadores externos	Abril Julio Octubre	Q. 1500.00 (diferenciación para las 3 actividades)



Vo.Bo. Sandra Carolina Leiva
Coordinadora de Recursos Humanos



Brenda Justiniano
Analista de Recursos Humanos
Responsable de Capacitación

Guatemala, 23 de enero de 2012