

**Jennifer Eunice Veliz**

Programa de Capacitación sobre la importancia de la equidad de género dirigido al personal administrativo y operativo de la Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP) de la ciudad de Guatemala.

Asesor: Walfre Gonzalo Estrada Reyes



FACULTAD DE HUMANIDADES  
Departamento de Pedagogía

Guatemala, septiembre 2019.

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

Guatemala, septiembre 2019.

## Índice

Resumen	i
Introducción	ii
<b>Capítulo I: Diagnóstico</b>	<b>1</b>
1.1 Contexto	1
1.1.1 Ubicación geográfica	1
1.1.2 Composición social	1
1.1.3 Desarrollo histórico	1
1.1.4 Situación económica	2
1.1.5 Vida Política	3
1.1.6 Concepción filosófica	3
1.1.7 Competitividad	3
1.2 Institucional	4
1.2.1 Identidad institucional	4
1.2.2 Desarrollo histórico	5
1.2.3 Los usuarios	5
1.2.4 Infraestructura	6
1.2.5 Proyección social	6
1.2.6 Finanzas	7
1.2.7 Política laboral	7
1.2.8 Administración	7
1.2.9 Ambiente Institucional	8
1.3 Lista de deficiencias, carencias identificadas	8
1.4 Problematización de las carencias y enunciado de hipótesis acción	9
1.5 Priorización del problema y su respectiva hipótesis acción	10
1.6 Análisis de viabilidad y factibilidad	11
<b>Capítulo II: Fundamentación teórica</b>	<b>15</b>
2.1 Elementos teóricos	15
2.2 Fundamentos legales	25
<b>Capítulo III: Plan de acción o de la intervención</b>	<b>28</b>
3.1 Tema/título del proyecto	28
3.2 Problema seleccionado	28
3.3 Hipótesis acción	28
3.4 Ubicación geográfica de la intervención	28
3.5 Unidad ejecutora	28
3.6 Justificación de la intervención	28
3.8 Objetivos de la intervención: general y específicos	28
3.9 Metas	29
3.10 Beneficiarios (directos e indirectos)	29
3.11 Actividades para el logro de objetivos	29
3.12 Técnicas metodológicas	30
3.13 Recursos	30
3.14 Responsables	30
<b>Capítulo IV: Ejecución y sistematización de la intervención</b>	<b>32</b>
4.1 Descripción de las actividades realizadas	32
4.2 Productos, logros y evidencias	33
4.3 Sistematización de la experiencia	34

4.3.1 Actores	34
4.3.2 Acciones	34
4.3.3 Resultados	35
4.3.4 Lecciones aprendidas	35
<b>Capítulo V: Evaluación del proceso</b>	98
5.1 Del diagnóstico	98
5.2 De la fundamentación teórica	98
5.3 Del diseño del plan de intervención	98
5.4 De la ejecución y sistematización de la intervención	99
<b>Capítulo VI: El voluntariado</b>	100
6.1 Plan de la acción realizada	100
6.2 Sistematización	101
6.3 Evidencias y comprobantes	102
<b>Conclusiones</b>	112
<b>Recomendaciones o plan de sostenibilidad</b>	113
<b>Bibliografía</b>	114
<b>E-grafía</b>	115
<b>Apéndice</b>	116
<b>Apéndice 1</b> (Plan general del EPS)	117
<b>Apéndice 2</b> (Copia de los instrumentos de evaluación utilizados)	121
<b>Anexos</b>	123
Anexo 1 (Carta directora de Unidad de Género SOSEP)	124
Anexo 2 (Carta directora de Recursos Humanos SOSEP)	125
Anexo 3 (Carta deforestación Municipalidad)	126
Anexo 4 (Diploma SOSEP)	127
Anexo 5 (Asistencia SOSEP)	128

## Índice de cuadros

Cuadro 1. (Problematización y enunciado de hipótesis acción)	9
Cuadro 2. (Priorización del problema)	10
Cuadro 3. (Análisis de viabilidad y factibilidad)	11
Cuadro 4. (Ejecución, sistematización de la intervención)	32
Cuadro 5. (Plan de Acción, voluntariado)	100

## Resumen

En el desarrollo del Ejercicio Profesional Supervisado, en la Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP) se realizó la etapa de observación y se procedió a hacerse el diagnóstico institucional y de contexto en el cual se detectó que no se da la equidad del enfoque de género a nivel institucional, debido a esto se diseñó un Programa de Capacitación en conocimiento de género para la sensibilización como un proceso de emociones y sentimientos que provoquen una reflexión sobre la importancia de construir en sus labores cotidianas la igualdad de género. El objeto de la capacitación será para el desarrollo de actitudes que mejoren el desempeño del personal en la institución.

Equidad de género es un concepto de política pública que consiste en evaluar las diferentes implicaciones de cualquier acción política sobre las mujeres y hombres, lo que incluye la legislación y programas de cualquier área o nivel. Ofrece un abordaje pluralista que valora la diversidad entre hombres y mujeres.

A escala global, lograr la igualdad de género también requiere la eliminación de prácticas dañinas contra las mujeres y las niñas, que incluyen el tráfico sexual, el femicidio, la violencia sexual durante la guerra y otras prácticas de violencia contra la mujer, las mujeres son mucho más propensas que los hombres a ser pobres y analfabetas. Tienen menos acceso a la propiedad, el crédito, la capacitación y el empleo. Son mucho menos propensas que los hombres a ser políticamente activas y mucho más propensas a ser víctimas de violencia doméstica

La Equidad de género puede ser vista como un proceso de cambio organizacional. Debe ser institucionalizada a través de pasos concretos, mecanismos, y procesos en todas las partes de una organización.

Es importante que se genere condiciones para eliminar estereotipos y esquemas de pensamiento en contra de las mujeres y su empoderamiento.

Las capacitaciones se deben realizar de forma mensual por el departamento de Género según lo establece cada plan de trabajo realizado por la Directora de SOSEP y la epesista, siguiendo la metodología indicada para su realización.

### **Palabras Clave:**

Equidad-Género-Capacitaciones-Estereotipos

## Introducción

El informe corresponde al proceso de 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.

Dicho informe contiene varias fases, las cuales son: Diagnóstico institucional, Fundamentación teórica, plan de acción, ejecución, sistematización de la intervención, evaluación del proceso y voluntariado. Para llevar a cabo dicho proceso se solicitó a la Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente la autorización correspondiente.

Capítulo I: El diagnóstico; permitió conocer la realidad de la institución con el fin de obtener información útil que permitiera analizar la situación interna y externa, este proceso fue indispensable para conocer las carencias y problemas que tiene la departamento.

Se evidenció en el diagnóstico el inadecuado manejo del concepto de igualdad y la necesidad de implementar una política institucional de igualdad de género.

El Diagnóstico Institucional cumple con la finalidad de recoger y sistematizar información relevante sobre el establecimiento, la que posteriormente permitió tomar decisiones para su mejoramiento.

Capítulo II: Fundamentación Teórica; permite hacer explícitas las bases teóricas y conceptuales del enfoque de género, implica el desarrollo organizado y sistemático del conjunto de ideas, conceptos, antecedentes y teorías que permiten sustentar la investigación realizada y comprender la perspectiva que se tiene a través de los resultados.

Se redactaron sus objetivos, los cuales fueron cuantificados en metas, tomando en cuenta sus beneficiarios directos e indirectos.

Capítulo III: Plan de Acción; priorizar las iniciativas más importantes para cumplir con ciertos objetivos y metas de la Unidad de Género ayudo a constituir una guía que apoyará un marco o una estructura a la hora de llevar a cabo el proyecto.

Basados en la diagnóstico y la fundamentación teórica se realizó el Programa de Capacitación en conocimiento de género para la sensibilización como un proceso de emociones y sentimientos que provoquen una reflexión sobre la importancia de construir en sus labores cotidianas la igualdad y equidad. La ejecución del proyecto quedó a cargo de la Unidad de Género.

Fue un avance importante lograr identificar de dónde provenía el problema a estudiar y hacia dónde se perfilaba.

Reflejar el vínculo o relevancia social es necesario, pues así evidenciaba el nivel de compromiso y responsabilidad que se tenía con el entorno.

Capítulo IV: Ejecución, sistematización de la intervención; se logró establecer un Programa de diez capacitaciones en la Unidad de Género, que se impartieron mensualmente, las cuales permitieron establecer un proceso de transformación que tiene como objetivo proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas para desarrollar habilidades, cambios de actitudes y comportamientos. Es un proceso continuo y de largo plazo que requiere la voluntad y el compromiso de todas las partes con el fin de crear sociedades inclusivas.

La capacitación será la herramienta y la estrategia que permitirá la concientización, el aprendizaje del empoderamiento y brindará ayuda a mujeres y hombres a adquirir las competencias, necesarias para avanzar en el tema de la igualdad de género en su vida cotidiana y el trabajo.

Capítulo V: Evaluación del Proceso; fue muy significativo porque permitió recoger, analizar y sistematizar información valiosa para tomar decisiones, principalmente en la elaboración de las capacitaciones y cada una de las planificaciones que se impartieron. Se evaluó con lista de cotejo que se encuentra en el apéndice.

Capítulo VI: El voluntariado se centra principalmente en la plantación de 600 árboles. Impulsa la acción ciudadana en defensa del medio ambiente, participando en acciones forestales, sensibilizando a la población, incentivando la participación social y promueve la educación ambiental. Las reforestaciones participativas son plantaciones organizadas por asociaciones de voluntariado ambiental, centros educativos, ayuntamientos, etc. con el objetivo de mejorar, restaurar y conservar espacios naturales degradados.

# Capítulo I

## Diagnóstico

### 1.1 Contexto

#### 1.1.1 Ubicación Geográfica

La Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, se encuentra ubicada en 6ta. Avenida 4-65, zona 1. Puerta número 1, de la Casa Presidencial. La Zona 1 es una de las 25 zonas en las que se divide la ciudad de Guatemala, de acuerdo al establecimiento de las mismas durante el gobierno de Jacobo Árbenz 1952. Abarca desde la primera calle a la 25 calle y de la primera avenida a la 23 avenida.

#### 1.1.2 Composición Social:

El centro histórico de la ciudad de Guatemala es el área ocupada por el asentamiento original de la Nueva Guatemala de la Asunción entre 1776 y 1892, antes de que se iniciara la expansión de la ciudad hacia los cuatro puntos cardinales, especialmente hacia el Sur. El centro histórico corresponde a los límites de la traza original de la ciudad (zona 1). Allí se ubican los siguientes edificios históricos: Palacio Nacional de la Cultura, Catedral de Ciudad de Guatemala, Portal del Comercio, Hipódromo del Norte y Mapa en Relieve, Edificio y Arco de Correos, Palacio de la Policía, Museo del Ferrocarril, Teatro Nacional, Municipalidad de Guatemala, Parque Jocotenango (antiguamente llamado Parque Morazán), así también áreas como el Barrio de la Candelaria y el Centro Cívico. Fue declarado «Patrimonio Cultural en la Nación Guatemalteca», según el acuerdo del Ministerio de Cultura y Deportes (MCD) 328-98 el 13 de agosto de 1998.. (Díaz, 2002)

#### 1.1.3 Desarrollo Histórico

El Centro Histórico tiene numerosos templos católicos y edificios que datan del traslado original de la ciudad al Valle de la Ermita, aunque muchos de ellos han tenido que ser reconstruidos en varias ocasiones, luego de los terremotos de 1917 y de 1976. Asimismo, muchos de los antiguos conventos que pertenecían a las órdenes regulares fueron expropiados por el general hondureño Francisco Morazán a la iglesia en 1829, y aunque los recuperaron en 1840, los perdieron definitivamente en 1873, cuando el general Justo Rufino Barrios los expulsó definitivamente del territorio guatemalteco; muchos de esos edificios pasaron a propiedad del estado y funcionaron o todavía funcionan como institutos de educación pública, escuelas militares u oficinas del gobierno.(Díaz, 2002).

- **Catedral Metropolitana:** Es la iglesia principal de la Arquidiócesis de Guatemala y está localizada frente al costado este de la Plaza de la Constitución en el Centro Histórico. El edificio fue construido entre 1782 y 1815 y las torres fueron completadas en 1867; tiene elementos propios del neoclásico y ha resistido -aunque con daños de consideración- numerosos terremotos debido al espesor de sus paredes y columnas de más de un metro de grosor. Fue severamente dañada por los devastadores terremotos de 1917 y del 4 de febrero de 1976 ha sido reparada; los sismos de 1917-1918 hicieron que colapsara la cúpula elíptica que entonces tenía. En frente de la Catedral hay doce pedestales, en los cuales estaban las estatuas de cada uno de los doce apóstoles; el terremoto de 1917 rompió dichas estatuas, que tenían más de dos metros de alto.
- **Instituto Nacional Central para varones:** Es una institución de educación media especializada en la formación de bachilleres en ciencias y letras. Surgió en 1875, cuando el Colegio Tridentino fue expropiado a la Iglesia Católica durante el gobierno liberal del general Justo Rufino Barrios. Ubicado en el Centro Histórico de la Ciudad de Guatemala, durante los regímenes que se iniciaron con la Reforma Liberal en 1871 y terminaron con la renuncia de Jorge Ubico Castañeda en 1944.

#### **1.1.4 Situación Económica**

El Centro Histórico de la Ciudad de Guatemala se extiende por las denominadas zonas 1, 2 y 3; es común encontrar en esta área hoteles de 2 y 3 estrellas y su actividad económica es principalmente el comercio informal. Existen varios comercios que son administrados en su mayoría por inmigrantes asiáticos y árabes. Debido a que el casco antiguo de la capital está declarado Patrimonio Nacional, es comúnmente dominado por casas históricas y edificios antiguos en diferentes estados de conservación. (Díaz, 2002)

A partir de 1990 se han estado desarrollando algunas iniciativas impulsadas por la municipalidad de la ciudad, mediante las cuales se han recobrado y revitalizado lugares históricos y públicos como el Paseo de la Sexta, el Barrio San Sebastián y otras áreas de importancia histórica que habían sido olvidadas y dejadas sin atención, particularmente esto ha motivado a empresarios y propietarios en llevar inversión privada para inauguración de nuevas empresas y centros culturales en estos lugares.

La ciudad tiene además de una gran variedad de restaurantes, centros comerciales, plazas, hoteles, tiendas, galerías y museos (incluyendo reconocidas colecciones de arte precolombino). (SOSEP, 2017)

### **1.1.5 Vida Política**

El centro histórico era el eje de todas las actividades políticas y en muchas formas también algunas económicas no solo de Guatemala, sino que de toda Centro América. En la actualidad es el escenario perfecto para manifestantes y personas en contra de las políticas gubernamentales.

### **1.1.6 Concepción Filosófica**

Entre las principales celebraciones que se llevan a cabo en el Centro Histórico está la Semana Santa, la cual es un fenómeno de carácter sociocultural y turístico de gran importancia.

Las procesiones en Guatemala son caracterizadas por las alfombras de aserrín colorido que adornan las calles en donde son llevadas en hombros por períodos de hasta dieciocho horas de duración. Los cortejos van acompañados durante todo el recorrido por Bandas Sinfónicas que interpretan marchas fúnebres o festivas compuestas por artistas nacionales en su mayoría e internacionales destacando obras españolas e italianas. Las procesiones con las andas más grandes del mundo pertenecen a la Iglesia de Nuestra Señora de los Remedios - El Calvario. Midiendo entre 27 y 30 metros de largo, 1.2 de alto y 2 de ancho, estas son portadas por hasta 150 cargadores por cuadra cada segundo domingo de Cuaresma; en Viernes Santo se procesiona la segunda anda más grande del mundo, portando al Cristo Yacente de esta misma iglesia, cargado por ciento cuarenta personas cada cuadra.

El período litúrgico es inaugurado en la tarde del miércoles de ceniza con el cortejo de Jesús de la Justicia del Templo de Nuestra señora de los Remedios el Calvario, en un vía crucis penitencial. La primera gran procesión sale al siguiente día el primer jueves de Cuaresma con la procesión del «Silencio», organizada por el Santuario Arquidiocesano al Señor San José, cuya imagen central es la de «Jesús de los Milagros»; desde esa fecha hasta el Domingo de Resurrección las procesiones recorren las calles del Centro Histórico. (SOSEP, 2017)

### **1.1.7 Competitividad**

Se realizan esfuerzos dirigidos para fortalecer coordinaciones con otras instituciones que desarrollan acciones en esta área de trabajo.

- Secretaria Presidencial de la Mujer (SEPREM) que promueve el desarrollo integral de la mujer y fomento de una cultura democrática.
- Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI) situaciones de vulnerabilidad, indefensión y discriminación de las mujeres indígenas.

- CONAPREVI establece mecanismos efectivos para abordar la violencia contra la mujer.
- Gabinete Específico de la Mujer (GEM) coordina acciones interinstitucionales para implementar proyectos para el desarrollo de la mujer.

## **1.2 Institucional**

### **1.2.1 Identidad Institucional**

La Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, se encuentra ubicada en 6ta. Avenida 4-65, zona 1. Puerta número 1, de la Casa Presidencial. Guatemala, Guatemala. (Diaz, 2002)

#### **Visión**

Ser una institución pública reconocida a nivel nacional por su capacidad de brindar apoyo de calidad a las familias en condición de vulnerabilidad, gestora de esfuerzos compartidos entre el sector público y privado, la sociedad civil y la cooperación nacional e internacional, para promover el desarrollo del capital social del país. (Diaz, 2002)

#### **Misión**

Contribuir al desarrollo integral de las familias en condición de pobreza, especialmente del área rural, con la implementación de acciones de salud, educación, promoción del desarrollo económico, para lograr una nueva generación, con mayores oportunidades para alcanzar, mejorar la calidad de vida. (Diaz, 2002)

#### **Objetivos**

SOSEP estableció cuatro, relacionados con su misión y visión.

- Contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de la población más vulnerable del país a través de la ejecución de acciones en el área de salud, alimentaria y atención integral.
- Articular esfuerzos de cooperación con instituciones públicas, privadas y de cooperación internacional para proveer ayuda social a la población en situación de vulnerabilidad.
- Contribuir al alcance de los objetivos planteados en la Estrategia para la Reducción de la Desnutrición Crónica y en el Plan Nacional de Desarrollo, Katun: Nuestra Guatemala 2032.
- Fortalecer las capacidades técnicas y operativas del personal de SOSEP a fin de garantizar el adecuado cumplimiento de sus funciones y proveer servicios eficientes y eficaces a la población beneficiaria.

**Principios y Valores:** Quedaron establecidos en el Reglamento del año 1994, (Presidencia de la República, 1994 art. 3).

- Promover la participación comunitaria por medio de los programas formulados y planificados y lograr desarrollo de estos para beneficio de la población a la cual van dirigidos.
- Gestionar la ayuda técnica y financiera necesaria nacional e internacional para el desarrollo de sus programas y proyectos.
- Coordinar con organizaciones nacionales e internacionales dedicadas a promover el bienestar de la población. (SOSEP, 2017)

### **1.2.2 Desarrollo Histórico**

La Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, SOSEP, fue creada dentro de la Presidencia de Guatemala mediante el Acuerdo Gubernativo 893-91 del mes de noviembre de 1991. Se origina de una iniciativa para la ejecución de un programa de carácter social. No fue sino hasta tres años después 14 de julio de 1994 que empezó a formalizarse la institución, en esta fecha quedo aprobado su Reglamento Interno.

SOSEP está conformada por Direcciones, Unidades, Departamentos y Programas.

En cumplimiento con el Acuerdo 260-2013 en el año 2016 la SOSEP emite el Acuerdo 120-2016 para crear la Unidad de Genero adscrita al Despacho Superior, “la asesoría técnica del proceso de institucionalización de las políticas de género” (SOSEP, 2016, art. 2).

Su atribución más importante es asesorar a SOSEP en temas de equidad de género, políticas, programas, proyectos y legislación nacional e internacional.(SOSEP, 2017)

### **1.2.3 Los Usuarios**

SOSEP ha implementado una serie de programas sociales, mediante a los cuales da cumplimiento a sus objetivos y atribuciones emanadas del reglamento interno.

La actual administración de la SOSEP en cumplimiento a la misión institucional, está promoviendo acciones de salud, educación, nutrición y emprendimiento, para atender las necesidades prioritarias de la población en situación de pobreza, especialmente niños y niñas menores de 6 años y personas afectadas por algún tipo de discapacidad mediante los servicios que brindan cuatro Programas Sociales: Hogares Comunitarios, Creciendo Seguro, Mis Años Dorados, Servicio Social.

- Hogares Comunitarios: Está dirigido a niños y niñas en edad entre 0 a 6 años, hijos de madres de escasos recursos.(SOSEP, 2017)
- Programa Creciendo Seguro: Centra su atención en mujeres comprendidas en las edades de 14 a 59 años y tiene presencia en los 22 departamentos de la República.
- Mis Años Dorados: Tiene como función principal, brindar atención integral a personas mayores de 60 años, con énfasis en aquellos que se encuentran viviendo en condiciones de pobreza y pobreza extrema, con el objetivo de mejorar su calidad de vida.
- Servicio Social: Brindan a los niños, niñas, mujeres y personas de la tercera edad, alimentación complementaria, educación inicial, salud preventiva, seguridad, recreación, formación en valores.(SOSEP, 2017)

#### **1.2.4 Infraestructura**

SOSEP se encuentra ubicada en el Palacio Nacional, en la puerta número 1, Recepción, cada Dirección, Jefatura y Unidad tiene un área asignada con todo lo necesario para su funcionamiento, Un área al aire libre para realizar el almuerzo, con 3 mesas de vidrio y 4 sillas de metal cada una, una cocina equipada con refrigerador, vasos, platos, microondas. Baños para damas y caballeros.(SOSEP, 2017)

#### **1.2.5 Proyección Social**

Se habilitaron más de 180 Hogares Comunitarios y 500 Centros de Atención y Desarrollo Infantil, beneficiando a más de 7613 niños y niñas. Se realiza gestiones con instituciones gubernamentales, no gubernamentales, y de la iniciativa privada a fin de obtener donaciones en especie para los beneficiarios de los programas.

Entre las que se puede mencionar; La Embajada de Taiwán, Buckner de Guatemala, Fundazúcar.La Dirección de Donaciones, es la encargada de gestionar y dirigir donaciones que benefician a la población, fortaleciendo vínculos de cooperación con entidades públicas y agencias de cooperación internacional.

El Reglamento Interno de SOSEP faculta a la institución para coordinaciones con instituciones públicas y privadas (artículo 5). Aspecto que es retomado por el Acuerdo Interno de Creación de la Unidad de Género que asigna atribuciones relacionadas con otras instituciones del Estado. Ha ampliado y fortalecido su participación en el Consejo Consultivo de la SEPREM, el Gabinete Especifico de la Mujer, estos espacios están abriendo oportunidades para generar relaciones de género y el empoderamiento de las mujeres.(SOSEP, 2017)

La participación se da también a través de programas con el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, MAGA; con el Ministerio de Educación, MINEDUC y el Ministerio de Cultura y Deportes, MICUDE, lo cual abre una ventana de oportunidades que podrá potenciar intervenciones de la institución en el territorio nacional por medio de sus programas.

SOSEP tiene la obligación de atender a los efectos de cualquier evento natural que provoque daños en la infraestructura social y productiva del país. (SOSEP, 2017)

### **1.2.6 Finanzas**

SOSEP cuenta con la Dirección de Donaciones que se encarga de fortalecer vínculos de cooperación con entidades públicas y privadas y agencias de cooperación internacional. Tiene una política salarial que permite el desarrollo de los trabajadores y se realiza el cumplimiento de las prestaciones de ley. Recursos Humanos planifica mensualmente el presupuesto a utilizar en las nóminas 011 “Personal Permanente”, 022 “Personal por contrato”, 029 “Otras remuneraciones del personal temporal”, 400 “Transferencias corrientes”, y Subgrupo 18 “Servicios técnicos y/o profesionales”. SOSEP tiene una previsión de imprevistos. (SOSEP, 2017)

### **1.2.7 Política laboral**

En el Manual de Funciones de SOSEP se detallan los procesos para contratar personal, los perfiles y puestos de la institución, los procesos de inducción e implementación son a cargo del Departamento de Recursos Humanos, a cargo de la Licenciada Karen Alvarado, se realiza capacitación continua al personal. (Díaz, 2002)

### **1.2.8 Administración.**

Los procesos, procedimientos e instrumentos implementados para el logro de objetivos institucionales se encuentran plasmados en el Manual de Funciones que contiene la descripción de cada uno de los puestos que conforman la estructura orgánica de la institución, así como, el conjunto de tareas que desarrolla cada funcionario, estableciendo con claridad la responsabilidad y las obligaciones que cada uno de los cargos conlleva. También se describe a detalle cada una de las actividades que se deben desempeñar tanto a nivel de Despacho Superior como de las Unidades Administrativas y de Apoyo de la Secretaría de Obras Sociales se constituye en una herramienta administrativa que permite orientar el accionar de todo el personal de la Secretaría hacia el alcance de los objetivos institucionales. (SOSEP, 2017)

### **1.2.9 Ambiente Institucional**

En la Institución se dan buenas relaciones interpersonales, se mantiene el liderazgo de los Directores y Directoras se mantiene un trato cordial, la toma de decisiones es por parte del Jefe de la Dirección, se realiza trabajo en equipo todos comprometidos para que todo salga de la mejor manera, siempre motivando a los empleados para que tengan mejores posibilidades de desarrollo, reconociendo su trabajo y se mantiene la cultura de dialogo para la resolución de conflictos.(SOSEP, 2017)

### **1.3 Listado de Carencias**

Carece de agentes de seguridad que resguarden a los colaboradores.

Deficiencia de archivos para colocar la documentación importante que maneja la Unidad de Género.

No se pone en acción el plan de la Unidad de Género propuesto en el POA.

El personal carece de conocimientos en el tema de género.

Los manuales de organización y funcionamiento no establecen el enfoque de género en sus normativas.

Falta de una estrategia para la aplicación del enfoque de género en la institución.

Manuales de convivencia institucional no actualizados.

Falta de procesos equitativos en temas de género para contratar personal.

Manejo deficiente de la definición de igualdad en la institución.

Se carece de iniciativa por parte de las autoridades para darle más realce a la Unidad de Género.

El espacio físico para la Unidad de Género dentro de la Institución es muy reducido.

## 1.4 Problematización (Cuadro 1)

<b>Carencias</b>	<b>Problemas</b>
Carece de agentes de seguridad que resguarden a los colaboradores.	¿Cómo afecta a los colaboradores de SOSEP la carencia de agentes de seguridad?
Deficiencia de archivos para colocar la documentación importante que maneja la Unidad de Género.	¿Dónde gestionar financiamiento para la compra de archivos para almacenar la documentación importante de la Unidad de Género?
No se pone en acción el plan de la Unidad de Género propuesto en el POA.	¿Qué estrategias se pueden implementar para poner en acción el plan de la Unidad de Género propuesto en el POA?
El personal carece de conocimientos en el tema de género.	¿Cómo motivar al personal de SOSEP a que conozcan más sobre los temas de género?
Los manuales de organización y funcionamiento no establecen el enfoque de género en sus normativas.	¿Cómo propiciar una iniciativa que permita incluir el enfoque de género en los manuales de la organización y funcionamiento?
Falta de una estrategia para la aplicación del enfoque de género en la institución.	¿Cómo se puede poner en práctica una estrategia para la equidad de género en la institución?
Manuales de convivencia institucional no actualizados.	¿Cómo promover en la institución la actualización constante de sus manuales de convivencia?
Falta de procesos equitativos en temas de género para contratar personal.	¿Cómo motivar al personal de Recursos Humanos para que implementen procesos equitativos en la contratación de personal?
Manejo deficiente de la definición de igualdad en la institución.	¿Qué estrategias se deben poner en práctica para que todos conozcan la definición de igualdad en la institución?
Se carece de iniciativa por parte de las autoridades para darle más realce a la Unidad de Género.	¿Qué se debe hacer para darle más realce a la Unidad de Género dentro de la Institución?

El espacio físico para la Unidad de Género dentro de la Institución es muy reducido.	¿Dónde y con quien se puede gestionar un área más grande para la colocación de la Unidad de Género dentro de la Institución?
No se da la equidad de género en el que hacer de la Institución.	¿Cómo propiciar un programa de capacitaciones y sensibilización de género en el personal de SOSEP?

### Hipótesis - Acción

<b>Problema (Pregunta)</b>	<b>Hipótesis-Acción</b>
¿Dónde y con quién se puede gestionar un área más grande para la colocación de la Unidad de Género dentro de la Institución?	Gestionar un área más grande para la Unidad de Género dentro de la institución, entonces se pueden llevar los procesos de Género y Auditoría de una mejor manera.
¿Qué medidas de seguridad podrían tomar los empleados de SOSEP para evitar ser víctimas de la inseguridad?	Si se ejecuta un manual con medidas de seguridad para los empleados de SOSEP, entonces se evitaría que fueran víctimas de la inseguridad.
¿Cómo propiciar un programa de capacitaciones y sensibilización de género con el personal de SOSEP?	Si se ejecuta un programa de capacitaciones y sensibilización, entonces se estimulara la homogenización de conocimientos de género en la institución.
Manuales de convivencia institucional no actualizados.	¿Cómo promover en la institución la actualización constante de sus manuales de convivencia?

### 1.5 Priorización del Problema (Cuadro 2)

<b>Propuesta de Intervención</b>	<b>Proyecto</b>
Se realizarán diez capacitaciones una vez al mes durante un año, dirigido al personal administrativo y operativo, será impartido por la trabajadora social de la Unidad de Género para promover la importancia de la equidad de género en la institución.	Programa de Capacitación sobre la importancia de la equidad de género dirigido al personal administrativo y operativo de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente.

### 1.6 Análisis de Viabilidad y Factibilidad (Cuadro 3)

Indicador	Si	No
¿Se tiene, por parte de la institución, el permiso para hacer el proyecto?	X	
¿Se cumple con los requisitos necesarios para la autorización del proyecto?	X	
¿Existe alguna oposición para la realización del proyecto?		X

#### Factibilidad

Se cuenta con todo lo necesario para realizar el proyecto, se posee material, equipo y fondos.

#### Estudio Técnico

Indicador	Si	No
¿Está bien definida la ubicación de la realización del proyecto?	X	
¿Se tiene exacta la idea de la magnitud del proyecto?	X	
¿El tiempo calculado para la ejecución del proyecto es el adecuado?	X	
¿Se tiene claridad de las actividades a realizar?	X	
¿Existe disponibilidad de los talentos humanos requeridos?	X	
¿Se cuenta con los recursos físicos y técnicos necesarios?	X	
¿Está claramente definido el proceso a seguir con el proyecto?	X	

¿Se ha previsto la organización de los participantes en la ejecución del proyecto?	<b>X</b>	
¿Se tiene la certeza jurídica del proyecto a realizar?	<b>X</b>	

### Estudio de Mercado

<b>Indicador</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
¿Están bien identificados los beneficiarios del proyecto?	X	
¿Los beneficiarios realmente requieren la ejecución del proyecto?	X	
¿Los beneficiarios están dispuestos a la ejecución y continuidad del proyecto?	X	
¿Los beneficiarios identifican ventajas de la ejecución del proyecto?	X	

### Estudio Económico

<b>Indicador</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
¿Se tiene calculado el valor en plaza de todos los recursos requeridos para el proyecto?	X	
¿Será necesario el pago de servicios profesionales?		X
¿Es necesario contabilizar gastos administrativos?		X
¿El presupuesto visualiza todos los gastos a realizar?	X	
¿En el presupuesto se contempla el renglón de imprevistos?	X	
¿Se ha definido el flujo de pagos con una periodicidad establecida?		X
¿Los pagos se harán con cheque?		X
¿Los gastos se harán en efectivo?	X	
¿Es necesario pagar impuestos?		X

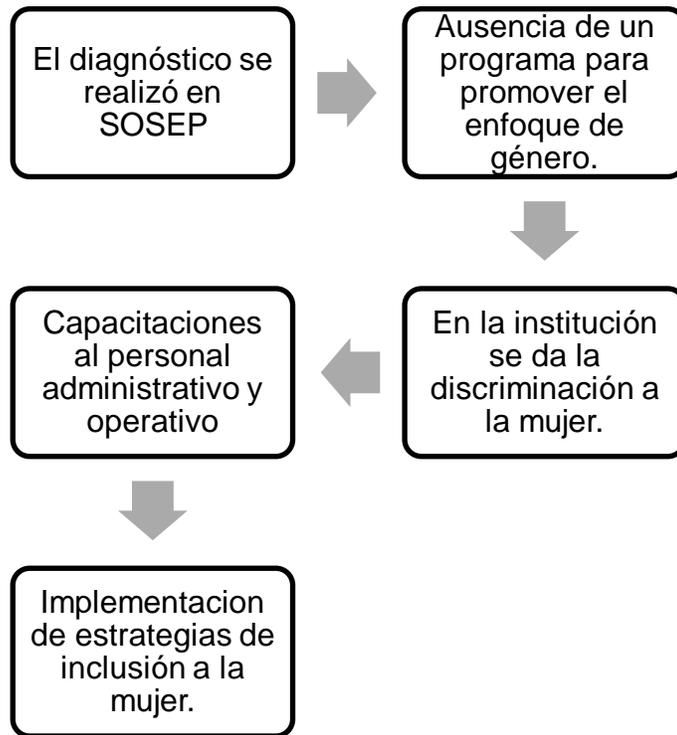
## Estudio Financiero

<b>Indicador</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
¿Se tiene claridad de cómo obtener los fondos económicos para el proyecto?	X	
¿El proyecto se pagara con fondos de la Institución?	X	
¿Será necesario gestionar crédito?		X
¿Se obtendrán donaciones monetarias de otras instituciones?		X
¿Se obtendrán donaciones de personas particulares?		X
¿Se realizaran actividades de recaudación de fondos?		X

## Estudio Social

<b>Indicador</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
¿El proyecto genera conflictos entre los grupos sociales?		X
¿El proyecto beneficia a la mayoría de la población?	X	
¿El proyecto toma en cuenta a todas las personas sin importar su nivel académico?	X	
¿El proyecto promueve la participación de todos los integrantes de la sociedad?		X
¿El proyecto está dirigido a un grupo social específico?	X	

## Producto del Diagnóstico



## **CAPITULO II**

### **Fundamentación Teórica.**

#### **2.1. Elementos Teóricos**

Los derechos de la mujer hacen referencia a la distinción de los derechos que se reconocen o bien se conceden a las mujeres y niñas en diferentes sociedades del planeta. Mientras que en algunos lugares estos derechos están institucionalizados o respaldados por leyes, costumbres locales y el comportamiento social, en otras zonas no se realiza el mismo trato, llegándose a reprimir, ignorar o incluso negar en contraposición con los derechos admitidos a los hombres y niños.

Los temas que con más frecuencia se asocian con la noción de derechos de la mujer son –entre otros– los siguientes: derecho a la integridad, al control del propio cuerpo, derecho al sufragio, derecho a ocupar cargos públicos, derecho al trabajo, derecho a una remuneración justa e igualitaria, derecho a poseer propiedades, derecho a la educación, derecho a servir en el ejército, derecho a firmar contratos legales, y derechos matrimoniales y parentales.

En el siglo XIX se inició el movimiento en favor del derecho de la mujer a participar en el gobierno y en la elaboración de leyes. Otras mujeres se oponían al sufragio femenino, como Helen Kendrick Johnson, cuyo documento de 1897 *Woman and the Republic* («La mujer y la república») se considera uno de los mejores argumentos de la época en contra de este derecho.<sup>84</sup> Los ideales del sufragio femenino se desarrollaron a la vez que los del sufragio universal, y hoy, el voto de la mujer es un derecho recogido por la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En 1893, Nueva Zelanda se convirtió en el primer país del mundo en conceder el derecho al voto a las mujeres. Australia lo aprobó en 1902.

En Latinoamérica, algunos países dieron a las mujeres el derecho a votar en la primera mitad del siglo XX: Ecuador (1929), Brasil (1932), El Salvador (1939), República Dominicana (1942), Guatemala (1956), Argentina (1946) México (1955) y Honduras (1955) . En India se aprobó el sufragio universal en 1935, durante la época colonial. Otros países asiáticos concedieron el derecho de voto a las mujeres a mediados del siglo XX: Japón (1945), China (1947) e Indonesia (1955). En África, en general, las mujeres consiguieron el derecho al voto al mismo tiempo que los hombres: Liberia en 1947, Uganda en 1958 y Nigeria en 1960. En muchos países de Oriente Medio, el sufragio universal se aprobó tras la II Guerra Mundial, mientras que en otros, como Kuwait, está muy limitado. El 16 de mayo de 2005, el Parlamento de este país extendió el sufragio a las mujeres por 35 votos contra 23.

En las décadas siguientes, los derechos de la mujer se volvieron a convertir en un tema político primordial. En la década de 1960, el movimiento recibió el nombre de «feminismo» o «liberación femenina». (Internacional, 2000)

Las reformistas exigían el mismo salario que los hombres, los mismos derechos ante la ley y la libertad de planificar su familia o de no tener hijos. Sus esfuerzos obtuvieron resultados desiguales.

El Consejo Internacional de Mujeres (ICW) fue la primera organización que unió a mujeres de distinta nacionalidad para defender los derechos humanos femeninos. En marzo y abril de 1888, se reunieron en Washington D.C. mujeres que representaban 53 organizaciones femeninas de 9 países: Canadá, Estados Unidos, Irlanda, India, Reino Unido, Finlandia, Dinamarca, Francia y Noruega. Participaron mujeres de organizaciones profesionales, sindicatos, movimientos artísticos y sociedades benéficas. Los consejos nacionales están afiliados al ICW, y de esa forma pueden hacerse oír en el ámbito internacional. El ICW trabajó con la Sociedad de Naciones en el periodo entre guerras y con Naciones Unidas tras la II Guerra Mundial. En la actualidad, el ICW tiene estatuto de asesor en el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, la más alta acreditación que puede obtener una ONG en la ONU. A día de hoy, el ICW lo componen 70 países y tiene su sede en Lausana (Suiza), donde se celebran reuniones cada tres años.(Internacional, 2000)

Women for Women International (WfWI) es una organización humanitaria sin ánimo de lucro que proporciona apoyo práctico y moral a mujeres supervivientes de conflictos bélicos. WfWI ayuda a estas mujeres a recomponer sus vidas por medio de un programa gradual de un año de duración, que comienza con ayuda financiera directa y orientación psicológica, con formación educativa si es necesario (alfabetización, matemáticas básicas), sensibilización sobre sus derechos, nociones sanitarias, formación profesional y desarrollo de pequeñas empresas

### **Clasificación de los Derechos Humanos.**

Aunque la mayoría de las doctrinas jurídicas distinguen varias generaciones de derechos humanos, existen múltiples y diferentes clasificaciones. Todas suelen coincidir al describir la primera generación, pero posteriormente se ramifican y se vuelven más complejas. Además, existen al menos dos concepciones de esta visión generacional.

Para una de ellas, son expresión de una racionalidad que se realiza progresivamente en el tiempo; para otras, cada generación de derechos humanos es expresión de una racionalidad diferente y puede entrar en conflicto con las demás. Por otra parte, existen posiciones que evitan pronunciarse acerca de las categorías de derechos humanos y más bien tienden a enfocarlos como un sistema unitario.(Internacional, 2000)

Cada nueva generación, que se clasifica cronológicamente en relación con las anteriores, ha sido objeto de críticas. Si ya los derechos de la primera generación fueron criticados, también sucedió con los derechos de la segunda durante el siglo XX, si bien en la actualidad la casi totalidad de los juristas los aceptan. Hoy en día es objeto de debate la existencia de una tercera generación de derechos humanos ya que, tanto desde el punto de vista jurídico como político, se critica la indeterminación de esta categoría y su difícil garantía. No obstante estas objeciones, existen teorías que hablan de cuatro e incluso cinco generaciones de derechos humanos. (Internacional, 2000)

### **Tres generaciones de derechos humanos**

Artículos principales: Tres generaciones de derechos humanos, Derechos civiles y políticos y Derechos económicos, sociales y culturales.

La división de los derechos humanos en tres generaciones fue concebida por primera vez por Karel Vašák en 1979. Cada una se asocia a uno de los grandes valores proclamados en la Revolución francesa: libertad, igualdad, fraternidad.

Los derechos de primera generación son los derechos civiles y políticos, vinculados con el principio de libertad. Generalmente se consideran derechos de defensa o negativos, que exigen de los poderes públicos su inhibición y no injerencia en la esfera privada. Por su parte, los derechos de segunda generación son los derechos económicos, sociales y culturales, que están vinculados con el principio de igualdad. Exigen para su realización efectiva de la intervención de los poderes públicos, a través de prestaciones y servicios públicos. Existe cierta contradicción entre los derechos contra el Estado (primera generación) y los derechos sobre el Estado (segunda generación). Los defensores de los derechos civiles y políticos califican frecuentemente a los derechos económicos, sociales y culturales como falsos derechos, ya que el Estado no puede satisfacerlos más que imponiendo a otros su realización, lo que para estos supondría una violación de derechos de primera generación.

Por su parte, la tercera generación de derechos, surgida en la doctrina en los años 1980, se vincula con la solidaridad.

Los unifica su incidencia en la vida de todos, a escala universal, por lo que precisan para su realización una serie de esfuerzos y cooperaciones en un nivel planetario. Normalmente se incluyen en ella derechos heterogéneos como el derecho a la paz, a la calidad de vida o las garantías frente a la manipulación genética, aunque diferentes juristas asocian estos derechos a otras generaciones: por ejemplo, mientras que para Vallespín Pérez la protección contra la manipulación genética sería un derecho de cuarta generación, para Roberto González Álvarez es una manifestación, ante nuevas amenazas, de derechos de primera generación como el derecho a la vida, la libertad y la integridad física. (Tics, 2002)

## **Pactos y convenciones de derechos humanos**

Los siguientes pactos y convenciones han sido adoptados por numerosas organizaciones, entre ellas la Organización de las Naciones Unidas. Algunos países han firmado y ratificado los pactos, otros solo los han firmado y otros no los han firmado ni ratificado. (Tics, 2002)

## **Teoría de Género**

Es un concepto nacido en el ámbito católico en los años 1990 que se utiliza para referirse de forma crítica a los estudios de género. Quienes hacen uso de esta locución sostienen que los estudios de género ocultan un proyecto predefinido enfocado en la destrucción de la familia y de la sociedad fundada sobre un presunto.

El concepto mezcla ideas originarias de la teoría que (el género como construcción social), el construccionismo social (los roles sociales y de género), el feminismo (la igualdad social y legal entre hombres y mujeres), o los estudios de género (sobre la transexualidad y la diferencia entre identidad sexual o de género y sexo biológico), para crear un pensamiento crítico que no es defendido por ninguno de los estudios anteriores. Como recurso retórico es empleado especialmente por la Iglesia católica para situarse en contra, defender sus propias ideas por oposición y criticar a sus supuestos proponentes: construccionistas sociales, feministas, activistas LGBT, transexuales, etc., además de dar a entender que existe una estrategia política unificada detrás de esta filosofía.

Finalmente, la llegada de la teoría de género, una vez más cuestionada sostiene generalmente las ideas de la disciplina, incluyendo a los investigadores que estudian la historia de las mujeres. La crítica posmoderna de esencializar grupos socialmente contruidos, ya sean grupos de género o de otro tipo, ha señalado las debilidades en diversos tipos de historia. En el pasado, los historiadores han intentado describir la experiencia compartida de un gran número de personas, como si estas personas y sus experiencias fuesen homogéneas y uniformes. Las mujeres tienen identidades múltiples, influidas por cualquier número de los factores que incluyen raza y clase, y cualquier análisis de la historia que confunda sus experiencias no aportará una idea precisa. (Tics, 2002)

## Origen de la categoría de género

La historia de género es una disciplina de la historia y de los estudios de género que analiza el pasado con la perspectiva de género. Es en muchas maneras, una derivación de la historia de las mujeres. Considera que los acontecimientos históricos y la periodización afectan de manera diferente a las mujeres. En el artículo *Did Women have a Renaissance* publicado en 1977, Joan Kelly cuestionó la idea de que Renacimiento fue relevante para las mujeres. Los historiadores de género también están interesados en cómo se ha percibido la diferencia sexual y cómo se ha configurado en sitios y tiempo diferentes, normalmente con la suposición de que tales diferencias son socialmente constructos sociales.

A pesar de su vida relativamente corta, la historia de género, y su precursora —la historia de las mujeres—, ha tenido un efecto bastante significativo en el estudio general de historia. Desde la década de 1960, cuando el campo de investigación consiguió una mediana aceptación, ha pasado por fases diferentes, cada unas de ellas con sus retos y resultados propios, pero siempre provocando un impacto de algún tipo en la disciplina histórica. A pesar de que algunos de los cambios para el estudio de historia han sido bastante obvios, como el aumento de libros sobre mujeres famosas o sencillamente la admisión de un mayor número de mujeres en la profesión histórica, otras influencias son más sutiles, incluso siendo políticamente más revolucionarias.

Según la historiadora Joan Scott, el conflicto se produjo de diferentes maneras entre los historiadores de la historia de la mujer y otros historiadores.

Cuando las feministas argumentaron que las mujeres historiadoras estaban poco representadas y de manera desigual dentro del campo, planteaban esencialmente cargos de negligencia histórica por parte de los historiadores tradicionales. Aunque no se negó su profesionalidad, fueron acusados de ser parciales.

Según Scott, la construcción de la historia de las mujeres como "complemento" al resto de la historia tuvo un efecto similar. A primera vista, un complemento sencillamente añade información que ha estado ausente de la historia general pero, tal y como señala Scott, también cuestiona por qué la información quedó fuera en primer lugar. Cada vez que se encuentra una mujer que falta en la historia escrita, la historia de las mujeres primero, describe su función; segundo, examina que mecanismos permitieron que función fuese omitida; y tercero, qué otra información de estos mecanismos falta. (almudi, 2008)

## **Teoría de género**

El historiador francés Anthony Favier sostiene que la expresión "teoría del género" es más bien una etiqueta "utilizada por los detractores de las investigaciones en la materia". Para él, "la idea propiamente católica de que existe un complot ideológico que busca oponerse a la familia tradicional y del cual la teoría del género sería el caballo de Troya que hay que combatir surgió en los años 80 y no ha dejado de reforzarse desde entonces".

"Los teóricos del género piensan, junto con Simone de Beauvoir, que 'mujer no se nace, sino se hace, se convierte en', a causa de esas 'características de género' que son, en gran medida, una construcción cultural que denuncian, seguía diciendo el Rabino. Se nace 'neutro' según ellos, y es la sociedad la que impone a cada hombre ser hombre porque tiene sexo masculino y a cada mujer ser mujer porque tiene un sexo femenino".

La teoría del género no define entonces al individuo por su sexo (hombre o mujer), sino por su sexualidad (homosexual, heterosexual...). "Borran la dimensión biológica y anatómica que separa ambos sexos para no ser más que géneros múltiples, dictados por la cultura y por la historia –escribe Bernheim.

Lo sexuado de los individuos es una construcción social y cultural, por lo tanto artificial". En consecuencia, debe ser hacerse desaparecer esa diferencia artificial que es además la que lleva a la sumisión de la mujer.

"Independientemente de su biología y de su género, se puede tener un deseo homosexual, heterosexual, bisexual o asexual –agrega el rabino. La queer theory invita de este modo al individuo a salir del corsé de 'hombre' o 'mujer' La queer theory invita de este modo al individuo a salir del corsé de 'hombre' o 'mujer', que no ha elegido, y expresarse del modo en que se percibe. (...) Lo femenino o lo masculino se convierten en simples roles que se puede elegir o no aceptar, parodiar o intercambiar a placer".

Finalmente, Bernheim recuerda: "La complementariedad hombre-mujer es un principio estructurante en el judaísmo, en otras religiones, en corrientes de pensamiento no religioso, en la organización de la sociedad así como en la opinión de una muy amplia mayoría de la población. Un ser sexuado no es la totalidad de su especie, necesita de un ser del otro sexo para producir su semejante".(almudi, 2008)

## **En defensa del género**

Desde la vereda opuesta a estas concepciones, la primera réplica es, como ya vimos, negar la existencia de una teoría del género como tal, afirmando en cambio que sólo se trata de una categoría de análisis.

"La teoría del género es cualquier cosa menos una teoría, es un concepto, una herramienta de análisis para investigadores sociales" escribió por ejemplo el periodista Charles des Portes.(almudi, 2008)

## **Relaciones de género**

El género, al ser una construcción social, varía de unas épocas a otras, de unos países a otros y de unos grupos sociales a otros en función de la economía, las normas y valores, la religión, el sistema político, la edad, etc. Todo ello hace que las características, oportunidades y expectativas asignadas a las personas no sean las mismas de unas generaciones a otras, ni de unos grupos a otros. (almudi, 2008)

## **Diferencia entre género y sexo**

La distinción entre sexo y género parte de una serie de estudios por los cuales se distingue el concepto de sexo como una característica natural o biológica, y el concepto de género como una significación cultural que hace referencia a un conjunto de roles.

El sexo viene determinado por la naturaleza, una persona nace con sexo masculino o femenino. En cambio, el género, varón o mujer, se aprende, puede ser educado, cambiado y manipulado.

Se entiende por género la construcción social y cultural que define las diferentes características emocionales, afectivas, intelectuales, así como los comportamientos que cada sociedad asigna como propios y naturales de hombres o de mujeres.

Ejemplos de esta adscripción de características en nuestra sociedad es pensar que las mujeres son habladoras, cariñosas y organizadas y los hombres son activos, fuertes y emprendedores. Podemos decir, usando las palabras de la doctora Victoria Sau, que el género es la construcción psicosocial del sexo.

Una primera función implícita en el género es la de hacer patente que hombres y mujeres son más diferentes que similares, y éste es el motivo de que la sociedad humana haya establecido la existencia de estos dos géneros, fenómeno que tiene una dimensión universal. (almudi, 2008)

## **Roles de género**

Alude al conjunto de normas sociales y comporta mentales generalmente percibidas como apropiadas para los hombres y las mujeres en un grupo o sistema social dado en función de la construcción social que se tiene de la masculinidad y femineidad.

Éste sería la expresión pública de la identidad de género, y se forma con el conjunto de normas, prescripciones y representaciones culturales que dicta la sociedad sobre el comportamiento esperable para un sexo determinado.

No existe consenso entre investigadores con respecto a si las diferencias observadas en el comportamiento y la personalidad entre sexos se deben completamente a la personalidad innata de una persona o a si éstas son debido a factores sociales o culturales, y por lo tanto el producto de la socialización, ni tampoco en qué medida tales diferencias están influenciadas en lo biológico y fisiológico.

Los roles de género difieren dependiendo del contexto histórico-cultural en que se encuentre enmarcado el término; así, mientras en la mayoría de las culturas se expresan dos, en otras pueden existir varias más. La androginia, por ejemplo, se ha propuesto como un tercer género, mientras que en algunas sociedades indican tener más de cinco.(almudi, 2008)

### **El género**

Es una identidad adquirida que se aprende, cambia con el transcurso del tiempo y varía de una cultura a otra. No solo se refiere a hombres y mujeres sino es fundamental para comprender la relación entre ambos, por eso no se debe excluir "... actividades que responden a las necesidades concretas de los hombres, en los que hacerlo contribuirá a la igualdad de género" (PNUD, 2008).

### **Igualdad de Género**

Los hombres y mujeres no deben convertirse en iguales sino que sus derechos y responsabilidades no deben depender del sexo con que han crecido. (PNUD, 2008).

### **Equidad de Género**

Permite reconocer la justicia que debe existir en el tratamiento de hombres y mujeres de acuerdo a sus respectivas necesidades. La igualdad entre hombres y mujeres solo se logra con el reconocimiento de las diferencias que existen. (PNUD, 2008).

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

Artículo principal: Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada en 1948, consagra la «igualdad de derechos entre hombres y mujeres» y trata tanto temas de igualdad como de justicia.(PNUD, 2008).

En 1979, la Asamblea General de Naciones Unidas adoptó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CETFDICM) para la implementación legal de la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer.

Descrita como declaración internacional de derechos para las mujeres, entró en vigor el 3 de septiembre de 1981. Los estados miembros de Naciones Unidas que no han ratificado estaán, Nauru, Palaos, Somalia, Sudán, Tonga y Estados Unidos. Niue y la Santa Sede, que no son miembros de Naciones Unidas, tampoco la han ratificado.

La convención define la discriminación contra las mujeres en los siguientes términos:

Cualquier distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, disfrute o ejercicio por parte de las mujeres, sea cual sea su estado civil, sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en el ámbito político, económico, social, cultural, civil o cualquier otro.

También establece el calendario de acciones para acabar con la discriminación por motivos de sexo, por lo que se pide a los estados que han ratificado la convención que aseguren la igualdad de sexos en su legislación nacional, rechacen cualquier enmienda discriminatoria a sus leyes y promulguen nuevas leyes que protejan a las mujeres de la discriminación. También deben establecer tribunales e instituciones públicas que garanticen a las mujeres protección efectiva contra la discriminación que pudieran ejercer personas, organizaciones y empresas.(PNUD, 2008).

### **Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas**

Artículo principal: Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas

El 31 de octubre de 2000, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas aprobó por unanimidad la Resolución 1325, que exige a todos los estados miembros que respeten sin fisuras el Derecho internacional humanitario y el Derecho internacional de los derechos humanos aplicable a los derechos y la protección de mujeres y niñas durante y después de un conflicto armado.

### **Protocolo de Maputo**

El Protocolo a la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, mejor conocido como el Protocolo de Maputo, fue adoptado por la Unión Africana el 11 de julio de 2003 en su segunda cumbre celebrada en la capital de Mozambique.

Después de ser ratificado por los 15 países miembros de la Unión, el protocolo entró en vigor el 25 de noviembre de 2005. (PNUD, 2008).

El protocolo garantiza plenos derechos a las mujeres, entre ellos el derecho a participar en los procesos políticos, a la igualdad social y política con los hombres, a controlar su salud reproductiva y a poner fin a la mutilación genital femenina.

Una joven china rescatada de los «batallones de confort» del ejército imperial japonés es entrevistada por un oficial aliado (ver mujeres de confort).

## **Artículos principales: Violación, Violaciones de guerra y Violencia contra la mujer.**

La violación y la agresión sexual son relaciones sexuales entre dos o más personas sin el consentimiento de una de ellas, y están generalmente catalogadas como delitos sexuales graves.

Cuando la violación y la explotación sexual se convierten en prácticas extendidas y sistemáticas, se reconocen como crímenes de lesa humanidad y como crímenes de guerra. La violación también se considera hoy una forma de genocidio cuando se comete con la intención de destruir, en parte o por completo, a un determinado grupo.

La violación como elemento del delito de genocidio.

Artículo principal: Genocidio de Ruanda

En 1998, el Tribunal Penal Internacional para Ruanda, establecido por Naciones Unidas, tomó la decisión histórica de calificar la violación como delito de genocidio incluido en el Derecho internacional. El juicio de Jean Paul Akayesu, alcalde de la localidad de Taba (Ruanda), sentó el precedente para considerar la violación como herramienta de genocidio. El juicio de Akayesu constituye la primera interpretación y aplicación de la Convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio por un tribunal internacional. El jurado sostuvo que la violación –definida como «invasión física de naturaleza sexual cometida contra una persona en circunstancias coercitivas»– y la agresión sexual constituyen actos de genocidio cuando se cometen con la intención de destruir, en parte o por completo, a un grupo determinado. El jurado halló pruebas de que las agresiones sexuales formaban parte integrante del proceso de destrucción del grupo étnico tutsi, así como de que las violaciones eran sistemáticas y se perpetraban solo contra las mujeres de dicha etnia, lo que pone de manifiesto la intención específica exigida para que estos actos constituyan delito de genocidio.

Para 1,948, la nueva Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas se había apoderado de la atención del mundo. (Enciclopedia, 2005)

Bajo la presidencia dinámica de Eleanor Roosevelt (viuda del presidente Franklin Roosevelt, defensora de los derechos humanos por derecho propio y delegada de Estados Unidos ante la ONU), la Comisión se dispuso a redactar el documento que se convirtió en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Roosevelt, a quien se atribuyó la inspiración del documento, se refirió a la Declaración como la Carta Magna internacional para toda la humanidad. Fue adoptada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

En su preámbulo y en el Artículo 1, la Declaración proclama, sin lugar a equivocaciones, los derechos inherentes a todos los seres humanos: “La ignorancia y el desprecio de los derechos humanos han resultado en actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad, y la llegada de un mundo

donde los seres humanos gocen de libertad de expresión y creencia y sean libres del miedo y la miseria se ha proclamado como la más alta aspiración de la gente común... Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

Los países miembros de las Naciones Unidas se comprometieron a trabajar juntos para promover los 30 Artículos de los derechos humanos que, por primera vez en la historia, se habían reunido y sistematizado en un solo documento.

En consecuencia, muchos de estos derechos, en diferentes formas, en la actualidad son parte de las leyes constitucionales de las naciones democráticas.

(Enciclopedia, 2005)

## **2.2. Fundamentos Legales**

### **Normativa Nacional**

Entre las principales normativas nacionales relativas a los derechos de la mujer destacan:

#### **Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer (Decreto 7-99)**

Fue aprobada el 7 de marzo 1999 por el Congreso de la República de Guatemala.

Su objetivo es destacar la promoción del desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, social y política. Mediante esta ley el Estado se compromete a “diseñar políticas y estrategias que contribuyan a la eliminación de las brechas de inequidad genérica que afectan la plena participación y desarrollo de las mujeres” (Congreso de la República, 1999, artículo 5, inciso b).

#### **Ley contra el Femicidio y otras formas de violencia contra la mujer (Decreto 22-2008).**

Fue aprobada por el Congreso de la República de Guatemala en el año 2008, con el objeto de “... garantizar la vida, la libertad, la integridad, la dignidad, la protección y la igualdad de todas las mujeres ante la ley”.

#### **Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas (Decreto 9-2009).**

Tiene como obligación fundamental “... garantizar la vigencia de los derechos humanos, las libertades fundamentales de las personas y la seguridad jurídica” por cuanto debe adoptar “las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar cualquier tipo de violencia contra los niños, niñas, adolescentes, mujeres, personas con discapacidad y adultos mayores” (Congreso de la República, 2009).

## **Normativa Internacional**

A nivel internacional el país fue firmante de varias convenciones y otros compromisos relativos a los derechos de las mujeres, entre las cuales destacan:

### **Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer**

Fue adoptada por la Asamblea de Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1952, suscrita por Guatemala el 31 de marzo de 1953, y ratificada el 7 de octubre de 1959, para poner en práctica el principio de la igualdad de derechos de hombres y mujeres, enunciado en la Carta de las Naciones Unidas (Naciones Unidas, NU, 1952).

### **Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**

Fue adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General de Naciones Unidas en su resolución 34/180 del 18 de diciembre de 1979 y ratificada en Guatemala mediante el Decreto 49-82, en ella se reconoce que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana (UN, 1979).

### **Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer**

Fue adoptada por Naciones Unidas en 1994, la cual reconoce que la violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer. El artículo 4 está dedicado a los deberes del Estado en la aplicación de una política encaminada a eliminar la violencia contra la mujer (UN, 1994b)

### **Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer, “Convención de Belem do Para”**

En Guatemala fue ratificada por el Congreso de la República el 4 de enero de 1995, por medio del Decreto No. 69-94 y entro en vigencia a partir del 3 de mayo de 1995. Incluye en su contenido los derechos protegidos, que contarán con la total protección del Estado, las formas de violencia contra la mujer, los deberes del Estado; en adoptar medidas entre otras, de carácter jurídico; para modificar patrones culturales; y para la prestación de servicios y programas de rehabilitación entre otras para las mujeres agredidas (Organización de Estados Americanos, OEA, 1994).

## **Resolución 1325 del Consejo de Seguridad, sobre la mujer, la paz y la seguridad.**

Emitida en el 2000 se destacó "... el importante papel que desempeñan las mujeres en la prevención y solución de los conflictos y en la consolidación de la paz" (Naciones Unidas, 2000) las operaciones deben incluir un componente de género y destacar la importancia de la participación de las mujeres en la adopción de todas las medidas de mantenimiento de la paz y consolidación de la paz, entre otras cosas.

### **CASO SOSEP**

Tiene una serie de compromisos con las políticas nacionales que se vinculan a su mandato y que cumple mediante la implementación de directrices para promover la equidad de género.

Se concluye que en SOSEP se manejan distintos niveles de conocimiento y de comprensión sobre el tema de género y en ocasiones existe confusión sobre el mismo.

Es muy común que se asuma la equidad de género como la presencia de personal femenino y masculino en las mismas proporciones, de ahí la necesidad de profundizar en el conocimiento y entendimiento de lo que conlleva aplicar un enfoque de género.

El proceso tiene muchas expectativas en sus primeros años, la Unidad de Género propicia el principio de igualdad de géneros y comienza a realizar acciones relacionadas con la cultura organizacional es decir que el personal entienda la igualdad de derechos, a no discriminar por razones de sexo.(SOSEP, 2017)

## **CAPITULO III**

### **Plan de Acción o de la intervención**

#### **3.1 Título del Proyecto**

Programa de Capacitación sobre la importancia de la equidad de género dirigido al personal administrativo y operativo de la Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP) de la ciudad de Guatemala, zona 1.

#### **3.2 Problema Seleccionado**

¿Cómo propiciar un programa de capacitaciones sobre la importancia de la equidad de género en la Secretaria de Obras de la Esposa del Presidente dirigido al personal administrativo y operativo?

#### **3.3 Hipótesis-Acción**

Programa de 10 capacitaciones una vez al mes para propiciar la equidad de género en la Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, específicamente para el personal administrativo y operativo.

#### **3.4 Ubicación Geográfica**

6ta. Avenida 4-65, zona 1. Puerta número 1, de la Casa Presidencial. Guatemala, Guatemala.

#### **3.5 Unidad Ejecutora**

Unidad de Género de SOSEP.

#### **3.6 Justificación de la Intervención**

La intervención de la Unidad de Género se realiza porque, acorde al Diagnóstico Institucional de Género de la Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente de la República, no se da una homogenización de conocimientos de género en el personal administrativo y operativo de la institución, debido a que hace falta un programa de sensibilización y capacitación para concientizar a todos los colaboradores del área operativa y administrativa sobre la importancia de convivir en una cultura de paz y de la práctica de valores que fomenten un trato digno a las niñas y mujeres del país.

#### **3.7 Objetivos de la Intervención**

##### **General:**

Implementación de un Programa de capacitaciones sobre equidad de género en SOSEP.

##### **Específicos**

- Elaborar planificación mensual para cada capacitación.
- Identificar técnicas y procedimientos para realizar capacitaciones.
- Propiciar actividades de convivencia para fortalecer la unión del personal basados en la igualdad y equidad de género.

### **3.8 Metas**

- 10 capacitaciones una vez al mes.
- Capacitar a 120 personas del área operativa y 50 del área administrativa.
- Capacitar a 20 personas del Departamento de Auditoría.
- Ejecutar el Programa de Sensibilización y Capacitación para homogenizar conocimientos de género en el personal de SOSEP durante todo el año.
- Implementar la aplicación de las capacitaciones en cada área de trabajo como algo obligatorio.

### **3.9 Beneficiarios**

Directos: Personal administrativo 50 personas y personal operativo 120 personas de SOSEP capacitadas.

Indirectos: Unidad de Género (Jefatura y personal operativo del área, una asistente y dos secretarías)

### **3.10 Actividades**

1. Investigación de deficiencias institucionales en el tema de género.
2. Elaboración de planificación mensual por competencias para que cada capacitación que se realiza.
3. Apoyo en actividades gubernamentales para conocer el enfoque de género de cada institución que participa.
4. Preparar material digital para la realización de las capacitaciones.
5. Realizar dinámicas martes y jueves propiciando el aprendizaje en el tema de género.
6. Búsqueda de técnicas y procedimientos adecuados para la realización de las capacitaciones.
7. En cada capacitación fortalecer con videos, la unión del personal basado en la igualdad y equidad de género.
8. Búsqueda de material gubernamental para impartir las capacitaciones.
9. Impresión de folletos gubernamentales con la Política de Género para que cada colaborador de SOSEP la conozca.

10. Impartir dos talleres para que la Directora de la Unidad de Género conozca el programa de capacitaciones.

### **3.11 Técnicas Metodológicas**

- Observaciones
- Diagnóstico institucional de Género de SOSEP
- Planificación para cada capacitación.
- F.O.D.A
- Trabajo en Equipo

### **3.12 Recursos**

**Humanos:** En el programa participa todo el personal administrativo (50 personas) y operativo (120 personas) de la institución.

**Pedagógicos:**

Materiales De Imagen Fija: cuerpos opacos, proyector de diapositiva, fotografías, transparencias, retroproyector, pantalla.

Materiales Gráficos: acetatos, carteles, pizarrón, rotafolio.

Materiales Impresos: libros.

Materiales Mixtos: películas, videos.

Materiales TIC: programas informáticos (Software), ordenador. (Hardware), incluyendo la pizarra digital.

### **3.13 Responsables**

Epesista

Unidad de Género SOSEP

Ha sido reciente que el tema de mujer y género se haya considerado un tema de la institucionalidad pública, la medida se oficializó mediante el Acuerdo Gubernativo 260-2013. En este, establece que la “Unidad de Género” tendrá a su cargo la asesoría técnica del proceso de institucionalización de las políticas de género, para coadyuvar a garantizar el cumplimiento de las mismas en cada una de las instituciones.

El objetivo de la Unidad de Género está orientado a promover la institucionalización de las políticas de género, coadyuvando al cumplimiento de las mismas, desde la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer y programas de la SOSEP.

### 3.14 Evaluación

Lista de cotejo

**Instrucciones:** Marque con una **X** o con un cheque los aspectos a evaluar.

No.	Aspectos a evaluar	SÍ	NO
1	Realización de Diagnóstico anual del personal de SOSEP.		
2	Elaboración de planificación mensual de cada capacitación.		
3	Cumplimiento de las 10 capacitaciones que se realizarán mensualmente durante el año en curso.		
4	Respetó el tiempo estipulado para cada capacitación.		

**CAPITULO IV**  
**Ejecución y sistematización de la intervención. (Cuadro 4)**

**4.1 Descripción de las actividades**

Actividad		T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9
<b>Actividad 1</b> Elaboración de planificación mensual por competencias para cada capacitación que se realiza una vez cada mes.	P	X	X							
	E	X	X							
<b>Actividad 2</b> Realizar 12 capacitaciones una para cada mes.	P			X	X					
	E			X	X					
<b>Actividad 3</b> Preparar material para la realización de las capacitaciones.	P					X				
	E					X				
<b>Actividad 4</b> Elaboración de dinámicas basadas en la equidad de género.	P						X			
	E						X			
<b>Actividad 5</b> Búsqueda de técnicas y procedimientos adecuados para la realización de las capacitaciones.	P							X		
	E							X		
<b>Actividad 6</b> En cada capacitación fortalecer con videos, la unión del personal basado en la igualdad y equidad de género.	P								X	X
	E								X	X

Creado: Jennifer Veliz, junio 2018. Guatemala.

## 4.2 Producto, logros y evidencias

Descripción: Se realizó la capacitación a personal de SOSEP.



Fotógrafo: Jennifer Veliz , año: 2018, Lugar SOSEP zona 1, Guatemala.

Descripción: En la capacitación participó el personal operativo y administrativo de la institución.



Fotógrafo: Jennifer Veliz , año: 2018, Lugar SOSEP zona 1, Guatemala.

En total fueron 170 personas capacitadas.

Descripción: Las instalaciones de SOSEP tienen la capacidad de reunir a todas las personas que colaboran en la institución para las capacitaciones.



Fotógrafo: Jennifer Veliz , año: 2018, Lugar SOSEP zona 1, Guatemala.

Todo lo que se estableció en el proyecto se llevó a cabo en la clase modelo para implementar las capacitaciones con los diferentes departamentos que integran SOSEP.

### **4.3 Sistematización de las experiencias**

#### **4.3.1 Actores**

El 1 de febrero de este año, se presentó a la Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente la epesista, a las 8 de la mañana, fue atendida por la Directora de Desarrollo Social, Karla Hurtarte quien la presento con todo el personal y le dio un recorrido por las instalaciones de la institución. La ubico en la Unidad de Genero donde conoció a la Directora la Licenciada Helen Díaz, sus asistentes Aury de León y Aldina Escobar, quienes fueron un gran apoyo para la realización del proyecto por ser personas dedicadas a su trabajo y con mucha experiencia en el área.

#### **4.3.2 Acciones**

El primer día se fue la una reunión con la Licenciada Díaz y su asistente para indicarme el proyecto que debía realizar para apoyo de la institución y la manera en la que debía de trabajarlo. Empecé a leer documentos para conocer el funcionamiento de la unidad y de la secretaria.

Con el pasar de los días fue necesario involucrarse en colaborar con la jefa inmediata, que asignaba tareas para terminar más rápido el trabajo del día.

Ella una persona muy preparada académicamente y con mucha experiencia en el área de Trabajo Social. A las dos semanas todo el personal de la Unidad de Género asistió al lunes cívico que se lleva a cabo cada mes. En la institución se realizan muchas actividades para que el trabajo no sea tedioso, viene una chica del Ministerio de Cultura y Deportes a realizar ejercicios de relajamiento con el personal todos los lunes.

La semana del 12 al 16 de febrero fue la preparación para impartir una capacitación sobre “Planificación Curricular” a la cual asistió todo el personal de la Unidad de Género.

#### **4.3.3 Resultados**

El 21 de febrero se realizó la Capacitación en la cual se impartieron los temas basados en la planificación, competencias, contenidos, recursos, actividades, indicador de logro, de 9 a 11 de la mañana.

El 22 de febrero fue importante participar en la revisión de documentos.

#### **4.3.4 Lecciones Aprendidas**

**Académico:** El aprendizaje durante esta etapa fue muy importante y significativo para mi carrera y mi profesión, los procesos que se realizan en la institución son muchos y aprendí bastante de ellos y de cada personal que trabaja en SOSEP.

**Social:** El área social busca dotarnos de recursos para mantener y mejorar nuestra calidad de vida, es bueno crecer en todos los aspectos de la vida y esta experiencia fue muy agradable porque la SOSEP se dedica a ayudar a personas de la tercera edad, niñez y madres solteras incluyéndolos en sus programas. Tuve la oportunidad de asistir a un centro MAD (Mis años dorados), donde le dan cursos, medicina, recreación a personas de la tercera edad.

**Económico:** Es importante invertir el dinero en actividades que permitan crecimiento personal y emocional. También para ayudar a otras personas, lo cual fue mi caso en el programa de educación que se impulso en mi comunidad para niñez sin hogar, el gasto realizado durante el EPS fue poco porque todo me lo proporciono la institución.

**Político:** Un aspecto positivo de realizar mis EPS en SOSEP fue que cambio mi perspectiva de cómo veía el trabajo que se realiza en las instituciones de gobierno y pude observar que todos los profesionales que en trabajan allí, realizan las cosas de la mejor manera y siempre tienen trabajo que realizar, siempre tratando de apoyar al país implementando proyectos de ayuda social enfocados en las personas más vulnerables.

**Profesional:** Mi crecimiento fue enorme, aprendí muchas cosas en el área social y humanista y me permitió reafirmar el motivo por el cual elegí esta carrera, ayude a implementar la política de transversalización institucional en la Secretaria con la realización de mi proyecto, recibí felicitaciones del Secretario José María Godoy por la capacitación impartida a los diferentes departamentos.

## Programa de Capacitaciones Transversalización del enfoque de género en el que hacer institucional

---



*SI TU NOS EDUCAS IGUAL, SEREMOS IGUALES*



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Facultad de Humanidades  
Departamento de Pedagogía  
Epesista: Jennifer Eunice Veliz  
Carné: 201321594

**Programa de capacitación sobre la importancia de la equidad de género dirigido al personal administrativo y operativo de la Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP) de la Ciudad de Guatemala.**

**Institución:**

Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP).

**Dirección:**

6ta. Avenida 4-65, zona 1. Puerta número 1, de la Casa Presidencial. Guatemala, Guatemala.

**Epesista:**

Jennifer Eunice Veliz

**Carné:**

201321594

**Guatemala, septiembre 2019.**



## Índice

Introducción	i
Justificación	ii
Plan General	1
<b>Capacitación 1</b>	2
Bitácora de capacitación	3
Tema: Derechos Humanos	4
<b>Capacitación 2</b>	9
Bitácora de capacitación	10
Tema: Instrumentos nacionales e internacionales de Derechos Humanos	11
<b>Capacitación 3</b>	15
Bitácora de capacitación	16
Tema: Teoría de Género	17
<b>Capacitación 4</b>	21
Bitácora de capacitación	22
Tema: Estereotipos de Género	23
<b>Capacitación 5</b>	27
Bitácora de capacitación	28
Tema: Equidad de Género	29
<b>Capacitación 6</b>	32
Bitácora de capacitación	33
Tema: Análisis de Género	34
<b>Capacitación 7</b>	37
Bitácora de capacitación	38
Tema: Indicadores de Género en el marco de Derechos Humanos	39
<b>Capacitación 8</b>	41
Bitácora de capacitación	42
Tema: Autonomía de las mujeres	43
<b>Capacitación 9</b>	45
Bitácora de capacitación	46
Tema: Historia y recorrido del feminismo	47
<b>Capacitación 10</b>	49
Bitácora de capacitación	50
Tema: Género y Programas de SOSEP	51
<b>Conclusiones</b>	53
<b>Recomendaciones</b>	54
<b>Bibliografía</b>	55
<b>E-grafía</b>	56

## Introducción

Al haber una conciencia generalizada sobre el enfoque de género en la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente SOSEP, con sesgos y barreras culturales se dio la necesidad de trabajar en el diseño de un programa de sensibilización y capacitación para el personal con una perspectiva de género.

Una capacitación mensual con enfoque de género, permite diferenciar las condiciones y los intereses de mujeres y hombres de manera que se puedan desarrollar las capacitaciones con la intención de corregir y eliminar las brechas de desigualdad y la discriminación por razones de género. Desde este enfoque se observa la realidad de manera más profunda.

Requiere, por ende, cambios sustanciales a las formas convencionales de cómo se ha venido abordando el tema y tendrá que hacerse desde metodologías pedagógicas que hayan demostrado su eficacia.

No solo se pretende lograr un aprendizaje significativo en los empleados de SOSEP, sino contribuir a la adquisición de conocimientos en la categoría de género que permita reconocer la justicia que debe existir en el tratamiento de mujeres y hombres en el país.

## Justificación

En el diagnóstico institucional de género de SOSEP se ha podido constatar que los resultados obtenidos permitieron conocer la situación que se tiene a considerar en el plan de acción que permitirá definir la estrategia institucional con miras a la equidad de género.

Por este motivo el proyecto que se ha implementado es para lograr eliminar las actitudes y prácticas que atentan o impiden el ejercicio pleno de los derechos en condiciones de equidad entre hombres y mujeres dentro de la institución.

La perspectiva de género es el proceso de evaluar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción planeada, incluyendo la legislación, políticas o programas, para todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia por hacer de las preocupaciones de mujeres y hombres una dimensión integral del diseño, implementación, monitorización y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de modo que mujeres y hombres se beneficien igualmente y se evite la perpetuación de la inequidad. El objetivo final es alcanzar la igualdad de género.

En el programa se deben realizar capacitaciones mensuales que permitan al personal conocer temas sobre equidad, políticas, legislación nacional e internacional relacionadas a la equidad de género, por medio de diferentes técnicas y metodologías.

## Plan General

**Competencia:** Capacitar mensualmente al personal de SOSEP, sobre “La Equidad de Género”, a través de charlas que se desarrollaran en las instalaciones de la Institución.

<b>Contenidos</b>		
<b>Declarativos</b>	<b>Procedimentales</b>	<b>Actitudinales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Derechos Humanos</li> <li>➤ Instrumentos internacionales para la promoción y defensa de los Derechos Humanos.</li> <li>➤ Teoría de Género</li> <li>➤ Estereotipos de Género</li> <li>➤ Equidad de género.</li> <li>➤ Análisis de Género.</li> <li>➤ Indicadores de género en el marco de los derechos humanos.</li> <li>➤ Autonomía y autonomías de las mujeres.</li> <li>➤ Historia y recorrido del feminismo</li> <li>➤ Género y Programas de SOSEP.</li> </ul>	<p>Identificación de la importancia que tiene el enfoque de género dentro de la institución.</p>	<p>Valoración del enfoque de género, basada en acciones de igualdad y equidad en los derechos humanos.</p>
<b>Indicador de Logro</b>		<b>Actividades de Aprendizaje</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Concientizar al personal de SOSEP sobre la Equidad de género.</li> <li>➤ Utilizar la planificación para cada capacitación.</li> <li>➤ Realizar las capacitaciones mensualmente sobre el enfoque de género.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dinámicas y videos.</li> <li>➤ Desarrollo de los temas a tratar.</li> <li>➤ Entrega de boletines y prospectos informativos.</li> </ul>
<b>Recursos</b>		<b>Evaluación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Humanos, carteles, cañonera, videos, planificación.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Preguntas y resolución de dudas relacionados a los temas desarrollados.</li> </ul>

## Capacitación No. 1 “Derechos Humanos”

**Competencia:** Sensibilizar al personal sobre los Derechos Humanos y los beneficios de conocer su historia, conceptualización y clasificación.

<b>Contenidos</b>		
<b>Declarativos</b>	<b>Procedimentales</b>	<b>Actitudinales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Historia de los Derechos Humanos.</li> <li>➤ Marco Conceptual de los Derechos Humanos.</li> <li>➤ Clasificación de los Derechos Humanos.</li> </ul>	Identifica los problemas existentes dentro de la institución y estimula las acciones para la mejora de los mismos.	Promueve los Derechos Humanos en su área de trabajo.
<b>Indicador de Logro</b>		<b>Actividades de Aprendizaje</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Reconoce la historia, conceptualización y clasificación de los Derechos Humanos.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bienvenida.</li> <li>➤ Dinámica</li> <li>➤ Video Derechos Humanos 1</li> <li>➤ Desarrollo del tema</li> </ul>
<b>Recursos</b>		<b>Evaluación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Espacio físico</li> <li>➤ Cañonera</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Preguntas</li> </ul>

## Bitácora Capacitación

➤ **Bienvenida:**

Se les agradecerá a todos los participantes su asistencia, así también se les instará a prestar atención y colaborar con el desarrollo de la actividad, dando a conocer que el tema que se tratara es de suma importancia para generar cambios del pensamiento de la propia persona.

➤ **Video sobre Derechos Humanos:**

Se colocara un video relacionado con el tema a desarrollar, previo a ello se les pedirá a los participantes dar a conocer sus conocimientos sobre el tema.

Video: <https://www.youtube.com/watch?v=PPeRECua5CQ>

➤ **Desarrollo del Tema:**

Se desarrollará el tema de manera interactiva, ya que los participantes podrán intervenir si así lo desearan o preguntar como también añadir comentario relacionados al tema.

Para facilitar el desarrollo del tema se hará entrega trifoliales sobre la clasificación de los Derechos Humanos.

➤ **Dinámica:**

Se realizará un acróstico sobre Derechos Humanos de manera grupal en el cual se utilice palabras claves relacionadas al tema. Al terminar deben pasar a explicarlo, de manera democrática se escogerá al mejor grupo.

➤ **Conclusiones:**

Se resaltara la importancia de conocer sobre los Derechos Humanos que posees para poner en práctica y lograr una cultura de paz.

## **Derechos Humanos**

### **Historia de los Derechos Humanos**

Para 1948, la nueva Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas se había apoderado de la atención del mundo. Bajo la presidencia dinámica de Eleanor Roosevelt (viuda del presidente Franklin Roosevelt, defensora de los derechos humanos por derecho propio y delegada de Estados Unidos ante la ONU), la Comisión se dispuso a redactar el documento que se convirtió en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Roosevelt, a quien se atribuyó la inspiración del documento, se refirió a la Declaración como la Carta Magna internacional para toda la humanidad. Fue adoptada por las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

En su preámbulo y en el Artículo 1, la Declaración proclama, sin lugar a equivocaciones, los derechos inherentes a todos los seres humanos: “La ignorancia y el desprecio de los derechos humanos han resultado en actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad, y la llegada de un mundo donde los seres humanos gocen de libertad de expresión y creencia y sean libres del miedo y la miseria se ha proclamado como la más alta aspiración de la gente común... Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”.

Los países miembros de las Naciones Unidas se comprometieron a trabajar juntos para promover los 30 Artículos de los derechos humanos que, por primera vez en la historia, se habían reunido y sistematizado en un solo documento. En consecuencia, muchos de estos derechos, en diferentes formas, en la actualidad son parte de las leyes constitucionales de las naciones democráticas.

### **Marco Conceptual de los Derechos Humanos**

Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra constitución, tratados internacionales y las leyes. El respeto hacia los Derechos Humanos de cada persona es un deber de todos.

Todas las autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos consignados en favor del individuo.

De igual manera, la aplicación de los derechos humanos a la que se encuentran obligadas todas las autoridades se rige por los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

## **Clasificación de los Derechos Humanos**

Los Derechos Humanos han sido clasificados de diversas maneras, de acuerdo con su naturaleza, origen, contenido y por la materia que refiere. La denominada Tres Generaciones es de carácter histórico y considera cronológicamente su aparición o reconocimiento por parte del orden jurídico normativo de cada país. Pese a esto, en la actualidad, tiene mayor aceptación aquella que los agrupa en generaciones, así:

- **Derechos de Primera Generación**

Se les llama así porque fueron los primeros en ser reconocidos por el Estado, también se les conoce como Derechos Civiles y Políticos pues están relacionados con la persona humana, entendida ésta como ser individual y que, por tanto, el ejercicio, aplicación y reconocimiento de estos derechos le corresponde particularmente.

Reconocidos, inicialmente, estos derechos se convirtieron, después, en normas de Derecho Internacional, a través del cual los estados asumen el compromiso de respetarlos, promoverlos y garantizarlos en su cumplimiento dentro del desenvolvimiento social humano. Por ello, inclusive, los Estados han suscrito pactos y convenios internacionales, como el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, del cual es firmante el Perú y que ha sido ratificado por Decreto Ley N° 22128 del 28 de marzo de 1976. Igualmente, nuestro país es firmante del pacto de San José de Costa Rica, o Convención Americana de Derechos Humanos, de 1978.

Entre los derechos de Primera Generación se cuentan:

1. Derecho a la vida, a la libertad y seguridad personal, a la libertad de pensamiento, conciencia y religión, libertad de opinión, a la libre circulación, el derecho de elegir y ser elegido, al reconocimiento de la personalidad jurídica, a la vida privada, derecho de reunión y de asociación; a contraer matrimonio; derechos del niño; igualdad en el acceso a funciones públicas; el destierro y no a las torturas, a la esclavitud y al trabajo forzoso; la prohibición de la propaganda a la guerra, al odio racial y religioso, etc.

- **Derechos de la Segunda Generación**

Los Derechos de la Segunda Generación toman, también, el nombre de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y, se les llama así por cuanto en el devenir histórico aparecen después de los de Primera Generación, como producto de las

luchas reivindicativas de la clase obrera frente al desarrollo del capitalismo industrial y agresivo.

Se hablaba del progreso humano, pero a costa de qué, de la explotación de las personas en las fábricas, de los bajos salarios, de las condiciones infrahumanas en que se laboraba por 16 y 18 horas al día, sin las más mínimas condiciones de higiene. Entonces se pensó que si se habían dado los derechos políticos y civiles que tienen carácter formal, se debería otorgar al ser humano otros derechos que, completando a los anteriores, permitieran e hicieran más posible y llevadera la realización material del hombre en sociedad; nacen y surgen, así, los Derechos de la Segunda Generación que, también, están amparados por convenios como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del cual es firmante nuestro país, ratificado por Decreto Ley N° 22129 del 28 de marzo de 1978 y el Pacto de San José de Costa Rica.

Entre los principales Derechos Económicos, Sociales y Culturales tenemos:

1. Derecho al trabajo
2. Derecho a una remuneración justa y equitativa en el trabajo
3. Derecho a seguridad e higiene en el trabajo
4. Derecho a igualdad de oportunidades para efectos de promoción
5. Limitación de la jornada laboral (ocho horas)
6. Vacaciones y feriados de descanso y remunerados
7. Derecho a la sindicación
8. Derecho a la seguridad social
9. Derecho a alcanzar un nivel adecuado de vida
10. Derecho a participación en el desarrollo y vida cultural de la sociedad.

Estos derechos de la segunda generación están en nuestra Constitución Política, en el capítulo II, con la denominación de los Derechos Sociales y Económicos.

- **Derechos de la Tercera Generación.**

Los Derechos de la Tercera Generación, llamadas, también, de solidaridad, son aquellos que buscan el ordenamiento mundial en base al sostenimiento de la paz como medio fundamental para la preservación de la especie humana, así como la protección del medio ambiente y el derecho a acceder al patrimonio común de la humanidad.

Estos derechos sobrepasan el ámbito geográfico-espacial de los de Primera y Segunda Generación, que en su mayoría son de orden local, para proyectar sus alcances a nivel mundial.

Entre los derechos de la tercera generación, son los siguientes:

1. Derecho a la autonomía y libre determinación de los pueblos
2. Derecho a la protección del medio ambiente
3. Derecho a la paz
4. Derecho a beneficiarse del patrimonio común de la humanidad.



Imagen: [www.google.com](http://www.google.com), año: 2018, Lugar, Guatemala.



Imagen: [www.google.com](http://www.google.com), año: 2018, Lugar, Guatemala.

Los derechos de primera generación son individuales, civiles y políticos.



Imagen: www.google.com, año: 2018, Lugar, Guatemala.

**Capacitación No. 2**  
**“Instrumentos nacionales e internacionales para la promoción y defensa de los Derechos Humanos”**

**Competencia:** Identifica los instrumentos nacionales e internacionales de Derechos Humanos disminuyendo desigualdades de género que son barreras para el desarrollo.

<b>Contenidos</b>		
<b>Declarativos</b>	<b>Procedimentales</b>	<b>Actitudinales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Instrumentos internacionales y nacionales para la promoción de Derechos Humanos</li> <li>➤ Sistemas de protección para los Derechos Humanos.</li> </ul>	<p>Conoce los sistemas de protección para los derechos humanos.</p>	<p>Manifiesta interés al conocer los instrumentos nacionales e internacionales de Derechos Humanos.</p>
<b>Indicador de Logro</b>		<b>Actividades de Aprendizaje</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Exhorta a las personas en su entorno a conocer los instrumentos nacionales e internacionales de Derechos Humanos y los sistemas de protección de los mismos.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bienvenida.</li> <li>➤ Lluvia de ideas.</li> <li>➤ Desarrollo del tema.</li> <li>➤ Preguntas directas.</li> </ul>
<b>Recursos</b>		<b>Evaluación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Espacio físico</li> <li>➤ Cañonera</li> <li>➤ Trifoliales</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Preguntas y respuestas.</li> <li>➤ Entrega de trifoliales</li> </ul>

## Bitácora de Capacitación

- **Bienvenida:**

Se les agradecerá a todos los participantes su asistencia, así también se les instará a prestar atención y colaborar con el desarrollo de la actividad, dando a conocer que el tema que se tratara es de suma importancia para generar cambios del pensamiento de la propia persona.
- **Lluvia de Ideas:**

Previo a desarrollar el tema se les pedirá a los participantes dar a conocer sus conocimientos, para fomentar la participación.
- **Desarrollo del Tema:**

Se desarrollará el tema de manera interactiva, ya que los participantes podrán intervenir si así lo desearan o preguntar como también añadir comentario relacionados al tema.
- **Dinámica:**

Se realizará la dinámica de la papa caliente. Se les indicará que cuando escuchen el ruido de un objeto deberán pasar el globo y al dejar de sonar el objeto deberán parar el globo. A la persona que le quedaba el globo deberá responder a la pregunta que se encuentra adentro del globo.
- **Conclusiones:**

Se resaltara la importancia de conocer sobre los Derechos Humanos para poner en práctica y lograr una cultura de paz.

## **Instrumentos Internacionales para la promoción y defensa de los Derechos Humanos.**

El principal instrumento internacional es la "Declaración Universal de los Derechos Humanos", que fue adoptada el 10 de diciembre de 1948 en la Comisión de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Sin embargo, este no tenía carácter vinculante, por lo que se establecieron el "Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos" y el "Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales", establecidos el 16 de diciembre de 1966. Ambos pactos abordan de forma más amplia los derechos enumerados en la Declaración y tienen como característica su carácter vinculante que llevan más lejos la Declaración Universal. La mayoría de los países del mundo son partes en los dos pactos, lo que hace posible supervisar sus prácticas en materia de derechos humanos.

El "Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos" cuenta además con el "Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos", de 16 diciembre de 1966, el cual faculta al Comité de Derechos Humanos para recibir y considerar comunicaciones de individuos que aleguen ser víctimas de violaciones de cualquiera de los derechos enunciados en el Pacto. También cuenta con el "Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, destinado a abolir la pena de muerte", del 15 de diciembre de 1989.

Además de la Declaración, los Pactos y sus Protocolos que forman la "Carta Internacional de Derechos Humanos", existen a nivel internacional más de 80 convenios y declaraciones que abarcan de más específicas acerca de estos derechos. Algunos de estos documentos han sido la base para crear comités que supervisan su cumplimiento por los Estados Partes.

### **Sistemas de protección para los Derechos Humanos.**

Los tratados de derechos humanos permiten distinguir 3 modalidades de control.

1. Un sistema de informes periódicos. Inicialmente consagrado en el ámbito de la OIT adoptado por todos los tratados de derechos humanos. Se persigue una suerte de conversación entre el estado y el órgano de control. Cumple diversas funciones, permite la revisada de la legislación en vigor para adecuarla a los compromisos asumidos. Conduce a la adopción de medidas sustantivas y procesales necesarias para efectivizar los derechos no reconocidos hasta entonces en el derecho interno. Permite el

conocimiento de la práctica ya que se debe traducir un equilibrio entre el sistema legal y la realidad.

A los fines de ayudar a los estados a cumplir las obligaciones el comité de derechos humanos y el de derechos económicos y sociales han adoptado observaciones y recomendaciones generales. Los informes tienden a reducir la brecha entre el discurso la práctica, permiten el acceso a información de difícil obtención. Lo más valioso es su capacidad de actuar como un elemento de prevención.

El sistema de peticiones. Persigue un objetivo más limitado, solucionar la situación específica de uno o más afectados por lo que se considera una violación de derechos protegidos. Un método cuasi judicial, tramitan en la comisión europea de derechos humanos, la comisión africana de derechos humanos y de los pueblos. El comité de derechos humanos del pacto internacional de derechos civiles y políticos, comité de eliminación de la discriminación racial, comité contra la tortura. La competencia de estos requiere el consentimiento de las partes en el tratado.

## 2. Las partes en una petición

El Sistema Internacional se edifica sobre la base del reconocimiento de la capacidad del estado para ser responsable de las violaciones a los derechos humanos. Dos son las partes de una petición, el reclamante o peticionario (estado o persona física) y el estado al que se atribuye la alegada violación.

Debido a que las normas solo le exigen una declaración expresa de inadmisibilidad.

Los estados se están excepcionando ante la corte alegando defectos en el trámite de la petición ante la comisión, en contra de la opinión de esta el tribunal ha reivindicado para si la facultad de revisar la admisibilidad de una denuncia.

## 3. Trámite de las peticiones.

Las denuncias tramitan por un proceso contradictorio en el que los órganos de control deben solicitar información al gobierno del estado al cual pertenezca la autoridad señalada. Se ejecuta un mecanismo de ida y vuelta entre el peticionario y el gobierno. Que tiene por objeto que el organismo de control ejerza la función de investigación o determinación de los hechos alegados a la luz de los derechos protegidos. Sucede que los criterios de valoración de prueba son menos formales que en los sistemas jurídicos internos. A los efectos de la comprobación de los hechos el Sistema

Interamericano incorpora el instituto de la investigación in loco en una disposición de carácter general que ha servido de fundamento jurídico a las visitas realizadas a distintos estados con el objeto de estudiar la situación general de los derechos humanos. La regla del consentimiento previo solo rige en el ámbito del Sistema de peticiones cuando la investigación in loco se decide en un caso grave y urgente con sólo la presentación de una petición que reúna los requisitos formales.

#### 4. La decisión

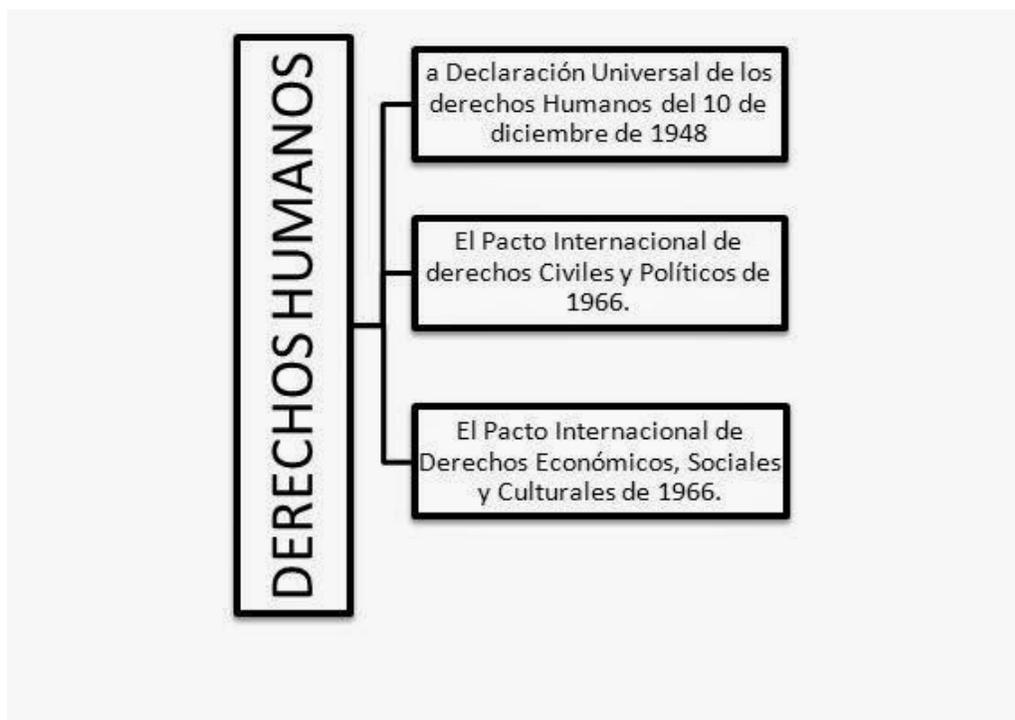
Finalizado el trámite de la petición, corresponde al órgano de control emitir su opinión sobre los hechos informados. En este sentido se elabora un documento en principio confidencial en el que se exponen los hechos y las conclusiones que de ellos se siguen y se formulan recomendaciones con un plazo para su cumplimiento. Se trata de concitar al estado para lograr la adopción de medidas que permitan restablecer el ejercicio del derecho conculcado. En el Sistema universal esta decisión es última y definitiva. El comité de derechos humanos ha designado un relator especial sobre el seguimiento de las decisiones. No sucede lo mismo en los ámbitos regionales.

### Marco normativo de los derechos humanos



Fuente: Jennifer Veliz, año 2018. Ciudad de Guatemala

## Instrumentos de Derechos Humanos



Fuente: Jennifer Veliz, año 2018. Ciudad de Guatemala

### Capacitación No. 3 “Teoría de Género”

**Competencia:** Identifica la diferencia entre género y sexo para implementar acciones de igualdad participando en actividades.

<b>Contenidos</b>	
<b>Declarativos</b>	<b>Procedimentales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Origen de la categoría de género</li> <li>➤ Relaciones de género.</li> <li>➤ Diferencia entre género y sexo.</li> <li>➤ Roles de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proyecta interés al conocer la teoría de género.</li> <li>Reconoce la diferencia entre género y sexo.</li> </ul>
	Actúa cordialmente con todas las personas de la institución hombres y mujeres.
<b>Indicador de Logro</b>	<b>Actividades de Aprendizaje</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Reconoce la diferencia entre género y sexo</li> <li>➤ Identifica los roles de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bienvenida.</li> <li>➤ Video</li> <li>➤ Desarrollo del tema.</li> <li>➤ Dinámica de la papa caliente.</li> <li>➤ Comentarios sobre el tema.</li> </ul>
<b>Recursos</b>	<b>Evaluación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Espacio físico</li> <li>➤ Video</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Comentarios sobre el tema.</li> </ul>

## Bitácora de Capacitación

➤ **Bienvenida:**

Se les agradecerá a todos los participantes su asistencia, así también se les instará a prestar atención y colaborar con el desarrollo de la actividad, dando a conocer que el tema que se tratara es de suma importancia para generar cambios del pensamiento y fomentar la cultura de paz e igualdad.

➤ **Video sobre los roles de género:**

Se transmitirá un video a los participantes para ampliar el tema y así adquirir conocimientos y dar opiniones sobre los roles de género.

Video: <https://www.youtube.com/watch?v=TRvg1XtruYY>

➤ **Desarrollo del Tema:**

Se desarrollará el tema de manera interactiva, ya que los participantes podrán intervenir si así lo desean o preguntar como también añadir comentario relacionados al tema.

➤ **Experiencias vividas:**

Se realizara una pequeña charla de experiencias vividas en la sociedad sobre los roles de género.

➤ **Conclusiones:**

Se realizará una retroalimentación de lo más importante.

## Teoría de Género

Es un concepto nacido en el ámbito católico en los años 1990 que se utiliza para referirse de forma crítica a los estudios de género. Quienes hacen uso de esta locución sostiene que los estudios de género ocultan un proyecto predefinido enfocado en la destrucción de la familia y de la sociedad fundada sobre un presunto.

El concepto mezcla ideas originarias de la teoría que (el género como construcción social), el construccionismo social (los roles sociales y de género), el feminismo (la igualdad social y legal entre hombres y mujeres), o los estudios de género (sobre la transexualidad y la diferencia entre identidad sexual o de género y sexo biológico), para crear un pensamiento crítico que no es defendido por ninguno de los estudios anteriores. Como recurso retórico es empleado especialmente por la Iglesia católica para situarse en contra, defender sus propias ideas por oposición y criticar a sus supuestos proponentes: construccionistas sociales, feministas, activistas LGBT, transexuales, etc., además de dar a entender que existe una estrategia política unificada detrás de esta filosofía.

### Origen de la categoría de género

El género, en un sentido amplio, se refiere a los roles socialmente construidos, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera como apropiados para hombres y mujeres. Además el género configuraría la ontología (teorías sobre el ser) y epistemología (teorías del conocimiento) de un individuo, así como lo intelectual de la forma en la que se perciben la realidad, atribuyendo significados cargados de género.

Según estas teorías, el género estaría definido socialmente, por lo que la comprensión de la masculinidad y femineidad evolucionaría durante el curso de la vida. Por tanto, esos significados variarían de acuerdo con la cultura, la comunidad, la familia, las relaciones interpersonales y las relaciones grupales y normativas, y con cada generación y en el curso del tiempo; así, este término hace alusión al conjunto de características diferenciadas que cada sociedad asigna a hombres y mujeres.

## Relaciones de género

El género, al ser una construcción social, varía de unas épocas a otras, de unos países a otros y de unos grupos sociales a otros en función de la economía, las normas y valores, la religión, el sistema político, la edad, etc. Todo ello hace que las características, oportunidades y expectativas asignadas a las personas no sean las mismas de unas generaciones a otras, ni de unos grupos a otros.

Por ejemplo, en el caso de las áreas rurales, la tendencia a mantener las costumbres y las tradiciones es mucho mayor que en las áreas urbanas. Ello provoca que de alguna manera se vean como normales y naturales muchos comportamientos y actitudes, que en determinadas circunstancias no benefician por ejemplo a las mujeres, pero al ser algo que "se lleva haciendo toda la vida", o "que así ha sido siempre", no se percibe como un lastre que limita el libre desarrollo de las personas. Las relaciones de género se establecen a través de procesos como la comunicación o el control de poder y se transmiten a través de la educación, la familia, la escuela y el medio que nos rodea, teniendo en este tema una influencia notoria los medios de comunicación.

### Diferencia entre género y sexo

La distinción entre sexo y género parte de una serie de estudios por los cuales se distingue el concepto de sexo como una característica natural o biológica, y el concepto de género como una significación cultural que hace referencia a un conjunto de roles.

### Roles de género

Alude al conjunto de normas sociales generalmente percibidas como apropiadas para los hombres y las mujeres en un grupo o sistema social dado en función de la construcción social que se tiene de la masculinidad y femineidad. Éste sería la expresión pública de la identidad de género, y se forma con el conjunto de normas, prescripciones y representaciones culturales que dicta la sociedad sobre el comportamiento esperable para un sexo determinado.

No existe consenso entre investigadores con respecto a si las diferencias observadas en el comportamiento y la personalidad entre sexos se deben completamente a la personalidad innata de una persona o a si éstas son debido a factores sociales o culturales, y por lo tanto el producto de la socialización, ni tampoco en qué medida tales diferencias están influenciadas en lo biológico y fisiológico.

Los roles de género difieren dependiendo del contexto histórico-cultural en que se encuentre enmarcado el término; así, mientras en la mayoría de las culturas se expresan dos, en otras pueden existir varias más. La androginia, por ejemplo, se

ha propuesto como un tercer género, mientras que en algunas sociedades indican tener más de cinco.

**SI TÚ NOS EDUCAS IGUAL,  
SEREMOS IGUALES**

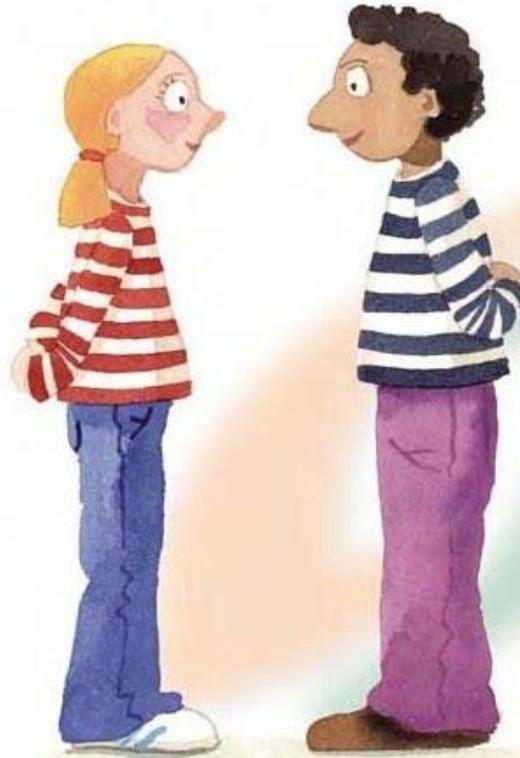


Imagen: [www.google.com](http://www.google.com), año: 2018, Lugar, Guatemala.

# ROLES DE GÉNERO



Imagen: www.google.com, año: 2018, Lugar, Guatemala.

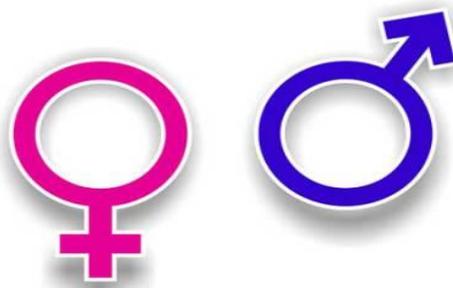
## Relaciones de Género

✓ Las relaciones de género se desarrollan de manera cotidiana, tanto en el espacio público como en el privado. Hombres y mujeres se relacionan siguiendo pautas y expectativas sociales, cumpliendo con el papel que la sociedad les asigna a cada uno y se dan tanto en la esfera de la producción como en las relaciones familiares y sociales y en la vida política.



Imagen: www.google.com, año: 2018, Lugar, Guatemala.

## DIFERENCIA ENTRE GÉNERO Y SEXO



## Capacitación No. 4 “Estereotipos de Género.”

**Competencia:** Identifica los estereotipos de género y los rechaza en su entorno.

<b>Contenidos</b>		
<b>Declarativos</b>	<b>Procedimentales</b>	<b>Actitudinales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Estereotipos de género.</li> <li>➤ Interseccionalidad</li> <li>➤ Masculinidad</li> <li>➤ Feminidades</li> <li>➤ Lo público y lo privado</li> </ul>	<p>Adapta el conocimiento recibido a su vida diaria.</p>	<p>Rechaza los estereotipos de género en su área de trabajo.</p>
<b>Indicador de Logro</b>		<b>Actividades de Aprendizaje</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Conoce los estereotipos de género y rechaza su práctica de generación en generación.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bienvenida.</li> <li>➤ Dinámica lluvia de ideas</li> <li>➤ Desarrollo del tema.</li> <li>➤ Dramatización de un estereotipo de género en equipos de trabajo.</li> </ul>
<b>Recursos</b>		<b>Evaluación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Carteles</li> <li>➤ Humanos</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Preguntas y respuestas</li> </ul>

## Bitácora de Capacitación

- **Bienvenida:**

Se les agradecerá a todos los participantes su asistencia, así también se les instará a prestar atención y colaborar con el desarrollo de la actividad, dando a conocer que el tema que se tratara es de suma importancia para generar cambios del pensamiento.
- **Lluvia de ideas :**

Se les dará a conocer el tema a desarrollar, previo a ello se les pedirá a los participantes dar a conocer sus conocimientos y experiencias sobre los estereotipos de género opiniones del tema. Así también en listar la clasificación del material didáctico.
- **Desarrollo del Tema:**

Se desarrollará el tema de manera interactiva, ya que los participantes podrán intervenir si así lo desean o preguntar como también añadir comentario relacionados al tema.

Se le dará mayor realce a la importancia de reconocer cuales son los materiales didácticos que pueden implementar en sus clases para desarrollar sus contenidos.
- **Preguntas Directas:**

Se lanzarán preguntas de manera directa, como también se aclararán y se ampliarán las respuestas planteadas por el participante.
- **Conclusiones:**

Se realizará una retroalimentación de lo más importante y aclararán dudas si hubiera.

### **Estereotipos de género.**

Los estereotipos de género son el conjunto de ideas preconcebidas utilizadas para explicar el comportamiento de varones y mujeres, generadas en torno a la idea sobre cómo deben comportarse y los papeles que deben desempeñar en el trabajo, la familia, el espacio público además de cómo deben relacionarse entre sí. Cada cultura elabora sus propios estereotipos de género que dependen de los roles en los marcos sociales en los que se construyen; sin embargo, numerosos estudios han encontrado elementos en común universales.

Los estereotipos de género se incorporan a través del aprendizaje en la socialización y con frecuencia no existe justificación racional; sin embargo, influyen en actitudes y conductas; por ello son utilizados con frecuencia en la mercadotecnia, la publicidad, el cine y los medios de comunicación.

### **Estereotipos**

El estereotipo es una preconcepción generalizada que surge a partir de adscribir a las personas ciertos atributos, características o roles en razón a su pertenencia de grupo económico y social, sexo, cultura, etc.

Estereotipar ayuda a simplificar el entendimiento y organizar y categorizar la información; sin embargo, resulta problemático cuando opera para marcar, para ignorar habilidades y circunstancias de las personas que puedan traducirse en la restricción o negación de los derechos fundamentales, por un lado, y en la jerarquización entre grupos sociales, por el otro.

### **Estereotipos Masculinos**

Se construye con la imagen necesidad de dominio, agresión y realización.

Los términos frecuentemente utilizados para la descripción de masculinidad son: independiente, no emocional, agresivo, insensible, competitivo, descoordinado, experimentado, fuerte, activo, seguro de sí mismo, duro y sexualmente agresivo.

### **Estereotipos Femeninos**

Los términos que suelen usarse para describir la feminidad son: dependiente, emocional, pasiva, sensible, tranquila, débil, insinuante, suave, sexualmente sumisa y complaciente.

Relaciona a las mujeres con el cuidado, la dependencia y la afiliación. Sobre la base del estereotipo de que las mujeres son más protectoras, las responsabilidades del cuidado de los hijos suelen recaer sobre ellas de manera casi exclusiva.

En el ámbito del trabajo, los estereotipos femeninos establecen la falsa creencia de que las mujeres hacen mejor trabajos minuciosos y rutinarios con las manos, que una mujer no tiene la misma autoridad para dirigir a un equipo de trabajo, que los hombres están más capacitados para llevar la dirección porque son más racionales, que tienen menor absentismo laboral, que las mujeres temen ocupar

espacios de poder, que la maternidad impide a las mujeres centrarse en su trabajo, etc.

### **Interseccionalidad**

La interseccionalidad es un término acuñado en 1989 por la activista y académica Kimberlé Williams Crenshaw. Es el estudio de las identidades sociales solapadas o intersectadas y sus respectivos sistemas de opresión, dominación o discriminación. La teoría sugiere y examina cómo varias categorías biológicas, sociales y culturales como el género, la etnia, la raza, la clase, la discapacidad, la orientación sexual, la religión, la casta, la edad, la nacionalidad y otros ejes de identidad interaccionan en múltiples y a menudo simultáneos niveles. La teoría propone que debemos pensar en cada elemento o rasgo de una persona como unido de manera inextricable con todos los demás elementos, para poder comprender de forma completa la propia identidad. Este marco puede usarse para comprender cómo ocurre la injusticia sistemática y la desigualdad social desde una base multidimensional.

La interseccionalidad mantiene que las conceptualizaciones clásicas de opresión en la sociedad como el racismo, el sexismo, el capacitismo, la homofobia, la transfobia, la xenofobia y todos los prejuicios basados en la intolerancia no actúan de manera independiente, sino que estas formas de exclusión están interrelacionadas, creando un sistema de opresión que refleja la intersección de múltiples formas de discriminación.

La interseccionalidad es un paradigma importante en el ámbito académico, ampliando los conceptos de justicia social o demografía, aunque a su vez puede dificultar el análisis al incluir múltiples conceptualizaciones que explican el modo con que se construyen categorías sociales y su interacción para formar una jerarquía social.

Por ejemplo, la interseccionalidad sostiene que no hay ninguna experiencia singular propia de una identidad. En lugar de entender la salud de las mujeres solamente a través del género, es necesario considerar otras categorías sociales, como la clase, la discapacidad, la nacionalidad o la etnia para entender por completo la gama de problemas de salud de las mujeres.

La teoría de la interseccionalidad también sugiere que lo que parecen ser formas discretas de expresión y opresión está moldeadas por otras en una relación mutuamente constitutiva. De manera que para comprender la racialización de los grupos oprimidos, se debe investigar las maneras en las que las estructuras racializadoras, los procesos sociales y las representaciones sociales (o las ideas implicadas en representar grupos y los miembros de los grupos en la sociedad) están conformadas por el género, la clase, la sexualidad, etc. Aunque la teoría comenzó como una exploración de la opresión de las mujeres de color en la

sociedad estadounidense, hoy el análisis tiene el potencial de ser aplicado a todas las categorías, incluidos aquellos estatus que suelen ser vistos como dominantes o autónomos.

### **Masculinidad**

La masculinidad (también llamada hombría o virilidad en su acepción popular) ha significado la esencia propia de los varones en relación con su sexo biológico. Por el contrario, distintas corrientes académicas han señalado que la masculinidades un conjunto de atributos, comportamientos y roles asociados con los varones, niños y adultos, que son definidos social y biológicamente, distinta de la definición del sexo anatómico masculino. En esta línea de pensamiento académico, desde los estudios de género, se ha señalado que la masculinidad es la construcción cultural de género que designa el rol de los varones en las sociedades patriarcales.

Entre los rasgos considerados masculinos, en tanto el conjunto de conductas y valores asociados al rol tradicional del varón, se incluyen la valentía, la independencia y la afectividad.

### **Feminidades**

Es el conjunto de cualidades que en una cultura particular, alude a los valores, características y comportamientos tanto aprendidos, como a características específicamente biológicas de una mujer o niña. Su complemento es el concepto de masculinidad. El concepto de feminidad también se ha desarrollado como "ideal de feminidad" en el sentido de un patrón o modelo deseable de mujer.

Se entiende por feminidad un conjunto de atributos asociados al rol tradicional de la categoría mujer. Algunos ejemplos de esos atributos son la comprensión, la delicadeza y suavidad, la muestra de afecto, la educación y los cuidados de la descendencia, etc. De manera que a lo largo de la historia de (al menos) los países occidentales, y todavía hoy día, las mujeres han sufrido una gran presión social para responder delante de las demás con comportamientos asociados a esos atributos.

De la misma manera, los atributos de la masculinidad deben ser asociados sólo a los del hombre, y, por tanto, nunca hasta hoy día, en que empieza a haber cierta permisividad y apertura de miras, ha sido bien considerado que una mujer tuviera actitudes asociadas con la masculinidad. Lo cierto es que tanto los hombres como las mujeres, suelen tener actitudes diversas que no tienen por qué encajar dentro del binomio feminidad y masculinidad.

## Lo público y lo privado

La distinción entre lo público y lo privado forma parte de un debate complejo que fue destruido por el feminismo. La perspectiva feminista apunta centralmente al hecho de la naturalización de los roles masculinos y femeninos al ámbito de lo público (lo político) y lo privado (lo doméstico), respectivamente. Los movimientos feministas introducen todo un debate dentro de esta división naturalizada.

Imagen: [www.google.com](http://www.google.com), año: 2018, Lugar, Guatemala.



Imagen: [www.google.com](http://www.google.com), año: 2018, Lugar, Guatemala.

## Capacitación No. 5 “Equidad de Género”

**Competencia:**Participa en la Equidad de género para consolidar una cultura institucional con respeto a ambos sexos.

<b>Contenidos</b>		
<b>Declarativos</b>	<b>Procedimentales</b>	<b>Actitudinales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Definiciones de Equidad de género.</li> <li>➤ Metodologías</li> <li>➤ Caso SOSEP</li> </ul>	<p>Conoce los beneficios de participar en el programa de Equidad de género realizado en la institución.</p>	<p>Participa en la política de Equidad de género en la institución.</p>
<b>Indicador de Logro</b>		<b>Actividades de Aprendizaje</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aplica el conocimiento adquirido en su área de trabajo.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bienvenida.</li> <li>➤ Dinámica de aprendizaje</li> <li>➤ Análisis del tema</li> <li>➤ Desarrollo del tema en la capacitación</li> </ul>
<b>Recursos</b>		<b>Evaluación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Planificación</li> <li>➤ Cañonera</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Preguntas y Respuestas</li> </ul>

## Bitácora de Capacitación

➤ **Bienvenida:**

Se les agradecerá a todos los participantes su asistencia, así también se les instará a prestar atención y colaborar con el desarrollo de la actividad, dando a conocer que el tema que se tratara es de suma importancia para generar cambios en la institución.

➤ **Dinámica:**

Tela de araña, los participantes se les lanzará una bola de lana, (la lana no la deben de soltar, ya que de esta manera se irá formando la tela de araña) a cada participante que le lancen la bola de lana deberá nombrar un concepto relacionado a derechos humanos y la unidad de género y el siguiente tratara de nombrar los anteriores.

➤ **Desarrollo del Tema:**

Se desarrollará el tema de manera interactiva, ya que los participantes podrán añadir comentarios relacionados al tema.

➤ **Retroalimentación del tema:**

Entregar a cada participante un documento con definiciones claves de la Equidad de género.

## **Equidad de Género**

Es un concepto de política pública que consiste en evaluar las diferentes implicaciones de cualquier acción política sobre las mujeres y hombres, lo que incluye la legislación y programas de cualquier área o nivel. La idea ha sido empujada por la comunidad de desarrollo de las Naciones Unidas y fue formalmente definida en 1995, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres en Pekín, China. Esta idea también fue citada en el documento que resultó de la conferencia, la llamada "Plataforma de Acción de Pekín".

### **Definiciones**

La mayoría de definiciones de género sigue el concepto definido por las Naciones Unidas: la perspectiva de género es el proceso de evaluar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier acción planeada, incluyendo la legislación, políticas o programas, para todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia por hacer de las preocupaciones de mujeres y hombres una dimensión integral del diseño, implementación, monitorización y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de modo que mujeres y hombres se beneficien igualmente y se evite la perpetuación de la inequidad. El objetivo final es alcanzar la igualdad de género.

### **Metodologías**

Identificar una perspectiva de igualdad de género entre todas las áreas de la política. De acuerdo con Jacqui True, una profesora de política y relaciones internacionales, "cada política o pieza de legislación debería ser evaluada desde la perspectiva de si aumenta o disminuye desigualdades entre los géneros." Este concepto de igualdad de género no se limita a la igualdad formal, sino que también incluye una igualdad de hecho, la cual supone un abordaje más holístico a la política de género de modo que toca las causas interconectadas que crean una relación desigual entre los sexos en todas las áreas de la vida (trabajo, política, sexualidad, cultura, y violencia).

Lombardo nota que "debería haber evidencia de que el objetivo igualdad de género y las políticas de especial interés para mujeres (por ejemplo, política social) han sido priorizados en la organización entre otros objetivos (en relación a recursos humanos y de financiamiento, tipos de medidas adoptadas, sistema de voto usados, etc)."

Debería haber referencias a los problemas de género en todas las áreas de la política. "Tiene que haber evidencia de que la agenda política principal ha sido reorientada, repensando y reorganizando fines políticos y medios desde una perspectiva de género," dice Lombardo.

Además, de acuerdo con la Plataforma por la Acción de Pekín: "Sin la participación activa de las mujeres y la incorporación de las perspectivas de las mujeres en todos los niveles de toma de decisiones, los objetivos de igualdad, desarrollo y paz no pueden ser alcanzados." Así, Lombardo dice que las mujeres y hombres deberían estar igualmente representados en cualquier institución que tome decisiones. De acuerdo con eso, Charlesworth piensa que cada esfuerzo debería ser hecho para aumentar la participación de las mujeres en todos los niveles de tomada de decisión.

### **Cambios en la cultura institucional.**

Un proceso de cambio organizacional.<sup>7</sup> Debe ser institucionalizada a través de pasos concretos, mecanismos, y procesos en todas las partes de una organización.<sup>6</sup> De acuerdo con Lombardo, este cambio envuelve 3 aspectos: procesos políticos, mecanismos políticos; y actores políticos. Ella lo explica así: Un cambio en el proceso político significa que el proceso "esta reorganizado de modo que actores ordinarios saben cómo incorporar una perspectiva de género" o que conocimientos de género son incluidos" como un requerimiento normal en responsables políticos" (Consejo Europeo 1998, 1658).

Un cambio en el mecanismo político envuelve: (a) la adopción de cooperación horizontal en tema de género por todas las áreas de la política, niveles y departamentos; y (b) el uso de instrumentos políticos apropiados y técnicas para integrar el género en todas las políticas y monitorear y evaluar todas las políticas desde una perspectiva de género.

El rango de actores políticos que participan del proceso de la formulación de políticas aumenta para incluir, además de responsables políticos y servidores públicos, expertos en género y la sociedad civil."

Según Jacqui True, "La equidad fue establecida como una estrategia global para alcanzar la igualdad de género, y a cambio alcanzar un desarrollo económico sostenible en Plataforma por Acción de Pekín, 1995, la cual fue ratificada por todos los estados miembros de las Naciones Unidas.

### **Operaciones de paz de la ONU**

La Organización de las Naciones Unidas comenzó a reconocer la importancia de la transversalización del género como un instrumento para alcanzar la igualdad de género a mitad de los noventa, como mostrado por la Plataforma por la Acción de Pekín y el informe de la Secretaría General para el Consejo Económico y Social. En Octubre de 2000, el Consejo de Seguridad de las NU aprobó la Resolución 1325,<sup>24</sup> una resolución que pedía una participación femenina en la prevención, manejo, y resolución de conflictos.

La mantención de la paz fue un área de particular interés, y el Consejo de Seguridad reconoció "la urgente necesidad de una perspectiva de género en operaciones de paz."

### **Caso SOSEP**

La Secretaria a partir de la dinámica institucional interna, los servicios que brinda, obstáculos que enfrentan las mujeres y hombres para acceder a los bienes y servicios, elaborara análisis de género, para identificar brechas de inequidades que persisten, orientar la adopción de medidas institucionales más apropiadas.

La idea de integrar las cuestiones de género quedo claramente establecida como estrategia global para promover la igualdad entre los géneros. SOSEP deberá institucionalizar el enfoque de género a través de la capacitación de su personal y de la oficialización del mismo en normativas institucionales (políticas, reglamentos, directrices, etc.), para dar sostenibilidad a los avances alcanzados a través de la defensa e implementadas que haga la institución en su conjunto.

**La transversalidad de género garantiza una acción integrada y sustentable entre las diversas instancias gubernamentales y por consiguiente un aumento de la eficacia de las políticas públicas**



(Lourdes Bandeira, 2005).

## Capacitación No. 6 “Análisis de Género”

**Competencia:** Identifica la conceptualización del análisis de género y las brechas de género que aún existen en la institución.

<b>Contenidos</b>		
<b>Declarativos</b>	<b>Procedimentales</b>	<b>Actitudinales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Análisis de Género.</li> <li>➤ Conceptualización</li> <li>➤ Brechas de género.</li> </ul>	Identifica los problemas existentes dentro de la institución y estimula las acciones para la mejora de los mismos.	Promueve la eliminación de las brechas de género.
<b>Indicador de Logro</b>		<b>Actividades de Aprendizaje</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Rechaza la discriminación de género en su área de trabajo.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bienvenida.</li> <li>➤ Dinámica</li> <li>➤ Video</li> <li>➤ Desarrollo del tema</li> </ul>
<b>Recursos</b>		<b>Evaluación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Espacio físico</li> <li>➤ Cañonera</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Preguntas</li> </ul>

## Bitácora de la Actividad

➤ **Bienvenida:**

Se les agradecerá a todos los participantes su asistencia, así también se les instará a prestar atención y colaborar con el desarrollo de la actividad, dando a conocer sus experiencias respecto al tema.

➤ **Dinámica:**

Sobre trabajo en equipo entre hombres y mujeres para la eliminación de las brechas de género y resaltar la importancia de ambos en la sociedad.

➤ **Video sobre Derechos Humanos:**

Se colocara un video relacionado con el tema a desarrollar.

Video: <https://www.youtube.com/watch?v=jOUYTpLCL6g>

➤ **Desarrollo del Tema:**

Se desarrollará el tema de manera interactiva, ya que los participantes podrán intervenir y preguntar si así lo desean.

➤ **Conclusiones:**

Reflexión sobre el tema de uno de los participantes.

Video: <https://www.youtube.com/watch?v=cXFlqO7Bjqc>

## Conceptualización de Género

**Género:** Es una identidad adquirida que se aprende cambia con el transcurso del tiempo y varía de una cultura a otra.

El género no solo se refiere a mujer u hombre sino es fundamental para comprender las relaciones de poder entre ambos por esto no se deben excluir "...actividades que responden a las necesidades concretas de los hombres, en los casos en que hacerlo contribuirá a la igualdad de género" (PNUD, 2008)

### Análisis de género

Un análisis de género se funda en la perspectiva de que el sexo no es una cualidad biológica del ser humano, sino una institución social, una construcción a través de la cual el orden social se simplifica y jerarquiza. Un análisis de género no sólo se pregunta qué es lo que piensan, dicen o hacen los individuos clasificados sexualmente como mujeres o varones, sino que tiene una perspectiva más amplia. Un análisis de género se plantea en qué forma la construcción sexual dual y jerárquica estructura el campo que sea objeto de estudio.

En un análisis de género se trata ante todo de investigar qué condiciones estructurales llevan a que la posible diversidad de los individuos se vea limitada a través de la unilateralidad de la construcción sexual polar. Apelando a la clasificación por "sexo" se producen proyectos de vida, profesiones, intereses y status sociales específicos, que cercenan la variedad de posibilidades de desarrollo de una persona y, al mismo tiempo, llevan a la adjudicación de posiciones valoradas jerárquicamente.

Por medio del sexo (de la clasificación por sexo) a las mujeres se les asigna la parte menos valorizada del trabajo, menor poder de disponibilidad material, menor influencia social, en tanto que a través del sexo masculino se accede a la parte más valorizada del trabajo, mayor disponibilidad material y más influencia social. Cuando se apunta a las condiciones estructurales que hacen a estas relaciones jerárquicas entre los sexos, es decir, la combinación entre las normas de género para varones y mujeres, esto tiene consecuencias políticas.

Estas consecuencias no se refieren meramente a recomendar a las mujeres que se impongan y que superen por su propia fuerza las barreras que en ellas existen en virtud de su sexo. Tampoco consiste solamente en recomendar a los varones que renuncien en favor de las mujeres y abandonen voluntariamente los privilegios propios de su sexo. Se trata mucho más de detectar en ambos las raíces estructurales de la discriminación y de los privilegios.

Los análisis de género apuntan la mirada hacia las condiciones que llevan básicamente a que las relaciones jerarquizadas por sexo siempre vuelvan a producirse. Estas condiciones son las que se deben cambiar. No obstante, las

transformaciones sólo pueden dar resultado cuando el hecho de permitir la diversidad del desarrollo de las personas categorizadas como mujeres y varones, se convierte en un objetivo de la política de géneros.

La explicación del concepto de género resulta de vital importancia para todo análisis de género. Los conceptos que no sirven para desarrollar análisis de género son aquellos que conceptualizan el sexo como característica biológica e individual, legitiman las diferencias que se asignan a los sexos y consideran que éstas no son transformables desde la política.

Un análisis de género hace visibles las jerarquías por sexo.

Aunque una persona no perciba en su entorno vital que actúa y vive dentro de estructuras con un sesgo específico de género, esto no significa que esas estructuras no existan.

En particular los hombres suelen no ser conscientes de que su realidad vital está acuñada con especificidad de género. Para ellos, generalmente son sólo las mujeres quienes de algún modo se ven afectadas por su sexo.

A un análisis de género también corresponden relevamientos de datos. En este contexto, todos los datos relevados se diferencian en primer término por "sexo", es decir según las características sexuales biológico-morfológicas de las personas. Esta diferenciación según el criterio "hombre" o "mujer" no basta. Para responder a la pregunta referida a los mecanismos e impactos del sexo, el análisis de datos debe incluir características adicionales vinculadas con los roles que corresponden a cada sexo.

### **Brechas de Género**

La brecha de género es una construcción analítica y empírica que surge de la diferencia entre las categorías de una variable en relación con las tasas masculinas y femeninas.

Destaca las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en cualquier ámbito en relación con el nivel de participación, acceso a oportunidades, derechos, poder e influencia, remuneración y beneficios, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano. Las brechas de género se expresan en todas las áreas del desempeño económico, social, cultural, sanitario, etc. Se fundan en la jerarquización de las diferencias entre varones y mujeres y se expresan de distinta manera según los análisis de género han de aplicarse en los casos de aquellos cargos de los que hasta ahora se excluye a las mujeres, o bien se las discrimina o ni se las considera en virtud de su sexo.

En todos los casos en los que las estructuras existentes estén determinadas según modos de vida típicamente masculinos como si se tratara de una cuestión sobreentendida, cabrá cuestionar dichas estructuras. Si se incorporan formas de vida típicamente femeninas y, en consecuencia, se modifican estructuras, esto puede representar ventajas incluso para algunos varones.

En el ámbito de la investigación en género, la masculinidad, tal como la feminidad, se entiende como un constructo social. Esto significa, concretamente, que no todo varón debe responder y ajustarse a los constructos de la masculinidad hegemónica.

Los varones, al igual que las mujeres, se pueden distanciar de las prescripciones y posiciones que se desprenden de su propio sexo. No todos los varones tienen posiciones de poder, los varones se diferencian entre sí por su edad, clase socioeconómica, salud, origen y vínculos familiares.



Imagen: [www.google.com](http://www.google.com), año: 2018, Lugar, Guatemala.

**Capacitación No. 7**  
**“Indicadores de género en el marco de los Derechos Humanos”**

**Competencia:**Participa en la aplicación del análisis de género y sus indicadores en el marco de los Derechos Humanos.

<b>Contenidos</b>		
<b>Declarativos</b>	<b>Procedimentales</b>	<b>Actitudinales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Aplicación del análisis de género</li> <li>➤ Indicadores de género en el marco de los Derechos Humanos.</li> </ul>	<p>Conoce los indicadores de género en el marco de los derechos humanos.</p>	<p>Manifiesta interés al conocer los indicadores de género.</p>
<b>Indicador de Logro</b>		<b>Actividades de Aprendizaje</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Exhorta a las personas en su entorno a conocer los indicadores de género en el marco de los Derechos Humanos.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bienvenida.</li> <li>➤ Dinámica</li> <li>➤ Desarrollo del tema.</li> <li>➤ Preguntas directas.</li> </ul>
<b>Recursos</b>		<b>Evaluación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Espacio físico</li> <li>➤ Cañonera</li> <li>➤ Trifoliales</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Preguntas y respuestas.</li> <li>➤ Entrega de trifoliales</li> </ul>

## Bitácora de Capacitación

➤ **Bienvenida:**

Se les agradecerá a todos los participantes su asistencia, así también se les instará a prestar atención y colaborar con el desarrollo de la actividad.

➤ **Dinámica:**

Se transmitirá un video sobre los indicadores de género y se realizará preguntas al respecto.

Video: [https://www.youtube.com/watch?v=NvfDfQ\\_U0NI](https://www.youtube.com/watch?v=NvfDfQ_U0NI)

Para jóvenes y adultos (Equidad de género)

➤ **Desarrollo del Tema:**

Se desarrollará el tema de manera interactiva, ya que los participantes podrán intervenir si así lo desearan o preguntar como también añadir comentarios relacionados al tema.

➤ **Conclusiones:**

Se resaltara la importancia de conocer sobre los Indicadores de género en el marco de los Derechos Humanos.

### **Indicadores de Género en el marco de los Derechos Humanos.**

1. Existencia de la oficina de género o del cargo de funcionario(s) de Equidad de género para monitorear y evaluar la igualdad de género en el ámbito laboral.
2. Conocimiento entre los miembros del personal de que la oficina de género o que el cargo de funcionario(s) de Equidad de género existen para tratar problemas de mujeres y hombres.
3. Existencia de sistemas para monitorear y evaluar la igualdad de género en el ámbito laboral.
4. Existencia de políticas que protejan la igualdad de trato con respecto a las condiciones (ambientes) generales de trabajo; existencia de derechos que incluyan salarios y oportunidades de ascenso.
5. Revisión cíclica e informes sobre igualdad de salarios e índices de ascensos de mujeres y hombres.
6. Condiciones igualitarias de empleo y beneficios, incluyendo esquemas de pensión.
7. Prácticas de reclutamiento igualitario y transparente (por ejemplo, en todos los paneles para entrevistas debe existir un balance de género, un funcionario de género ha de estar involucrado en el proceso o programa de reclutamiento de la organización en algún momento).
8. Existencia de convenios colectivos de trabajo que garanticen la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
9. Alineamiento de todas las políticas de igualdad de género con los artículos pertinentes de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW), tales como el art. 2, 4, 10 y 11, entre otros.
10. Monitoreo para la elaboración del presupuesto concerniente al género con participación de mujeres.

11. Existencia de políticas de recursos humanos sobre género que incluyan la igualdad de trato.
12. Proporción de hombres y mujeres miembros del personal que tienen contratos a tiempo parcial.
13. Proporción de hombres y mujeres que tienen contratos a plazo fijo.
14. Revisión crítica e informe de acciones tendientes a incrementar la participación de las mujeres en todos los temas nuevos (por ejemplo, producir o informar).

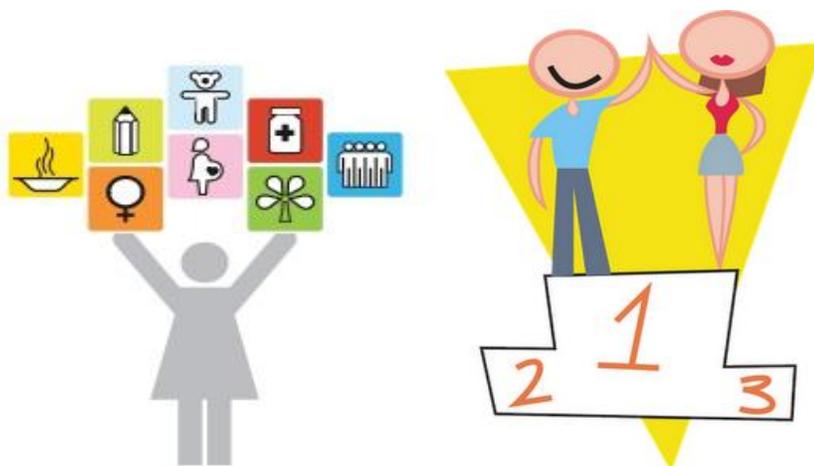


Imagen: [www.google.com](http://www.google.com), año: 2018, Lugar, Guatemala

## Capacitación No. 8 “Autonomía y Autonomías de las mujeres”

**Competencia:** Importancia de la autonomía de las mujeres en la sociedad para disminuir desigualdades que son barrera para el desarrollo humano.

<b>Contenidos</b>		
<b>Declarativos</b>	<b>Procedimentales</b>	<b>Actitudinales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Autonomía de las mujeres</li> <li>➤ Autonomía física</li> <li>➤ Autonomía en la toma de decisiones</li> <li>➤ Autonomía económica.</li> </ul>	<p>Reconoce la importancia de la mujer en la sociedad.</p>	<p>Manifiesta cordialidad y respeto con todas las mujeres que trabajan en la institución.</p>
<b>Indicador de Logro</b>		<b>Actividades de Aprendizaje</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Identifica la importancia de la autonomía de la mujer en la sociedad y disminuir brechas de género entre hombres y mujeres</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bienvenida.</li> <li>➤ Video</li> <li>➤ Desarrollo del tema.</li> <li>➤ Dinámica</li> <li>➤ Comentarios sobre el tema.</li> </ul>
<b>Recursos</b>		<b>Evaluación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Espacio físico</li> <li>➤ Video</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Comentarios sobre el tema.</li> </ul>

## Bitácora de Capacitación

➤ **Bienvenida:**

Se les agradecerá a todos los participantes su asistencia, así también se les instará a prestar atención y colaborar con el desarrollo de la actividad, dando a conocer que el tema que se tratara es de suma importancia para generar cambios del pensamiento y fomentar la cultura de paz e igualdad.

➤ **Video sobre la autonomía de la mujer en la actualidad:**

Se transmitirá un video a los participantes para ampliar el tema y así adquirir conocimientos y dar opiniones sobre el tema.

Video: [https://www.youtube.com/watch?v=h\\_bZsuMlfMs](https://www.youtube.com/watch?v=h_bZsuMlfMs)

➤ **Desarrollo del Tema:**

Se desarrollará el tema de manera interactiva, ya que los participantes podrán intervenir si así lo desean o preguntar como también añadir comentario relacionados al tema.

➤ **Conclusiones:**

Se realizará una retroalimentación de lo más importante.

Video: Reflexión sobre la importancia de la mujer en la sociedad.  
<https://www.youtube.com/watch?v=94qK86P9rvI>

## Autonomía y autonomías de las mujeres

### Autonomía

Es la capacidad que tiene una persona o entidad de establecer sus propias normas y regirse por ellas a la hora de tomar decisiones. En la psicología la autonomía se describe como la capacidad que tiene un individuo de sentir, pensar y tomar decisiones por sí mismo. Este concepto abarca una serie de características y elementos referentes con la autogestión personal. Entre esos elementos tenemos la autoestima, la actitud positiva ante la vida, el análisis correcto de las normas sociales y la autosuficiencia.

### Autonomía física

Es la más importante para alcanzar la igualdad de género, es la capacidad de llevar una vida libre de violencia tanto en el ámbito público y privado, el poder de tomar decisiones sobre su cuerpo y sexualidad. Tener derechos en la planificación familiar. La autonomía física pone fin y ayuda a alcanzar la plena igualdad entre hombres y mujeres.

### Autonomía en la toma de decisiones

Se refiere a la participación de las mujeres en la vida política del país, el derecho a votar y formar parte de las decisiones del Congreso.

### Autonomía económica

Se refiere a las capacidades de las mujeres de ser proveedoras de su propio sustento así como de las personas que dependen de ella, incluye también el acceso a los servicios que provee el país y el acceso sin discriminación al trabajo remunerado.

## AUTONOMÍA DE LAS MUJERES

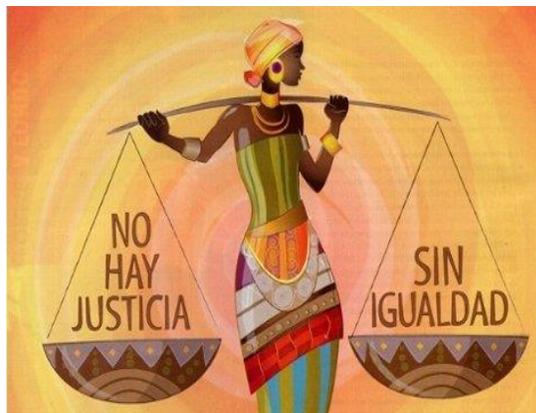




Imagen 1,2 y 3: [www.google.com](http://www.google.com), año: 2018, Lugar, Guatemala.

**Capacitación No. 9**  
**“Historia y recorrido del feminismo”**

**Competencia:** Identifica la historia del feminismo, los tipos y concepciones a nivel nacional.

<b>Contenidos</b>		
<b>Declarativos</b>	<b>Procedimentales</b>	<b>Actitudinales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Historia y recorrido del feminismo</li> <li>➤ Concepciones</li> <li>➤ Tipos de feminismo</li> <li>➤ Casos a nivel mundial y nacional.</li> </ul>	Participa en actividades para promover la participación activa de las mujeres en la sociedad.	Rechaza la discriminación a la mujer.
<b>Indicador de Logro</b>		<b>Actividades de Aprendizaje</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Conoce la historia del feminismo, los tipos y concepciones.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bienvenida.</li> <li>➤ Dinámica</li> <li>➤ Desarrollo del tema.</li> <li>➤ Lluvia de ideas.</li> <li>➤ Conclusión</li> </ul>
<b>Recursos</b>		<b>Evaluación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Carteles</li> <li>➤ Cañonera</li> <li>➤ Humanos</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Preguntas y respuestas</li> </ul>

## Bitácora de la Actividad

- **Bienvenida:**

Se les agradecerá a todos los participantes su asistencia, así también se les instará a prestar atención y colaborar con el desarrollo de la actividad, dando a conocer que el tema que se tratara es de suma importancia para generar cambios del pensamiento.
- **Desarrollo del Tema:**

Se desarrollará el tema de manera interactiva, ya que los participantes podrán intervenir si así lo desean o preguntar como también añadir comentario relacionados al tema.
- **Preguntas Directas:**

Se lanzarán preguntas de manera directa, como también se aclararán y se ampliarán las respuestas planteadas por el participante.
- **Conclusiones:**

Se realizará una retroalimentación de lo más importante y aclararán dudas si hubiera.

## Historia y recorrido del feminismo

### Concepciones

El feminismo es un conjunto de movimientos sociales y políticos muy variados. En parte por su larga trayectoria histórica y en parte por la diversidad de tradiciones ideológicas que hay en este, hay muchos tipos de feminismo, algunos de los cuales no solo proponen estrategias diferentes de perseguir sus metas, sino que además tienen diferentes objetivos.

### Historia

Que el feminismo ha existido siempre puede afirmarse en diferentes sentidos. En el sentido más amplio del término, siempre que las mujeres, individual o colectivamente, se han quejado de su injusto y amargo destino bajo el patriarcado y han reivindicado una situación diferente, una vida mejor. Sin embargo, en este libro abordamos el feminismo de una forma más específica: trataremos los distintos momentos históricos en que las mujeres han llegado a articular, tanto en la teoría como en la práctica, un conjunto coherente de reivindicaciones y se han organizado para conseguir las.

La importancia de la educación generó numerosos tratados pedagógicos y abrió un debate sobre la naturaleza y deberes de los sexos. La cultura y la educación eran entonces un bien demasiado escaso y, lógicamente, fueron de otra índole las acciones que involucraron a más mujeres y provocaron mayor represión.

### Tipos de Feminismo

- **Feminismo radical**  
Considera que los hombres son, por naturaleza, agresivos, guerreros y depredadores y, por tanto, las mujeres deben imitarlos poniéndose barbas postizas y mezclándose entre sus filas durante años para que no sospechen nada y una noche degollarlos a todos cuando se queden dormidos tras beber ron.
- **Feminismo de primera ola.**  
Es el feminismo centrado en ganar derechos legales y poder votar en elecciones democráticas.
- **Ecofeminismo**  
Corriente de pensamiento que considera que las mujeres tienen tanto derecho como los hombres a sufrir las nefastas consecuencias globales del calentamiento climático. Defienden que la polución acabará con todo rastro de vida masculina, pero también femenina, en la Tierra.

- **Feminismo de la diferencia**  
Es una variante del feminismo radical que permite a las mujeres tomarse un pequeño descanso en su lucha feminista.
- **Feminismo considerado**  
Feminismo que aboga por defender sólo aquellas partes de la lucha feminista que no hieran la autoestima de los hombres.
- **Feminismo de tercera ola**  
Una especie de segunda parte del feminismo de segunda ola. Este feminismo basa toda su actividad en establecer comités que auditen a otros comités para, en última instancia, ponerse de acuerdo en la agenda política del feminismo y, en una segunda fase de lucha feminista, organizarse a fin de tener efectos reales en la sociedad. En última instancia, el feminismo de tercera ola reivindica, sobre todo, el feminismo.
- **Feminismo igualitario**  
Considera que los hombres y las mujeres son equitativamente inferiores los unos a los otros.



Imagen 1,2: [www.google.com](http://www.google.com), año: 2018, Lugar, Guatemala.

**Capacitación No. 10**  
**“Género y programas de SOSEP”**

**Competencia:** Participa y conoce los programas de SOSEP identificando la importancia de los mismos en la equidad de género en la institución.

<b>Contenidos</b>		
<b>Declarativos</b>	<b>Procedimentales</b>	<b>Actitudinales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Género y Programas de SOSEP</li> <li>➤ Género y personas adultas mayores</li> <li>➤ Género y primera Infancia</li> <li>➤ Género y emprendimiento.</li> </ul>	<p>Conoce los beneficios de participar en los programas de la Unidad de género en la institución.</p>	<p>Participa en la política de equidad de género en la institución.</p>
<b>Indicador de Logro</b>		<b>Actividades de Aprendizaje</b>
<p>Identifica los programas de SOSEP específicamente los de la unidad de género.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Bienvenida.</li> <li>➤ Dinámica de aprendizaje</li> <li>➤ Análisis del tema</li> <li>➤ Desarrollo del tema en la capacitación.</li> </ul>
<b>Recursos</b>		<b>Evaluación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Planificación</li> <li>➤ Cañonera</li> <li>➤ Espacio físico</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Preguntas y Respuestas</li> </ul>

## Bitácora de Capacitación

- **Bienvenida:**

Se les agradecerá a todos los participantes su asistencia, así también se les instará a prestar atención y colaborar con el desarrollo de la actividad, dando a conocer que el tema que se tratara es de suma importancia para generar cambios en la institución.
- **Desarrollo del Tema:**

Se desarrollará el tema de manera interactiva, ya que los participantes podrán añadir comentarios relacionados al tema.
- **Dinámica:**

Tela de araña, a los participantes se les lanzará una bola de lana, (la lana no la deben de soltar, ya que de esta manera se irá formando la tela de araña) a cada participante que le lancen la bola de lana deberá resaltar un aspecto importante que se dio en el desarrollo de la capacitación.
- **Preguntas y respuestas:** De la capacitación

## **Género y Programas de SOSEP**

Los Programas de SOSEP están dirigidos a las personas adultas mayores, primera infancia, mujeres.

### **Hogares Comunitarios**

Está dirigido a niños y niñas de 0 a 6 años de edad, hijos de madres de escasos recursos, proporcionándoles alimento, educación inicial, la estrategia se basa en equipamiento y gestión de centros, se habilitaron más de 180 hogares comunitarios y 500 Centros de Atención y Desarrollo Infantil, se han entregado más de 13,810,096 raciones alimentarias. Se abrieron un total de 87 nuevos Centros de Cuidado.

**Alimentación complementaria:** El Programa cuenta con nutricionista encargada de velar por la nutrición de los niños y niñas.

**Educación Inicial:** Se realizan actividades que permiten potencializar el desarrollo integral de los niños y niñas en el área de desarrollo.

**Salud Preventiva:** Se controla el crecimiento y desarrollo de los niños por medio de medidas para establecer el estado nutricional, las cuales se realizan 3 veces al año.

### **Dirección de Servicio Social**

Contribuye a mejorar las condiciones de vida de la población en pobreza y extrema pobreza, promoviendo mecanismos de atención focalizada y concreta para el manejo de la población más vulnerable del país.

Se realizan jornadas médicas mediante esfuerzos compartidos con distintas unidades para realizar operaciones de paladar hendido, labio leporino detección de cáncer de cérvix.

Dotación de alimentos, vestuario, medicamentos, vitaminas, calzado, pago de servicios funerarios, entre otros.

**Programa Creciendo Seguro.**

Está dirigido exclusivamente a mujeres, con énfasis en aquellas que viven en el área rural. El objetivo es contribuir al mejoramiento de sus capacidades productivas.

La estrategia se basa en fortalecer el potencial productivo mediante procesos de capacitación y asistencia técnica, así como asistencia para la gestión de financiamiento, el programa centra su atención en mujeres comprendidas en las edades de 14 a 59 años y tiene presencia en los 22 departamentos.

Capacitación en seguridad alimentaria fomentando buenas prácticas en el manejo de alimentos y la higiene del hogar, gestiones para la participación de eventos de promoción y comercialización de los productos elaborados por las beneficiarias a fin de conformar una cartera de clientes y generar ingresos.

**Programa Nacional del Adulto Mayor “Mis Años Dorados”.**

Tiene como función brindar atención integral a personas mayores de 60 años, con énfasis en aquellos que viven en pobreza y extrema pobreza, con el objetivo de mejorar su calidad de vida con actividades que permitan la reducción de la brecha generacional.

En todos los centros de atención se les brinda 3 raciones alimentarias diarias de forma gratuita, se realizan fisioterapias, se les brinda atención de salud, evaluación psicológica.

Se llevan a cabo actividades productivas y recreativas.

## Conclusiones

- El Programa es de gran importancia para apoyar el proceso de la implementación de una política de igualdad de género para promover la participación y perspectivas en el conocimiento sobre aspectos al enfoque de género que impulsa SOSEP.
- El planteamiento y la ejecución de este proyecto se realizó con el fin de una mejora en el área laboral, para la formación de capacidades y que la equidad de género se oriente hacia la igualdad y a la no discriminación.
- Las estrategias de generación de capacitaciones mensualmente debe tener énfasis interno y es necesario para la equidad del enfoque de género en la institución.

## Recomendaciones

Se recomienda poner en práctica el programa de capacitaciones debido a los resultados que se reflejaron en el diagnóstico realizado, la Secretaría de Obras Sociales con el fin de acabar con las brechas de género en la institución, debe priorizar la realización mensual de cada una de las capacitaciones con bases simples pero con prácticas muy puntuales en sus temas y en la forma de aplicarlos los tiempos modernos no permiten largas sesiones sino capacitaciones dinámicas que impacten de manera significativa al personal administrativo y operativo es por esto que la planeación, ejecución evaluación y seguimiento del programa es fundamental para el desarrollo del recurso humano.

Es sumamente importante cumplir con los objetivos esperados y no sea meramente un trámite para cumplir con un proceso sino que realmente cubra las necesidades de la empresa e influya directamente en el proceder diario del personal.

Debe entenderse que por sí solo un programa de capacitaciones no garantiza el cambio en el personal si no también se deben realizar una serie de actividades que se deben realizar para involucrar al personal y hacer del trabajo al ameno evitando brechas de género

## Bibliografía

1. Fernández, A. (2001). "Diagnóstico Institucional de Unidad de Genero de SOSEP", pp. 01-150.
2. Guatemala, (1980). "Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer". Pp. 30-40
3. Coordinadora de Acciones Legales de las Mujeres (COALM), (2001).
4. Morales, J. (1999). Derechos Humanos. Guatemala.

## Egrafias

1. <http://extwprlegs1.fao.org/docs/pdf/gua134317.pdf>
2. [http://www.osep.gob.gt/wp-content/uploads/Documentos/SEEP/MANUAL%20DE%20FUNCIONES%20SEEP%20\[2015-05\].pdf.pdf](http://www.osep.gob.gt/wp-content/uploads/Documentos/SEEP/MANUAL%20DE%20FUNCIONES%20SEEP%20[2015-05].pdf.pdf)
3. [https://es.wikipedia.org/wiki/Procuradur%C3%ADa\\_de\\_los\\_Derechos\\_Humanos\\_\(Guatemala\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Procuradur%C3%ADa_de_los_Derechos_Humanos_(Guatemala))
4. <https://www.marcialpons.es/libros/principio-de-igualdad-y-transversalidad-de-genero/9788415454465/>

## **CAPITULO V**

### **Evaluación del proceso**

#### **5.1. Evaluación Diagnóstico**

Se utilizó para la evaluación de esta etapa el instrumento lista de cotejo, determinando los siguientes resultados; con respecto a objetivos los cuales fueron pertinentes para establecer y determinar las carencias de la institución; identificando que el personal carece de conocimiento en el tema de género. Basados en la problematización ¿Cómo motivar al personal de SOSEP a que conozcan más sobre los temas de género? Se planteó la hipótesis acción que permitió ejecutar un programa de capacitaciones con enfoque de género al personal. La técnica de entrevista y encuesta sirvió para recabar la información de manera eficiente.

#### **5.2. Evaluación Fundamentación Teórica**

Fue evaluado por medio del instrumento lista de cotejo y se evidenció que en la fundamentación teórica se consultaron suficientes fuentes, al utilizar la técnica del análisis documental se adquirieron conocimientos conceptuales, se amplió el contenido investigado y coincidió con el problema identificado; el personal administrativo carece de conocimientos en el tema de género.

Se utilizó el sistema APA actual para consultar gran cantidad de fuentes y con esto presentar información relevante para el desarrollo de este capítulo.

Con la consulta de diversos contenidos, conceptos, leyes y acuerdos, tanto nacionales como internacionales se logró analizar la información para conseguir reforzar el contenido.

En la fundamentación legal se incluyeron las leyes más importantes relacionadas al tema; Ley contra el femicidio (Decreto 22-2008); Ley de dignificación y promoción integral de la mujer (Decreto 7-99); Convenio de Derechos de la Mujer; para sustentar el contenido que sirven de testimonio referencial y de soporte a la investigación.

#### **5.3. Evaluación Plan de Acción**

Al evaluar este capítulo se estableció que la identificación institucional se presentó correctamente, utilizando el problema priorizado en el diagnóstico el cual fue que en institución no se da el enfoque de género en las áreas de trabajo; al cual corresponde la hipótesis- acción que es ejecutar un programa de capacitaciones con enfoque de género; para concientizar al personal administrativo y operativo.

La justificación ante el problema es válida, porque se identificó que en SOSEP en las áreas de trabajo administrativo y operativo no se da el enfoque

de género ya que no era parte de las políticas públicas establecidas para la institución por lo que se dio la necesidad de establecer un Programa de Capacitaciones con enfoque de género dirigido al personal; el cual se debía impartir una vez al mes durante diez meses.

El objetivo general está redactado claramente para responder al problema planteado; Implementar un programa de capacitaciones sobre equidad de género en SOSEP; Los objetivos específicos son pertinentes para lograr el objetivo general; elaborar planificación mensual para cada capacitación; propiciar actividades de convivencia para fortalecer la unión del personal basados en la igualdad y equidad de género; Implementar técnicas y procedimientos para realizar las capacitaciones; expresados claramente para provocar el impacto deseado de la intervención.

Las metas son cuantitativas porque evidencian que se realizaron 10 capacitaciones una vez al mes y fue dirigido a 120 personas del área operativa y 50 del área administrativa.

#### **5.4. Evaluación Ejecución y sistematización**

En la ejecución se desarrollaron todas las actividades planificadas; de las cuales solo el 60% se llevaron a cabo por el poco tiempo establecido por la Directora de la Unidad de género que fue de una hora diaria, el cual fue deficiente para todo lo que estaba programado; elaboración de planificación mensual por competencias para cada capacitación; apoyo en actividades gubernamentales para conocer el enfoque de género en cada institución; realizar actividades los martes y jueves propiciando el aprendizaje en el tema de género; búsqueda de material gubernamental para impartir las capacitaciones. Todas orientadas al logro de los objetivos específicos, lo cual es evidenciado en la herramienta de evaluación lista de cotejo, que se encuentra en el apéndice.

En la sistematización se dio a conocer con claridad el panorama de la experiencia vivida durante el EPS, a través de la técnica de la observación, dichos datos surgieron de la realidad vivida, evidenciando la participación de los involucrados en el proceso; directos; personal administrativo 50 personas y personal operativo 120 personas, Indirectos; Unidad de Género.

Las lecciones aprendidas son valiosas para futuras intervenciones, puesto que el proceso que se realizó fue enriquecedor y fundamental para el logro de los objetivos y lograr sistematizar la experiencia, fue evaluada con la herramienta de evaluación lista de cotejo, que se encuentra en el apéndice.

## CAPITULO VI EL Voluntariado

### 6.1 Plan de acción realizada. (Cuadro 5)

No.	Actividad	MAYO 2019					MAYO 2019		JUNIO 2019				JUNIO 2019			
		20	22	24	25	26	27	28	1	2	5	9	10	13	25	26
1	Inducción del voluntariado															
2	Recepción del área a reforestar															
3	Preparación de material didáctico para clases															
4	Reunión en Municipalidad e impartir clases en escuela															
5	Encargo de mantas															
6	Compra de etiquetas para la reforestación															
7	Solicitud a AMSA para apoyo en reforestación															
8	Entrega de mantas y etiquetas															
9	Preparación de terreno con apoyo de AMSA															
10	Jornada de reforestación oficial con apoyo de alumnos Colegio Lemuel															
11	Entrega de etiquetas a personeros de la Municipalidad.															
14	Reunión de grupo para afinar detalles de entrega de informe															
15	Realización del informe de voluntariado.															

Cronograma 1. Fuente: Byron Ramos

## 6.2. Sistematización.

La Comisión de Medio Ambiente y Atención Permanente de la Facultad de Humanidades y la Municipalidad de Villa Nueva con el fin de llevar a cabo el proyecto de reforestación que se realiza cada año con los Epeistas de las diferentes áreas de estudio, como parte del proceso de voluntariado que tiene como finalidad que cada estudiante siembre 600 árboles. Se eligió el lugar Paseo del Lago en Amatitlán por ser un lugar que se dedica a la preservación de la naturaleza y permite la reforestación de áreas en mal estado esto debido a la falta de conciencia social, se considero fundamental el incremento de la vegetación, para la purificación del aire, y una manera de lograrlo es plantando mas árboles favoreciendo el paisaje, y purificando determinada zona.

Con este proyecto se recuperaría un espacio verde hoy desaprovechado. Al mejorar su estética y funcionalidad se comprometería a los vecinos y peatones en general al cuidado del mismo ya que podrá ser usado como un espacio para el descanso y congregación social.

En el área de la Finca Candelaria Villa Nueva, se encontró una gran oportunidad de reforestación, pues al revisar el área se logro determinar el deterioro que sufre, en ocasiones anteriores se han realizado jornadas de reforestación en este lugar pero se evidencia varios factores que han contribuido a que el sector se encuentre en total abandono, como por ejemplo: Ha existido mano criminal de parte de algunos pobladores al realizar la quema no controlada en el área, con esto han dañado los arboles reforestados, se hablo con el señor Haroldo de León representante de la Municipalidad de Villa Nueva, quien se comprometió a circular el área para evitar estas situaciones.

En el área más baja, hay personas que tienen ganado, al sacarlo a pastar el ganado se ha comido gran cantidad de arboles reforestados, esta área se encuentra cerca de la carretera. En el área de la pendiente, la parte más alta e inclinada, donde se realizo la siembra de los 1,600 árboles por parte del grupo, se evidencio que la siembra anterior no fue cuidada, pues la mayoría de arboles reforestados anteriormente se encontraron ya muertos y secos, además de encontrar varios árboles sin sembrar, pero ya sin vida.

Al finalizar el trabajo la satisfacción fue evidente, pues se logro coordinar, gestionar y manejar los recursos de manera eficiente, como grupo la unión y la determinación de realizar el trabajo de manera sobresaliente, recibiendo el reconocimiento por el esfuerzo de parte de las autoridades antes mencionadas de AMSA, del Señor Mario Alberto Carrera, agrónomo asignado para el seguimiento a nuestro grupo por parte de la Comisión de Medio Ambiente quien nos brindo apoyo y dirección, además del seguimiento que

nos brindaron las personas de Noticias Villa Nueva y Grupo de Noticias Gt, quienes nos animaron el día de la siembra y publicaron en sus páginas de noticias nuestra labor realizada y el señor Leonel Villeda Administrador del Residencial Llano Alto 6 quien nos abrió las puertas de dicho residencial y nos brindo todo el apoyo y soporte para nuestra labor, de la misma manera el reconoció el esfuerzo evidenciado, realizando las felicitaciones del caso para nuestro grupo.

### **Reforestación Finca Candelaria Villa Nueva**

Área General Ubicación Política Administrativa El proyecto se encuentra ubicado en el Municipio de Villa Nueva y tiene como limites político – administrativos a los siguientes municipios: Norte: Ciudad de Guatemala, municipios del departamento de Guatemala Sur: Amatitlán, municipio del departamento de Guatemala Este: San Miguel Petapa, municipio del departamento de Guatemala Oeste: Magdalena Milpas Altas, Santa Lucía Milpas Altas y San Lucas Sacatepéquez, municipios del departamento de Sacatepéquez.

### **6.3. Evidencia y comprobantes**

Inducción para la realización del voluntariado por autoridades de la Municipalidad y la Universidad.



Fotógrafo: Byron Ramos, año: 2018, Lugar Finca Candelaria, Villa Nueva

Charlas en escuela Villa Lobos por estudiantes de la Facultad.



Fotógrafo: Byron Ramos, año: 2018, Lugar Finca Candelaria, Villa Nueva

Grupo de voluntariado y manta vinilica.



Fotógrafo: Byron Ramos, año: 2018, Lugar Finca Candelaria, Villa Nueva

Todo el grupo se encargo de limpiar la zona y realizar la siembra de árboles.



Fotógrafo: Byron Ramos, año: 2018, Lugar Finca Candelaria, Villa Nueva

Apoyo de AMSA y alumnos de básicos de Colegio Cristiano Lemuel



Fotógrafo: Byron Ramos, año: 2018, Lugar Finca Candelaria, Villa Nueva

Desarrollo de los distintos pasos que se realizaron en la actividad.

Limpieza del terreno y abrir hoyos.



Fotógrafo: Byron Ramos, año: 2018, Lugar Finca Candelaria, Villa Nueva



Fotógrafo: Byron Ramos, año: 2018, Lugar Finca Candelaria, Villa Nueva

Abrir hoyos, subir arboles y empezar a sembrar



Fotógrafo: Byron Ramos, año: 2018, Lugar Finca Candelaria, Villa Nueva



Fotógrafo: Byron Ramos, año: 2018, Lugar Finca Candelaria, Villa Nueva

Carta de convenio de sostenibilidad autenticada por autoridad Municipal.



Guatemala 10 de junio de 2018

Estimado Sr.  
Haroldo De León  
Servicios Públicos  
Municipalidad de Villa Nueva  
Guatemala

Por este medio, hacemos entrega de las etiquetas faltantes de colocar, del Voluntariado que realiza la Universidad de San Carlos de Guatemala, por medio de los Epesistas próximos a graduarse en el grado de Licenciatura en Pedagogía, en colaboración con el ornato y áreas verdes de la Municipalidad de Villa Nueva.

No.	Nombres y apellidos	No. Carné	Etiquetas entregadas
1	Byron Fabian Ramos (coordinador)	201321529	400
2	Angel Jeorfan Marroquin Barillas	201022430	400
3	Alicia Elizabeth Juarez Escudero	200715853	400
4	María Janina Cuc Santizo	200919360	400
5	Evelyn Xiomara Salvador Mendez	201115426	400
6	Jorlenny Arleth Sierra Vásquez	201321226	400
7	Astrid Yanira Arias Avilés	201218055	400
8	Jacqueline Elizabeth Pelaéz Najera	201320036	400
9	Veliz, Jennifer Eunice	201321594	400
10	Álvarez López, Wendy Gabriela	201311360	400
.	total		4,000.

Agradecemos todo el apoyo brindado y quedamos a sus órdenes.

Atentamente

Byron Fabian Ramos  
Coordinador de Grupo  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Tel 42287562  
[jayrofabianramos@gmail.com](mailto:jayrofabianramos@gmail.com)



Facultad de  Humanidades

Guatemala 25 de Mayo de 2018  
Lugar día mes año

Señores

**Facultad de Humanidades**  
**Dirección de Extensión Universitaria**  
**Comisión de Medio Ambiente y Atención Permanente FAHUSAC**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala

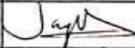
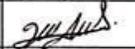
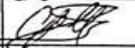
Señores Facultad de Humanidades:

Deseándole éxitos en sus labores ante la facultad universitaria que lidera me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que el día 25 del mes de Mayo del año 2018 los representantes del grupo enlistados e identificados posteriormente, se hicieron presentes para realizar la **ACTIVIDAD DE EDUCACIÓN AMBIENTAL** con duración de 45 minutos, a 8 hombres y 10 mujeres, siendo el total de 20 (cantidad en números) de alumnos del Cuarto grado del nivel primario de la institución educativa que represento que es:

Nombre del establecimiento Escuela Villa Lobos Norte  
 Dirección Km. 14 R. pacifico 2, 2 V.N.  
 Nombre de Responsable Dina Rut Salguero  
 Cargo Directora  
 Medio de ubicación (número de teléfono y/o correo electrónico) 4211 0844

Actividad que es parte del proyecto de Reforestación del Voluntariado de EPS de la Facultad de Humanidades.

Los representantes del grupo se identifican con los datos

No.	Nombre completo	No. Carné	Correo electrónico	Teléfono	Firma
1	Byron Fabian Ramos	201321529	Jayro fabian ramos@gmail.com	42287562	
2	Jorlenny Arleth Sierra Vasquez	201321226	j.arleth91@gmail.com	54247368	
3	Angel Jorfan Maroquin Pacillas	201022430	angelu2nc@gmail.com	48339769	
4					

Atentamente,

Firma   
 Nombre DINA RUT SALGUERO  
 Cargo DIRECTORA

Sello 



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

Villa Nueva, 11 de Junio de 2018

Licenciado  
Oscar Amed Juárez  
Director General  
Autoridad para el Manejo Sustentable de la Cuenca de Lago de Amatitlán AMSA

Respetado licenciado, en nombre del grupo de estudiantes de la Universidad de San Carlos de Guatemala, de la Facultad de Humanidades, de la Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos, reciba nuestro agradecimiento por su valioso aporte durante el proceso de nuestro Voluntariado, que consistió en la siembra de arbolitos en Paseo del Lago; en donde hizo posible facilitarnos el trabajo.

La rápida y positiva respuesta a nuestra solicitud de apoyo demuestra arduo esfuerzo y organización de equipo, pues sólo así se explica la facilidad que nos brindaron al prestarnos herramientas para limpieza del terreno y perforación de los agujeros; gracias a su gestión nos llegó oportunamente.

Por ello, queremos, además, hacer extensivo nuestro profundo agradecimiento a su equipo de trabajo en especial a la División de Educación Ambiental.

Personas como usted, con el espíritu de cooperación demostrado, coadyuvan a la buena imagen de esta institución.

Atentamente,

Jorlenny Sierra y Byron Ramos  
Representantes del grupo

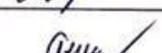
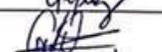
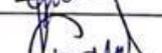
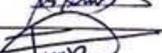
*Educación Superior, Incluyente y Proyectiva*  
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12  
Teléfonos: 2418 8601 24188602 24188620  
2418 8000 ext. 85301-85302 Fax: 85320

Facultad de Humanidad

Guatemala 18 de agosto de 2018

Estimadas Autoridades  
Comisión de Medio Ambiente  
Facultad de Humanidades  
Sede Central

Por este medio hacemos de su conocimiento que por unanimidad nombramos a Byron Fabian Ramos carné 201321529 representante oficial del grupo para entrega del informe, su trámite y la recepción de constancias de aprobación.

No.	Apellidos y Nombres	Carné	Firma de Autorización	Asesor del Estudiante
1	Alvarez López, Wendy Gabriela	201311360		Walfre Gonzalo Estrada Reyes
2	Arias Avilés, Astrid Yanira	201218055		Sebastiana Rosario Calderón
3	Cuc Santizo, Mara Janina	200919360		Oscar Leonel Santos
4	Juárez Escudero, Alicia Elizabeth	200715853		Ana María Saavedra
5	Marroquín Barillas, Ángel Jeordan	201022430		Isabel Rojas Castillo
6	Peláez Nájera, Jacqueline Elizabeth	201320036		Sandra Eugenia Gálvez
7	Salvador Méndez, Evelyn Xiomara	201115426		Ana María Saavedra
8	Sierra Vásquez, Jorlenny Arleth	201321226		Irma Teresa Mijangos Melgar
9	Ramos, Byron Fabian	201321529		Walfre Gonzalo Estrada Reyes
10	Veliz, Jennifer Eunice	201321594		Walfre Gonzalo Estrada Reyes

Con esto nombramos a dicha persona para entregar y gestionar los resultados del informe final de la actividad.

Agradecemos todo el apoyo brindado y quedamos a sus órdenes.

Atentamente  
Byron Fabian Ramos (Coordinador de Grupo)  
Tel 42287562  
[jayrofabianramos@gmail.com](mailto:jayrofabianramos@gmail.com)



Villa Nueva, 07 de Agosto de 2018

Ingeniero  
Oscar Amed Juárez Sosa  
Director Ejecutivo  
Autoridad para el Manejo Sustentable de la Cuenca de Lago de Amatitlán  
AMSA

Estimado ingeniero, por medio de la presente me dirijo a usted en nombre del grupo de estudiantes de la Universidad de San Carlos de Guatemala, de la Facultad de Humanidades, de la Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos, con la intención de solicitarle su apoyo para poder realizar el proceso de nuestro Voluntariado, como epesistas próximos a graduarnos.

Dicho proceso consiste en la reforestación de un terreno ubicado en la zona 2 de Villa Nueva, Finca Candelaria, este voluntariado se basa en la siembra de 1,600 árboles, por lo que requerimos nos puedan apoyar con la donación de la cantidad de árboles mencionados anteriormente, por lo que para nosotros es muy importante una respuesta positiva a la presente solicitud.

Dicha reforestación se llevará a cabo los días 11, 12, 18 y 19 de Agosto del presente, dando inicio a las 9:00 a.m.

Agradezco de antemano su atención y consideración, quedo a sus órdenes

Deferentemente

  
Jorleny Atheth Sierra Vásquez  
Epesista representante del grupo





Villa Nueva, 26 de Agosto 2018.

SEÑORES  
COMISION DE MEDIO AMBIENTE DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

EXELENISIMOS SEÑORES:

Por este medio me permito saludarlos, al mismo tiempo que hago de su conocimiento que tuve a bien realizar la supervisión de la reforestación llevada a cabo por el grupo de graduandos de la FACULTA DE HUMANIDADES, EN LA LICENCIATURA EN PEDAGOGIA Y DERECHOS HUMANOS, de tan prestigiada casa de estudios, misma que se realizó en la finca LA CANDELARIA zona 2 de Villa Nueva en la que fueron sembrados 1600 árboles distribuidos de la manera siguiente:

500 Pinos, 500 Timboques, 200 de Guayaba, 200 Leucauena, 100 Conacastes, 50 Matiliguatate y 50 Mezquites, mismos que fueron seleccionados por el Ingeniero Hugo Gutiérrez jefe de la Unidad Forestal, por instrucción del Director Ejecutivo de la Autoridad para el Manejo Sustentable de la cuenca y del lago de Amatitlán-AMSA, INGENIERO OSCAR AMED JUAREZ en la que participaron las personas a continuación descritas:

Nombre:	No. De Carnet
BYRON FABIAN RAMOS	201321529
ANGEL GEORFAN MARROQUIN BARILLAS	201022430
ALICIA ELIZABETH JUAREZ ESCUDERO	200715853
MARA JANINA CUC SANTIZO	200919360
EVELYN XIOMARA SALVADOR MENDEZ	201115426
JORLENY ARLETH SIERRA VASQUEZ	201321226
ASTRID YANIRA ARIAS AVILÉS	201218055
JACQUELINE ELIZABETH PELAEZ NAGERA	201320036
JENNIFER EUNICE VELIZ	201321594
WENDY GABRIELA ALVAREZ LÓPEZ	201311360

Por lo que se da por concluida y de MANERA CORRECTA LA REFORESTACION llevada a cabo por los mencionados el pasado día 18-19 de Agosto de 2018.

Sin otro particular, y con el agradecimiento a los participantes en dicha reforestación esperando que junto a ustedes obtengan los triunfos anhelados, me suscribo afectuosamente; Gracias.

Atentamente:

  
Carlos Humberto Villalta Aguilar  
Logística AMSA



Km. 22. Ruta al Pacífico, PBX: (502) 6624-1700

 @amsaguatate

 lagodeamatitlanAMSA

[www.amsa.gob.gt](http://www.amsa.gob.gt)

## Conclusiones

- Con la implementación del Programa de capacitaciones sobre equidad de género en SOSEP, se logró la preparación de mujeres del área administrativa para favorecer su inserción en la vida económica, política y social lo que permitió corregir desigualdades en el que hacer institucional.
- Se elaboró la planificación mensual para cada capacitación la cual permitió la valoración de los elementos relacionados con el enfoque de género que demostraron que la mujer tiene poca intervención en el espacio público.
- En las capacitaciones se aplicaron técnicas, procedimientos y herramientas con base conceptual y metodológica que permitieron diagnosticar las principales causas objetivas y subjetivas que afectan la participación activa de la mujer como protagonista del desarrollo comunitario. Lo que propició la intervención de la Directora de la Unidad de Género para implementar talleres de apoyo social.
- Se lograron propiciar actividades de convivencia para ampliar las posibilidades de educación y formación de las mujeres para el desempeño de acciones basadas en la equidad e igualdad de género que apunten a la sensibilidad de la sociedad en el tema y ya no permitir la exclusión hacia el género femenino.

## Recomendaciones

1. Es importante capacitar al personal en temas de género, muchas empresas creen que la capacitación es algo opcional porque no tienen en claro si es una inversión o un gasto. Si bien es cierto que el entrenamiento puede ser costoso al principio, se trata de una inversión a largo plazo en el crecimiento y el desarrollo de sus recursos humanos.
2. Promover una cultura de igualdad en la empresa permite desarrollar las medidas necesarias para perfeccionar sus habilidades y mantenerse en la cima de sus profesiones o campos de trabajo. Asegúrese de apoyar esos esfuerzos, proporcionando los recursos necesarios para lograr este objetivo.
3. Aclarar el objetivo de la capacitación para que los empleados puedan sentir que el entrenamiento que están recibiendo es relevante para su trabajo. Es importante ayudarles a entender la relación entre la formación y la aplicación de la misma en su trabajo desde el principio, así no ven las sesiones de entrenamiento como una pérdida de tiempo valioso. Los empleados deben ver la formación como una importante adición a su cartera de profesionales.

## Bibliografía

- Aldana Mendoza, C. (2003). *Una milpa llamada esperanza*.
- Arregui, M., & Canto, M. (2001). *Interacción de las organizaciones de la sociedad civil* (Vol. II). Santo Domingo, República Dominicana.
- Asamblea General. (2005). *Resolución 59/113 B*.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. *Resolución 217 A (III)*.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (20 de Noviembre de 1989). Convención sobre los Derechos del Niño . *Resolución 44/25*. Guatemala.
- Asamblea Nacional constituyente . (1824).
- Asamblea Nacional Constituyente. (31 de Mayo de 1985). Constitución Política de la República de Guatemala. *Acuerdo Legislativo 18-93*. Guatemala.
- Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de la República de Guatemala. (31 de Mayo de 1985). Constitución Política de la República de Guatemala. *Reformada por Acuerdo Gubernativo 18-93*. Guatemala: Ayala Jimenes Sucesores.
- Congreso de la República de Guatemala. (2003). Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia. *Decreto 27-2003*. Guatemala, Guatemala.
- Congreso de la República de Guatemala. (16 de Marzo de 2009). Ley Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas. *Decreto número 9-2009*, 21. Guatemala.
- Congreso de la República de Guatemala. (08 de Septiembre de 2010). Ley del Sistema de Alerta ALBA-KENETH. *Decreto 28-2010*, 6. Guatemala.
- Congreso de la República de Guatemala. (2017). Ley de Adopciones, Decreto Número 77-2007. *Acuerdo Gubernativo 182-2010*.
- Congreso de la Republica de Guatemala, Procurador de los Derechos Humanos. (2013). Ley de Comisión de los Derechos Humanos. página 3. Guatemala.

## E-grafía

- (s.f.). Recuperado el 12 de MARzo de 2018, de  
[https://www.google.com.gt/search?rlz=1C1ASUT\\_enGT527GT681&biw=1242&bih=597&tbm=isch&sa=1&ei=5J6tW7\\_DBOfm5gLOz5\\_ICg&q=imagenes+de+derechos+de+los+ni%C3%B1os&oq=imagenes+de+derechos+de+los+ni%C3%B1os&gs\\_l=img.12..0110.42873.47774.0.50149.16.16.0.0.0.0.495.2](https://www.google.com.gt/search?rlz=1C1ASUT_enGT527GT681&biw=1242&bih=597&tbm=isch&sa=1&ei=5J6tW7_DBOfm5gLOz5_ICg&q=imagenes+de+derechos+de+los+ni%C3%B1os&oq=imagenes+de+derechos+de+los+ni%C3%B1os&gs_l=img.12..0110.42873.47774.0.50149.16.16.0.0.0.0.495.2)
- s.f. (23 de Febrero de 2018). *deconceptos.com*. Recuperado el 23 de febrero de 2018, de <https://deconceptos.com/ciencias-sociales/nino>
- s.f. (02 de febrero de 2018). *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos*. Recuperado el 02 de febrero de 2018, de Instituto Nacional de Estadística de Guatemala: <http://www.ine.gob.gt/index.php/encuestas/empleo-e-ingresos>
- s.f. (23 de Febrero de 2018). *humanium*. Recuperado el 23 de febreo de 2018, de Humanium.org: <https://www.humanium.org/es/definicion/>
- s.f. (03 de febrero de 2018). *Memoria de Labores*. Recuperado el 03 de febrero de 2018, de Municipalidad de Villa Nueva: [http://www.villanueva.gob.gt/sites/default/files/memoria\\_de\\_labores.pdf](http://www.villanueva.gob.gt/sites/default/files/memoria_de_labores.pdf)
- s.f. (24 de Febrero de 2018). *Municipalidad de Villa Nueva*. Recuperado el 24 de febrero de 2018, de Unidad de Acceso a la información pública : <http://www.villanueva.gob.gt/lanzan-alerta-alejandra-en-villa-nueva-para-prevenir-maltrato-infantil>
- s.f. (02 de febrero de 2018). *municipalidadvillanueva*. Recuperado el 02 de Febrero de 2018, de Municipalidad de Villa Nueva: <http://www.villanueva.gob.gt/>
- s.f. (02 de febrero de 2018). *municipalidadvillanueva*. Recuperado el 02 de Febrero de 2018, de Municipalidad de Villa Nueva: <http://www.villanueva.gob.gt>
- s.f. (26 de Febrero de 2018). *Plataforma de infancia*. Recuperado el 26 de febrero de 2018, de Convención de los Derechos del Niño :

# Apéndices

## Apéndice 1: Plan general del EPS.



**Nombre de la institución:** SOSEP  
**Teléfono:** 54158882  
**Correo electrónico:** jeneu613hotmail.com  
**Horario:** lunes a viernes de 8:00 a 16:00 hrs.  
**Epesista:** Jennifer Eunice Veliz  
**Teléfono:** 54247368  
**Carné:** 201321594

### **Plan General del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS–**

#### **Título del Proyecto:**

Programa de Capacitación sobre la importancia de la equidad de género dirigido al personal administrativo y operativo de la Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP) de la ciudad de Guatemala, zona 1.

#### **Problema Seleccionado**

¿Cómo propiciar un programa de capacitaciones sobre la importancia de la equidad de género en la Secretaria de Obras de la Esposa del Presidente dirigido al personal administrativo y operativo?

#### **Hipótesis-Acción:**

Programa de 10 capacitaciones una vez al mes para propiciar la equidad de género en la Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, específicamente para el personal administrativo y operativo.

#### **Ubicación Geográfica**

6ta. Avenida 4-65, zona 1. Puerta número 1, de la Casa Presidencial. Guatemala, Guatemala.

#### **Unidad Ejecutora**

Unidad de Género de SOSEP.

## **Justificación de la Intervención**

La intervención de la Unidad de Género se realiza porque, acorde al Diagnóstico Institucional de Género de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente de la República, no se da una homogenización de conocimientos de género en el personal administrativo y operativo de la institución, debido a que hace falta un programa de sensibilización y capacitación para concientizar a todos los colaboradores del área operativa y administrativa sobre la importancia de convivir en una cultura de paz y de la práctica de valores que fomenten un trato digno a las niñas y mujeres del país.

## **Objetivos de la Intervención:**

### **General:**

Implementación de un Programa de capacitaciones sobre equidad de género en SOSEP.

### **Específicos:**

- Elaborar planificación mensual para cada capacitación.
- Identificar técnicas y procedimientos para realizar capacitaciones.
- Propiciar actividades de convivencia para fortalecer la unión del personal basados en la igualdad y equidad de género.

## **Metas:**

- 10 capacitaciones una vez al mes.
- Capacitar a 120 personas del área operativa y 50 del área administrativa.
- Capacitar a 20 personas del Departamento de Auditoría.
- Ejecutar el Programa de Sensibilización y Capacitación para homogenizar conocimientos de género en el personal de SOSEP durante todo el año.
- Implementar la aplicación de las capacitaciones en cada área de trabajo como algo obligatorio.

## **Beneficiarios:**

Directos: Personal administrativo 50 personas y personal operativo 120 personas de SOSEP capacitadas.

Indirectos: Unidad de Género (Jefatura y personal operativo del área, una asistente y dos secretarías)

## **Actividades**

11. Investigación de deficiencias institucionales en el tema de género.
12. Elaboración de planificación mensual por competencias para que cada capacitación que se realiza.
13. Apoyo en actividades gubernamentales para conocer el enfoque de género de cada institución que participa.
14. Preparar material digital para la realización de las capacitaciones.
15. Realizar dinámicas martes y jueves propiciando el aprendizaje en el tema de género.
16. Búsqueda de técnicas y procedimientos adecuados para la realización de las capacitaciones.
17. En cada capacitación fortalecer con videos, la unión del personal basado en la igualdad y equidad de género.
18. Búsqueda de material gubernamental para impartir las capacitaciones.
19. Impresión de folletos gubernamentales con la Política de Género para que cada colaborador de SOSEP la conozca.
20. Impartir dos talleres para que la Directora de la Unidad de Género conozca el programa de capacitaciones.

## **Técnicas Metodológicas**

- Observaciones
- Diagnóstico institucional de Género de SOSEP
- Planificación para cada capacitación.
- F.O.D.A
- Trabajo en Equipo

## **Recursos**

**Humanos:** En el programa participa todo el personal administrativo (50 personas) y operativo (120 personas) de la institución.

### **Pedagógicos:**

Materiales De Imagen Fija: cuerpos opacos, proyector de diapositiva, fotografías, transparencias, retroproyector, pantalla.

Materiales Gráficos: acetatos, carteles, pizarrón, rotafolio.

Materiales Impresos: libros.

Materiales Mixtos: películas, videos.

Materiales TIC: programas informáticos (Software), ordenador. (Hardware), incluyendo la pizarra digital.

### **Responsables**

Epesista

Unidad de Género SOSEP

Ha sido reciente que el tema de mujer y género se haya considerado un tema de la institucionalidad pública, la medida se oficializó mediante el Acuerdo Gubernativo 260-2013. En este, establece que la “Unidad de Género” tendrá a su cargo la asesoría técnica del proceso de institucionalización de las políticas de género, para coadyuvar a garantizar el cumplimiento de las mismas en cada una de las instituciones.

El objetivo de la Unidad de Género está orientado a promover la institucionalización de las políticas de género, coadyuvando al cumplimiento de las mismas, desde la transversalización de la perspectiva de género en el quehacer y programas de la SOSEP.

### **Evaluación:**

Lista de cotejo

**Instrucciones:** Marque con una **X** o con un cheque los aspectos a evaluar.

<b>No.</b>	<b>Aspectos a evaluar</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
<b>1</b>	<b>Realización de Diagnóstico anual del personal de SOSEP.</b>		
<b>2</b>	<b>Elaboración de planificación mensual de cada capacitación.</b>		
<b>3</b>	<b>Cumplimiento de las 10 capacitaciones que se realizarán mensualmente durante el año en curso.</b>		
<b>4</b>	<b>Respetó el tiempo estipulado para cada capacitación.</b>		

**Apéndice 2:** Listas de cotejo de evaluación de cada etapa.

**Evaluación del Diagnóstico**

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
Se presento el plan de diagnóstico	X	
Los objetivos del plan fueron pertinentes	X	
El tiempo calculado para realizar el diagnóstico fue suficiente.	X	
Las fuentes consultadas fueron suficientes para elaborar el diagnóstico.	X	
Se determino el listado de carencias, debilidades y deficiencias de la institución.	X	
Fue correcta la problematización.	X	
Fue adecuada la priorización del problema.	X	
La hipótesis acción es pertinente al problema.	X	
Se presento listado de fuentes consultadas.	X	

**Evaluación Fundamentación Teórica**

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
La teoría corresponde al tema contenido en el problema.	X	
El contenido es suficiente para tener claridad en el tema.	X	
Se hacen citas correctamente dentro de las normas del sistema.	X	
Las referencias bibliográficas contienen todos los elementos requeridos como fuente.	X	
Se evidencia aporte del epesista en el desarrollo de la teoría	X	

### Evaluación Plan de Acción

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
El problema es el priorizado en el diagnóstico.	X	
La hipótesis acción corresponde al problema.	X	
El objetivo general se expresa claramente.	X	
Los objetivos específicos son pertinentes al logro del objetivo general.	X	
Las actividades propuestas están orientadas al logro de los objetivos específicos.	X	
Las técnicas a utilizar son las aprobadas para las actividades a realizar.	X	
El presupuesto abarca todos los puestos.	X	
Están bien identificadas las fuentes de financiamiento de la ejecución del presupuesto.	X	

### Evaluación Ejecución y Sistematización

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
Se da con claridad un panorama de la experiencia vivida en el EPS.	X	
Los datos surgen de la realidad vivida.	X	
Se evidencia la participación de los involucrados en el proceso de EPS.	X	
Se valoriza la intervención ejecutada.	X	
Las lecciones aprendidas son valiosas para futuras intervenciones.	X	

# Anexos

## Anexo 1: Carta de Directora Unidad de Género SOSEP.



Guatemala, 16 marzo, 2018.  
OFICIO -SOSEP-UG-041-2018/HD/adi

Licenciado  
Santos de Jesús Dávila Aguilar  
Director del Programa de Extensión  
Facultad de Humanidades  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Presente

Estimado Licenciado:

Reciba un cordial saludo. Por medio de la presente hago constar que la señorita Jennifer Eunice Veliz, estudiante de la Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, finalizó el periodo del Ejercicio Profesional Supervisado-EPS- en la Unidad de Género de la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, cumpliendo las horas establecidas por el departamento que usted dirige, más 15 horas adicionales; iniciando el uno de febrero y finalizando el 15 de marzo del año en curso.

Al respecto, me permito informarle que la Señorita Veliz, durante su Ejercicio Profesional Supervisado, elaboró un documento denominado **"Programa de capacitación para la incorporación de la perspectiva de género en la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente"**, dicho programa responde a líneas de acción planteadas en la Unidad de Género para el año 2018; por lo que lo considero un aporte significativo para la operativización de las funciones de la Unidad.

Sin más que agregar, se da por aprobado, la práctica del Ejercicio Profesional Supervisado -EPS-.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

  
Licda. Helen B. Diaz Marroquin  
Directora de la Unidad de Género  
Secretaría de Obras Sociales de la Esposa  
del Presidente de la República



C.C.Licenciado Walfre Gonzalo Estrada Reyes

6a avenida 4-65 z.1, Puerta No.1 Casa Presidencial. Teléfono: 2327-6000

 @sosepgob

 /sosepguatemala

www.sosep.gob.gt

**Anexo 2: Carta dirigida al Director de Facultad de Humanidades de aceptación en SOSEP.**



Guatemala, 24 de enero 2018  
Oficio DRH-165 -2018

Licenciado  
Santos de Jesús Dávila Aguilar  
Director Departamento de Extensión  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Presente

Licenciado Dávila:

Reciba un cordial saludo en respuesta su solicitud, en el cual requiere autorización para que la estudiante Jennifer Eunice Veliz de la carrera de Licenciatura en Pedagogía y Derechos Humanos, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, pueda realizar el Ejercicio Profesional Supervisado –EPS- .

Al respecto me permito comunicarle que la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, acepta la solicitud en referencia, por lo que la estudiante arriba mencionada realizará su práctica supervisada en la Unidad de Género, iniciando el día 01 de febrero del año en curso.

Atentamente,

  
  
M.A. Karen Alvarado  
DIRECTORA  
Recursos Humanos -SOSEP-

6a avenida 4-54 z.1 SOSEP Administración. Teléfonos: 2320-3838

 @sosepgob

 /sosepguatemala

[www.sosep.gob.gt](http://www.sosep.gob.gt)

**Anexo 3:** Carta donde indica que se realizo la deforestación.



**USAC**  
TRICENTENARIA  
Universidad de San Carlos de Guatemala

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

Guatemala 30 de agosto de 2018.

A quien Interese:

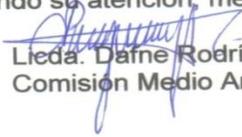
Presente

Me dirijo a usted, en espera de que sus proyectos, marchen acorde a sus planificaciones.

Desde el 2009 la Facultad de Humanidades, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se ha constituido en un equipo de trabajo juntamente con epesistas de esta facultad para recuperar la cobertura boscosa de Guatemala. Proyecto del cual derivan, además de la reforestación y monitoreo: jornadas de educación ambiental, erradicación de basureros, revitalización de áreas verdes y recreativas, entre otros; promoviendo la participación de las familias, centros educativos, agrupaciones de la sociedad civil.

Por esta razón, se notifica que la estudiante del Ejercicio Profesional Supervisado –EPS– **Jennifer Eunice, Veliz** con número de carnet **201321594** participó en la reforestación en el Paseo del Lago Amatitlán; Amatitlán municipio de Guatemala, y Finca Candelaria, zona 2 de Villa Nueva municipio de Guatemala los días martes, 5 de junio 2018 (Paseo del Lago Amatitlán) sábado 18 de agosto (Finca Candelaria Villa Nueva) en los diferentes puntos de reforestación oficial, con la plantación de 600 árboles.

Agradeciendo su atención, me suscribo de usted.

  
Lidia Daine Rodriguez.  
Comision Medio Ambiente

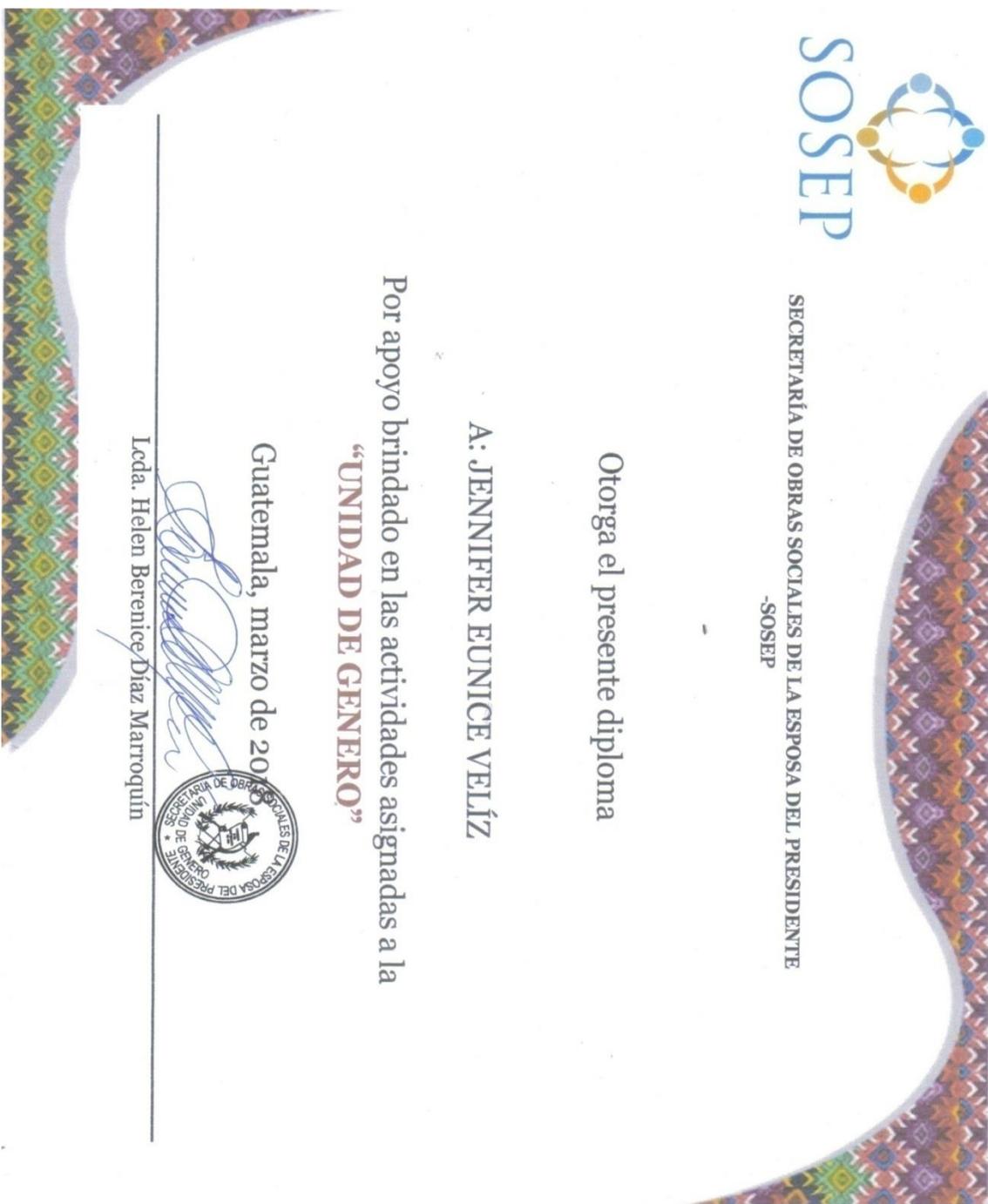
  
Vo.Bo. Lic. Santos de Jesus Davila  
Director Departamento de Extensión



*Educación Superior, Incluyente y Proyectiva*  
Edificio S-4, ciudad universitaria zona 12  
Teléfonos: 24188602 24188610-20  
2418 8000 ext. 85302 Fax: 85320

Facultad de  Humanidades

**Anexo 4:** Diploma extendido por la Directora de SOSEP por el apoyo prestado de parte de la epesista.



Anexo 5: Asistencia a EPS.



SECRETARIA DE OBRAS SOCIALES DE LA ESPOSA DEL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA  
 REPORTE DE PRACTICANTES

FECHA	NOMBRE DEL PRACTICANTE	HORA DE ENTRADA	PERIODO DE ALMUERZO		REGRESO DE ALMUERZO	HORA DE SALIDA	FIRMA PRACTICANTE	FIRMA JEFE INMEDIATO
			SALIDA DE ALMUERZO	SALIDA DE ALMUERZO				
01/02/18	Jennifer Eunice Veliz	8:00	12:00	12:00	1:00	5:00	J.Vel.	[Signature]
02/02/18	Jennifer Eunice Veliz	8:00	12:00	12:00	1:00	4:00	J.Vel.	[Signature]
05/02/18	Jennifer Eunice Veliz	8:00	12:00	12:00	1:00	5:00	J.Vel.	[Signature]
06/02/18	Jennifer Eunice Veliz	8:00	12:00	12:00	1:00	5:00	J.Vel.	[Signature]
07/02/18	Jennifer Eunice Veliz	8:00	12:00	12:00	1:00	5:00	J.Vel.	[Signature]
08/02/18	Jennifer Eunice Veliz	8:00	—	—	—	2:00	J.Vel.	[Signature]
09/02/18	Jennifer Eunice Veliz	8:00	12:00	12:00	1:00	4:00	J.Vel.	[Signature]
12/02/18	Jennifer Eunice Veliz	8:00	12:00	12:00	1:00	5:00	J.Vel.	[Signature]
13/02/18	Jennifer Eunice Veliz	8:00	12:00	12:00	1:00	5:00	J.Vel.	[Signature]
14/02/18	Jennifer Eunice Veliz	8:00	12:00	12:00	1:00	5:00	J.Vel.	[Signature]

56714+6



**SECRETARIA DE OBRAS SOCIALES DE LA ESPOSA DEL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA  
 REPORTE DE PRACTICANTES**

FECHA	NOMBRE DEL PRACTICANTE	HORA DE ENTRADA	PERIODO DE ALMUERZO			HORA DE SALIDA	FIRMA PRACTICANTE	FIRMA JEFE INMEDIATO
			SALIDA DE ALMUERZO	REGRESO DE ALMUERZO				
15/02/18	Jennifer Eunice Veliz	8:00	—	—	2:00	J.V.	[Signature]	
16/02/18	Jennifer Eunice Veliz	8:00	12:00	1:00	4:00	J.V.	[Signature]	
19/02/18	Jennifer Eunice Veliz	7:55	12:00	1:00	5:00	J.V.	[Signature]	
20/02/18	Jennifer Eunice Veliz	7:58	12:00	1:00	5:00	J.V.	[Signature]	
21/02/18	Jennifer Eunice Veliz	7:59	12:00	1:00	2:00	J.V.	[Signature]	
22/02/18	Jennifer Eunice Veliz	8:00	12:00	1:00	5:00	J.V.	[Signature]	
23/02/18	Jennifer Eunice Veliz	8:00	12:00	1:00	4:00	J.V.	[Signature]	
27/02/18	Jennifer Eunice Veliz	8:00	12:00	1:00	5:00	J.V.	[Signature]	
28/02/18	Jennifer Eunice Veliz	8:00	12:00	1:00	5:00	J.V.	[Signature]	
1/03/18	Jennifer Eunice Veliz	8:00	—	—	2:00	J.V.	[Signature]	

40+14+5+12

Lunes 26/02 → Inasistencia IGSS → Constanza



**SECRETARIA DE OBRAS SOCIALES DE LA ESPOSA DEL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA  
 REPORTE DE PRACTICANTES**

FECHA	NOMBRE DEL PRACTICANTE	HORA DE ENTRADA	PERIODO DE ALMUERZO		HORA DE SALIDA	FIRMA PRACTICANTE	FIRMA JEFE INMEDIATO
			SALIDA DE ALMUERZO	REGRESO DE ALMUERZO			
02/03/18	Jennifer Eunice Veliz	8:00	12:00	1:00	4:00	[Signature]	[Signature]
05/03/18	Jennifer Eunice Veliz	8:00	12:00	1:00	5:00	[Signature]	[Signature]
06/03/18	Jennifer Eunice Veliz	8:00	12:00	1:00	5:00	[Signature]	[Signature]
07/03/18	Jennifer Eunice Veliz	8:00	12:00	1:00	5:00	[Signature]	[Signature]
08/03/18	Jennifer Eunice Veliz	8:00	—	—	2:00	[Signature]	[Signature]
09/03/18	Jennifer Eunice Veliz	8:00	12:00	1:00	4:00	[Signature]	[Signature]
12/03/18	Jennifer Eunice Veliz	8:00	12:00	1:00	5:00	[Signature]	[Signature]
13/03/18	Jennifer Eunice Veliz	8:00	12:00	1:00	5:00	[Signature]	[Signature]
14/03/18	Jennifer Eunice Veliz	11:00	12:00	1:00	5:00	[Signature]	[Signature]
15/03/18	Jennifer Eunice Veliz	8:00			1:00	[Signature]	[Signature]

32+14+10