



**- MUNICIPIOS DEMOCRÁTICOS -**  
**PROGRAMA DESCENTRALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO MUNICIPAL**  
ALA/2000/3061 DTA GUA/B7-310/00/0020

Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia -SCEP-

*“Unión Europea, por la paz y la cohesión social”*



## COMPONENTE 4

# “Participación Ciudadana y Social con Enfoque de Género y Juventud”





**- MUNICIPIOS DEMOCRÁTICOS -  
PROGRAMA DESCENTRALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO MUNICIPAL**

ALA/2000/3061 DTA GUA/B7-310/00/0020  
Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia -SCEP-

*"Unión Europea, por la paz y la cohesión social"*



ACTIVIDAD	RESULTADOS	PRODUCTOS
Elaboración Diagnóstico	Información actualizada sobre la situación de participación ciudadana y social de las mujeres en el municipio.	Publicación diagnóstico (1000 ejemplares) 500 CD sobre el diagnóstico distribuidos
Apoyo a la participación política de las Mujeres mediante cedulaización y empadronamiento en dos municipios seleccionados.	Participación ciudadana y social de las mujeres y jóvenes fortalecida en los municipios seleccionados Dos Oficinas Municipales de la Mujer fortalecidas. Liderazgo de las Alcaldesas de los municipios seleccionados fortalecido	1200 mujeres cedulizadas y empadronadas para participar en las elecciones de 2007 en dos municipios
Fortalecimiento ASMUGOM	Asociadas con mayor sentido de pertenencia e incidencia política en sus municipalidades Sensibilización y Acercamiento a Lideresas locales Espacio de coordinación entre ASMUGOM, ANAM y AGAAI establecido Un encuentro nacional de ASMUGOM y candidatas a cargos de elección popular en el nivel local realizado 6 talleres de capacitación realizados en 6 subregiones del PMD	POA elaborado y en marcha Planes de Comunicación e Incidencia Política elaborados
Fortalecimiento DEMI y SEPREM	La DEMI y la SEPREM con mayor incidencia a nivel municipal. Espacio de coordinación establecido entre DEMI, SEPREM y las OMM de Alta y Baja Verapaz (Subregion 5) OMMs con conocimiento sobre la política nacional de las mujeres y la agenda articulada de las mujeres indígenas 3 talleres de Incidencia realizados.	Una matriz de evaluación de los pactos de seguridad integral de las mujeres realizada. Una propuesta de estrategia de articulación de la Política Nacional de las Mujeres y la Agenda Articuladas de las mujeres Indigenas con las políticas locales.
Facilitación de Espacios de Interlocución con partidos políticos en el nivel local (Conversatorios)	Partidos políticos y comités cívicos en nivel local sensibilizados sobre la importancia de la participación de mujeres, jóvenes y pueblos indígenas en la gestión local Organizaciones y grupos de mujeres con mayor conciencia sobre sus propias necesidades e intereses 15 talleres preparatorios realizados en 6 municipios 6 conversatorios realizados en 6 municipios	1 metodología (utilizada en otras actividades municipales) 6 agendas mínimas elaboradas. 1 Herramienta Pedagógica sobre Participación Ciudadana elaborada y publicada (2000 ejemplares) 6 pliegos de compromisos firmados
Fortalecimiento Comisiones y Oficinas Municipales de la Mujer	Coordinadoras y técnicas de las OMMs con mayor conocimiento y capacidad sobre sus funciones Autoridades municipales sensibilizadas sobre la importancia de las OMMs Un encuentro Nacional de OMMs 68 coordinadoras y técnicas de las OMMs capacitadas en Marco legal, incidencia política.	44 FODAS realizados 1 Plan Estratégico elaborado y en marcha
Asistencia Técnica a Mancomunidades.	Asistencia Técnica en marcha para transversalización de genero en los PET 1 guía práctica en elaboración	Planes Estratégicos Territoriales de Mancomunidades con enfoque de Genero.

Componente 4: Participación Ciudadana y Social con Enfoque de Genero y Juventud. Año 1.



## Algunas leyes que amparan a las mujeres contra la violencia:

- Ley Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar
- Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer
- Ley de Desarrollo Social
- Ley Contra la Discriminación y el Racismo

## Programas e Instituciones Estatales responsables de las denuncias de violencia contra las mujeres:

- Programa de Prevención y Erradicación de la violencia intrafamiliar -PROPEVI-, Secretaría de Bienestar Social  
2a. calle 3-13 zona 1, Guatemala  
Tels: 22595222/9 - 22205398 y PBX: 1515
- Oficina de Atención a la Víctima -OAV-, Policía Nacional Civil  
Tels: 2250-0038 y 2329-0088  
Dirección: 10 Calle 13-92 Zona 1 Barrio Gerona
- Defensoría de la Mujer Indígena -DEMI-  
Tels: 2232-9502 - 2253-8075.  
Dirección: 11 Calle 9-38 Zona 1, Ciudad.
- Ministerio Público, Fiscalía de la Mujer  
Tels: 2230-5561, 2230-5569, 2230-5577 y 2230-5579  
Dirección: 10a. Calle 10-14 Zona 1
- Procuraduría de la Mujer, de la Procuraduría de los Derechos Humanos  
Tel: 2424-1775  
Dirección: 12 Avenida 12-72 Zona 1
- Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres -CONAPREVI-  
Tel. 2238 0041  
Dirección: Palacio Nacional de la Cultura, Nivel 2, ala Poniente oficina 11

### De la Mesa de Género

La Mesa de Género es la instancia reconocida por la Delegación de la Comisión Europea en Guatemala, para concretar en acciones las Políticas de Género del Gobierno de Guatemala y de la Comisión Europea, en el ámbito de sus proyectos y programas cofinanciados en el país.

El objeto de la Mesa de Género es promover la construcción de relaciones más equitativas entre hombres y mujeres que conforman la sociedad guatemalteca. Como instancia de coordinación técnica, la Mesa de Género implementa el plan de acción conjunto de los proyectos y programas en lo relativo a la transversalización del enfoque de género.

Delegación de la Unión Europea en Guatemala  
5 avenida 5-55 zona 14  
Europlaza, Torre II, Nivel 17  
[www.delgtm.ec.europa.eu](http://www.delgtm.ec.europa.eu)

"La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de La Mesa de Género y en ningún caso debe considerarse que refleja los puntos de vista de la Unión Europea".



MESA DE GÉNERO  
DE LOS PROGRAMAS Y PROYECTOS  
COFINANCIADOS POR LA COMISIÓN  
EUROPEA EN GUATEMALA



25 de noviembre

DÍA INTERNACIONAL  
PARA LA ELIMINACIÓN  
DE LA VIOLENCIA  
CONTRA LA MUJER



# NO a la violencia contra las Mujeres

## ¿Qué es violencia por motivos de género?

La violencia contra las mujeres y las niñas es una violación a los derechos humanos. La violencia contra las mujeres tiene "base de género" porque gran parte de ello se da por la condición y situación de desventaja y subordinación de las mujeres en los diferentes ámbitos en que se desempeñan.

## ¿Quiénes ejercen violencia?

Pueden ser hombres o mujeres, extraños o conocidos; hombres o mujeres de la familia, pero con mayor énfasis: padres, padrastros, hermanos, tíos o abuelos, o de hombres con quienes se tiene o se ha tenido una relación sentimental, por eso se le llama "violencia intrafamiliar".

La violencia no es más que el instrumento que tiene el sistema de poder, para controlar la vida y el mundo de las mujeres. La violencia se puede dar entre vecinos, vecinas, maestros, maestras, o personas que dirigen el trabajo. En el área familiar o laboral también se da el -"acoso sexual"- que es otra forma de violencia en contra de las mujeres de todas las edades.

Los hombres que ejercen violencia en contra de las mujeres, generalmente la repiten, cada vez con más fuerza, hasta ocasionar la muerte. Esto último se le llama "feminicidio".

# NO a la violencia contra las Mujeres

## Formas de violencias más frecuentes contra las mujeres

**1. Violencia Física:** Se hiere o golpea con intención de hacer daño en el cuerpo. El daño físico puede ser pequeño, grave hasta causarles la muerte, ya sea que se haga con las manos, palos, cuchillos, pistolas u otros objetos.

**2. Violencia Psicológica:** Se daña con acciones y palabras el amor propio, o la "auto estima" de las mujeres o las niñas. Ejemplos: Cuando se grita o no se dirige la palabra, se humilla, amenaza, abandona, o no se toma en cuenta a las mujeres o niñas.

**3. Violencia Sexual:** Incluye desde tocar el cuerpo hasta tener relaciones sexuales indeseadas y forzadas. Lo más característico de esto es el forzar y obligar a ver o ceder a los contactos sexuales, bajo amenaza o engaño.

**4. Violencia Patrimonial o Económica:** Se le quita o se le niega un bien material o económico a las mujeres, hijas e hijos. Ejemplos, cuando los hombres venden las cosas de la casa sin consultar con su compañera. Otro ejemplo es cuando solo los hombres manejan el dinero de la familia, o cuando los hombres no quieren hacerse cargo de los gastos de la casa.

**5. Violencia institucional o política:** Son los actos u omisiones de las o los servidores públicos de cualquier orden de gobierno (municipal, departamental o nacional) que discriminan o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar o erradicar los diferentes tipos de violencia.

## El ciclo de la violencia contra de las mujeres

El análisis de la violencia que ejercen los hombres contra las mujeres ha demostrado que ésta no es casual y se repite cada cierto tiempo por pasos o fases, así:

**Fase de Acumulación de Tensión:** agreden a las mujeres con palabras o "no les hablan". Este es un período de mucha tensión y miedo porque saben que las cosas no están bien.

**Fase Aguda de Violencia:** Insultos y golpes fuertes, que no solo pueden causar heridas, sino se pueden enfermar o llegar a morir. Las mujeres pueden tomar dos caminos: esconder o negar que son abusadas, o bien toman valor para quejarse y denunciar el problema.

**Fase de Arrepentimiento:** Esta fase parece calmada. El hombre se da cuenta que "se le pasó la mano" y tiene miedo que la mujer "se vaya", entonces se arrepiente. Busca a la mujer, le pide perdón, le da algún regalo, puede llorar y le dice que "ya no lo volverá a hacer", pero muy pronto vuelve a culpar a la mujer de haberlo hecho enojarse y se repite de nuevo el ciclo de la violencia.

## La ruta crítica: ¿qué hacer?

Se llama así a la fase en que la mujer decide no callar, sino hablar y buscar ayuda para solucionar el problema que sufre. La mujer debe acudir a las organizaciones e instituciones que hay en el municipio, departamento o la capital, en donde la pueden ayudar a salir del círculo de violencia para que pueda vivir dignamente ejerciendo su derecho a la vida.





**-MUNICIPIOS DEMOCRÁTICOS-**  
Programa Descentralización y Fortalecimiento Municipal



**-TINAMIT-**  
Programa Fortalecimiento de la Sociedad Civil

**"Participación Ciudadana y Social con  
Enfoque de Género y Juventud"**

**"Herramientas de Gestión  
Democrática del Desarrollo Local"**

# Participando para Cambiar



**Tinamit** 



**MUNICIPIOS  
DEMOCRÁTICOS**



## 1. **La importancia de participar**

### ¿cómo y dónde?

La participación es la forma en que intervenimos e incidimos en las decisiones y acciones que impulsa el Municipio en el que vivimos.

Hay diferentes formas de participar, por ejemplo cuando votamos participamos para elegir a nuestras autoridades, cuando opinamos y hacemos propuestas para los asuntos de nuestra comunidad y municipio y cuando conocemos cómo se gastan los recursos, todo esto indica que estamos participando.

La participación es un derecho que tenemos las mujeres, la juventud y los pueblos indígenas y está establecida en las leyes.

La participación activa de las mujeres, jóvenes y pueblos indígenas le da fuerza y representatividad a la municipalidad.

El Consejo Municipal de Desarrollo o COMUDE y el Consejo Comunitario de Desarrollo o COCODE son los espacios legales en donde debemos participar.

Es importante que las organizaciones de mujeres y la juventud participen para asegurar que sus necesidades son tomadas en cuenta a la hora de tomar decisiones.

## 2. **Las Mujeres y la Juventud como riqueza del Municipio**

Las mujeres, la juventud y los pueblos indígenas somos la mayoría de la población en Guatemala, por lo tanto, debemos ser tomados en cuenta en todas las decisiones, especialmente cuando se hacen los planes y programas del Municipio.



Cuando las mujeres y la juventud participan activamente en las propuestas y decisiones del Municipio, el desarrollo y las condiciones de vida de todas las personas mejoran.

Si la juventud se va porque no hay trabajo ni oportunidades, el municipio pierde su capital humano más importante.

El municipio pierde cuando no reconoce la opinión, la capacidad y el trabajo del sector más grande de la población que son las mujeres.

Las mujeres y la juventud son un recurso humano y social importantísimo que le da valor y aumenta las capacidades humanas y económicas del municipio.

### 3. ¿Qué es la descentralización y por qué es importante para el municipio?

Un gobierno centralizado es el que decide qué se va a hacer en todos los municipios y comunidades del país; el gobierno central decide todo.

En cambio, la descentralización significa que cada municipio toma sus propias decisiones articuladas con las políticas de Estado.

La descentralización es un proceso. Esto quiere decir que son necesarios varios pasos y que requiere tiempo. Algunas de las necesidades son:

- Leyes que nos orienten cómo hacer este proceso: la Ley de Descentralización, el Código Municipal y la Ley del Sistema de Consejos de Desarrollo.
- Reorganizar los lugares donde vivimos, lo que llaman Reordenamiento Territorial.
- Modernizar a las Municipalidades, para que den un mejor servicio en el menor tiempo a sus habitantes.



- Que las Municipalidades cuenten con sus propios recursos financieros, es decir que tengan dinero suficiente para ejecutar los planes.
- Que las Autoridades municipales tomen en cuenta la opinión y las propuestas de las mujeres, la juventud y los pueblos indígenas del municipio, es decir que haya participación ciudadana y social.

La descentralización da más importancia al municipio, porque son las autoridades junto con sus habitantes organizados quienes toman sus propias decisiones.

#### 4. Planificando con enfoque de género y de diversidad cultural (elementos básicos)

Primero hay que aclarar que no es lo mismo sexo que género. Sexo se refiere a las diferencias físicas entre mujeres y hombres.

Género se refiere al papel y la responsabilidad que se les da a hombres y mujeres en la sociedad. Por ejemplo, a las mujeres se les ha dado la tarea del cuidado de la casa y la familia y a los hombres de trabajar fuera de la casa. Esto debe cambiar, porque tanto hombres como mujeres tienen igual derecho y capacidad para encargarse de cualquier responsabilidad.

Generalmente se planifica para todas las personas por igual. Planificar con enfoque de género quiere decir que se deben tomar en cuenta diferenciadamente, las necesidades e intereses específicos de las mujeres, como por ejemplo, el derecho a tener cédula de vecindad o el derecho a la propiedad de la tierra.

El plan debe ser consultado y dado a conocer para que tenga legalidad y respaldo de la mayoría de los habitantes. Conociéndolo lo hacen suyo y apoyan para hacerlo realidad.

El plan debe tener su presupuesto, es decir el dinero que sea necesario para que pueda hacerse realidad. Las mujeres, la juventud y los pueblos indígenas del municipio, deben conocer el plan y estar pendientes de su cumplimiento.



# Calendar

<b>Enero</b>	L 1	M 2	M 3	J 4	V 5	S 6	D 7	L 8	M 9	M 10	J 11	V 12	S 13
	K'at	Kan	Keme	Kej	Q'anil	Toj	Tz'i'	B'atz'	E	Aj	I'x	Tz'ikin	
<b>Febrero</b>	V 1	S 2	D 3	L 4	M 5	M 6	J 7	V 8	S 9	D 10	L 11	M 12	M 13
	Tz'ikin	Ajmaq	No'j	Tijax	Kawoq	Ajpu'	Imox	Iq'	Aq'ab'al	K'at	Kan	Keme	Kej
<b>Marzo</b>	S 1	D 2	L 3	M 4	M 5	J 6	V 7	S 8	D 9	L 10	M 11	M 12	J 13
	K'at	Kan	Keme	Kej	Q'anil	Toj	Tz'i'	B'atz'	E	Aj	I'x	Tz'ikin	Ajmaq
<b>Abril</b>	M 1	M 2	J 3	V 4	S 5	D 6	L 7	M 8	M 9	J 10	V 11	S 12	D 13
	Tz'ikin	Ajmaq	No'j	Tijax	Kawoq	Ajpu'	Imox	Iq'	Aq'ab'al	K'at	Kan	Keme	Kej
<b>Mayo</b>	J 1	V 2	S 3	D 4	L 5	M 6	M 7	J 8	V 9	S 10	D 11	L 12	M 13
	Kan	Keme	Kej	Q'anil	Toj	Tz'i'	B'atz'	E	Aj	I'x	Tz'ikin	Ajmaq	No'j
<b>Junio</b>	D 1	L 2	M 3	M 4	J 5	V 6	S 7	D 8	L 9	M 10	M 11	J 12	V 13
	Ajmaq	No'j	Tijax	Kawoq	Ajpu'	Imox	Iq'	Aq'ab'al	K'at	Kan	Keme	Kej	Q'anil
<b>Julio</b>	M 1	M 2	J 3	V 4	S 5	D 6	L 7	M 8	M 9	J 10	V 11	S 12	D 13
	Keme	Kej	Q'anil	Toj	Tz'i'	B'atz'	E	Aj	I'x	Tz'ikin	Ajmaq	No'j	Tijax
<b>Agosto</b>	V 1	S 2	D 3	L 4	M 5	M 6	J 7	V 8	S 9	D 10	L 11	M 12	M 13
	No'j	Tijax	Kawoq	Ajpu'	Imox	Iq'	Aq'ab'al	K'at	Kan	Keme	Kej	Q'anil	Toj
<b>Septiembre</b>	L 1	M 2	M 3	J 4	V 5	S 6	D 7	L 8	M 9	M 10	J 11	V 12	S 13
	Q'anil	Toj	Tz'i'	B'atz'	E	Aj	I'x	Tz'ikin	Ajmaq	No'j	Tijax	Kawoq	Ajpu'
<b>Octubre</b>	M 1	J 2	V 3	S 4	D 5	L 6	M 7	M 8	J 9	V 10	S 11	D 12	L 13
	Tijax	Kawoq	Ajpu'	Imox	Iq'	Aq'ab'al	K'at	Kan	Keme	Kej	Q'anil	Toj	Tz'i'
<b>Noviembre</b>	S 1	D 2	L 3	M 4	M 5	J 6	V 7	S 8	D 9	L 10	M 11	M 12	J 13
	Toj	Tz'i'	B'atz'	E	Aj	I'x	Tz'ikin	Ajmaq	No'j	Tijax	Kawoq	Ajpu'	Imox
<b>Diciembre</b>	L 1	M 2	M 3	J 4	V 5	S 6	D 7	L 8	M 9	M 10	J 11	V 12	S 13
	Kawoq	Ajpu'	Imox	Iq'	Aq'ab'al	K'at	Kan	Keme	Kej	Q'anil	Toj	Tz'i'	B'atz'



# rio 2008:

L 14 ☉	M 15 ☉	M 16 ☉	J 17 ☉	V 18 ☉	S 19 ☉	D 20 ☉	L 21 ☉	M 22 ☉	M 23 ☉	J 24 ☉	V 25 ☉	S 26 ☉	D 27 ☉	L 28 ☉	M 29 ☉	M 30 ☉	J 31 ☉
No'j	Tijax	Kawoq	Ajpu'	Imox	Iq'	Aq'ab'al	K'at	Kan	Keme	Kej	Q'anil	Toj	Tz'i'	B'atz'	E	Aj	I'x
V 15 ☉	S 16 ☉	D 17 ☉	L 18 ☉	M 19 ☉	M 20 ☉	J 21 ☉	V 22 ☉	S 23 ☉	D 24 ☉	L 25 ☉	M 26 ☉	M 27 ☉	J 28 ☉	V 29 ☉			
Toj	Tz'i'	B'atz'	E	Aj	I'x	Tz'ikin	Ajmaq	No'j	Tijax	Kawoq	Ajpu'	Imox	Iq'	Aq'ab'al			
S 15 ☉	D 16 ☉	L 17 ☉	M 18 ☉	M 19 ☉	J 20 ☉	V 21 ☉	S 22 ☉	D 23 ☉	L 24 ☉	M 25 ☉	M 26 ☉	J 27 ☉	V 28 ☉	S 29 ☉	D 30 ☉	L 31 ☉	
Tijax	Kawoq	Ajpu'	Imox	Iq'	Aq'ab'al	K'at	Kan	Keme	Kej	Q'anil	Toj	Tz'i'	B'atz'	E	Aj	I'x	
M 15 ☉	M 16 ☉	J 17 ☉	V 18 ☉	S 19 ☉	D 20 ☉	L 21 ☉	M 22 ☉	M 23 ☉	J 24 ☉	V 25 ☉	S 26 ☉	D 27 ☉	L 28 ☉	M 29 ☉	M 30 ☉		
Toj	Tz'i'	B'atz'	E	Aj	I'x	Tz'ikin	Ajmaq	No'j	Tijax	Kawoq	Ajpu'	Imox	Iq'	Aq'ab'al	K'at		
J 15 ☉	V 16 ☉	S 17 ☉	D 18 ☉	L 19 ☉	M 20 ☉	M 21 ☉	J 22 ☉	V 23 ☉	S 24 ☉	D 25 ☉	L 26 ☉	M 27 ☉	M 28 ☉	J 29 ☉	V 30 ☉	S 31 ☉	
Kawoq	Ajpu'	Imox	Iq'	Aq'ab'al	K'at	Kan	Keme	Kej	Q'anil	Toj	Tz'i'	B'atz'	E	Aj	I'x	Tz'ikin	
D 15 ☉	L 16 ☉	M 17 ☉	M 18 ☉	J 19 ☉	V 20 ☉	S 21 ☉	D 22 ☉	L 23 ☉	M 24 ☉	M 25 ☉	J 26 ☉	V 27 ☉	S 28 ☉	D 29 ☉	L 30 ☉		
Tz'i'	B'atz'	E	Aj	I'x	Tz'ikin	Ajmaq	No'j	Tijax	Kawoq	Ajpu'	Imox	Iq'	Aq'ab'al	K'at	Kan		
M 15 ☉	M 16 ☉	J 17 ☉	V 18 ☉	S 19 ☉	D 20 ☉	L 21 ☉	M 22 ☉	M 23 ☉	J 24 ☉	V 25 ☉	S 26 ☉	D 27 ☉	L 28 ☉	M 29 ☉	M 30 ☉	J 31 ☉	
Ajpu'	Imox	Iq'	Aq'ab'al	K'at	Kan	Keme	Kej	Q'anil	Toj	Tz'i'	B'atz'	E	Aj	I'x	Tz'ikin	Ajmaq	
V 15 ☉	S 16 ☉	D 17 ☉	L 18 ☉	M 19 ☉	M 20 ☉	J 21 ☉	V 22 ☉	S 23 ☉	D 24 ☉	L 25 ☉	M 26 ☉	M 27 ☉	J 28 ☉	V 29 ☉	S 30 ☉	D 31 ☉	
B'atz'	E	Aj	I'x	Tz'ikin	Ajmaq	No'j	Tijax	Kawoq	Ajpu'	Imox	Iq'	Aq'ab'al	K'at	Kan	Keme	Kej	
L 15 ☉	M 16 ☉	M 17 ☉	J 18 ☉	V 19 ☉	S 20 ☉	D 21 ☉	L 22 ☉	M 23 ☉	M 24 ☉	J 25 ☉	V 26 ☉	S 27 ☉	D 28 ☉	L 29 ☉	M 30 ☉		
Iq'	Aq'ab'al	K'at	Kan	Keme	Kej	Q'anil	Toj	Tz'i'	B'atz'	E	Aj	I'x	Tz'ikin	Ajmaq	No'j		
M 15 ☉	J 16 ☉	V 17 ☉	S 18 ☉	D 19 ☉	L 20 ☉	M 21 ☉	M 22 ☉	J 23 ☉	V 24 ☉	S 25 ☉	D 26 ☉	L 27 ☉	M 28 ☉	M 29 ☉	J 30 ☉	V 31 ☉	
E	Aj	I'x	Tz'ikin	Ajmaq	No'j	Tijax	Kawoq	Ajpu'	Imox	Iq'	Aq'ab'al	K'at	Kan	Keme	Kej	Q'anil	
S 15 ☉	D 16 ☉	L 17 ☉	M 18 ☉	M 19 ☉	J 20 ☉	V 21 ☉	S 22 ☉	D 23 ☉	L 24 ☉	M 25 ☉	M 26 ☉	J 27 ☉	V 28 ☉	S 29 ☉	D 30 ☉		
Aq'ab'al	K'at	Kan	Keme	Kej	Q'anil	Toj	Tz'i'	B'atz'	E	Aj	I'x	Tz'ikin	Ajmaq	No'j	Tijax		
L 15 ☉	M 16 ☉	M 17 ☉	J 18 ☉	V 19 ☉	S 20 ☉	D 21 ☉	L 22 ☉	M 23 ☉	M 24 ☉	J 25 ☉	V 26 ☉	S 27 ☉	D 28 ☉	L 29 ☉	M 30 ☉	M 31 ☉	
Aj	I'x	Tz'ikin	Ajmaq	No'j	Tijax	Kawoq	Ajpu'	Imox	Iq'	Aq'ab'al	K'at	Kan	Keme	Kej	Q'anil	Toj	



Subrayar y/o marcar este libro;  
en caso de devolverse subrayado,  
SE COBRARA SU VALOR



**- MUNICIPIOS DEMOCRÁTICOS -**  
**PROGRAMA DESCENTRALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO MUNICIPAL**  
ALA/2000/3061 DTA GUA/B7-310/00/0020

Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia -SCEP-

*"Unión Europea, por la paz y la cohesión social"*



Participación Ciudadana y Social con enfoque de Género y Juventud

# **MANUAL DE CREACIÓN, ORGANIZACIÓN, FUNCIONES Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER, -OMM-**

Febrero de 2008.

PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
Biblioteca Central



## PRESENTACIÓN:

El Manual de Creación, Organización, Funciones y Descripción de puestos de la Oficina Municipal de la Mujer –OMM- es un resultado del Componente de Participación Ciudadana y Social con enfoque de Género y Juventud del Programa de Apoyo a la Descentralización y Fortalecimiento Municipal -Municipios Democráticos- que se relaciona directamente con el gran Resultado 5 del Programa: *“Se han mejorado y/o establecido mecanismos institucionales de participación ciudadana El manual se propone institucionalizar y ordenar el trabajo de la Oficina, como vínculo institucional de la municipalidad hacia las mujeres, a través de la OMM y social en el ciclo de políticas públicas territoriales, desde los gobiernos municipales y otros instrumentos de gestión territorial”*

El 27 de julio de 2007, en la ciudad de Guatemala se realizó el Primer Encuentro Nacional de Oficinas Municipales de la Mujer en el que participaron 28 responsables de OMM’s. Producto de este encuentro las participantes y las instituciones de apoyo como: SEPREM, DEMI, CONAPREVI, ANAM, AGAAI y ASMUGOM, firman una Acta de Compromiso en el que se establecen estrategias con el objetivo de que las OMM’s continúen el trabajo en la búsqueda del ejercicio de la Ciudadanía Plena de las Mujeres a nivel local; la estrategia No. 11 establece *“Que la ANAM, institucionalice el Manual de Funciones de la Oficina Municipal de la Mujer, consensuado y validado por las mismas OMM”*.

El presente Manual, representa un avance en el cumplimiento de los compromisos asumidos en ese Primer Encuentro de OMM’s. Para su elaboración se ha consultado diversas fuentes documentales, otros manuales elaborados por organizaciones civiles<sup>1</sup>, la legislación nacional, en especial el Código Municipal y los manuales de las diferentes oficinas técnicas de la estructura municipal con el fin de no duplicar funciones, de darle vida y contenido de trabajo propio a la OMM.

Se han considerado, igualmente, las convenciones, conferencias y resoluciones internacionales de las cuales es signatario el Estado de Guatemala: Plataforma para la acción mundial Beijing, 1995 –Conferencia Beijing-. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, 1997 –CEDAW por sus siglas en inglés-.

---

<sup>1</sup> Manual de Funciones de la Oficina Municipal de la Mujer elaborado por la Colectiva CODEFEM. Y El Manual de Organización para la institucionalización de los espacios de participación de las mujeres en el Desarrollo Municipal, elaborado por Redes y Comisiones de la Mujer de los Consejos Departamentales de Desarrollo de Alta y Baja Verapaz, en 2004.



S.L.L. (DL)  
323.042  
P273

Programa de Acción Regional para las mujeres de América Latina y el Caribe, Comisión Económica para América Latina. CEPAL, 1995-2001 y otros.

El Manual describe los lineamientos básicos para la creación de la OMM en donde no existan, cómo se organiza el trabajo de la OMM en su calidad de oficina técnica dentro de la estructura municipal, cuáles son sus funciones generales y cuáles son los perfiles y atribuciones del cargo de Coordinadora y otros cargos de apoyo dentro de la OMM. Incluye además una sugerencia de organigrama funcional.

A manera de orientación, contiene el **marco estratégico**, el marco legal y los ejes de trabajo principales para que la OMM logre alcanzar objetivos y resultados.

BIBLIOTECA CENTRAL (UNSEQUIO) U. 10-00

47. H.C. s.n. (2018)



# INDICE

Pág.

PRESENTACION

1. ANTECEDENTES

2. JUSTIFICACION

3. NATURALEZA DE LAS OFICINAS MUNICIPALES DE LA MUJER

4. MARCO NORMATIVO

5. LINEAMIENTOS PARA LA CREACIÓN DE LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER

6. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL DE LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER

a. VISIÓN

b. MISIÓN

7. OBJETIVOS GENERAL Y ESPECÍFICOS

8. FUNCIONES DE LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER

9. DESCRIPCION Y PERFIL DE PUESTOS

9.1 COORDINADORA DE LA OMM

9.2 ATIBUCIONES DE LA COORDINADORA

9.3 PERSONAL DE APOYO

10. EJES DE TRABAJO

11. GLOSARIO DE TERMINOS

12. Bibliografía

## **ANEXOS:**

Acta de Compromiso, Primer Encuentro Nacional de OMM's,  
Guatemala 27 de julio de 2007

Sugerencia de publicaciones y documentos con los que se puede  
iniciar un Centro de Documentación de la OMM.

Identificación de los Ejes Estratégicos de la Política Nacional de  
Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres 2008-20023 y la  
Agenda Articulada de Mujeres, Mayas, Garífunas y Xinkas.

Modelo de Acuerdo Municipal para la Creación de la Oficina  
Municipal de la Mujer

Agenda Local para la equidad del municipio del Ixcán.

Lineamientos para la elaboración del Plan de Trabajo de la  
Oficina Municipal de la Mujer.

Plan Estratégico de la Oficina Municipal de la Mujer, OMM 2008-  
2012, Chiantla, Huehuetenango.



## 1. ANTECEDENTES

A partir de 1985 y después de la firma de los Acuerdos de Paz en 1996; en Guatemala se desarrolla una etapa de transición democrática, en donde las mujeres, especialmente las indígenas, construyen sus propios espacios, a partir de la **organización social** y de la **institucionalidad local**.

Si bien el marco legal nacional e internacional de protección a los derechos de las mujeres se modifica constantemente; en el nivel local las mujeres indígenas y no indígenas son las más afectadas por la situación de exclusión tanto en sus **necesidades prácticas** como **intereses estratégicos** que no forman parte de los planes, programas y políticas públicas. El marco legal no ha sido acompañado de medidas concretas que tiendan a mejorar la situación de vida de las mujeres.

De tal forma que la **ciudadanía plena** de las mujeres guatemaltecas, entendida como el conjunto de los **derechos políticos, económicos, sociales y culturales**, es todavía una tarea pendiente.

El **desarrollo local** y el proceso de descentralización representan la oportunidad para que las mujeres indígenas y no indígenas sean protagonistas en los esfuerzos por construir un desarrollo local con equidad. Las mujeres son la fuerza del desarrollo, en tanto constituyen la mayoría de la población y tienen propuestas de acciones inmediatas y estratégicas a favor de la equidad en el espacio local.

En este marco, surge la necesidad de crear las Oficinas Municipales de la Mujer (OMM) como vínculo entre la **Municipalidad** y las mujeres en lo individual y sus expresiones organizadas en particular, con el objeto de darle respuestas institucionales a sus diversas necesidades e intereses.

Diferentes organizaciones nacionales y locales de mujeres, acompañadas por la Cooperación Internacional han apoyado la creación de estas Oficinas. Hasta el 2007, aproximadamente 75 municipalidades del país, habían creado Oficinas Municipales de la Mujer, respaldadas por un acuerdo municipal y recursos asignados.

Promover la organización social, prevenir la violencia contra las mujeres, acercar los servicios básicos como salud y educación, acceso a recursos para que participen activamente en la vida económica, abrir espacios de participación ciudadana y social, son entre otras acciones afirmativas las que contribuyen directamente las OMM's al desarrollo local, basadas en



la concepción moderna del desarrollo que tiene como centro a la persona.

## 2. JUSTIFICACION:

El Informe "Brecha Global de Género 2007" del Foro Económico Mundial ubica a Guatemala en el puesto 106 de 128 países evaluados lo que lo convierte en uno de los países con mayores niveles de inequidad de género. **La brecha entre hombres y mujeres** va en aumento y Guatemala se ha convertido en el país donde se reporta más inequidad a nivel latinoamericano<sup>2</sup>.

Las mujeres constituyen el 51% de la población de Guatemala de éste, el 41% son indígenas y el 59 % ladinas; el 36.7 por ciento son analfabetas. La Comisión Económica para América Latina (CEPAL) estima que el país posee el segundo lugar de analfabetismo femenino y la diferencia más marcada en las tasas de alfabetización entre hombres y mujeres de la región. Ana De Molina, en su columna "Panorama" de Siglo XXI, señala que "el problema de exclusión en el país y en particular de las mujeres, tiene un carácter multidimensional, ya que la realidad demuestra que siguen siendo discriminadas, en especial las mujeres indígenas"<sup>3</sup> que en su mayoría viven en el área rural, que no hablan español, viven en **extrema pobreza**, son **analfabetas**, siguen muriendo de **enfermedades prevenibles**, no poseen un **empleo digno** y sufren de **violencia de género e intrafamiliar**.

La causa principal de la situación en que viven las mujeres guatemaltecas se debe a la ausencia de planes, programas y políticas públicas que incluyan las necesidades prácticas e intereses estratégicos de ellas.

En el año 2000, Guatemala y otros 180 países, firmaron un acuerdo denominado los **Objetivos de Desarrollo del Milenio**. El acuerdo lo constituyen ocho metas básicas para realizar cambios profundos que mejoren la situación de pobreza en que viven sus habitantes. Uno de los Objetivos del Milenio es lograr la **Equidad de Género** como una forma de eliminar la pobreza y alcanzar un nivel de **desarrollo sostenible**.

La municipalidad es el espacio institucional más cercano a la población sin embargo la estructura municipal, tradicionalmente ha sido un espacio de y para los hombres. Esta situación está cambiando lentamente a partir de que las mujeres participan más en la política y acceden a cargos de

---

<sup>2</sup> CERIGUA , 28 de junio de 2007

<sup>3</sup> IDEM



elección popular como son las Alcaldías Municipales y sus Concejos. Sin embargo, todavía son una minoría.

En las elecciones del 2007, solo seis mujeres, cinco mestizas y una indígena fueron electas como Alcaldesas, 6 de 332 Alcaldías Municipales. Igualmente de 2,300 cargos para concejalas y sindicadas, solamente 200 (8.7%) accedieron a los puestos. Estas cifras indican que todavía las mujeres no ocupan los puestos de decisión.

La creación de las Oficinas Municipales de la Mujer –OMM– como oficinas técnicas de apoyo a la municipalidad, responde precisamente a la necesidad de atender de forma eficiente y eficaz las demandas específicas de las mujeres indígenas y no indígenas que habitan en el territorio municipal. La OMM se constituye en el canal institucional entre la Municipalidad y las mujeres en lo individual así como las diversas expresiones organizativas de las mujeres en el nivel local, con el objetivo de que las mujeres participen activamente en el espacio municipal y que sus necesidades prácticas e intereses estratégicos sean parte de la planificación y presupuesto municipal.

### 3. NATURALEZA DE LAS OFICINAS MUNICIPALES DE LA MUJER.

En el marco de la **descentralización**, el municipio adquiere mayor importancia como la instancia del Estado que esta en contacto directo con la población y sus diferentes necesidades y demandas.

En esta transformación sobresale la importancia de la participación de las mujeres y éstas a su vez, identifican la oportunidad para **incidir** directamente en la elaboración de políticas públicas municipales orientadas a lograr mayores niveles de **equidad de género**.

La Oficina Municipal de la Mujer, tiene naturaleza de Oficina Técnica y se instala como el mecanismo institucional de la estructura municipal, que facilita la **interlocución** entre la municipalidad y las mujeres en su calidad de ciudadanas que poseen derechos y deberes y cuyas necesidades e intereses deben ser atendidos.

### 4. MARCO NORMATIVO

Los Acuerdos de Paz firmados en 1996 y la Ley Marco de los Acuerdos de Paz, otorgan especial importancia a la participación ciudadana y social solicitando al Estado a que garantice espacios institucionalizados de participación social en especial de las mujeres y de los pueblos indígenas.



**MARCO LEGAL Y POLITICO QUE FUNDAMENTAN LA CREACION DE  
MECANISMOS DE LA MUJER EN EL ESTADO GUATEMALTECO  
EN EL AMBITO NACIONAL Y DESCENTRALIZADO.**

<b>Leyes Nacionales primaria y secundarias</b>	<b>Marco Político</b>	<b>Instrumentos Internacionales suscritos por el Estado de Guatemala.</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>♀ Constitución de la República de Guatemala de 1985</li> <li>♀ Ley Marco de los Acuerdos de Paz</li> <li>♀ Código Municipal y sus reformas.</li> <li>♀ Ley General de Descentralización del Organismo Ejecutivo (Decreto 14-2002)</li> <li>♀ Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural y su reglamento</li> <li>♀ Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto 7-99</li> <li>♀ Ley de Desarrollo Social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♀ Acuerdos de Paz 1996 en especial: El Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria. El Acuerdo sobre Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad Democrática y el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas.</li> <li>♀ Política Nacional de Descentralización</li> <li>♀ Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres 2008-2023 y el acuerdo gubernativo 570-2007 que la aprueba.</li> <li>♀ Agenda Articulada de las Mujeres Mayas Garífunas y Xinkas, 2007.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♀ Declaración Universal de Derechos Humanos.</li> <li>♀ Convención de los Derechos Políticos de las Mujeres</li> <li>♀ Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, (CEDAW, por sus siglas en inglés) Y su protocolo</li> <li>♀ Convención Internacional para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.</li> <li>♀ Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes.</li> </ul>

Código Municipal: "Capitulo IV. Funcionarios Municipales. Artículo 90: Otros Funcionarios: Cuando las necesidades de modernización y volúmenes de trabajo lo exijan, a propuesta del alcalde, el Concejo Municipal podrá autorizar la contratación del... y otros funcionarios que coadyuven al eficiente desempeño de las funciones técnicas y administrativas de las municipalidades, cuyas atribuciones serán reguladas por los reglamentos respectivos.



“Si bien la Oficina Municipal de Planificación es responsable de producir la información precisa y de calidad requerida para la formulación y gestión de las políticas públicas municipales y dar el soporte técnico necesario a los COMUDE y COCODE, es importante resaltar que los diagnósticos, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio deben hacerse con perspectiva de género y es por ello necesaria la creación de la Oficina Municipal de la Mujer.”<sup>4</sup>

Esta oficina contribuye a los esfuerzos de la municipalidad en su proceso de modernización y descentralización con miras a la construcción del Municipio como un verdadero gobierno local que promueve el desarrollo local integral basado en la participación ciudadana equitativa. La OMM provee un servicio adecuado a las mujeres del municipio y garantiza que las políticas, planes y proyectos se elaboren priorizando las acciones tendientes a reducir la situación de discriminación y vulnerabilidad de las mujeres indígenas y no indígenas.

---

<sup>4</sup> Obtenido del “Manual de Organización para la institucionalización de los espacios de participación de las mujeres en el desarrollo municipal”, elaborado en la región de Alta y Baja Verapaz en 2004.



CONCEJO  
MUNICIPAL

ALCALDESA  
ALCALDE

OFICINA  
MUNICIPAL DE  
PLANIFICACION

OFICINA  
MUNICIPAL DE  
LA MUJER

OFICINA  
MUNICIPAL DE  
SERVICIOS  
PUBLICOS

OFICINA DE  
ADMINISTRACION  
FINANCIERA INTEGRADA  
MUNICIPAL (AFIN)



## **5. LINEAMIENTOS PARA LA CREACIÓN DE LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER**

### **1. Acuerdo Municipal de creación de la OMM y asignación de presupuesto municipal.**

El Acuerdo Municipal para la creación de la Oficina Municipal de la Mujer –OMM- fundamenta sus considerandos en las leyes nacionales y tratados internacionales vigentes que instan al Estado de Guatemala a garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres y la eliminación de toda forma de discriminación hacia éstas y la creación y/o fortalecimiento de mecanismos institucionales para la mujer en el nivel nacional y descentralizado.

Incluye una descripción general de la OMM, establece responsabilidades de la municipalidad para apoyar el funcionamiento y asignación de un espacio físico adecuado. Comprende la creación de la plaza para la encargada o coordinadora y de al menos una plaza de apoyo técnico necesaria para un mejor funcionamiento, así como la asignación de una partida específica dentro del presupuesto municipal para cubrir: salarios, materiales, equipos y otros aspectos necesarios para la institucionalización de la OMM y su sostenibilidad.

### **2. Asignación de espacio físico adecuado, mobiliario y equipo.**

La asignación del espacio físico adecuado, mobiliario y equipo son herramientas básicas para garantizar, desde el principio, un funcionamiento adecuado de la OMM, estos aspectos influyen directamente en la motivación de la encargada y su personal de apoyo y garantizan mejores resultados. La imagen institucional de una oficina municipal de la mujer dentro de la municipalidad con todos sus recursos técnicos y materiales visualiza el cumplimiento de los compromisos de las autoridades locales e incrementa la confianza de la población del municipio en sus autoridades.

### **3. Selección de la coordinadora y personal técnico de la OMM.**

Implica la ejecución del mecanismo acordado para la selección de la Coordinadora de la OMM, es altamente recomendable que este mecanismo sea en base a un proceso abierto y transparente que incluya la participación de las organizaciones de mujeres del municipio, esto facilitará la inserción y la capacidad de diálogo que se pueda establecer con la población sujeto en menor tiempo.

Enseguida se procede a la contratación de la responsable de la OMM y su personal de apoyo bajo los términos de equidad e igualdad



en la remuneración de trabajo y prestaciones que se establecen en la Ley del Servicio Civil. Posteriormente se inicia el proceso de inducción desde la municipalidad en coordinación con otras instancias de apoyo SEPREM, DEMI u otras instancias gubernamentales y no gubernamentales con presencia en el municipio, en el cual se informa y orienta sobre su marco de acción, funciones y responsabilidades.

Acciones recomendadas:

- Definición del perfil de la encargada y del perfil del personal de apoyo. Ver las sugerencias de este manual al respecto.
- Convocatoria y selección de la encargada de la OMM de acuerdo al mecanismo establecido para el propósito.
- Selección del personal de apoyo.
- Contratación.
- Realización del curso de inducción.

#### **4. Conformación del Consejo Consultivo de la OMM:**

La creación de un mecanismo local que pretende trabajar por superar las condiciones de discriminación de que son objeto las mujeres por razones de género y/o por razones étnico-culturales, por promover la atención a necesidades específicas de las mujeres; es decir por impulsar una nueva propuesta de desarrollo local con igualdad y equidad de género, no es fácil y requiere de esfuerzos articulados y de apoyo de distintas instancias gubernamentales y no gubernamentales para lograr algunos resultados.

En esta tarea se recomienda la creación de un Consejo Consultivo de la Oficina Municipal de la Mujer que sea la instancia que apoye la formulación, presupuestación, implementación, monitoreo y evaluación de la Política Municipal para la Equidad de Género como un instrumento de referencia a todos los programas y proyectos de la municipalidad. El Consejo Consultivo estará integrado por las instancias gubernamentales y no gubernamentales pertinentes con presencia en el Municipio.

## **6. MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL DE LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER:**

### **a. VISIÓN DE LA OMM**

Oficina Municipal de la Mujer institucionalizada en la estructura Municipal, sostenible, **incidiendo**, impulsando, elaborando y asesorando la formulación de políticas públicas municipales a favor de las mujeres y apoyando procesos de **empoderamiento** de las mujeres como gestoras de su propio desarrollo.



## **b. MISIÓN DE LA OMM**

Es una oficina **institucionalizada** que contribuye a la equidad de género en el ámbito municipal en coordinación con el Concejo Municipal, Comisiones Municipales, COMUDE y las demás oficinas técnicas municipales, así como instituciones estatales, institucionalidad de las mujeres, organizaciones de mujeres y sectores de la sociedad civil con presencia en el Municipio.

## **7. OBJETIVOS DE LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER:**

### **a. Objetivo general:**

Incidir activamente en los procesos de formulación, planificación, asignación presupuestaria, implementación y monitoreo de las **políticas públicas** municipales que beneficien el **desarrollo integral** de las mujeres indígenas y no indígenas en coordinación con las mujeres organizadas y no organizadas del Municipio.

### **b. Objetivos específicos:**

b.1 Promover la participación activa y organizada de las mujeres a través de los COCODES y fortalecer su liderazgo en la elaboración y propuesta de iniciativas económicas, culturales y sociales como sujetas de desarrollo con derechos propios, que estén reflejadas en el presupuesto municipal.

b.2 Coordinar estrechamente con la Oficina Municipal de Planificación para recabar y mantener actualizados datos de población del municipio desagregados por sexo, etnia y edad.

b.3 Promover espacios para la interlocución y diálogo entre la municipalidad, las instituciones gubernamentales y no gubernamentales con presencia en el municipio y las organizaciones de las mujeres para la elaboración y/o seguimiento de la agenda prioritaria de las mujeres a nivel local.

b.4 Fortalecer a las organizaciones de las mujeres en el municipio y promover su coordinación para la incidencia y participación política en el desarrollo integral de las mujeres.

b.5 Promover programas de capacitación y/o sensibilización dirigidos principalmente al Concejo Municipal y alcalde o alcaldesa, al personal



de la municipalidad, COMUDE, COCODES, y organizaciones de mujeres en los temas de participación y equidad de género.

## **8. FUNCIONES GENERALES DE LA OMM:**

1. Elaborar, ejecutar y evaluar planes operativos anuales de la Oficina Municipal de la Mujer, orientados al cumplimiento de su objetivo general y objetivos específicos. (Ver anexo No.4)
2. Elaborar y mantener vigente un mapeo de organizaciones de mujeres y las agendas orientadas a promover la equidad existentes en el municipio.
3. En coordinación con la Oficina Municipal de Planificación, elaborar y mantener actualizados diagnósticos de la situación de las mujeres en el municipio, que incluya datos de población desagregadas por sexo, edad y etnia.
4. En coordinación con la Oficina Municipal de Planificación, incidir activamente en la inclusión del enfoque de género y la pertinencia cultural en la planificación y presupuesto de la municipalidad.
5. Conocer y recomendar al Concejo Municipal y sus comisiones el uso de instrumentos elaborados para favorecer la implementación del enfoque de género en el quehacer institucional de la municipalidad, por ejemplo, el clasificador de género del SIAF dentro del presupuesto municipal.
6. Fomentar y promover la organización y la participación comunitaria de las mujeres, especialmente apoyar los procesos de incorporación de las mujeres en los COCODES y el COMUDE.
7. Brindar insumos sobre la situación específica de las mujeres al Concejo Municipal y sus comisiones, al COMUDE y sus comisiones, a la Oficina Municipal de Planificación y a las instancias necesarias para proponer, elaborar e implementar políticas públicas y acciones permanentes a favor de las mujeres de acuerdo a sus prioridades.
8. Conocer, analizar e incidir en el plan estratégico y el presupuesto de la municipalidad
9. Asistir técnicamente al COMUDE y sus comisiones y al Concejo Municipal y sus comisiones, para incorporar la visión y necesidades de las mujeres del municipio en las iniciativas de planificación y presupuestación municipal.
10. Promover cursos de sensibilización y capacitación de manera constante al personal y la corporación municipal en la práctica de la equidad de género
11. Promover la coordinación con las diferentes instituciones gubernamentales, organizaciones de mujeres indígenas y no indígenas y organizaciones nacionales e internacionales con presencia en el Municipio para la elaboración y seguimiento de una agenda municipal para la equidad.



12. Informar permanentemente a la Alcaldesa o Alcalde y al Concejo Municipal sobre la situación de las mujeres del Municipio y formular propuestas.
13. Brindar información, asesoría y orientación a las mujeres del municipio, especialmente sobre sus derechos humanos .
14. Incidencia, Apoyo técnico a las mujeres
15. Mantener y actualizar permanentemente un centro de documentación que contenga material informativo, de capacitación y de investigación, así como leyes generales y específicas, en especial las que se refieren a los Derechos Humanos de las Mujeres .
16. Identificar y gestionar un mecanismo de comunicación y difusión del quehacer de la OMM y de información, que a su vez sirva de enlace entre la OMM y las mujeres del municipio en especial de las aldeas más lejanas.

## 9. RECOMENDACIÓN DE PERFIL DE PUESTOS:

### 9.1 COORDINADORA DE LA OMM:

La Coordinadora de la Oficina de la Mujer, indistintamente debe ser una **mujer maya, garífuna, xinka o mestiza**. Preferentemente ser una lideresa local representativa de las mujeres del municipio, de reconocida trayectoria y autoridad moral; que posea compromiso y nivel de empoderamiento para llevar adelante las funciones de la OMM.

Dadas las condiciones de pobreza en que las mujeres viven, es deseable que tenga algún nivel de educación pero no es un requisito.

El perfil recomendado para la coordinadora de la OMM, sería:

1. Guatemalteca, ciudadana en ejercicio de sus derechos políticos, originaria del Municipio
2. Que hable uno de los idiomas indígenas mayoritarios del Municipio.
3. Saber leer y escribir.
4. Capacidad para tomar decisiones.
5. Capacidad para relacionarse, crear **consensos** y facilitar diálogos.
6. Capacidades de promover y fortalecer la organización de las mujeres.
7. Capacidad para identificar las **necesidades prácticas e intereses estratégicos** de las mujeres.
8. Apertura para promover la relación y **sororidad** entre mujeres indígenas y no indígenas.



9. Capacidad de promover la **multiculturalidad** y la **interculturalidad** en todas las acciones que realiza.
10. Conocimientos básicos de las leyes que establecen los mecanismos y respaldan los procesos de participación de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas.
11. Disponibilidad para la formación permanente en función de un mejor desempeño de su puesto. En especial formación de género, multiculturalidad, elaboración de propuestas y políticas municipales, incidencia y negociación, marco normativo nacional e internacional a favor de las mujeres.

## 9.2 Atribuciones de la Coordinadora de la OMM:

- Elaborar, ejecutar, monitorear y evaluar planes y presupuestos anuales que reflejen las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres del municipio, en coordinación con la OMP y cualquier otra oficina de la estructura municipal.
- Participar en las reuniones del COMUDE con el fin de apoyar las propuestas de las mujeres que participan en ese espacio institucional.
- Coordinar con la Comisión de la Mujer, Mujeres en el Gobierno Municipal, COMUDE.
- Articular las propuestas de las mujeres entre las organizaciones de mujeres y Concejo Municipal, Comisiones de la Mujer, COMUDE y otras comisiones del COMUDE.
- Participar y representar a la OMM en las coordinaciones intermunicipales, departamentales y nacionales que sean relevantes para la gestión de la OMM.

## 9.3 PERSONAL DE APOYO TÉCNICO.

La OMM requerirá de personal adicional al puesto de Coordinadora.

Se propone como perfil técnico para este puesto el siguiente:

1. **Mujer maya, xinka, garífunas o mestiza** con educación media completa.
2. Deseable que hable uno de los idiomas indígenas del municipio.
3. Conocimientos en temas de género y/o Derechos Humanos de las Mujeres y Derechos de los Pueblos Indígenas,
4. Experiencia en el trabajo organizativo y comunitario.
5. Conocimientos básicos de programas de computación.
6. Disponibilidad para la capacitación y formación en temas de género, elaboración de diagnósticos y proyectos con enfoques de género, análisis y monitoreo de los indicadores de género, entre otros.



## 10. EJES DE TRABAJO:

Los ejes o líneas de trabajo de la Oficina Municipal de la Mujer deben establecerse en función de la condición, necesidades e intereses de las mujeres del municipio específico.

Agendas Municipales de las mujeres:

Construcción de los ejes de la política municipal para la equidad de género en coordinación con las organizaciones de mujeres.

Actualmente existen en varios municipios iniciativas locales para la formulación de agendas mínimas municipales que se elaboran o se han elaborado con la participación activa de las mujeres e instancias vinculadas a los temas prioritarios en el ámbito local. Estas agendas adquieren especial relevancia por la apropiación y **empoderamiento** que éstas generan y que les posibilita un mayor reconocimiento.

Sin embargo, es recomendable vincularlas en su marco general directamente a las **Políticas Públicas** Nacionales existentes, especialmente aquellas que se relacionan con el municipio y las mujeres y otros instrumentos internacionales, tales como:

- Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres 2008-2023,
- Agenda Articulada de Mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas.
- Política de **Descentralización**.
- Política en contra del **Racismo**
- Objetivos de Desarrollo del Milenio**

Esta vinculación facilitará la negociación de las agendas frente las autoridades municipales para su implementación y presupuestación, puesto que no solo representan "peticiones de las mujeres del municipio" sino que además están directamente relacionadas con los compromisos de Gobierno y su responsabilidad es hacerlas cumplir.

En Anexo se presentan los ejes de la Política Nacional de las Mujeres y de la Agenda Articulada de las Mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas, así como los Objetivos de Desarrollo del Milenio, con el objetivo de que se identifiquen situaciones comunes y se oriente el trabajo de las OMMs.



## 11. GLOSARIO DE TERMINOS:

<b>Auditoría Social</b>	Se dice que se ejerce auditoría social cuando la ciudadanía se organiza para acompañar, vigilar, monitorear, dar seguimiento, verificar y evaluar la cantidad de bienes materiales o recursos utilizados y la forma en que los utilizan quienes toman decisiones que afectan el interés público.
<b>Brechas de genero</b>	Se refiere a la distancia que existe entre hombres y mujeres en términos del desarrollo integral, la brecha de género se obtiene cuando se miden las diferencias que existen en desarrollo social, participación política, desarrollo económico, entre otros. Por ejemplo en Guatemala la brecha mas grande que existe en educación es cuando se mide el analfabetismo de los hombre no indígena en el área urbana que es de (5.6 %) mientras que de las mujeres indígenas en el área rural crece hasta en un (29%) esto quiere decir que los hombres en el área urbana están mas cerca de lograr el 100% de alfabetización que las mujeres indígenas en la zona rural.
<b>Ciudadanía</b>	Se llama ciudadanía a la calidad y los derechos que las personas tienen como ciudadanos o ciudadanas de un país. También es el ejercicio de todos los derechos cívicos, políticos y sociales; así como también, el cumplimiento de deberes y responsabilidades de las personas con el Estado; es decir con las instituciones, las leyes, las políticas y la población del país. En Guatemala la ciudadanía se obtiene al cumplir 18 años.
<b>Consenso</b>	Acuerdo entre dos o más personas o grupos, por medio del diálogo y discusión de sus diferencias. Consentimiento, propuestas aceptables por la opinión pública; acto por el que se aceptan. El consenso se alcanza cuando las y los integrantes de un grupo comparten sentimientos, tradiciones, ideas o definiciones con respecto a una situación.
<b>Convenio</b>	Es el acto, a través del cual, dos o más personas o grupos hacen acuerdos o compromisos mutuos para cooperar entre sí.
<b>Desarrollo Integral</b>	Para lograr un desarrollo integral se debe pensar en todas las cosas que son necesarias para mejorar nuestro nivel de vida como: salud, educación, vivienda, cultura, empleo, tierra, conservación del medio ambiente, equidad e igualdad de derechos entre hombres y mujeres, entre otros.



<b>Descentralización</b>	Quiere decir que no todas las decisiones sobre los trabajos en el municipio se toman en la capital, sino que, algunas decisiones, las pueden tomar la municipalidad, las comunidades organizadas legalmente y las instituciones del Estado presentes en el municipio. El proceso de descentralización presenta tres condiciones: 1. El fortalecimiento del poder público, 2. La eficiencia de los servicios prestados por el Estado y la participación ciudadana, su construcción y desarrollo. Estos tres elementos en su conjunto permitirán que la población participe y reciba los servicios a menor costo y mayor calidad en su localidad. Para las mujeres, los espacios de participación se convierten en una ampliación de oportunidades para incidir en las políticas, planes, programas y proyectos para que estos se diseñen desde nuestras necesidades y perspectivas.
<b>Diálogo</b>	Es la comunicación abierta, transparente y honrada entre dos o más personas sin tomar ventajas sobre las demás.
<b>Empoderamiento</b>	“El empoderamiento nos ayuda a valorarnos, a tener confianza para que nuestras propuestas sean aprobadas, a decidir sobre nuestras vidas y hacer valer nuestras capacidades para proponer soluciones y negociarlas, y a organizarnos para construir una sociedad justa. Cuando las mujeres logramos una mejor posición frente a la sociedad para hacer valer nuestros derechos, se dice que nos empoderamos...” <sup>5</sup>
<b>Enfoque de género</b>	Es una forma de observar y abordar la realidad en base a las variables sexo y género y sus manifestaciones en un contexto geográfico, cultural, étnico e histórico determinado
<b>Equidad de género</b>	Es dar las mismas condiciones , trato y oportunidades a mujeres y hombres, pero ajustados a las especiales características o situaciones (sexo, edad, género, religión clase, etnia). Es el reconocimiento de la diversidad sin que ésta signifique razón para la discriminación.
<b>Evaluación</b>	Medición, estimación, apreciación, cálculo del resultado de una acción, para vigilar el grado de avance de la misma y disponer de las medidas correctivas en caso necesario. Evaluación con enfoque de género significa: comprobar que las mujeres han sido tomadas en cuenta, Conocer cómo el proyecto contribuyó a mejorar sus vidas y asegurar que la mitad o más de la población que participa en el plan, programa o proyecto son mujeres.

---

<sup>5</sup> Defensoría de la Mujer Indígena, DEMI, Secretaría de la Paz y Foro Nacional de la Mujer, “Programa de Formación y Capacitación a Promotoras en Desarrollo Local y Municipalización” Volumen: “Hablemos de Nuestros Derechos como Mujeres Guatemaltecas” pág. 4



<b>Género</b>	Con género nos referimos a las características sociales que dicen como debemos pensar, sentir y actuar las mujeres y los hombres. Estas características son aprendidas y se pueden cambiar. Por ejemplo: nos enseñan que las mujeres cuidamos niños y niñas, pero en realidad mujeres y hombres podemos cuidar de las niñas y los niños de la misma manera, los dos tenemos la capacidad de aprender.
<b>Gestión</b>	Administración. Desempeño de una función o cargo. Hacer las actividades que conducen al logro de un negocio o de un deseo cualquiera.
<b>Identidad</b>	La identidad consiste en un conjunto de características que nos permiten distinguirnos de otras personas, reconocernos a nosotras mismas y ser reconocidas a nosotras mismas y ser reconocidas por otras personas. Es el sentido de pertenencia a algún grupo familiar, social, etc.
<b>Incidencia Indígena</b>	Influir, repercutir o causar efecto Descendientes de poblaciones que habitan en el país o en una región geográfica a la que pertenece el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan sus instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, o parte de ellas (Convenio 169) En Guatemala, según el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, son considerados pueblos indígenas: Mayas Garífunas y Xincas.
<b>Interculturalidad</b>	Es la convivencia pacífica y armónica entre culturas; es cooperación, solidaridad, es relación social justa y equitativa. Pretende establecer estrategias equitativas de convivencia respetuosa entre diferentes culturas.
<b>Intereses estratégicos</b>	Son los que buscan la equidad entre las mujeres y los hombres. Tienen que ver con la posición de desventaja de las mujeres en relación a los hombres y con las oportunidades para su desarrollo personal y político. Por ejemplo cuando ocupamos puestos de alcaldesas y diputadas en donde podemos tomar decisiones favorables al desarrollo de las mujeres, estamos satisfaciendo nuestros intereses estratégicos.
<b>Liderazgo:</b>	Es la capacidad para pensar, entender y transmitir los problemas de los demás, recolectar las propuestas e ideas de todos los participantes de la comunidad para lograr mejorar una situación y encontrarle solución a diferentes problemas; dirigir y planificar un trabajo, motivar a la otra gente a participar, ayudar a tomar



<b>Monitoreo</b>	decisiones, etc. Es el seguimiento que se hace de los planes, programas o proyectos para asegurar que las actividades se están realizando según lo planificado y que por lo tanto nos estamos acercando al logro de los objetivos.
<b>Multiculturalidad</b>	Es la manifestación de la diversidad, la presencia, de muchas culturas en una misma sociedad con expresiones culturales diferentes.
<b>Multilingüe</b>	Persona, pueblo, país que utiliza una diversidad de idiomas. En Guatemala se hablan 25 idiomas: El Español, Garífuna, Xinka y 22 Idiomas Mayas: Akateco, Chortí, Itzá, Ixil, Jakalteco, Poptí, Kanjobal, K'iche, Cachiqual, Mam, MAPAM, Poqoman, Poqomchí, Q'eqchi, Sacapulteco, Sipakapense, Tectiteko, Tz'utujil, Awakateco, Uspanteko y Chalchiteko.
<b>Municipio</b>	Es la parte básica de la organización del territorio de Guatemala, es el espacio más importante de participación ciudadana en los asuntos públicos que tenemos como vecinos de las comunidades. El Municipio esta formado por: La población, el territorio, la autoridad que representa a los habitantes, tanto en el Concejo Municipal como las autoridades tradicionales propias de las comunidades y las comunidades organizadas.
<b>Necesidades prácticas</b>	Son las que, relacionan con las condiciones de insatisfacción, por carencias materiales. Estas necesidades son fáciles de medir y se satisfacen con recursos materiales tales como: agua potable, servicios sociales, créditos, ecuación, equipo, capacitación, escuela, guardería, etc.
<b>Participación comunitaria</b>	Es el derecho de orientar a nuestras autoridades en su trabajo para nuestro propio desarrollo, velar porque este trabajo se haga bien y a tiempo y exigir que se respeten nuestros derechos como ciudadanos y ciudadanas. Es también nuestra obligación contribuir a que el sistema de Estado funcione.
<b>Pluriculturalidad</b>	Que toma en cuenta diversas culturas. Diversidad cultural existente en determinado territorio. Se utiliza como sinónimo de multiculturalidad.
<b>Políticas públicas Municipales</b>	Basados en la autonomía del Municipio, estas políticas son un conjunto de decisiones, programas, actividades y proyectos que constituyen las realizaciones y las intenciones de las autoridades de la Municipalidad.
<b>Racismo</b>	Es toda distinción, exclusión, prejuicio, rechazo o preferencia con base en motivos de raza, color, origen étnico y nacional que anula o impide el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los



## **Sororidad**

derechos humanos y libertades fundamentales en los niveles político, económico, social y cultural (Convención Interamericana sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial). También se puede llamar exclusión o discriminación.

A diferencia de la fraternidad, hermandad entre hombres, la sororidad se refiere a la hermandad entre mujeres.



## 12. BIBLIOGRAFIA.

1. Redes y Comisiones de la Mujer de los Consejos Departamentales de Desarrollo, Alta y Baja Verapaz. "Manual de Organización para la institucionalización de los Espacios de participación de las Mujeres en el Desarrollo Municipal", Alta Verapaz, Guatemala junio de 2004.
2. CODEFEM Manual de Funciones de la Oficina Municipal de la Mujer – OMM- Guatemala agosto de 2006
3. Defensoría de la Mujer Indígena, DEMI, Secretaría de la Paz y Foro Nacional de la Mujer, "Programa de Formación y Capacitación a Promotoras en Desarrollo Local y Municipalización" Volumen: "Hablemos de Nuestros Derechos como Mujeres Guatemaltecas".
4. SEPREM, "Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer 2008-2023". Guatemala diciembre de 2007.
5. DEMI, "Agenda Articulada de Mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas", Guatemala 2007.
6. CANTERA, REDNAS Centroamericanas, Unión Mundial para la Naturaleza, Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano. SERIE HACIA LA EQUIDAD, 9 Módulos. Módulo 3 "Si lo Organizamos lo Logramos, Planificación de Proyectos desde la Equidad". Módulo 5: "La Unión hace el poder: Procesos de Participación y empoderamiento" y Módulo 9: "Develando el Género: Elementos conceptuales básicos para entender la equidad".
7. Ciudadanía y Participación, Manual Didáctico para facilitadores y líderes comunitarios. Movimondo, Unión Europea.
8. Programa de Capacitación para Mujeres en los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, SEPREM, Gobierno de Guatemala y Foro Nacional de la Mujer, 8 Módulos
9. Programa de Formación y capacitación a Promotoras en Desarrollo Local y Municipalización, DEMI, SEPAZ y Foro Nacional de la Mujer. 3 módulos
10. Relatoría Encuentro Nacional de Mujeres Municipalistas, Enfoque de Género y Gobierno Municipal, Guatemala 28 y 29 de julio de 2004, Programa de Gobiernos Locales, USA-AID Y AGAAI



**ANEXOS**



## ANEXO 1

### LISTADO DE LEYES GENERALES Y ESPECÍFICAS, INSTRUMENTOS NACIONALES E INTERNACIONALES A FAVOR DE LAS MUJERES, DOCUMENTOS CON LOS QUE SE DEBE INICIAR UN CENTRO DE DOCUMENTACION DE LA OMM.

Instrumentos Nacionales	Instrumentos Internacionales suscritos por el Estado de Guatemala.
♀ Constitución de la República de Guatemala	♀ Declaración Universal de Derechos Humanos.
♀ Acuerdos de Paz.	♀ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Pará).
♀ Código Civil de la República de Guatemala	♀ Convención de los Derechos Políticos de las Mujeres
♀ Ley de Cédula de Vecindad y su reglamento	♀ Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, (CEDAW, por sus siglas en inglés) Y su protocolo
♀ Ley Electoral y de Partidos Políticos	♀ Convención Internacional para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.
♀ Ley Marco de los Acuerdos de Paz	♀ Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes.
♀ Código Municipal	
♀ Ley General de Descentralización	
♀ Política Nacional de Descentralización	
♀ Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural y su reglamento	
♀ Ley de Dignificación y Promoción Integral de las Mujeres	
♀ Ley de Desarrollo Social	
♀ Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres 2008-2023 y su Plan de Equidad de Oportunidades	
♀ Agenda Articulada de las Mujeres Mayas Garífunas y Xinkas.	
♀ Ley de Acceso Universal y Equitativo de Servicios de Planificación Familiar	
♀ Ley para Prevenir, Sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar y su reglamento.	



♀ Plan de Acción para la Plena Participación de las Mujeres Guatemaltecas 2002.2012

♀ Código Penal.

### Otros documentos:

♀ Lorena Aguilar con la colaboración de REDNA NICARAGUA, UNION MUNDIAL PARA LA NATURALEZA Y FUNDACION ARIAS PARA LA PAZ Y EL PROGRESO HUMANO. Serie hacia la equidad, 9 Módulos.

♀ Ciudadanía y Participación, Manual Didáctico para facilitadores y líderes comunitarios. Movimondo, Unión Europea.

♀ Programa de Capacitación para Mujeres en los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, SEPREM, Gobierno de Guatemala y Foro Nacional de la Mujer, 8 Módulos

♀ Programa de Formación y capacitación a Promotoras en Desarrollo Local y Municipalización, DEMI, SEPAZ y Foro Nacional de la Mujer. 3 módulos

♀ Relatoría Encuentro Nacional de Mujeres Municipalistas, Enfoque de Género y Gobierno Municipal, Guatemala 28 y 29 de julio de 2004, Programa de Gobiernos Locales, USA-AID Y AGAAI



## ANEXO 2

### IDENTIFICACION DE LOS EJES ESTRATEGICOS DE LA POLITICA NACIONAL DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL DE LAS MUJERES 2008-2023 Y AGENDA ARTICULADA DE LAS MUJERES MAYAS, GARIFUNAS Y XINKAS

<b>POLITICA NACIONAL DE PROMOCION Y DESARROLLO INTEGRAL DE LAS MUJERES 2008-2023</b>	<b>AGENDA ARTICULADA DE MUJERES MAYAS, GARIFUNAS Y XINKAS</b>
<p><b><u>1. EQUIDAD EN LA PARTICIPACION SOCIOPOLITICA:</u></b></p> <p>Garantizar el acceso a oportunidades equitativas y el respeto a las identidades étnico-culturales de las mujeres, promoviendo su participación plena y activa en los ámbitos económico, político, social y cultural del desarrollo de la nación.</p>	<p><b><u>5. PARTICIPACION POLITICA:</u></b></p> <p>Significa contar con una serie de estrategias y líneas de acción para la formulación de contenidos e identificaciones de acciones concretas que contribuyan a fomentar y promover la participación política de las Mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas en todos los ámbitos de la vida, respetando y reconociendo su derecho individual y colectivo, así como su propia posición en la toma de decisiones.</p>
<p><b><u>2. IDENTIDAD CULTURAL DE LAS MUJERES MAYAS, GARIFUNAS Y XINKAS:</u></b></p> <p>Reconocer y potenciar el aporte de las mujeres mayas, garífunas y xinkas en la construcción y fortalecimiento del desarrollo integral del país, la democracia y la paz y promover el ejercicio pleno y activo de sus derechos individuales y colectivos.</p>	<p><b><u>8. ESPIRITUALIDAD Y LUGARES SAGRADOS:</u></b></p> <p>Significa contar con una serie de estrategias y líneas de acción para la formulación de contenidos e identificaciones de acciones concretas que contribuyan al fomento e implementación de mecanismos de respeto a las manifestaciones de la espiritualidad y protección y participación en la administración de los lugares sagrados de los pueblos indígenas, desde su propia manera de ver el mundo y la vida.</p>



<p><b><u>3. DESARROLLO ECONOMICO Y PRODUCTIVO CON EQUIDAD:</u></b></p> <p>Potenciar la autonomía económica, la capacidad productiva y empresarial de las mujeres garantizando su acceso a recursos, bienes y servicios.</p>	
<p><b><u>4. EQUIDAD LABORAL:</u></b></p> <p>Ampliar la protección y cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres y apoyar la generación de oportunidades de empleo digno, que mejoren su calidad de vida.</p>	<p><b><u>1. ECONOMIA, TRABAJO Y MIGRACION:</u></b></p> <p>Es una serie de estrategias y líneas de acción para la formulación de contenidos e identificación de acciones concretas en relación a políticas económicas, fortalecimiento y apoyo a la investigación productiva. Asimismo, estrategias para generar empleos locales e impulsar equidad, garantías y beneficio en el ámbito laboral para las mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas, y la protección a las mujeres migrantes.</p>
<p><b><u>5. RECURSOS NATURALES, TIERRA Y VIVIENDA:</u></b></p> <p>Garantizar a las mujeres el acceso a la propiedad de la tierra, vivienda digna e información apropiada, y al uso adecuado de los recursos naturales con la inclusión del enfoque de género y étnico cultural.</p>	<p><b><u>4. TIERRA, TERRITORIO, VIVIENDA Y RECURSOS NATURALES:</u></b></p> <p>Es una serie de estrategias y líneas de acción para la formulación de contenidos e identificación de acciones concretas para el diseño e implementación de una política agraria y una política de respeto y conservación de los recursos naturales, desde la perspectiva de las mujeres, Mayas Garífunas y Xinkas, con equidad de género. También plantea estrategias para garantizar el acceso a la tierra, territorio y financiamiento productivo, y a una vivienda digna.</p>



**6. EQUIDAD JURIDICA:**

Garantizar el acceso de las mujeres a la justicia pronta y cumplida, por medio de la aplicación del marco jurídico nacional e internacional y del desarrollo de los mecanismos previstos para proteger sus derechos humanos y promover su seguridad integral.

**6. ACCESO A LA JUSTICIA:**

Plantea una serie de estrategias y líneas de acción para la formulación de contenidos e identificaciones de acciones concretas con el fin de promover y garantizar el acceso a la justicia con equidad, calidad y basados en la identidad cultural. También plantea el respeto y valor de los derechos específicos de las mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas, así como promover el resarcimiento integral a las víctimas del conflicto armado.

**7. ERRADICACION DE LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACION Y EL RACISMO CONTRA LAS MUJERES:**

Prevenir, sancionar y erradicar acciones o conductas que basadas en su género, causen violencia física, económica, social, psicológica y/o sexual, racismo y discriminación contra las mujeres.

**7. ABRODAJE DEL RACISMO Y VIOLENCIA CONTRA LA MUJER:**

Presenta una serie de estrategias y líneas de acción para la formulación de contenidos e identificaciones de acciones concretas que contribuyan en la transformación de los modelos y conductas racistas y discriminatorias en contra de las mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas; así mismo en los procesos para sancionar y erradicar toda forma de violencia y garantizar la seguridad ciudadanas de las mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas.

**8. SALUD INTEGRAL:**

Facilitar a las mujeres el acceso equitativo eficiente y eficaz a servicios de salud pública en todo su ciclo de vida y con respeto a su identidad étnico cultural.

**3. SALUD INTEGRAL DESDE LA IDENTIDAD CULTURAL:**

Plantea una serie de estrategias y líneas de acción para la formulación de contenidos e identificación de acciones concretas para garantizar el acceso a los servicios de salud integral con calidad y basándose en la identidad cultural. Asimismo, el reconocimiento y recuperación de la medicina tradicional y la reducción



	de la mortalidad materno infantil en los pueblos Mayas, Garífuna y Xinka.
<p><b><u>9. EDUCACION CON ENFOQUE DE GÉNERO Y RESPETO A LA IDENTIDAD CULTURAL:</u></b></p> <p>Garantizar la equidad de género y étnico cultural en el acceso, permanencia y promoción de niñas y mujeres, asegurando la calidad educativa en todos los niveles del sistema educativo nacional para disminuir las brechas de desigualdad.</p>	<p><b><u>2. EDUCACION DESDE LA IDENTIDAD CULTURAL:</u></b></p> <p>Significa contar con una serie estrategias y líneas de acción para la formulación de contenidos e identificaciones de acciones concretas para la integración en el sistema educativo, la filosofía, principios y valores de la cultura desde las mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas; así como garantizar su derecho al acceso y permanencia en todos los niveles de educación y formación.</p>
<p><b><u>10 FORTALECIMIENTO Y PROMOCION DE MECANISMOS INSTITUCIONALES PARA EL AVANCE DE LAS MUJERES:</u></b></p> <p>Promover el enfoque de género y étnico cultural en el quehacer de los tres organismos del Estado y apoyar la creación y/o fortalecimiento de mecanismos institucionales, para promover el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas.</p>	<p><b><u>9. MECANISMOS INSTITUCIONALES PARA LA PROTECCION Y DESARROLLO DE LAS MUJERES MAYAS, GARIFUNAS Y XINKAS:</u></b></p> <p>Plantea una serie de estrategias y líneas de acción para la formulación de contenidos e identificaciones de acciones concretas que pretenden fortalecer la institucionalidad de las mujeres, para la promoción y desarrollo de las mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas y su participación en la conducción de la institucionalidad.</p>



## ANEXO 3

### MODELO DE ACUERDO MUNICIPAL PARA LA CREACION DE LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER

Acta No.....Punto No.....: El honorable Concejo Municipal del municipio de.....del departamento de .....

#### CONSIDERANDO

Que en cumplimiento de los convenios y tratados internacionales, que reconocen el ejercicio de los derechos políticos, sociales, económicos y culturales de las mujeres, ratificados por el Estado de Guatemala.

#### CONSIDERANDO

Que en cumplimiento de la Constitución Política de la República que reconoce en su Artículo 4to. la igualdad en dignidad y derechos, en el que hombres y mujeres tiene iguales oportunidades y responsabilidades.

#### CONSIDERANDO

Que en cumplimiento a la Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural en su Artículo 2º. inciso d), en su Artículo 12 inciso b) y d).

#### CONSIDERANDO

Que en cumplimiento del Código Municipal: en su Artículo 35, inciso j), en su Artículo 36, en su Artículo 53 inciso m), y artículo 90 y 95, 176

#### CONSIDERANDO

Que en este municipio el 49% de la población lo conforman mujeres y no hay institución alguna que coordine y promueva la participación ciudadana de mujeres e integrarlas en los espacios de decisión política para ejercer sus derechos, políticos, sociales, económicos y culturales, como actoras directas de su desarrollo y la del municipio.

#### POR LO TANTO

Este Concejo Municipal, basado en los Artículos de Leyes antes mencionados, por unanimidad



## ACUERDA

- a) La creación de la Oficina Municipal de la Mujer –OMM-, que en otros municipios vienen funcionando desde marzo del 2007
- b) La Oficina Municipal de la Mujer se describe, como:
  - Un espacio municipal con capacidad técnica y operativa para el desarrollo de políticas, planes, programas y proyectos a favor de las mujeres del municipio.
  - Un espacio de interlocución, atención social y de consulta para las mujeres del municipio
  - Entidad que presta asistencia técnica a las mujeres en sus gestiones y negociación, ante las autoridades municipales u otras instituciones del Estado u ONGs nacionales e internacionales.
  - Ente que facilita la participación ciudadana de las mujeres y las comunidades en los espacios de decisión para el desarrollo del municipio y
  - Desarrolla capacitaciones sobre diferentes temáticas relacionadas a mujeres
- c) La creación y la institucionalización de la OMM debe ser sostenible, para lo cual la municipalidad debe asignar un espacio físico en la municipalidad, así como el financiamiento para su funcionamiento.
- d) La municipalidad asumirá la sostenibilidad financiera y administrativa de la Oficina Municipal de la Mujer, dejando la responsabilidad a las organizaciones de mujeres, el nombramiento y selección del personal que se encargará de la misma.
- e) Se harán las coordinaciones interinstitucionales correspondientes con la finalidad de adquirir mayor equipamiento para su mejor funcionamiento.
- f) Este Acuerdo, entra en vigor inmediatamente, comuníquese para efecto de Ley a la municipalidad

Firmas Ilegible, el Sr. Alcalde Municipal, firma Ilegible; Sindico Primero, Firma ilegible del Sindico Segundo, Firma Ilegible del Concejal Primero, firma Ilegible del Concejal Segundo, firma Ilegible del Concejal Tercero, firma Ilegible del Concejal Cuarto y firma Ilegible del Concejal Quinto.



## ANEXO 4

### LINEAMIENTOS GENERALES PARA LA ELABORACION DEL PLAN DE TRABAJO DE LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER.

Una vez que la Oficina Municipal de la Mujer se ha instalado, que se ha nombrado a la coordinadora y su asesoría técnica, el primer paso para un buen funcionamiento de la Oficina Municipal de la Mujer es planificar.

La planificación es un proceso ordenado que nos ayuda a evitar problemas, permite aprovechar mejor los recursos, el tiempo y lograr los resultados que queremos. Esta planificación se escribe en un documento que se llama plan y que nos servirá de guía por un tiempo definido para nuestras acciones, normalmente se elabora un plan anual es decir de un año, pero si esto no es posible, se recomienda un plan de un periodo mínimo de 6 meses, es decir semestral.

Es indispensable revisar permanentemente este plan, aplicarlo en nuestro trabajo diario y ajustarlo si es necesario, pues en el tiempo es posible que hayan nuevas situaciones que no habíamos visto antes y que ahora afectan positiva o negativamente nuestro plan.

Existen muchas formas de elaborar un plan, la más usada, hasta el momento se llama **Marco Lógico**, se construye a partir de los objetivos y toma en cuenta todos los momentos de la planificación incluyendo la evaluación. Los pasos para planificar con el Marco Lógico son los siguientes:

- 1. Análisis de la participación:** Este análisis debe hacerse a manera de autodiagnóstico, identificando a la Oficina Municipal de la Mujer, su situación en el municipio y un pequeño análisis de las relaciones que ésta tiene, quiénes o qué instancias son sus aliadas, a quienes está dirigido su trabajo, con quienes tiene que coordinar acciones y quiénes pueden estar en contra del trabajo que realiza.
- 2. Análisis y definición de los problemas a resolver:** Es muy importante centrarse en el sujeto que se está analizando, en este caso se trata de identificar los problemas que la Oficina Municipal de la Mujer tiene que resolver para hacer bien su trabajo; no se trata de poner en el plan las propuestas para resolver los problemas de las mujeres del municipio. El plan de la OMM en todo caso planteara propuestas para identificar correctamente esas necesidades y qué se tiene que hacer para gestionarlas, es decir transformarlas en políticas públicas



municipales, proyectos, acciones pero no forman parte del plan de trabajo de la OMM.

- 3. Definición de objetivos:** Tomando en cuenta los análisis anteriores se elaboran los objetivos de la Oficina Municipal de la Mujer, los objetivos deben atender las necesidades de la OMM para su mejor funcionamiento, los objetivos orientaran a la OMM sobre lo que tiene que hacer. Existen básicamente dos niveles de objetivos: el Objetivo general y los objetivos específicos. Este manual contiene una propuesta para ambos tipos de objetivos, pueden servir de punto de partida y tomarlos como están propuestos o elaborar otros que se adapten mejor a la situación específica de cada OMM.
- 4. Análisis de alternativas.** Lo más recomendable es identificar todas las alternativas posibles que se nos ocurran en un primer momento y después analizar cada una para ver si se ajustan a nuestras necesidades, a nuestros propósitos, principios y valores. En el marco lógico, estas alternativas se llaman resultados y se redactan como si ya los hubiéramos hecho, esto nos ayuda a hacerlos más realizables y evaluarlos mejor. Cada objetivo específico puede tener varios resultados.
- 5. Monitoreo y evaluación:** El monitoreo y evaluación se construyen como indicadores, como su nombre lo dice nos indican si estamos avanzando o no. Por ejemplo, un **indicador de avance** en una capacitación es el número de personas que respondieron a nuestra convocatoria. Si esperábamos 50 y asistieron 45, es decir el 90% esto nos indica que tuvimos éxito en nuestra capacitación y que estamos avanzando en nuestros objetivos. También tenemos que incluir lo que se conoce como **medios de verificación**, es decir en dónde queda registrado nuestro indicador de avance; siguiendo con el mismo ejemplo nuestro medio de verificación será el listado de personas que registra los y las asistentes a nuestra capacitación.
- 6. Las actividades de nuestro plan:** Una vez definidos nuestros objetivos pasamos a identificar nuestras actividades para lograr cada uno de los resultados, estas actividades tendrán definido un responsable, los materiales o recursos, el presupuesto y el plazo para hacerlas.
- 7. Cronograma de actividades:** De acuerdo al tiempo definido en el plan se elabora un cronograma que nos muestra en el tiempo las actividades que hay que hacer, este cronograma se obtiene de los plazos que establecimos a cada actividad.



## EJEMPLO DE MARCO LOGICO PARA LA ELABORACION DEL PLAN DE TRABAJO DE LA

### Oficina Municipal de la Mujer

#### CUADRO DE OBJETIVOS Y RESULTADOS:

<p><b>OBJETIVO GENERAL DE LA OMM:</b> Incidir y contribuir activamente en los procesos de formulación, planificación, implementación y monitoreo de las políticas públicas municipales y acciones estratégicas en favor del desarrollo integral de las mujeres.</p>			
Objetivo específico	Resultado	Indicadores de avance	Medios de verificación
<p>Facilitar información sobre la situación específica de las mujeres al Concejo Municipal, la Comisión de la Mujer del COMUDE, la Oficina Municipal de Planificación y a las instancias necesarias para proponer, elaborar e implementar políticas públicas y realizar acciones permanentes a favor de las mujeres de acuerdo a sus prioridades.</p>	<p>♀ Diagnóstico realizado de la población del municipio desagregado por sexo, edad y étnia.</p>	<p>Que al menos el 90% de la población del municipio responda a las encuestas del diagnóstico.</p>	<p>Número de papeletas de encuesta llenas.</p>



**CUADRO DE RESULTADOS Y ACTIVIDADES:**

<b>RESULTADO:</b> Diagnóstico realizado de la población del municipio desagregado por sexo, edad y étnia				
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>MATERIALES</b>	<b>PRESUPUESTO</b>	<b>PLAZO</b>
1. Diseño y reproducción de la encuesta.	Asesora técnica	Computadora, fotocopias, papel, material de apoyo para diseñar	Q1,000.00	15 días
2. Aprobación de la encuesta	Coordinadora de la OMM (exposición)  Concejo Municipal (aprobación)	Propuesta de encuesta elaborada, material para exponer los contenidos	Q150.00	1 sesión de Concejo

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES POR MES:**

<b>Actividades</b>	<b>1er. Mes</b>	<b>2º. Mes</b>	<b>3er. Mes</b>	<b>4º. Mes</b>	<b>5º. Mes</b>	<b>6º. Mes</b>
1. Diseño y reproducción de la encuesta.						
1. Aprobación de la encuesta						





**- MUNICIPIOS DEMOCRÁTICOS -**  
**PROGRAMA DESCENTRALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO MUNICIPAL**  
ALA/2000/3061 DTA GUA/B7-310/00/0020

Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia -SCEP-

*"Unión Europea, por la paz y la cohesión social"*

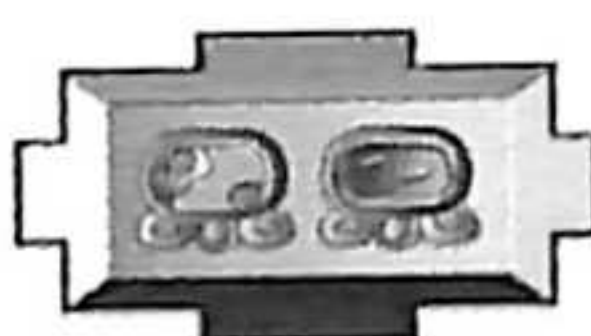


# **FORTALECIMIENTO DE ASMUGOM**

## **INFORME FINAL**

### **COMPONENTE 4** **PARTICIPACION CIUDADANA Y** **SOCIAL CON ENFOQUE DE** **GÉNERO Y JUVENTUD**

**AGOSTO, 2007**



**MUNICIPIOS  
DEMOCRÁTICOS**



## INDICE GENERAL

<b>1. PRESENTACION Y JUSTIFICACIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>2. ANTECEDENTES.....</b>	<b>4</b>
<b>3. CONTEXTO ORGANIZACIONAL DONDE SE DESARROLLO LA CONSULTORIA.....</b>	<b>5</b>
<b>a. Marco Político y organizacional de ASMUGOM.....</b>	<b>6</b>
<b>b. Marco Estratégico y de funcionamiento.....</b>	<b>7</b>
<b>4. CONTENIDO DE DESARROLLO DE LA CONSULTORIA.....</b>	<b>8</b>
<b>4.1. RESULTADOS ESPERADOS Y DESARROLLO DEL PROCESO.....</b>	<b>8</b>
<b>A. POA de ASMUGOM Elaborado y Aprobado.....</b>	<b>8 y 9</b>
<b>B. Plan Estratégico de ASMUGOM en Ejecución.....</b>	<b>9</b>
• <b>Plan de Capacitación y Formación de ASMUGOM elaborado y ejecutado en su Primera Fase.....</b>	<b>9 y 10</b>
• <b>Implementado en su Primera Fase del Plan de Capacitación Formación.....</b>	<b>10 y 11</b>
• <b>Plan de Comunicación y Difusión Elaborado y aprobado.....</b>	<b>12</b>
• <b>Plan de Incidencia Política elaborado y aprobado.....</b>	<b>12 y 13</b>
<b>C. Las Asociadas con Mayor Incidencia Política en sus Municipalidades.....</b>	<b>13 y 14</b>
<b>D. Espacio de Coordinación con ANAM y AGAI.....</b>	<b>15</b>
<b>5. RESULTADO OBTENIDOS DURANTE EL PROCESO DE FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO DE ASMUGOM.....</b>	<b>15</b>
• <b>Principales Hallazgos Identificados.....</b>	<b>15 Y 16</b>
• <b>Análisis de Resultados.....</b>	<b>16 y 17</b>
<b>6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>17 Y 18</b>
<b>7. DIFICULTADES ENCONTRADAS PARA LA EJECUCION DEL PROCESO.....</b>	<b>18</b>
<b>7.1. Internas.....</b>	<b>8</b>
<b>7.2. Externas.....</b>	<b>19</b>
<b>8. ANEXOS.....</b>	<b>20</b>



**INFORME FINAL  
CONSULTORIA DE CORTA DURACION  
FORTALECIMIENTO DE ASMUGOM Y DE MANERA COMPLEMENTARIA  
A ANAMM Y AGAAI**

**CONTRATO No. 4  
PARTICIPACION CIUDADANA Y SOCIAL CON ENFOQUE DE GENERO Y  
JUVENTUD  
ALMA LOPEZ - CONSULTORA**

***"El hecho de ser madres no nos quita la posibilidad de ser otras, que participemos en política y lo que no debemos permitir que se nos excluya y se nos discrimine"***

Reflexiones de las participantes durante los talleres regionales de capacitación

## **1. PRESENTACION Y JUSTIFICACION**

En marzo del presente año el Programa Municipios Democráticos a través del Contrato Operativo No. 4 de Participación Ciudadana y Social con Enfoque de Género y Juventud planteo por un período de 100 días la ejecución de la consultoría de corta duración la cual esta en el marco del Fortalecimiento de ASMUGOM y de Manera Complementaria a ANAM y AGAAI, misma que corresponde al pliego del condiciones del contrato de acuerdo a su PTG, cuyos resultados son:

- Las mujeres y los jóvenes han logrado establecer espacios propios de planificación en la gestión municipal que aseguren observancia en la aplicación del enfoque de equidad de género y de juventud en las políticas municipales y en los planes estratégicos territoriales para el desarrollo local.
- Se experimenta un significativo fortalecimiento de liderazgos femeninos y de líderes jóvenes a través de un aumento de lideresas y jóvenes en espacios de intermediación y autoridades femeninas con pertinencia cultural, en cargos de elección popular a nivel municipal e intermunicipal.

Asimismo a las actividades contenidas el Macro-actividades /Resultados operativos 4 Fortalecer a las mancomunidades a la SEPREM, a la DEMI y a la ASMUGOM para que estén en condiciones de impulsar el enfoque de género en el proceso de descentralización y fortalecimiento municipal, de adaptar políticas existentes para la mujer en este proceso (en particular la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres guatemaltecas y el Plan de Equidad de Oportunidades).<sup>1</sup>

Relacionado directamente con el Resultado No. 5 del POG del Contrato en el que indica "Mejorado y/o establecido mecanismos institucionalizados de participación ciudadana y sociales el ciclo de políticas públicas territoriales, desde los gobiernos municipales y otros instrumentos de gestión territorial.

---

<sup>1</sup> TDR Consultoría de Corta Duración ASMUGOM Pág. 1



## Relacionado al PTG la Actividad 4.2 "Fortalecimiento a la ASMUGOM" <sup>2</sup>

El objetivo general de la presente consultoría plantea: "Apoyar la implementación del Plan Estratégico de la ASMUGOM, mediante el diseño de herramientas y estrategias para que la Junta Directiva le de continuidad".<sup>3</sup>

El presente documento entonces registra de manera específica, el proceso de ejecución de la consultoría, para lo cual se describe el contexto organizativo en el que se desarrolló, los contenidos de desarrollo a partir de los resultados y productos esperados, presentación sustantiva y analítica, conclusiones, recomendaciones y dificultades identificadas durante el desarrollo de la consultoría. Con estos contenidos se espera abordar cómo el proceso de ejecución de la misma permitió en buena medida el alcance de los objetivos y resultados esperados, contenidos en los términos de referencia que le dieron base a la misma. Fundamentalmente este documento evidencia la implicación de las y los actores principales de dicho proceso en el que la Asociación de la Mujer en Gobierno Municipal le correspondió un papel preponderante y sustantivo, siendo sus socias las sujetas de dicha consultoría.

## 2. ANTECEDENTES

La Asociación de la Mujer en el Gobierno Municipal ASMUGOM, surge en Guatemala en el año 2001 en el marco de una reunión celebrada en el municipio de Tecpán, departamento de Chimaltenango, ante la iniciativa de un grupo de 39 mujeres guatemaltecas que ejercían cargos en diversos gobiernos municipales, con el propósito de promover organizadamente la participación de la mujer en la vida política de Guatemala y en particular de los gobiernos locales.

Instancia de mujeres única en su naturaleza, Los estatutos de ASMUGOM plantean los siguientes objetivos:

1. Organizar a las mujeres que ocupen o hayan ocupado cargos de elección popular dentro de las municipalidades;
2. Brindar oportunidades de desarrollo integral a sus asociadas;
3. Difundir la normativa legal vigente que permita el mayor desenvolvimiento de la mujer en los cargos municipales de elección municipal;
4. Crear un centro de asesoría y capacitación permanente para mujeres que ocupen cargos municipales de elección popular, en materia legal, medio ambiente, política partidista, leyes municipales y de fomento industrial y elaboración de acuerdos municipales;
5. Elaborar un medio de difusión a nivel de la asociación que permita a sus miembros dar a conocer sus opiniones a otras mujeres.

Es evidente que cada uno de estos objetivos apunta a mejorar la posición general de las mujeres en los gobiernos municipales en los que participan pero, a la vez, permiten

---

<sup>2</sup> TDR Consultoría de Corta Duración ASMUGOM Pág. 1

<sup>3</sup> Idem.



detectar y evaluar otros problemas para acotar las causas que impiden a las mujeres ejercer la actividad política.

Como misión se plantean:

“Somos una asociación de mujeres que ejercen o han ejercido cargos en los gobiernos municipales que coordina, propicia, promueve y potencializa el liderazgo político de las mujeres por medio de procesos concretos de formación, negociación, y participación con equidad y enfoque pluricultural y de género”. En términos generales la presente Asociación es civil, no lucrativa, con igualdad de derechos y obligaciones entre sus miembros.<sup>4</sup>

En términos generales el planteamiento filosófico de la asociación deja de manera clara y precisa la definición de las grandes acciones que son necesarias implementar para dar respuestas a este marco de objetivos y misión esto por un lado, por el otro es evidente que la misma al constituirse como única en su origen y naturaleza demanda la implicación directa y comprometida de sus asociadas.

ASMUGOM en noviembre del 2006 realizó un encuentro nacional en el que se definieron las líneas de acción de su plan estratégico en el que además participaron mujeres de las diferentes regiones. Es importante mencionar que la nueva junta directiva fue electa en esta reunión en la que definieron la creación de una nueva estructura organizativa de socias que permitiera conectar directamente a la asociación en las regiones a la que se le denominó Coordinadora Regional, figura que hasta el momento no ha tenido mayor incidencia debido a que no se tiene claridad de sus funciones y del desconocimiento que se tiene de su existencia a lo interno de la asociación.

Para fortalecer y encaminar este proceso de ASMUGOM es que se desarrollo la consultoría de corta duración, el Contrato No. 4 apoyará la implementación de diferentes acciones del plan estratégico, el apoyo mencionado se orientará a desarrollar conjuntamente con las miembros de la junta directiva de ASMUGOM mecanismos, herramientas y procedimientos para la implementación del Plan Estratégico de la asociación.<sup>5</sup>

### **3. CONTEXTO ORGANIZACIONAL DONDE SE DESARROLLA LA CONSULTORIA.**

#### **a. Marco Político y Organizacional de ASMUGOM.**

171 son las mujeres que se encuentran participando en gobiernos municipales, en su mayoría desempeñan cargos de sindicadas y concejalas, siendo 9 las que ocupan el puesto de alcaldesas de sus municipios. El Resultado total de las elecciones del 2003 indica que en los 332 municipios el 95 % son hombres y el 5% mujeres. Durante esta última elección, del total de mujeres electas en las municipalidades, solo 21 son indígenas, lo que representa un 12.13% del total, y de estas solo nueve (9) ocuparon el cargo de

---

<sup>4</sup> Estatus ASMUGOM Pag. 5

<sup>5</sup> TDR Consultoría ASMUGOM Pág. 2



Alcaldesas, lo que representa un 2.71% del total de municipios de Guatemala (332). De las nueve alcaldesas, solamente una es indígena (Tactic, Alta Verapaz).<sup>6</sup>

La participación política de las mujeres está limitada por una serie de obstáculos que impiden la misma, dentro de ellos: a) El machismo como uno de los más frecuentes, pues la mayoría de mujeres dentro de sus familias es escaso el apoyo que puedan tener al estar dedicadas de lleno al cuidado de los hijos y a cumplir con el rol doméstico que la sociedad les asigna, el compañero de hogar no asimila que una mujer pueda sobresalir más que el y en la vida política, por otro lado tenemos a la sociedad que no tienen confianza en que una mujer pueda desempeñar un cargo público de tal envergadura; b) Por otro lado las estructuras de los partidos políticos que le dan cabida únicamente a hombres, precisamente por considerar que las mujeres no son capaces de ganar electores o electoras o por que no tienen confianza en que puedan desempeñar altos cargos públicos. El factor financiero es elemental dentro de los partidos políticos o comités cívicos, ya que depende del monto aportado así es el espacio que le dan a las o los precandidatos; c) Asimismo mencionar también los propios temores de las mujeres, que en algunas oportunidades por no tener una educación superior consideran que no pueden llegar a obtener un cargo público, en tal caso podemos mencionar que por desconocimiento de sus propios derechos cívicos y políticos, permanecen al margen de una participación.<sup>7</sup>

Reconocer la participación de la mujer en el ejercicio de sus derechos y deberes cívicos y políticos no ha tenido mucha atención de parte del Estado y sus instituciones. Ante esta situación es importante mencionar como la Asociación de la Mujer en el Gobierno Municipal – ASMUGOM, organización que las aglutina, desde su origen identifica la necesidad de responder a mejorar esta situación se crea. Por esta razón es importante puntualizar en los aspectos organizativos y técnicos que es necesario fortalecer, para hacer un trabajo ordenado, estratégico y sostenible que verdaderamente beneficie a la organización.<sup>8</sup>

En la actualidad en ASMUGOM participan activamente alrededor de 42 mujeres municipalistas de un total 171 existente en todo el país que ejercen cargos municipales. Esto debido a la falta de promoción y difusión de la existencia de las misma lo que hace que haya un nivel alto de desconocimiento de parte de otras mujeres que forman parte de Concejos Municipales que no tienen acceso a este espacio para ser partes de la misma.

En este contexto las mujeres que están participando en la Asociación de Mujeres en Gobiernos Municipales, han visibilizado la agremiación de la mujer como factor importante para motivar, apoyar y fomentar la participación de ellas en la vida política de los municipios. Asimismo como un espacio en el cual se puedan fomentar liderazgos que trabajen porque las estructuras partidistas den las oportunidades necesarias para que las mujeres participen activamente en puestos de toma de decisiones.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Diagnóstico Rápido La Participación Ciudadana y Social de Mujeres y Jóvenes en el Ambito Municipal” Contrato Operativo 4. Pag. 8

<sup>7</sup> TDR de Consultoría de Corta Duración ASMUGOM. Pag. 2

<sup>8</sup> IDEM.

<sup>9</sup> Términos de Referencias Consultoría ASMUGOM. Pag. 2



Como la instancia de mujeres única en su naturaleza actualmente esta constituida en su organización política por una junta directiva integrada por un grupo de mujeres diversas en cuanto a su origen étnico y político, característica que identifica a la mayoría de sus asociadas. De las 9 mujeres que forman la actual junta directiva 2 no están ejerciendo cargos en corporaciones municipales lo que no significa que su experiencia permita acompañar los procesos de la asociación.

Se evidencia a un la necesidad de mayor involucramiento del resto de las integrantes de la junta directiva, lo que les permitirá que realmente asuman un nivel de liderazgo ante las asociadas. Situación que se replica en el resto de sus asociadas, en las 6 regiones de los lugares del país en los que hay presencia de mujeres municipalistas, se identificó que no se han implementado acciones que posibiliten a sus socias verse como parte de la misma y que por lo tanto hace que esta no se fortalezca.

Si embargo vale la pena considerar que los procesos de acompañamiento que desde el Programa Municipios Democráticas se han impulsado y de los aportes y apoyos de otras instancias de cooperación a fines a su que hacer, la asociación se encuentra en un nivel de fortalecimiento. Sobre todo desde su dirigencia, situación que de alguna manera responde al grado de empoderamiento y de apropiación de parte de ellas como responsables de impulsar acciones de cambio, se necesita para guiar y orientar los procesos que la asociación se ha planteado.

#### **b. Marco Estratégico y de funcionamiento.**

Bajo este marco político y organizacional la asociación cuenta con un Plan Estratégico y como parte de su contenido el mismo responde a 4 líneas estratégicas de desarrollo:

- Formación y Capacitación,
- Incidencia Política,
- Comunicación y Difusión
- Fortalecimiento Institucional.

Estas líneas están contendidas y desarrolladas en un Plan Operativo Anual como instrumento que de permite la ejecución de estas acciones de manera específica y cronológicamente organizada.

Ante la demanda de las socias a que la asociación se constituya como organización fuerte y de cara a un proceso de sostenibilidad se definieron estas líneas de acciones dentro del plan estratégico que permitieran en un periodo de tiempo mediante su ejecución e implementación los recursos y medios necesarios que la conduzcan a un proceso de fortalecimiento institucional sobre todo.

ASMUGOM se convierte en esa instancia que le corresponde ser el referente político y organizativo para las mujeres que han y están ejerciendo gobiernos municipales y que por lo tanto es necesario que para responder a esta demanda se consolide como tal, lo que implica entonces el abordar y desarrollar dichos procesos de formación, incidencia y comunicación que la lleven a ser unas organización fuerte y sólida para las mujeres municipalistas.



Es importante mencionar que a partir del mes de junio del presente año se incorporó la Secretaria Ejecutiva de ASMUGOM quién viene a apoyar las de alguna manera las funciones concretas encaminadas al fortalecimiento de la misma, sobre todo por que esta figura se espera que se constituya en apoyo técnico, de asesoría y acompañamiento a las acciones definidas desde el Plan Estratégico y el POA, mismas que a partir de la consultoría que ahora finaliza se han iniciado e implementado para que haya un proceso de seguimiento a su ejecución. Lo que implica sobre todo que se desarrollen un proceso de gestión ante otras instancias para potenciar los resultados ya alcanzados y promover los que aún hace falta avanzar.

#### **4. CONTENIDO DE DESARROLLO DE LA CONSULTORIA.**

La consultoría de corta duración denominada Fortalecimiento de ASMUGOM y de Manera Complementaria a ANAMM y AGAAI, se definió bajo los siguientes resultados (TDR Anexo 1.) y se espera sean estos la base para desarrollar el presente informe final.

#### **RESULTADOS ESPERADOS Y DESARROLLO DEL PROCESO**

- a. POA de ASMUGOM elaborado
- b. Plan estratégico de ASMUGOM en ejecución.
- c. Las asociadas con mayor incidencia política en sus municipalidades
- d. Espacio de coordinación con ANAM y AGAAI.

Para esto se elaboró un plan específico de ejecución (documento adjunto anexo 1) de la Consultoría el cual ha sido el punto de partida para su ejecución. Este plan contienen las acciones y actividades a desarrollar y el período de tiempo de tiempo respondiendo a los días que se tienen establecidos y previstos para lograr los resultados esperados

#### **A. POA DE ASMUGOM ELABORADO Y APROBADO. (doc. Adjunto anexo no. 1)**

Es importante mencionar que este producto no estaba incluido en los TDR planteados para la misma, pero que este era una de las demandas planteadas por la junta directiva como un proceso e instrumento que como compromiso el Programa Municipios Democráticos había asumido elaborar.

Ante esto al inicio de la consultoria la elaboración del POA fue uno de los productos que se le encomendó a la consultora construir. Proceso que permitió que se identificaran con más claridad las acciones que se esperaban realizar durante el año, los recursos necesarios para su ejecución, así como los objetivos claros de lo que se esperaba lograr. Por otro lado permitió que se mantuviera un proceso más cercano con los actores y sectores con los que se iba a trabajar y coordinar dicha consultoria. El POA de la



asociación se constituyó un valor agregado al los productos de la consultoría y por lo tanto hacia la misma ASMUGOM.

Para esto se hizo un proceso de investigación documental tomando como base el plan estratégico y los estatutos de ASMUGOM, esto permitió identificar a partir de entrevistas con la coordinación y equipo del contrato 4 y 7 las principales prioridades de las líneas estratégicas que se consideraron ejecutar que son las que el plan contiene. Con estos insumos se desarrolló un documento borrador que fue sometido a revisión por el equipo principal del Contrato 4, quienes hicieron observaciones sustantivas que permitieron orientar con más claridad las acciones que el mismo contiene.

Se organizó y realizó una reunión de trabajo en conjunto con el equipo principal de los Contratos 7 y 10, y la enlace para el contrato 4 de la Entidad Gestora, durante la que se hizo una socialización de los contenidos, objetivos y acciones del POA lo que generó observaciones importantes para retroalimentar los contenidos del mismo.

Este documento que integró las observaciones del proceso de socialización con los equipos mencionados anteriormente ya elaborado, se presentó por parte de la consultora y se sometió a aprobación en una de las primeras reuniones de la Junta Directiva de ASMUGOM a la que asistieron a demás de la Entidad Gestora del Programa, los equipos principales de los Contratos 4, 7 y 10.

Durante su presentación, las socias de la junta directiva hicieron preguntas y observaciones las que fueron retomadas y aclaradas por los equipos presentes y la consultora, finalmente se procedió a su aprobación la elaboración del documento. Para esta última parte se contó además con orientación y revisión de parte de la enlace de la Entidad Gestora quien desde su inicio ha estado cerca de dicho proceso.

Actualmente este instrumento de planificación está en manos de ASMUGOM y de la secretaria ejecutiva de la asociación para que le den seguimiento a su proceso de ejecución.

## **B. PLAN ESTRATÉGICO DE ASMUGOM EN EJECUCIÓN.**

Se considera importante mencionar que este resultado esperado como parte de la ejecución de la consultoría responde a la puesta en marcha de tres acciones estratégicas del plan, las que a continuación se desarrollan.

- **Plan de Capacitación y Formación de ASMUGOM elaborado y ejecutado en su primera fase(documento adjunto Anexo No. 1)**

Se desarrolló el siguiente proceso:

Se realizaron consultas documentales y revisaron los informes de otras consultorias que se desarrollaron con anterioridad, así como un proceso de revisión de parte de la coordinación y experta del contrato 4. De la misma manera que con la construcción del POA tomó como referentes el Plan Estratégico y el Plan Operativo Anual.



Así mismo se hizo un análisis de la situación de las principales dificultades y necesidades básicas de formación y capacitación encontradas en las socias y sus principales demandas. Este se hizo mediante recopilación de documentos y diagnósticos así como a través de un acercamiento inicial con la Junta Directiva de ASMUGOM. Con estos insumos se elaboró una propuesta inicial del Plan de Capacitación como parte de su base principal.

Con este primer borrador se hizo una primera fase de revisión con el equipo principal del contrato 4, lo que permitió ampliar su contenido pues los comentarios y las observaciones que hicieron facilitaron que se desarrollara un producto con mayores argumentos, pero sobre todo confirmar la importancia de hacer un acercamiento al terreno en las regiones a nivel nacional en las que hay socias de ASMUGOM y otras mujeres municipalistas.

El recorrido por la sub regiones 6 Chiquimula, 4 Huehuetenango, 5 Coban, 1 Quetzaltenango y San Marcos, 3 Sololá y 2 Santa Cruz del Quiché, se realizó con la finalidad de identificar y validar el presente plan, pero sobre todo en cuanto a la implementación de los contenido temáticos y la metodología propuesta para su implementación. El recorrido por el país y las regiones permitieron identificar como las mujeres que están en gobiernos municipales están viviendo de manera diferente el desempeño de su gestión, tal es el caso de las concejales y sindicadas de la sub región 6 que de acuerdo a su contexto social y cultural que se involucran con mayor propiedad en acciones que responden a su rol como autoridad municipal sin temor. Además confirmar la importancia de implementar un proceso de capacitación que les permitiera obtener conocimientos, información y recurso técnicos básicos para su quehacer en las municipalidades.

Otro aporte importantísimo como resultado de este recorrido regional fue que se hayan identificado a varias de las mujeres que se están reeligiendo como sindicadas y concejales en las municipalidades (lista en Anexo 5). Además, este proceso identifico la importancia de involucrar en la implementación del plan de capacitación a otras mujeres lideresas que se estaban postulando a puestos de elección popular, con la finalidad de enriquecer y diversificar la participación de las mujeres y así enriquecer sus experiencias.

Una vez se contó con un documento elaborado se realizaron varias reuniones de trabajo con el equipo principal del contrato 4, y se realizaron reuniones de socialización del plan con los equipos principales de los Contrato 7 y 10 y Entidad Gestora de quienes hicieron comentarios y observaciones que posibilitaron sobre todo replantear parte de la metodología que se aplicaría para su implementación, denominándose curso/taller.

- **Implementado en su primera fase del plan de capacitación y formación.**

Para este proceso se realizaron 6 Cursos/talleres regionales en las cabeceras departamentales de las Sub. Regiones 1,2,3,4,5 y 6 (presentación adjunta en Anexo 6) y un encuentro nacional. Para esta primera fase se coordinó con los contratos 7 y 10, quienes aportaron recursos logísticos y la facilitación de los talleres (respondiendo a resultados específicos su papel en relación al fortalecimiento de ASMUGOM) y la Junta



Directiva de ASMUGOM y en su fase final con la actual Secretaria Ejecutiva de la misma.

Durante estos eventos participaron alrededor de 176 mujeres entre socias de ASMUGOM, mujeres que se están participando a puestos de elección popular y responsables y coordinadoras de oficinas municipales de la mujer y de comisiones de 14 departamentos del país. (informes adjuntos en Anexo No.3)

A partir de las características de cada sub región y de las demandas de formación de las socias en cada lugar se desarrollaron los módulos de manera intercalada, es decir que temas de los módulos 2 y 3 se desarrollaron en uno solo, organizados de la siguientes manera:

- En los talleres 1 y 2 (Chiquimula y Huehuetenango) en contenido fue Ciudadanía y Marco Legal.
- En los talleres 3, 4,5 y 6 (Quetzaltenango, Cobán, Quiché y Sololá)el tema central fue Participación Ciudadana para la Incidencia Política.

Para el desarrollo de estos contenidos se contó con facilitadoras y facilitadores quienes respondían al perfil propuesto para su ejecución, lo que contribuyó en buena medida al logro de los objetivos planteados para cada evento de formación. En todos los talleres a cada facilitadora se le proporcionó una guía metodológica (en Anexo No 3) propuesta para el desarrollo de los curso/talleres, la que contenía los objetivos, contenidos temáticos, información general sobre y metodología propuesta para la misma.

La integración de las responsables de las OMM durante estos eventos se definió a partir de identificar la importancia de su vinculación hacia el trabajo que ellas desarrollan en las municipalidades y la necesidades de establecer alianzas entre las mujeres concejales o sindicas, esto sobre todo porque en la actualidad la mayor parte de municipalidades con las que trabaja el Programa de Municipios Democráticos no tiene dentro de sus prioridades la apertura de las OMM porque no lo ven como algo importante. La incorporación de las responsables de las OMM además se confirmó en una de las reuniones de la junta directiva (Memoria en Anexo N.4), esto a partir de identificar los resultados de los dos primeros talleres, ante reconocer la importancia que estas juegan para el desarrollo de las mujeres en los municipios y de necesidad de hacer alianzas estratégicas.

Para esta etapa de implementación se desarrollo una importante coordinación con las representantes de la junta directiva de ASMUGOM que están en las regiones quienes apoyaron la convocatoria a las socias y a la mujeres de partidos políticos así como en la definición de los lugares en los que se realizaron las actividades y de contar con la presencia de los medios de comunicación para darle cobertura a la actividad. Estas actividades además se han aprovechado para la incidencia de la asociación durante la realización de las mismas en las regiones y del reconocimiento de su quehacer.

Un aspecto importante a considerar es el proceso de convocatoria que se desarrolló el cual se organizo a partir de la base de datos inicial con la que se contaba, misma que



fue complementada con información que durante las giras en la regiones se obtuvieron y con la información que las enlaces del contrato 4 en cada municipio en las municipalidades y partidos políticos. Posteriormente se elaboró una invitación para cada taller la cual fue diseñada y cual se distribuyo en cada región reproducida por los contratos 4, 7 y 10 y aprobada por la entidad gestora. La distribución de las invitaciones se hizo a partir de las bases de datos actualizada, la cual estuvo a cargo de la enlace del contrato 4, integrantes de la juntas directiva y socias de ASMUGOMS, Secretaria Ejecutiva y de los equipos de las sub regiones.

Previo al desarrollo de cada curso/taller se realizó una reunión con los quipos de las oficinas regionales del programa para darles a conocer el plan y consultar los tiempos para su realización, lo que permitió una importante coordinación a partir de definir su apoyo para la convocatoria, la parte logística y de visibilidad en alunas ocasiones. Esta coordinación además favoreció el desarrollo de los talleres a partir del conocimiento del contexto que cada equipo maneja de cada región.

- **Plan de Comunicación y Difusión Elaborado y aprobado. (documento adjunto anexo No. 1)**

Se elaboró una propuesta de Plan Comunicación y Difusión, la que se valido por la Junta directiva de ASMUGOM durante su reunión ordinarias del día 3 de agosto del presente año. Con los insumos identificados durante la revisión bibliográfica desarrollada así como una consulta previa con integrantes de la junta directiva de ASMUGOM que fueron la base para la elaboración un documento, el cual se convierte en insumo para la creación de la estrategia de comunicación que actualmente se está desarrollado desde una consultoría específica por parte de contrato 7.

Es importante mencionar que acciones identificadas en este plan han sido ya ejecutadas como la reproducción y publicación de trifoliales, afiches y boletines informativos productos que son parte del proceso de fortalecimiento interno que desde el Contrato 7 se ha logrado. Durante el desarrollo de los talleres regionales de capacitación hubo cobertura de medios de comunicación locales como radio, prensa y cable local y en el caso del encuentro nacional hubo cobertura de medios nacionales importantes de televisión que hicieron notas y reportajes esto ha contribuido a la difusión de las actividades y del quehacer de ASMUGOM.

- **Plan de Incidencia Política elaborado y aprobado. (documento adjunto anexo No. 1)**

Partiendo de identificar que este plan es uno de los estratégicos para ASMUGOM, vale mencionar que para la definición de sus contenidos se realizaron reuniones de trabajo y consultas en las regiones así como en entrevistas específicas con la junta directiva y socias de ASMUGOM así como con las coordinaciones de los Contratos 4 y 7 quienes conocen la trayectoria y los requerimientos necesarios para el fortalecimiento de ASMUGOM. También se hicieron las consultas bibliográficas necesarias para sustentar su contenido. (plan estratégico, FODA de ASMGUOM).



De los insumos identificados se mencionan los siguientes como los más frecuentes:

- La necesidad de hacer que la asociación se convierta en la instancia interlocutora de las mujeres políticas que están haciendo gobierno municipal en todo el país.
- Ante la importancia de ser ASMUGOM el referente de organización política única en su naturaleza para fortalecer el liderazgo de las mujeres municipalistas
- La necesidad de establecer vínculos directos y alianzas estratégicas con otras instancias a fines a su quehacer como lo son ANAM y AGAII.
- Por la imprescindible de construir redes de mujeres municipalistas a nivel regional para fortalecerse en sus acciones municipales.
- Ante la necesidad de construir una agenda de mujeres municipalistas.

Estos se convirtieron en los principales contenidos del plan de incidencia, los que se obtuvieron además durante el desarrollo de los talleres regionales de capacitación en los que las participantes durante sus intervenciones reflexionaron sobre estos temas. Al igual que los planes anteriores este también paso por un proceso revisión de parte de la coordinación del contrato 4 y de la validación y aprobación de parte de las miembras de la junta directiva de ASMUGOM.

Dentro de los objetivos y principales líneas estratégicas que contempla el plan de incidencia se definieron: Desarrollar la implementación de procesos y mecanismos para fortalecer la participación de las mujeres en cuanto sus posibilidades de desarrollar acciones de incidencia: Crear mecanismos que generen medios para la construcción e implementación de alianzas estratégicas con otros actores y sectores, a partir de objetivos comunes y acciones afines con instancias públicas y de la sociedad civil a fin al trabajo de ASMUGOM.

La puesta en marcha de este plan es un proceso necesario el cual le corresponde ejecutar y la asociación vía la junta directiva quienes deben iniciar las gestiones necesarias para su implementación. En este punto es importante mencionar que la actual secretaria ejecutiva de ASMUGOM conoce de la importancia de ejecutar este plan tomando en cuenta que de este proceso dependen varias acciones que conducirán a la asociación hacia su sostenibilidad.

ASMUGOM durante el mes de julio inició un proceso de coordinación con la Comisión de Ciudadanía del Foro Permanente de Partidos Políticos, espacio que le permitió ser referente importante para identificar los contenidos para la realización del "Primer Encuentro de Candidatas en las Elecciones 2007", del cual la asociación formó parte de la comisión de contenidos.

Este espacio de coordinación permitió a la asociación posicionarse y ser reconocida como la instancia que aglutina a las mujeres municipalista y que además maneja el tema. La coordinación como mecanismo es parte del proceso de incidencia en cuanto ha generado espacios de interlocución y de coordinación y alianzas estratégicas con instancias afines a su quehacer, lo que ha generado que a partir de este primer ensayo con otras organizaciones ASMUGOM defina e identifique la importancia de su quehacer y de poder contar con otros apoyos que pueden fortalecerla.



## **C. LAS ASOCIADAS CON MAYOR INCIDENCIA POLÍTICA EN SUS MUNICIPALIDADES**

Cabe mencionar que al inicio de la consultoría la asociación se encontraba en una etapa en la que la junta directiva se empezó a plantear la necesidad de iniciar un proceso de fortalecimiento, debido a que a pesar de contar con un plan estratégico elaborado no tenían claridad de por donde iniciar y sobre todo porque no existía un proceso sostenido de apropiación del mismo por parte de ellas. Por otro lado en las regiones del país en las que hay presencia de mujeres municipalistas desconocían las acciones que actualmente desarrollaba la asociación, y en algunos casos no se sabían si aun existía o no.

A pesar que ASMUGOM desde su origen ha estado desarrollando una serie de acciones encaminadas al fortalecimiento de los liderazgos de sus asociadas era necesario realizar acciones que la fortalecieran, y en el último período es decir de marzo hasta agosto del 2007, se evidencia un avance en cuanto al impulso de acciones y actividades como parte de su quehacer. De estas estrategias es que se desprende el cumplimiento de su POA. Etapa en la que se ha fortalecido el liderazgo de su dirigencia actual desde el momento en que las integrantes de la junta directiva inician un proceso periódico y sistemático de toma de decisiones mediante reuniones de trabajo en las que se evidencia el grado de interés para la puesta en marcha de acciones estratégicas, que de alguna manera han contribuido a que se desarrolle en ellas un nivel alto de apropiación del proceso de la asociación.

Como parte de esta etapa está la implementación de la primera fase del Plan de Capacitación y Formación en su modalidad de curso/taller. Por otro lado el impulso de acciones de comunicación y difusión de su quehacer, así como de acciones de incidencia y coordinación con otras instancias en la realización de actividades conjuntas en las que se ha identificado en ASMUGOM como uno de los referentes organizativos que aglutina y apoya liderazgos de las mujeres municipalistas en el país.

Si bien es cierto al interno de sus municipalidades no todas las socias han logrado un nivel de posicionamiento de su papel, vale la pena mencionar que en los departamentos de Alta, Baja Verapaz, Chiquimula, Zacapa, Quetzaltenango y Retalhuleu entre otros, las mujeres municipalistas que son socias de ASMUGOM y miembros de la junta directiva han impulsado acciones específicas hacia las mujeres como la promoción e impulso de las Oficinas Municipales de la Mujer, y en la mayoría de casos de asumir la presidencia de comisiones que les corresponden desarrollar como parte de la corporación municipal y la representación del alcalde en algunos COMUDE y CODEDE. Por otro lado han implementado actividades fuera de los roles tradicionales que les corresponde realizar y que en la mayor parte de casos son hombres del concejo municipal quienes las realizan.

Estas acciones fueron identificadas, socializadas y reconocidas por las mismas mujeres municipalistas durante los talleres regionales de capacitación y presentadas como parte de sus logros durante el Encuentro Nacional de Mujeres Municipalistas recién pasado (informe adjunto anexo 2)



En esta etapa se considera sumamente valioso que las acciones que hasta el momento se han desarrollado por parte del contrato 4 vía la consultoría y de otros contratos como el 7, han permitido que las socias pero sobre todo las integrantes de la junta directiva inicien un nivel de apropiación de dicho proceso.

#### **D.ESPACIO DE COORDINACIÓN CON ANAM Y AGAAI.**

El inicio de un espacio de coordinación con ANAM y AGAAI es identificada como una acción de los ejes estratégicos del Plan de Incidencia producto de esta consultoría, en ese sentido reconocer la importancia y necesidad de que ASMUGOM desarrolle de manera conjunta con estas asociaciones espacios de coordinación que le permitan identificar vínculos concretos de trabajo y acciones conjunta.

Este proceso se dio a partir del periodo electoral y de manera coyuntural el que cual ASMUGOM inició un proceso de coordinación con estas asociaciones en el marco del proyecto denominado "Incidencia Municipalista Elecciones 2007 "impulsado por Acción Ciudadana, proyecto en el que se planteó que dentro de las agendas de los Partidos Políticos específicamente las de los candidatos a diputados se incluya el tema municipalista, para lo que se organizaron una serie de foros a nivel central. Esto permitió que se realizaran varias reuniones de coordinación y trabajo en las que las representantas de ASMUGOM hicieran planteamientos de la importancia de retomar los temas de las mujeres en dichas agendas. En este espacio participaron algunas miembros de la junta directiva de ASMUGOM y la secretaria ejecutiva de la misma de manera directa.

Se considera importante que se aproveche este espacio de acercamiento como el inicio de un proceso en el que ASMUGOM establezca un proceso de coordinación más sustantivo y sostenido con ANAM y AGAAI, que permita concretar una de las acciones del plan de incidencia que es el establecimiento de una agenda de coordinación entre las tres asociaciones (ANAM, AGAII y ASMUGOM).

### **9. RESULTADO OBTENIDOS DURANTE EL PROCESO DE FORTALECIMIENTO ORGANIZATIVO DE ASMUGOM.**

#### **• Principales Hallazgos Identificados.**

Al inicio del proceso de fortalecimiento de ASMUGOM, se evidenció que la asociación se encontraba con un nivel debilidad organizativa y falta de recursos, lo que provocó que se iniciara una etapa de definición y priorización de sus acciones, lo que se convirtió en una oportunidad y al mismo tiempo en un reto bastante propicio para la puesta en marcha de la consultoría. En esa primera parte del proceso se identificó la necesidad de empoderar a las integrantes de la junta como las principales actoras de dicho e impulsoras de dicho proceso.

Por otro lado se identificó en las socias activas y en algunas de las integrantes de la junta directiva de las 6 regiones país visitadas durante la gira para el desarrollo de las



acciones de la consultoría, un alto grado de interés por asumir su papel, así como de conocimiento de su contexto y sobre todo de reconocimiento y manejo de su liderazgo, lo que permitió en buena medida que el desarrollo de las actividades en el terreno fueran realizadas de manera satisfactoria.

Identificar las principales demandas de formación y capacitación que las mujeres manifestaron, ante los grandes vacíos de conocimientos y apoyo técnico que les permitiera un mejor desempeño de su gestión municipal. Mismas que necesitaban cubrir no solo de las mujeres municipalistas, si no que además las mujeres lideresas políticas que se postularon como candidatas a puestos de elección popular y de las técnicas y funcionarias de las oficinas municipales de la mujer.

La necesidad e importancia de iniciar un proceso de coordinación entre los contratos 4, 7 y 10 del Programa Municipios Democráticos, para desarrollar acciones y resultados como parte de su PTG que correspondían de manera directa mecanismos de fortalecimiento a ASMUGOM.

- **Análisis de los Resultados Obtenidos.**

Durante el proceso de ejecución de la consultoría se identificaron y lograron los siguientes resultados:

Empoderamiento de las miembros de la junta directiva de ASMUGOM sobre su función y responsabilidad de lo que implica su participación dentro de la misma y de las acciones y el compromiso que les corresponde asumir para lograr procesos de incidencia y sostenibilidad de la asociación a largo plazo a nivel municipal, regional y nacional. Y un alto grado de apertura y disponibilidad de parte de la junta directiva de ASMUGOM en cuanto a sumir y entender las propuestas y planteamientos que desde la consultoría se han desarrollado, a partir de reconocer lo valioso del aporte de la asistencia técnica de cara a su proceso de fortalecimiento organizacional.

Lograr en las socias, junta directiva y coordinadoras regionales de ASMUGOM un proceso inicial de sensibilización en cuanto a la conciencia de género y de la importancia de visualizar desde esta perspectiva las acciones que desarrollan y ha desarrollado desde su gestión municipal. Lo que implicaría reflejar una atención diferenciada y específica desde las mujeres como políticas.

Haber iniciado la ejecución de la primera fase del plan de capacitación de ASMUGOM, proceso que le dio herramientas, conocimiento e insumos importantes a las socias y otras líderes políticas a nivel nacional para su gestión municipal actual y futura. Que las mujeres municipalistas, políticas de diversas ideologías partidarias, étnicas y geográficas hayan compartido las lecciones aprendidas y la identificación de los principales desafíos de cara a su incidencia política, no solo municipal si no sobre todo individual y colectiva.

Se logró un nivel de empoderamiento de la participación de las mujeres en la política, a partir de reconocer lo importante que para ellas y para otras mujeres es postularse a un puesto de elección popular. Lo que les permitió que como mujeres se vieran fuertes y más conscientes de su participación política y no solo como apéndices en los partidos



políticos, es decir que hayan asumido desde ellas mismas su participación política como un compromiso desde su ser mujer y sin contradicciones.

Fortalecimiento propio de ASMUGOM, como asociación con un nivel de autonomía, genera confianza y apoya al fortalecimiento de los liderazgos como mujeres y capaz de acompañar su gestión local y como un referente organizativo e institucionalizado para este fin.

Identificar la necesidad e importancia de ir promoviendo liderazgos nuevos y jóvenes para copar espacios en la gestión municipal, como referente no solo para ellas si no que además para otras mujeres en el municipio y el país. Asimismo que se haya identificado la importancia de hacer alianzas estratégicas entre políticas y funcionarias para hacer negociaciones para provocar la apertura de las OMM en las municipalidades y además de empezar iniciativas conjuntas con otras organizaciones de sociedad civil y públicas. Proceso que implica sobre todo que se defina e inicie una ruta de trabajo concreta y viable desde lo individual y colectivo entre unas y otras para garantizar que las demandas que se planteen se conviertan en proyectos a desarrollar de manera conjunta y que respondan necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres del municipio.

## **10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

- 10.1. Dar seguimiento a las acciones identificadas en los planes de incidencia y comunicación, pues esto permitiría potenciar los resultados ya alcanzados y avanzar con otras acciones que están previstas en los mismos.
- 10.2. Para fortalecer a la asociación es necesario que la figura de coordinadora regional de ASMUGOM tome un rol importante y un nivel de liderazgo a partir de la definición de acciones concretas que les permitan visualizarse como el vínculo directo y canal de comunicación en la región-
- 10.3. Es necesario que las mujeres municipalistas sean reconocidas por las funcionarias municipales responsables de las OMMs, como autoridades a quienes les corresponde definir y darles líneas estratégicas y políticas para que las primeras sean las que las implemente como técnicas/ operativas. Esto debido a que aún se evidencia en la mayoría de las municipalidades un grado de desconocimiento del papel que las mujeres juegan en las municipalidades, al extremo de que en algunas ni siquiera saben que ellas son parte del Concejo Municipal.
- 10.4. Aprovechar el nivel de conocimiento que las socias de las regiones tienen sobre su contexto y de las principales dificultades que han tenido que enfrentar para el desarrollo de su trabajo, lo que permitirá potenciar a la asociación de insumos importantes de tomar en cuenta para el desarrollo de sus acciones en el terreno.



- 10.5. Como parte del trabajo realizado por la consultaría en el terreno se identifica que es necesario tener una fuerte presencia de la Asociación que vaya más allá de una comunicación, estableciendo responsabilidades, actividades y acciones que permitan que se note esa presencia en los departamentos que conforman la región y que se desarrollen actividades regionales.
- 10.6. Dar seguimiento y las actividades de capacitación que se implementaron en esta primera fase, que se pueda ejecutar el plan como está planteado en la metodología por módulos y de manera separada. A criterio de las que participaron, esto permitirá que se organicen entre ellas y se establezcan vínculos de comunicación y trabajo a partir del desarrollo de talleres en las regionales.
- 10.7. Por su naturaleza se considera que ASMUGOM puede ser una organización con un nivel de sostenibilidad no solo organizacional y política, si no que además pueda llegar a procesos que la conduzcan hacia una institucionalidad, en la medida en que se consolide y fortalezca como tal mediante procesos sostenidos y de incidencia política.
- 10.8. A partir de los resultados que se obtengan del proceso electoral próximo la asociación debe iniciar un proceso de acercamiento a las nuevas mujeres que hayan sido electas en las municipalidades y de aquellas que se reelijan para iniciar con ellas acercamiento para que conozcan de su existencia y se constituyan en socias activas de la misma
- 10.9. Que se fortalezcan las acciones de coordinación entre los contratos 7 y 10 para darle seguimiento a la ejecución del POA de ASMUGOM con roles establecidos y definidos a partir de sus criterios y recursos.

## **11. DIFICULTADES ENCONTRADAS PARA LA EJECUCION DE PROCESO.**

Identificar las principales dificultades encontradas durante el proceso de desarrollo de la consultoría nos permitirán conocer cual ha sido lo que más pesa en este proceso y así convertirlas en fortalezas para mejorar el avances de las acciones de la presente consultaría.

### **7.1. Internas.**

- Proceso burocrático y las constantes intervenciones del Programa que no hace avanzar en las acciones, esto sobre todo para el desarrollo de las actividades de capacitación que en un momento fueron más importante los aspectos logísticos (el tipo de invitaciones, la forma de los programas y diplomas) que lo sustantivo.
- Una débil coordinación departe del contrato 10 que tiene bajo su administración los recursos para el proceso de formación y de ASMUGOM, lo que durante las acciones de capacitación dificultó en alguna medida una mejor realización.



## 7.2. Externas

- La falta de tiempo de las socias de ASMUGOM para atender las actividades programadas por la consultaría.
- El cruce de agendas de otros programas para el desarrollo de las actividades y su preparación con respecto a las socias de ASMUGOM
- La coyuntura electoral que en un momento no permite que se desarrollen las acciones y absorbe el tiempo de las mujeres que actualmente están en campaña electoral.

***"ya basta de que seamos utilizadas por los partidos políticos ahora nosotras estamos decididas a participar, por que pensamos en trabajar por las mujeres de nuestro municipio"***





**- MUNICIPIOS DEMOCRÁTICOS -  
PROGRAMA DESCENTRALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO MUNICIPAL**

ALA/2000/3061 DTA GUA/B7-310/00/0020

Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia -SCEP-

"Unión Europea, por la paz y la cohesión social"



UNIÓN EUROPEA

**PARTICIPACION CIUDADANA Y SOCIAL CON ENFOQUE DE GENERO Y  
JUVENTUD**

**INFORME FINAL**

**“Fortalecimiento Institucional de la Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI) y la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) sobre participación ciudadana y social con enfoque de género y de juventud multicultural”**



**Consultora: Elizabeth Caballero  
Septiembre de 2007**



# INDICE GENERAL

<b>PRESENTACION.....</b>	<b>1</b>
<b>1. OBJETIVOS GENERALES, ESPECIFICOS Y RESULTADOS DEL CONTRATO.....</b>	<b>2</b>
<b>2. OBJETIVOS DE LA CONSULTORIA.....</b>	<b>2</b>
<b>3. CONTEXTO DE LA PROBLEMÁTICA.....</b>	<b>3</b>
<b>4. INSTITUCIONES Y GRUPOS PARTICIPANTES.....</b>	<b>4</b>
<b>5. MARCO ORGANIZACIONAL Y/O INSTITUCIONAL EN QUE SE DESARROLLO LA CONSULTORIA.....</b>	<b>6</b>
<b>6. DESARROLLO DE LA CONSULTORIA:</b>	<b>9</b>
6.1 PLAN DE TRABAJO Y METODOLOGIA .....	<b>11</b>
6.2 ACTIVIDADES REALIZADAS (ANALISIS).....	<b>13</b>
6.3 COORDINACIONES CON LAS INSTANCIAS PARTICIPANTES.....	<b>14</b>
6.4 COORDINACIONES CON OTROS COOPERANTES NACIONALES E INTERNACIONALES.....	
<b>7. ANALISIS INSTITUCIONAL Y/O ORGANIZACIONAL A PARTIR DE LA CONSULTORIA.....</b>	<b>16</b>
<b>8. VALORACIONES CUALITATIVAS (HALLAZGOS).....</b>	<b>17</b>
<b>9. SEGUIMIENTO Y SOSTENIBILIDAD.....</b>	<b>21</b>
<b>10. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>23</b>
<b>ANEXOS:</b>	
<b>1. PRODUCTOS ESPECIFICOS DE LA CONSULTORIA:</b>	
➤ MATRICES DE INFORMACION BASICA DE LOS PACTOS DE SEGURIDAD DE LAS MUJERES EN ALTA VERAPAZ Y BAJA VERAPAZ	
➤ FODA DE PACTOS DE SEGURIDAD INTEGRAL PARA LAS MUJERES	
➤ RECOMENDACIONES A LAS OMM ´S Y A DEMI – SEPREM PARA SEGUIMIENTO DE PACTOS DE SEGURIDAD	
➤ EVALUACION DEL ESTADO DE CUMPLIMIENTO Y CLASIFICACION (ACCIONES ESTRATEGICAS Y PRÁCTICAS) DE LOS PARCTOS POR LA VIDA Y SEGURIDAD DE LAS MUJERES.	
➤ MATRIZ DE ANALISIS DE LA SITUACION DE LAS MUJERES INDIGENAS EN LA REGION Y LA AGENDA ARTICULADA DE LAS MUJERES INDIGENAS	
➤ IDENTIFICACION DE PLANTEAMIENTOS COMUNES ENTRE LA PNPDMG Y LA AGENDA ARTICULADA DE LAS MUJERES INDIGENAS	
➤ FODA OMM ´S	
➤ PROPUESTA DE PLANIFICACION ESTRATEGICA PARA OFICINAS MUNICIPALES DE LA MUJER, OMM	



- **POLITICA INTEGRAL DE LAS MUJERES VERAPACENSES PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO.**

## **2. TERMINOS DE REFERENCIA DE LA CONSULTORIA**

## **3. PLAN DE TRABAJO**

## **4. ACTIVIDADES**

### **4.1. ACTIVIDAD No. 1 "TALLER DE EVALUACION DE LOS PACTOS DE SEGURIDAD DE LAS MUJERES EN ALTA Y BAJA VERAPAZ"**

#### **4.1.1. PLAN DE LA ACTIVIDAD**

#### **4.1.2. INVITACION**

#### **4.1.3. AGENDA**

#### **4.1.4. INFORME DE LA ACTIVIDAD**

#### **4.1.5. PARTICIPANTES**

#### **4.1.6. EVALUACION DE LAS PARTICIPANTES**

#### **4.1.7. FOTOGRAFIAS**

### **4.2. ACTIVIDAD No. 2 "POLITICAS PUBLICAS E INTEGRACION DE LOS CONTENIDOS DE LA AGENDA ARTICULADA DE LAS MUJERES INDIGENAS Y LA PNPDMG"**

#### **4.2.1. PLAN DE LA ACTIVIDAD**

#### **4.2.2. INVITACION**

#### **4.2.3. AGENDA**

#### **4.2.4. INFORME DE LA ACTIVIDAD**

#### **4.2.5. PARTICIPANTES**

#### **4.2.6. EVALUACION DE LAS PARTICIPANTES**

#### **4.2.7. FOTOGRAFIAS**

### **4.3. ACTIVIDAD No. 3 "PLANIFICACION ESTRATEGICA DE LAS OMMS Y POLITICA REGIONAL PARA LA EQUIDAD"**

#### **4.3.1. PLAN DE LA ACTIVIDAD**

#### **4.3.2. INVITACION**

#### **4.3.3. AGENDA**

#### **4.3.4. INFORME DE LA ACTIVIDAD**

#### **4.3.5. PARTICIPANTES**

#### **4.3.6. EVALUACION DE LAS PARTICIPANTES**

#### **4.3.7. FOTOGRAFIAS**

## **5. OTROS INFORMES Y MEMORIAS DE REUNIONES.**



## **PRESENTACION:**

El presente documento pretende sintetizar y analizar a manera de informe final el proceso que se llevó a cabo en el marco de la consultoría de **Fortalecimiento Institucional de la Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI) y la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) sobre participación ciudadana y social con enfoque de género y de juventud**". Aquí no se presentan productos específicos, sino un análisis del proceso, los resultados están incorporados en los anexos y en los informes detallados por actividad, se pretende con este informe no solamente cumplir como requisito de los términos de referencia sino tratar de dar una imagen de lo que represento este proceso y su importancia en la región.

En principio se hace un marco del origen de la consultoría y un análisis de la situación de las instituciones antes de la consultoría, en seguida un análisis de lo que fue la ejecución de las actividades específicas y los resultados de las mismas, se hace a su vez un análisis de las relaciones y coordinaciones que se establecieron para alcanzar los objetivos de la consultoría y finalmente se identifican tres elementos que representan la esencia del documento y el objetivo del informe: el análisis de los resultados y hallazgos, el seguimiento de la consultaría y los recomendaciones finales.

Es importante mencionar que un elemento clave para el éxito de esta consultoría lo representa sin duda la capacidad, la apertura y sobre todo el compromiso de ambas representantes o delegadas regionales tanto de la SEPREM como de la DEMI. Ana Victoria Maldonado y Ana Rutilia Ical respectivamente son dos mujeres que no solo tienen la representación institucional sino que cuentan con un liderazgo fuerte y con mucha autoridad que se lo han ganado por derecho propio, en general las lideresas de las comunidades y los municipios las reconocen así, además su capacidad, experiencia y formación las hicieron claves para lograr productos específicos y sin duda también para garantizar la continuidad de las mismas.

El dialogo abierto y franco que se abrió entre las representantes de las instituciones beneficiarias y la consultora y sobre todo la capacidad de flexibilidad a la hora de la ejecución de las distintas actividades permitió la obtención de los mejores resultados del proceso. Sin embargo hubo también algunos contratiempos generados por el momento político y otros como la inundación que sufrió Cobán el 14 de agosto que nos obligo a cancelar actividades y que nos limitó en tiempo para hacer la presentación de resultados y el cierre público de la consultoría, pero esa es ahora una tarea de continuidad que ya se han planteado realizar con el apoyo de otros programas y si es posible del propio Programa de Municipios Democráticos y del Contrato de Participación Ciudadana y Social con Enfoque de Género y Juventud.



## **1. OBJETIVOS GENERALES, ESPECIFICOS Y RESULTADOS DEL CONTRATO**

Los objetivos del Contrato Participación Ciudadana y Social con Enfoque de género y juventud con relación a la consultoría: **“Fortalecimiento Institucional de la Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI) y la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) sobre participación ciudadana y social con enfoque de género y de juventud multicultural”** tienen su base en el Plan Operativo General del Programa de Municipios Democráticos “Programa Descentralización y Fortalecimiento Municipal” con referencia directa en el resultado No.5 el cual establece que: **“Se han mejorado y establecido mecanismos institucionalizados de participación ciudadana y social en el ciclo de políticas públicas territoriales, desde los gobiernos municipales y otros instrumentos de gestión territorial”**. Con relación al Pliego de Condiciones sobre el Concurso Contrato Operativo No. 4 la consultoría se relaciona directamente al **resultado No. 2 que establece: “Las mujeres y los jóvenes han logrado establecer espacios propios en la planificación y en la gestión municipal e intermunicipal que aseguren observancia en la aplicación del enfoque de género y de juventud en las políticas municipales y en los planes estratégicos territoriales para el desarrollo local** (actividades bajo los contratos 1,5,6,7 y 8) Y como actividad principal: **“Fortalecer a las mancomunidades a la SEPREM a la DEMI y a la ASMUGOM, para que estén en condiciones de impulsar el enfoque de género en el proceso de descentralización y fortalecimiento municipal, de adaptar políticas existentes para la mujer en este proceso en particular la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas y el Plan de Equidad de Oportunidades”** Pág. 18 y19.

## **2. OBJETIVOS DE LA CONSULTORIA:**

Esta información y referencia llevó a definir la consultoría con el siguiente objetivo: **“Apoyar la ejecución del Plan de Trabajo del Contrato No. 4 para fortalecer institucionalmente a la DEMI y a la SEPREM. Su principal contribución es impulsar e implementar las actividades que promueven la participación ciudadana y social de mujeres y jóvenes con enfoque de género y multicultural del Contrato”** Y como resultado final: **“La DEMI y la SEPREM con mayor incidencia a nivel municipal. Espacios de Coordinación establecidos entre ASMUGOM, DEMI, SEPREM, ANAM y AGAAI.**

Estas dos últimas referencias tienen su base en las disposiciones técnicas y administrativas de los Términos de Referencia de la experta de corta duración los cuales fueron consensuados y aprobados entre el Contrato Operativo No. 4, la DEMI y SEPREM central.



### 3. CONTEXTO DE LA PROBLEMÁTICA:

La disputa por los espacios de participación de las mujeres en la toma de decisiones en las distintas sociedades y niveles es inherente a la lucha contra la discriminación de género que tiene sus orígenes históricas en la lucha de las mujeres por el derecho al voto que recientemente a mediados del siglo pasado tuvo sus resultados y que a partir de los cuales las mujeres hemos avanzado en los distintos ámbitos de participación, sin embargo es importante destacar que esto no ha sido fácil, todavía existen muchas limitaciones de carácter social, cultural, económico, político y legal que obstaculizan el pleno desarrollo de la participación de las mujeres, en igualdad de condiciones, en la toma de decisiones.

En Guatemala luego de la firma de Los Acuerdos de Paz, los avances en materia de participación de las mujeres han sido importantes considerados como uno de los componentes de la paz con mejores resultados y con mayores expectativas de sostenibilidad, en tanto se que se generaron condiciones legales y de apertura política para la organización y participación de las mujeres. No obstante todos estos espacios que se abrieron siguen mostrándose bajos niveles de participación de las mujeres a distintas iniciativas o espacios, por ejemplo, a propósito del proceso electoral de 2007 en su informe sobre la participación femenina en las candidaturas de elecciones generales 2007, la OEA señala que de un total de 29,821 candidaturas solo el 12.6% son mujeres y aunque esto represento un avance con relación a las elecciones del 2003 (9.5%) esto no se traduce directamente a puestos electos, pues muchas de las casillas ocupadas por las mujeres son las ultimas posiciones que difícilmente llegaran a ser electas.

Otro problema identificado es la vulnerabilidad de los espacios ocupados por mujeres a las manipulaciones políticas de que pueden ser objeto, en ese sentido es muy frecuente encontrar que existen espacios para mujeres ocupados por mujeres, pero no necesariamente de quienes representen el sentir y las demandas de las otras mujeres, se convierten entonces en espacios ocupados que tienen como tarea fundamental representar los intereses del poder que las impone y que generalmente se traduce en gestiones de tipo político-electoral a favor de una persona o grupo con intereses políticos concretos. Bajo esta situación encontraremos varios ejemplos dentro de las coordinadoras de las OMM's.

Por otro lado, existen debilidades de las propias actoras no solo para mantenerse en estos espacios, sino especialmente para hacerlos efectivos y obtener resultados mejores en beneficio de las mujeres. Aunque es común que encontremos experiencias exitosas de participación, pero veremos también que estas son posibles única y exclusivamente por la voluntad política existente de quienes están ubicados en espacios de poder y por ende en la toma de decisiones y que en su mayoría siguen siendo hombres, por lo tanto estas experiencias



exitosas tienen como característica que son muy escasas y muy vulnerables a los periodo de cambios políticos y en gran medida a las voluntades individuales.

También es muy frecuente encontrar numerosas iniciativas que dicen trabajar por las mujeres, tanto nacionales como internacionales a favor de las mujeres, pero ubicándolas en su papel tradicional relacionadas con la familia, es decir al servicio de los y las demás que la rodean y no como sujetas con derechos propios y/o como víctimas principal de la violencia intrafamiliar. Sin embargo, hay otros aspectos en el ámbito de desarrollo que tienen un gran potencial en cuanto a las acciones de interés estratégico para las mujeres en los que las guatemaltecas indígenas y no indígenas no han protagonizado aun.

Esta consultoría se plantea entonces como una iniciativa del Programa Municipios Democráticos, a través del Contrato de Participación Ciudadana y Social con Enfoque de Género y Juventud justamente para fortalecer a través de la DEMI y la SEPREM la institucionalidad de las mujeres que existe en la región de Alta y Baja Verapaz. Para lo cual en el Plan de Trabajo se plantea el siguiente objetivo general: Estrategia de incidencia sostenible y efectiva que permita articular y elaborar políticas públicas locales en favor de las mujeres indígenas y no indígenas en la región de Alta y Baja Verapaz. La expresión institucional a nivel de los municipios lo representan las Oficinas Municipales de la Mujer, instancias que aun no existen en todos los municipios y que no tienen una base legal expresamente definida, pero que ha representado hasta el momento una única forma de expresión institucional de las mujeres en esto que se esta construyendo como proceso de descentralización y Construcción de las municipalidades como verdaderos gobiernos locales.

#### 4. INSTITUCIONES Y GRUPOS PARTICIPANTES:

Las instituciones principales de esta consultoría son **La Defensoría de la Mujer Indígena, DEMI y la Secretaría Presidencial de la Mujer SEPREM** de la regional en Alta y Baja Verapaz. En otro nivel participaron las **Oficinas Municipales de la Mujer de los dos departamentos y de aquellos que firmaron Pactos de Seguridad de las Mujeres, iniciativa promovida por la SEPREM.**

<b>Oficinas Municipales de la Mujer OMM's</b>	<b>Pactos de Seguridad de las Mujeres</b>
<b>Alta Verapaz:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tactic</li> <li>• Tucuru</li> <li>• Cobán (POA)</li> <li>• Fray Bartolomé de las Casas</li> </ul>	<b>Alta Verapaz:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tactic</li> <li>• Tucuru</li> <li>• San Cristóbal</li> </ul>
<b>Baja Verapaz:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Purulhá</li> <li>• Rabinal</li> <li>• San Jerónimo</li> </ul>	<b>Baja Verapaz:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Purulhá</li> <li>• Rabinal (Alcalde)</li> <li>• San Miguel Chicaj</li> </ul>
San Juan Chamelco Chisec	



Durante la ejecución de la consultoría se sumaron otras organizaciones como miembros de la Comisión Departamental de la Mujer de Alta Verapaz y organizaciones de mujeres indígenas y no indígenas así como representantes de otras iniciativas de cooperación nacional e internacional, especialmente de otros programas de la Unión Europea como son Programa Lucha contra la exclusión de las mujeres y TINAMIT. Esto fue posible por la coordinación que existe a través de la Comisión Departamental de la Mujer que aglutina en alguna medida las diferentes iniciativas de cooperación en donde se expusieron los diferentes objetivos de cada iniciativa y se establecieron las coincidencias y las coordinaciones respectivas.

### CUADRO DE ORGANIZACIONES PARTICIPANTES POR EVENTO

5 de Junio Evaluación de los Pactos de Seguridad			11 y 12 de julio Agenda Articulada y PNPDMG			28 Y 29 de agosto Planificación Estratégica de las OMM's.		
OMM's	Org. de mujeres	Otras instituciones	OMM's	Org. de mujeres	Otros programas	OMM's	Org. de mujeres	Otros programas
- Fray Bartolomé - Tukurú - Purulhá - Tactic - Cobán	- FNM-FEG - CODEDE - org. de mujeres - Nukem	- PMD-Reg.V - PDH - ASMUGOM - DEMI - SEPREM - Manpoqomchi	- San Cristóbal - San Juan -Chamelco - San Jerónimo -Tukurú - Fray Bartolomé - Chahál - Purulhá	- Comité mujeres - Asoc. Promot. de salud - Xna Ixim - CODEDE - org. de mujeres Nukem - Comité de mujeres - Carcha -FNM -Asoc. Civil - FNM-FEG	-Educación -Ixqape -Red de - Mujeres BV -SEPAZ-BV -ASMUGOM -PMD -INCIDE-Fray -DEMI -SEPREM -TINAMIT -PLCE	- San Cristóbal -Tukurú -San Juan Chamelco -Cobán -Fray Bartolomé -Purulhá	-Nukem -FNM -FNM-FEG -CODEDEAV -Org. de mujeres -Sociedad civil chamelco	-Educación -PMD -TINAMIT -PLCE -DEMI -SEPREM -INCIDE

Aunque de Baja Verapaz se invitaron a todas las actividades a los municipios identificados, lo cierto es que solo el municipio de Purulhá participó de manera permanente, y el resto de municipios de Baja Verapaz fueron muy intermitente en su participación. En cuanto al departamento de Alta Verapaz los municipios mas permanentes en su participación fueron: Tukurú, Fray Bartolomé de las Casas y San Cristóbal; Tactic participó en dos de tres actividades pero a nivel de representación no por la presencia directa de la coordinadora de la OMM.

El evento de mayor asistencia fue el realizado el 11 y 12 de julio en el que se realizo un ejercicio comparativo y complementario entre la PNPDMG y la Agenda Articulada de las Mujeres Indígenas, en este evento participaron además de las instituciones principales de la auditoria algunas representantes de organizaciones de mujeres especialmente indígenas quienes participaron activamente en especial para definir las prioridades de las mujeres indígenas.



Es importante destacar que un factor que afecto mucho la presencia y constancia de las participantes en este proceso fue el evento electoral que absorbió de manera importante el tiempo de algunas personas que resultaban clave para este ejercicio.

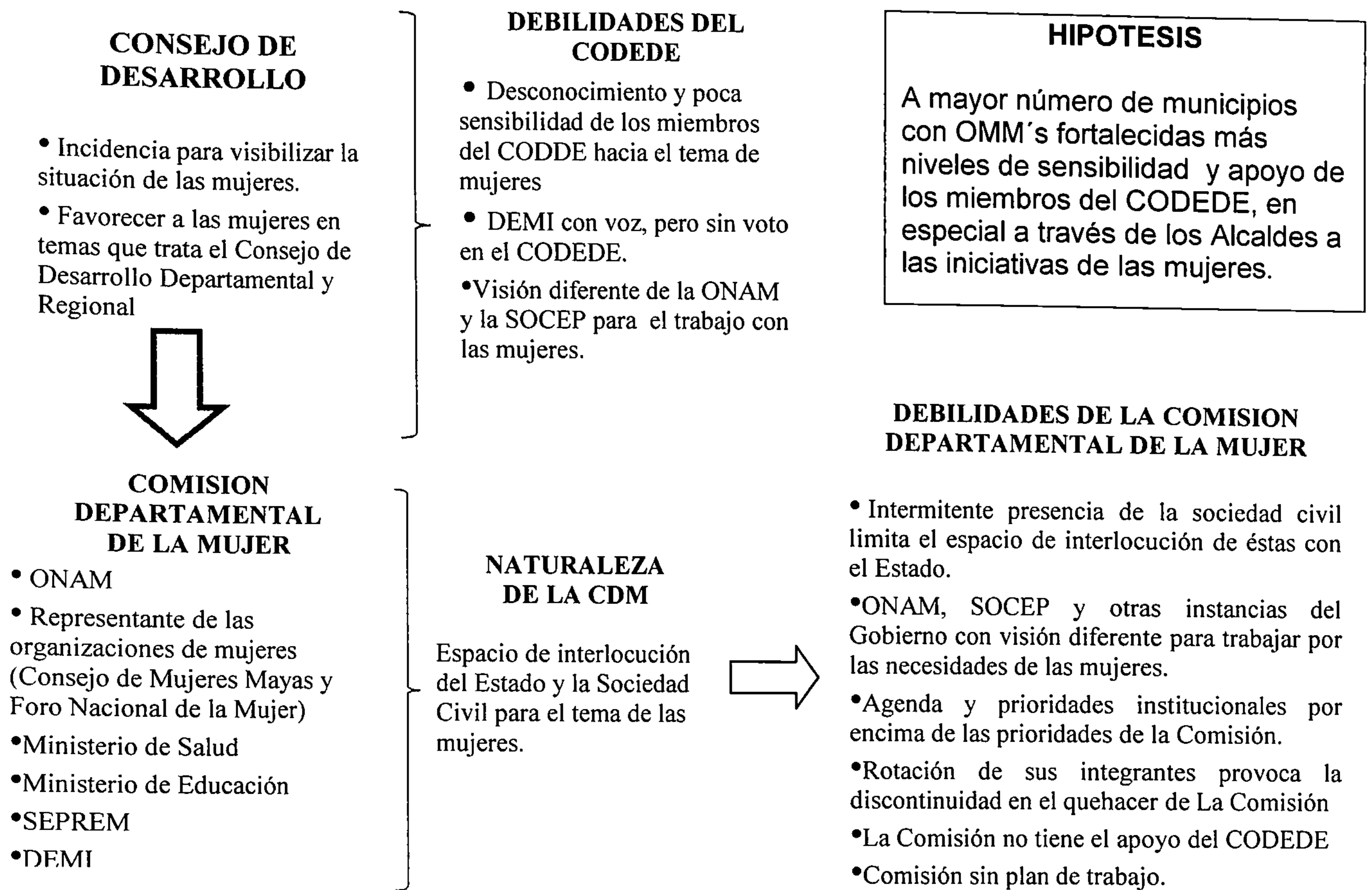
Sin embargo en términos generales la convocatoria se considera buena y uno de los logros importantes de ésta es que muchas participantes permanecieron y dieron seguimiento al proceso por lo que facilitó la obtención de los resultados esperados.

## **5. MARCO ORGANIZACIONAL Y/O INSTITUCIONAL EN QUE SE DESARROLLA LA CONSULTORIA:**

Desde el inicio de la consultoría se elaboró un análisis de la situación institucional de la DEMI y la SEPREM con la participación de las delegadas regionales de ambas instituciones, el cual fue diseñado para obtener una visualización gráfica del contexto institucional en tres sentidos: primero a manera de diagnóstico identificando los espacios en los que convergen ambas instancias especialmente en los temas de participación ciudadana de las mujeres, el segundo visualizando cuáles de estos espacios cuentan con apoyo nacional y/o internacional y por cuales instancias. Y finalmente cómo ésta consultoría se inserta y en que espacios fortalece la institucionalidad de ambas instancias.

La metodología incluyó visualizar algunas fortalezas y debilidades de los espacios en los que la DEMI y SEPREM participan conjuntamente, analizados tratando de identificar a su vez qué aspectos favorecen o limitan el ejercicio de incidencia de las mujeres. Es importante señalar, sin embargo, que este análisis tuvo como objetivo situar en el contexto regional la contribución del Programa de Municipios Democráticos a través del Contrato de Participación Ciudadana y Social con Enfoque de Género y juventud, por ende los resultados de diagnóstico no son profundos ni muy terminados en su análisis, pero si nos proporcionaron un marco situacional de la institucionalidad en que se desarrolló la consultoría.





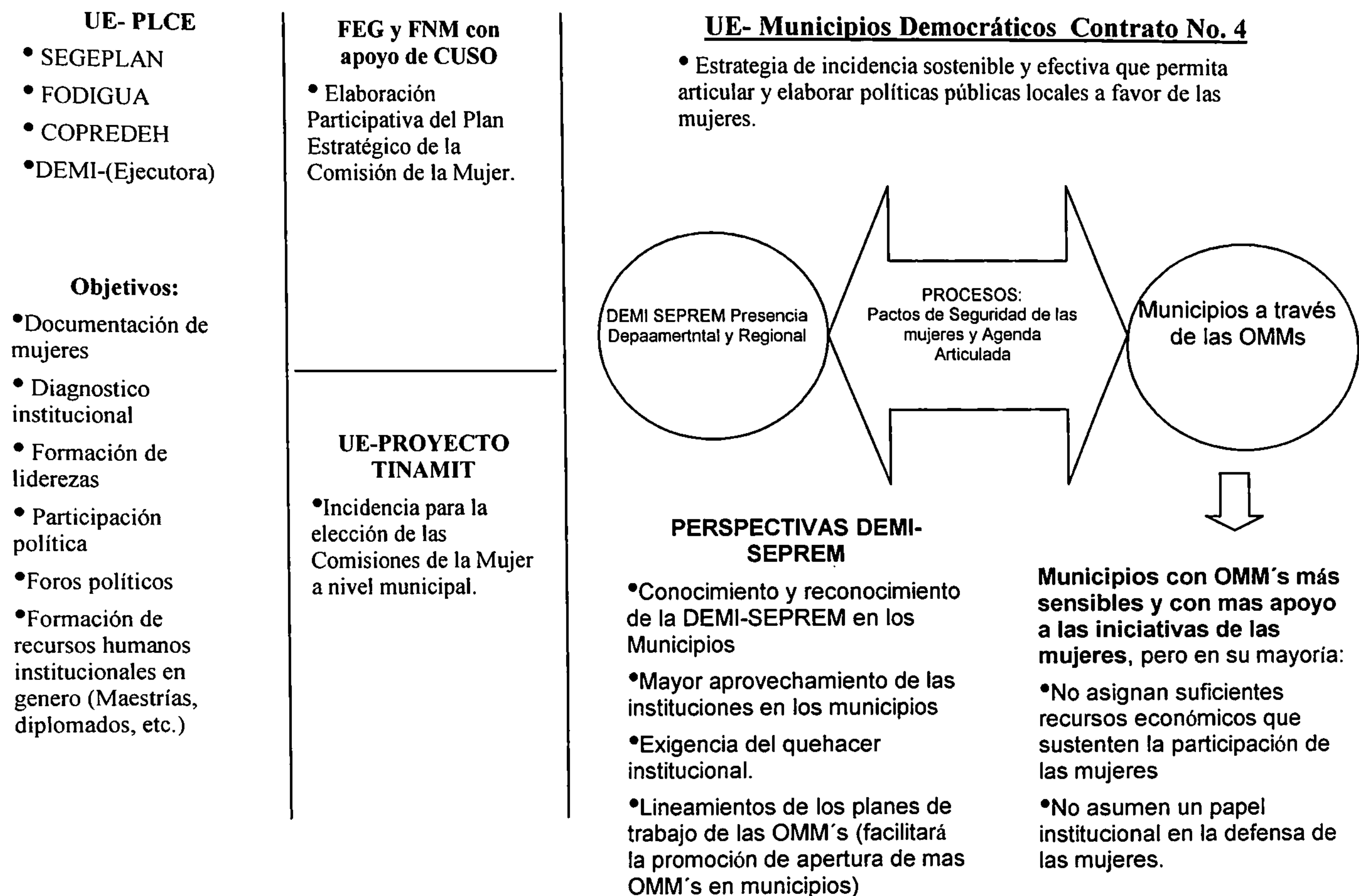
En este primer esquema podemos observar que en el tema de participación ciudadana la DEMI y la SEPREM convergen principalmente en el espacio del Consejo de Desarrollo y en especial en la Comisión Departamental de la Mujer. En ambos casos los objetivos de participación de estas instancias son la visualización de los problemas del Departamento desde la perspectiva de las mujeres y la incidencia de éstas para lograr la aprobación de propuestas que favorezcan a las mujeres. También tienen muy claro los objetivos y espacios de interlocución de la sociedad civil y el Estado para la elaboración de políticas públicas a nivel departamental y regional.

Como vemos en el gráfico hay una serie de limitaciones tanto en el Consejo de Desarrollo como en la Comisión Departamental de la Mujer que hace más difícil que la DEMI y la SEPREM logren sus objetivos de participación es decir, en general las condiciones actuales en estas instancias hacen más difícil la incidencia para lograr iniciativas que estén dirigidas a cambiar la situación de las mujeres. Sin embargo, también se identificó que hay un elemento importante que puede ser clave en el cambio de correlación de fuerzas para la incidencia de las mujeres y es la existencia de las Oficinas Municipales de la Mujer, la experiencia de las



representantes de DEMI-SEPREM les hace concluir que en los Municipios en las que existen OMM's los alcaldes son generalmente mas sensibles y accesibles a las propuestas de las mujeres y como estos tienen voz y voto en el Consejo son un elemento de peso que puede dar fuerza a las iniciativas de incidencia. Sin embargo la DEMI-SEPREM están de acuerdo también en que aun necesitan ser más reconocidas en este nivel municipal y además identifican que es necesario hacer más esfuerzos por lograr la creación de más OMM's en la región.

## DEMI SEPREM APOYOS RECIBIDOS



Este esquema nos muestra por un lado que en el tema fortalecimiento de la participación ciudadana de las mujeres, aparte de apoyo impulsado de Municipios Democráticos, existen básicamente otros tres espacios importantes de contribución, dos de ellos facilitados por fondos de la Unión Europea a través de los programas de Lucha contra las Exclusiones y el otro por TINAMIT, también existe un apoyo del CUSO y SEPAZ que ejecuta la FEG y el FNM que específicamente está trabajando por el fortalecimiento de la Comisión Departamental de la Mujer.

En el marco del Programa de Municipios Democráticos a través del Contrato 4 se identifican dos grandes instancias: la DEMI-SEPREM con un espacio de acción a nivel departamental y regional y las Oficinas Municipales de la Mujer con un accionar desde el nivel municipal. A estas dos grandes instancias las enlaza dos procesos fundamentales: Los Pactos de Seguridad de las Mujeres y la



Agenda Articulada de las Mujeres Indígenas, pero este vínculo no ha sido lo suficientemente sólido que les permita unificar y fortalecer los esfuerzos para lograr mejores resultados en materia de incidencia. Es en este espacio en el que la presente propuesta pretende fortalecer este vínculo e identificar acciones que permita mejorar este nivel de interlocución primero interinstitucional y segundo entre niveles de acción, es decir entre el nivel departamental y municipal.

## **6. DESARROLLO DE LA CONSULTORIA:**

### **6.1. PLAN DE TRABAJO Y METODOLOGIA**

El desarrollo de la consultoría en general tuvo como base la participación directa de las actoras, desde la misma elaboración del Plan de trabajo y la concepción de las acciones y objetivos planteados tiene como base esta concepción metodológica, pero también filosófica en tanto que se parte de respetar y partir del conocimiento que las participantes tienen de su propia realidad y en especial sobre sus expectativas a futuro y no considerarlas entonces beneficiarias de algo sino como participantes reales de su propio proceso de fortalecimiento, en este caso la consultora pasa a ser facilitadora pero especialmente orientadora y sistematizada de ideas, experiencias y aportes obtenidos.

Aunque esta metodología y filosofía resulta ideal en términos teóricos para la obtención de resultados y sobre todo para la apropiación de los mismos, puesto que se reconocen a las participantes como las principales aportadoras de los contenidos generados, es importante señalar, sin embargo que no fue fácil el manejo de grupos bajo estos proceso no solamente para la facilitadora sino para las participantes mismas quienes obviamente se sienten mucho mas cómodas si se las trata como en una capacitación en donde tienen un papel esencialmente pasivo, únicamente como receptoras y no como generadoras de productos, de ideas y procesos. En seguida algunas apreciaciones de las participantes respecto a la metodología al responder a la pregunta de ¿Qué es lo que más valora de lo que aprendió y cómo lo aplicará en el desempeño de su actividad?

- La metodología fue adecuada, comprensible y con orientación al trabajo
- Los temas que dieron a conocer, poniéndolo en práctica.
- La metodología que se utilizó ya que fue participativa
- El ejercicio de trabajo grupal, porque solo así se conoce la realidad de las mujeres en las comunidades, espero que se tomen muy en cuenta y no solo despertar expectativas.
- La participación de las mujeres. Involucrando a otras en la participación integral.
- Lo que comparten las coordinadoras OMM y las otras participantes.
- La metodología utilizada
- La participación de las mujeres en reuniones y charlas
- Qué pasos seguir para elaborar un FODA, el saber como se hace un plan estratégico y como seguir adelante.



- El material y el compartimiento de experiencias
- La claridad del manejo de la temática, fortaleciendo conocimientos y aclarando algunas dificultades.
- La Metodología
- El compartir con las compañeras y nuestros conocimientos para aplicarlo en la vida diaria
- Intercambio de experiencias, aportar mis conocimientos en los espacios que se presente.

En otros aspectos también importantes a tomar en cuenta las participantes encontraron algunas otras dificultades al solicitarles que respondieran a la pregunta Qué mejoraría en las capacitaciones?, ellas respondieron de la siguiente manera:

- Dinamismo, motivación
- Respetar los horarios
- Que no sea tan recargado
- Metodologías participativas
- Más tiempo
- Mas dinámico e invitar mas instituciones
- Que hablen Q´eqchi y que las palabras no sean tan difíciles
- Insto como facilitadora solicitar mas apoyo a instituciones
- Hablar en los dos idiomas Dinámico y mas leyes para participación
- Dinámico y mas leyes para participación
- Mayor tiempo para este tema para llegar a lo concreto

En este sentido, intervinieron también otros factores como: el escaso tiempo con el que cuentan las participantes, puesto que no solamente están a la expectativa de esta consultoría sino que son convocadas para otras iniciativas y además la atención que tienen que dar a su trabajo propio, por otro lado los escasos recursos con que la consultoría contó para esta actividad, forzó que de alguna manera se integraran otras iniciativas que en términos de esfuerzos de coordinación fue bueno como resultado, pero metodológicamente hablando complicó el proceso puesto que el tiempo y las metodologías tuvieron que contemplar obviamente los resultados y objetivos esperados de las otras instancias participantes, por lo que hubo que ajustar los tiempos, las metodologías y los resultados esperados. Y aunque en términos generales las metodologías fueron aceptadas y se obtuvieron los resultados esperados, hubo también señalamientos en cuanto a lo intenso de las jornadas de trabajo. Sin embargo, al revisar las evaluaciones de las participantes logramos observar un nivel de aceptación y satisfacción con los resultados obtenidos y en especial destacan la capacidad de control y conducción del grupo en la aplicación de la metodología.



## 6.2. ACTIVIDADES REALIZADAS (ANALISIS)

Las actividades realizadas durante la consultoría fueron 3 en total planificadas de acuerdo a los objetivos del plan de trabajo, pero también en base a las readecuaciones que en el proceso de ejecución se fueron realizando, por supuesto en base a los acuerdos tomados en el grupo de trabajo que se estableció con la DEMI, la SEPREM y la Consultora y el resto de instituciones con quienes se estableció coordinación. Aunque originalmente el plan de trabajo contemplaba la realización de 5 convocatorias de un día, podemos concluir que pese a que solo hubo planificadas y ejecutadas 3 actividades, podemos hablar de un 100% de cumplimiento en cuanto a tiempo trabajado con las participantes ya que la primera actividad fue de un día, pero las dos siguientes fueron cada una de dos jornadas, en total obtuvimos la suma de 3 actividades con un total de 5 jornadas de trabajo.

Las tres actividades fueron planificadas metodológicamente para lograr productos concretos, de aportes específicos provenientes de las experiencias y situación de las mujeres indígenas y no indígenas en los distintos municipios.

Visualizando globalmente las tres actividades éstas no se realizaron de manera aislada o desvinculadas una de las otras, más bien fueron complementarias y nos facilitaron la obtención de dos resultados concretos: el primero fue la **Planificación Estratégica de las OMM's** que permitió definir un FODA y precisar la Visión, Misión, Naturaleza, Estrategias y Funciones de las OMM's. Este marco general facilitará a las OMM's no solo justificar o respaldar coherentemente su propia existencia frente a las nuevas autoridades sino la elaboración de su plan específico. Por otro lado, en el marco de los ejes estratégicos de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas y la Agenda Articulada de las Mujeres Indígenas se logró precisar las necesidades específicas y prioritarias de las Mujeres en la región, elaborando una **"Política Integral de las Mujeres Verapacenses para la Equidad de Género"**. Esta política pretende ser el referente de prioridades en materia de trabajo para las mujeres de cualquier iniciativa de cooperación nacional e internacional en la región.

Como productos específicos obtenidos de cada una de las actividades tenemos los siguientes:

### CUADRO DE IDENTIFICACION DE PRODUCTOS ESPECIFICOS DE CADA UNA DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS

5 de Junio Evaluación de los Pactos de Seguridad	11 y12 de julio Agenda Articulada y PNPDMG	28 Y29 de agosto Planificación Estratégica de las OMM's. y Política Regional de Equidad
<ul style="list-style-type: none"><li>Análisis de las acciones planteadas en los Pactos de Seguridad de las mujeres por municipio y por</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Cuadro de análisis de la situación de las mujeres indígenas la importancia de visualizar sus necesidades</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>FODA de las OMM's</li><li>Visión, Misión y Objetivos Estratégicos de las OMM's</li><li>Revisión de las funciones y</li></ul>



<p>resultado.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• FODA de los Pactos para la evaluación como proceso</li> <li>• Recomendaciones dirigidas a las OMM's y a la SEPREM para el seguimiento de los pactos de seguridad.</li> </ul>	<p>mas específicas, la importancia de la Agenda Articulada y las principales necesidades de las mujeres indígenas en la región.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ejercicio de integración de la PNPDMG y la Agenda Articulada de las mujeres</li> <li>• Propuestas de seguimiento al proceso de actualización de la PNPDMG.</li> </ul>	<p>estrategias de las OMM's.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis del marco de relaciones institucionales de la OMM con otras instancias a nivel del Municipio y departamental-regional.</li> <li>• Complementación de la Política Regional de las mujeres para la Equidad.</li> <li>• Recomendaciones para la relación entre las OMM's, las comisiones departamentales de la Mujer y la DEMI-SEPREM.</li> </ul>
---	--	---

Estos fueron los productos que en cada una de las actividades se obtuvieron, pero en las jornadas también hubo presentaciones para situar la temática a tratar en cada evento y homogenizar el nivel de información de las participantes y que de alguna manera se queda como resultado aunque no sea del todo tangibles, pero que se quedan como información para las participantes.

### CUADRO DE TEMAS PRESENTADOS EN CADA UNA DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS

<p style="text-align: center;"><b>5 de Junio</b> Evaluación de los Pactos de Seguridad</p>	<p style="text-align: center;"><b>11 y12 de julio</b> Agenda Articulada y PNPDMG</p>	<p style="text-align: center;"><b>28 Y29 de agosto</b> Planificación Estratégica de las OMM's. y Política Regional de Equidad</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación del origen y objetivos de los Pactos de Seguridad Integral de las Mujeres, realizado por la SEPREM.</li> <li>• Presentación de las Matrices de los pactos que permite identificar las estrategias y actividades planteadas por municipio y departamento</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación de la Agenda Articulada de las Mujeres Indígenas</li> <li>• Desarrollo del tema de Políticas Públicas y Descentralización.</li> <li>• Presentación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas, los resultados de su evaluación y el proceso de actualización que impulsará la SEPREM. Esta presentación fue realizada por SEPREM nacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación de "El Municipio como verdadero gobierno local y la participación de las mujeres"</li> <li>• Qué es la Planificación Estratégica.</li> </ul>

En general las actividades de la consultoría facilitaron la obtención de información de las participantes, pero al mismo tiempo representaron un proceso de aprendizaje de estas, tanto en aspectos teóricos como metodológicos, así como un espacio de encuentro para las participantes, por ejemplo en la última actividad las representantes de OMM's se organizaron para realizar un encuentro de OMM's tanto de Alta como Baja Verapaz. Por otro lado, se facilitó el acercamiento entre las OMM's, la DEMI, SEPREM y representantes de la Comisión Departamental de la Mujer de Alta Verapaz.

En otros aspectos, tenemos que señalar que entre algunas dificultades que limitaron sobre todo en aprovechamiento del tiempo fue que en cada una de las actividades sin excepción no se logró iniciar antes de las 10:00 de la mañana, pese a que se convocaba para las 8:00, pero en general la impuntualidad es un tema que es importante considerar en futuras actividades puesto que es una



práctica muy arraigada y que afecta en tanto que reduce considerablemente el tiempo efectivo de trabajo que se tiene con las participantes, puesto que tampoco se puede finalizar la jornada muy tarde en tanto que se tiene que garantizar un retorno seguro de las participantes.

Considerando que no se trata de una impuntualidad voluntaria sino que es generada primero por las distancias de algunos lugares, luego por las tareas de las mujeres en sus propios hogares que se ven obligadas a realizar antes de salir a una jornada de trabajo, por otro lado además muchas participantes eran de otras organizaciones y generalmente antes de la actividad pasan a revisar o hacer algunas tareas urgentes. En este sentido, la alternativa que encontramos fue la organización de las jornadas en dos días esto nos permitió ampliar el margen de tiempo de trabajo con las participantes, puesto que las que eran de lugares mas lejanos podían quedarse y de esa manera, al menos en el primer día podíamos alargar la jornada y comenzar mas temprano al día siguiente y aprovechar mas la mañana. Aunque esto por supuesto representó mayores gastos y mayores esfuerzos de gestión y coordinación.

### **6.3. COORDINACIONES CON LAS INSTANCIAS PARTICIPANTES:**

La Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) y la Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI) en su representación regional en Alta y Baja Verapaz fueron las instituciones directamente participantes de esta consultoría. En este sentido, desde la elaboración del plan de trabajo se planteo la necesidad de crear un equipo de trabajo que involucrara principalmente a estas dos instancias lo cual se logró desde el principio porque desde antes del inicio de la consultoría estas dos instituciones ya coordinaban acciones en el marco de la Comisión Departamental de la Mujer del CODEDE de Alta Verapaz, pues en Baja Verapaz aunque la DEMI debería participar no lo hace puesto que la DEMI tiene una carga importante en cuanto al seguimiento de casos de violación a Derechos Humanos de las Mujeres Indígenas y en especial en los últimos tiempos con relación al robo de niños y niñas en las áreas rurales de Alta Verapaz.

Una ventaja importante para una efectiva coordinación interinstitucional es el liderazgo que ambas representantes de la DEMI y la SEPREM tienen en el departamento de Alta Verapaz, no solo por su representación institucional, sino por su propio liderazgo obtenido por derecho propio, y del reconocimiento que entre las organizaciones de mujeres ellas tienen. En este sentido, la coordinación con otras instituciones fue mucho más fácil, es así que logramos impulsar acciones en forma coordinada con otras instancias como: FEG-FNM, PLCE y ADP para la realización de las actividades programadas.

Otro elemento positivo que facilitó el desarrollo de la consultoría así como la toma de decisiones para la orientación y ajuste de la consultoría fue la identificación y adaptación que logramos como consultora y representantes de estas dos instituciones, el ambiente de confianza que se instaló permitió tratar abiertamente los problemas, buscar alternativas y una comunicación en general



muy buena para la fluidez del plan de trabajo y por supuesto la adaptación que éste tuvo durante el periodo de implementación.

Por otro lado, la experiencia, la capacidad de análisis y el compromiso por el trabajo con las mujeres indígenas y no indígenas de ambas referentes facilitó una orientación y planificación conjunta en función del aprovechamiento de los recursos pero también en función de la integración de procesos de fortalecimiento dirigidos a la Comisión Departamental de la Mujer del CODEDE de Alta Verapaz.

Lo importante de este liderazgo es que existe sin duda capacidad institucional instalada a nivel local para darle seguimiento al proceso y aprovechar al máximo los resultados obtenidos de la consultoría.

La coordinación con las instituciones DEMI y SEPREM a nivel nacional fue bastante aceptable, sin embargo fue menos frecuente primero porque la coordinación más directa es obviamente con las regionales en el terreno, pero también porque ambas instituciones tanto la DEMI como la SEPREM están en un período de actualización de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de la Mujer, así como la finalización de la Agenda Articulada de las Mujeres Indígenas lo que las saturó de trabajo y de alguna manera limitó los acercamientos, sin embargo es justo también señalar que hubo efectiva respuesta a las solicitudes realizadas por la consultora para tratar el desarrollo de la consultoría y de apoyos concretos en el terreno, en este último punto más por la SEPREM que por la DEMI.

#### **6.4. COORDINACIONES CON OTROS COOPERANTES NACIONALES E INTERNACIONALES:**

Durante el desarrollo de la consultoría se logró encontrar puntos de coincidencia con las siguientes instituciones: FEG-FNM, ADP y Programa Lucha contra las Exclusiones PLCE. Cada una con intereses específicos pero de alguna manera relacionada con los propios objetivos de la Consultoría.



<b>Cooperantes Nacionales e Internacionales</b>	<b>Relación con objetivos de la Consultoría</b>
<p><b>FEG-FNM:</b></p> <p>El proyecto del FEG-FNM tiene a la Comisión Departamental de la Mujer de Alta Verapaz como el centro de su accionar, pretende fortalecerla mediante la capacitación con temas de los módulos elaborados entre la SEPREM y el FNM que incluye entre otros temas la descentralización, participación ciudadana, políticas públicas, etc. Y además la generación de un Plan Estratégico de la Comisión.</p>	<p>Aunque la consultoría como tal tiene su particular interés por fortalecer a la DEMI y SEPREM posesionándolas mas al nivel local a través de las OMM's, una demanda específica de la SEPREM a nivel nacional fue la necesidad de vincular este ejercicio de fortalecimiento con la Comisión Departamental de la Mujer, como una de las instancias de partición directa de la SEPREM a nivel regional. En este sentido la alianza de la Consultoría con este esfuerzo permitió justamente vincular estos espacios de participación y cumplir en alguna medida con la demanda de la SEPREM nacional.</p>
<p><b>ADP :</b></p> <p>Con la Asociación de Amigos del Desarrollo de la Paz, ADP, no existió un objetivo específico en estos esfuerzos, más bien sus objetivos están centrados en temas de participación ciudadana y auditoria social, en este marco tienen algunos esfuerzos de trabajo relacionados con la participación política de las mujeres a través de la DEMI.</p>	<p>En el marco de la segunda actividad donde se hizo énfasis en la Agenda Articulada de las Mujeres Indígenas la DEMI hizo gestiones ante ADP para complementar y ampliar la participación de las mujeres indígenas y lograr que más de ellas pudieran conocer este esfuerzo que se esta construyendo desde la DEMI. Es así que en ese marco de cooperación con la DEMI, La ADP apoyó y se sumó a este esfuerzo.</p>
<p><b>PLCE:</b></p> <p>El Programa Lucha Contra las Exclusiones participó en el proceso y tuvo interés de vincularse con los esfuerzos de coordinación, en tanto que en sus propios objetivos contemplaba el fortalecimiento de las OMM's y la realización de un foro político en el que se presentará a las OMM's como una instancia importante para la continuidad del trabajo de las mujeres en el nivel local</p>	<p>En este sentido la consultoría coincidió plenamente con los objetivos de Lucha, la alianza en ese sentido fue estratégica tanto para el PLCE como para la consultoría, lastimosamente el tiempo no favoreció esta alianza, puesto que se dio ya en la ultima de las actividades y por diversas razones, que veremos mas adelante, no logramos concretar la realización de dicho foro, pero esta puede representar una de las iniciativas que puede darle continuidad.</p>

Es importante señalar que ésta coordinación fue facilitada también por la DEMI y SEPREM en el marco de la relación con estas instancias, principalmente a través de la Comisión Departamental de la Mujer de Alta Verapaz. Sin embargo, es importante destacar que la coordinación, la orientación metodológica y la sistematización para esta iniciativa estuvieron bajo el liderazgo de la consultoría.

Enseguida mostramos un cuadro que nos indican las organizaciones en que participaron en cada actividad, cabe destacar que cada una de las organizaciones participaron de distintas maneras algunas en la parte metodológica, otras en financiera, otras con presentaciones o intervenciones, en apoyos logísticos y otras en todos los aspectos:



## CUADRO DE COORDINACION NACIONALES E INTERNACIONALES POR ACTIVIDAD

5 de Junio Evaluación de los Pactos de Seguridad	11 y12 de julio Agenda Articulada y PNPDMG	28 Y29 de agosto Planificación Estratégica de las OMM's. y Política Regional de Equidad
<ul style="list-style-type: none"> <li>• PMD- Región V</li> <li>• SEPREM</li> <li>• DEMI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• DEMI</li> <li>• SEPREM-Nacional</li> <li>• FEG-FNM</li> <li>• PMD- Región V</li> <li>• TINAMIT (apoyo metodológico)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SEPREM</li> <li>• DEMI</li> <li>• FEG-FNM</li> <li>• PLCE</li> <li>• TINAMIT</li> <li>• PMD-Región V</li> </ul>

Con relación a la coordinación de la consultora con el Oficina Regional V del Programa de Municipios Democráticos, en general se puede considerar muy buena, aunque al principio fue un poco tensa y con escaso nivel de información, pero esto se genero básicamente por no tener claros en los términos de referencia los criterios de relación de la consultoría con esta instancia. En cuanto esto se aclaró la situación mejoró considerablemente y estuvo en adelante marcada por la comunicación, pero sobre todo por el respeto a las decisiones y coordinaciones que desde la consultoría se establecieron con otras instancias.

### **7. ANALISIS INSTITUCIONAL Y/O ORGANIZACIONAL A PARTIR DE LA CONSULTORIA**

Luego de la consultoría y en un esfuerzo de análisis en conjunto con la SEPREM sobre los resultados de impacto se obtuvieron los siguientes resultados:

En principio hubo un importante nivel de identificación entre las representantes de la DEMI y la SEPREM con la consultora, esta relación facilito un ambiente de confianza entre ambas partes que se reflejó a su vez en el análisis, organización y reorganización del proceso de ejecución de la consultoría.

Para las instituciones participantes fue importante el análisis de los procesos que las vinculan en los temas de participación ciudadana y la relación de éstos con el nivel municipal, especialmente a través del análisis y conocimiento de los Pactos de Seguridad Integral de las Mujeres y la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas para la SEPREM y en el caso de la DEMI que permitió visualizar otra cara de su institucionalidad en el marco de la Agenda Articulada de las Mujeres Indígenas. Hasta ahora la DEMI era más conocida por la atención de casos individuales en cuanto a violación de derechos humanos de las mujeres indígenas.

Los esfuerzos de coordinación interinstitucional que se realizaron a partir de esta consultoría, permitió visualizar el espacio de la Comisión Departamental de la



Mujer de Alta Verapaz como un posible espacio de coordinación para otras iniciativas con los mismos objetivos de optimizar recursos y esfuerzos de convocatoria.

La consultoría permitió por otro lado hacer más efectivo el acercamiento de las OMM's y la Comisión Departamental de la Mujer, pues se logró que las OMM's se sintieran parte de la misma Comisión Departamental y esto fortalece a ambas partes en sus esfuerzos de incidencia y gestión para las prioridades específicas de las mujeres.

Los resultados de la consultoría fortalecen a la SEPREM y a la DEMI como las instancias de referencia y asesoría para los temas y prioridades de las mujeres. Y a su vez el Plan Estratégico de las OMM's les da elementos de argumentación para la creación y fortalecimiento de las OMM's a propósito de los futuros cambios de autoridades.

Se crearon suficientes herramientas para el seguimiento del esfuerzo a través de la DEMI y la SEPREM.

Finalmente las instituciones manifestaron que se sintieron apoyadas y seguras que durante el proceso se recogía y sistematizaba de manera ordenada las opiniones y aportes de las participantes y de ellas mismas.

## **8. VALORACIONES CUALITATIVAS (HALLAZGOS)**

Las valoraciones las organizaremos primero por temas tratados en cada uno de las jornadas realizadas y luego haremos una serie de valoraciones en conjunto de todo el proceso:

### **1. Evaluación de los Pactos de Seguridad Integral de las Mujeres.**

Ante todo es importante aclarar que el objetivo de evaluación de los pactos estuvo dirigida a visibilizarlos como un proceso de vinculación en este caso de la SEPREM con el nivel municipal y además como una expresión local de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas su evaluación no estuvo dirigida a evaluar resultados, sino como una evaluación de proceso, en este sentido las valoraciones son de tipo esencialmente cualitativas.

En principio se destaca la importancia de los pactos como un mecanismo que logró llevar la discusión los temas de interés de las mujeres al nivel municipal y con las instituciones de gobierno local y otras no gubernamentales, creando de alguna manera agendas mínimas prioritarias para las mujeres en los municipios a nivel local.

Estas agendas de los pactos en muchos casos representaron a su vez la alternativa frente a la ausencia de planes de trabajo específicos de las



OMM's y se constituyeron en una guía para identificar las acciones que son necesarias y prioritarias en los municipios.

En cuanto al papel de la SEPREM en la facilitación de estos espacios, las participantes reconocieron en general la importancia del apoyo que la SEPREM brindó para la promoción, elaboración y firma de los Pactos, pero también en las debilidades las OMM's demandan un apoyo mayor en el seguimiento de los mismos. El eje de discusión básica en este punto radica entre la demanda legítimamente planteada por las OMM's y organizaciones de mujeres en los municipios versus los escasos recursos logísticos y de movilización que la representante regional necesita, además la situación es un poco más complicada si consideramos que existe solo una delegada para dos departamentos, en este sentido la capacidad real de cobertura a esta demanda se reduce considerablemente.

En cuanto a las debilidades de los Pactos, las coordinadoras de las OMM's se enfrentan a los escasos recursos económicos, logísticos, de formación y capacitación técnica y metodológica para dar seguimiento a la ejecución de los mismos. En este orden una debilidad más o menos generalizada es que no existe un liderazgo suficientemente sólido de las coordinadoras de las OMM's para exigir su cumplimiento, especialmente de los compromisos asumidos por los alcaldes u otras organizaciones de gobierno, esto por su posición jerárquica que es de muy bajo nivel y por la dependencia que éstas tienen al ser nombradas bajo el condicionamiento de voluntad política de los alcaldes.

La sostenibilidad y dificultades de cumplimiento que los Pactos de Seguridad presentan, tienen como base el débil compromiso que las autoridades locales asumen, pese a que fueron firmados en actos públicos, destaca aquí nuevamente la diferencia tan común, especialmente para las iniciativas de las mujeres, entre el discurso de compromiso hacia afuera y la realidad de los escasos resultados obtenidos.

La amenaza más fuerte para los Pactos de Seguridad sin duda lo representa el proceso de cambios políticos que se avecina luego del proceso electoral que Guatemala vivió recientemente, esta situación pone en riesgo no únicamente los Pactos como tales, sino la existencia misma de las OMM's y la propia representación regional de la SEPREM.

Pese a las dificultades a las que se enfrentan los pactos, en la valoración final se destacó que es importante rescatarlos y reimpulsarlos nuevamente pues se han convertido en algunos casos como la guía básica de priorización de las necesidades específicas de las mujeres a nivel local. Sin embargo se tiene claro que es necesario a su vez identificar una nueva estrategia aprovechando el entusiasmo de las nuevas autoridades se pueden plantear como una forma de orientación del trabajo inicial en el municipio.



## **2. Agenda Articulada de las Mujeres Indígenas y la PNPDMG.**

Sin duda, la presentación de la Agenda Articulada de las Mujeres Indígenas, pese a que se presentó cuando aun no era un proceso terminado a nivel nacional fue favorable en varios sentidos: Primero en tanto que permitió la visibilización de los esfuerzos específicos de la DEMI en los temas de participación e incidencia de las mujeres indígenas.

Por otro lado se logró la sensibilización en cuanto a la importancia de visualizar las demandas específicas de las mujeres indígenas que presentan una particular vulnerabilidad por los distintos tipos y niveles de discriminación que éstas sufren en tanto su condición de género, situación económica e identidad étnico-cultural.

Se logró llamar la atención de las coordinadoras de las OMM's, especialmente las no indígenas, sobre la responsabilidad social que éstas tienen para que su accionar esté dirigido a todas las mujeres en el municipio indígenas y no indígenas pero siempre visibilizando la vulnerabilidad de las indígenas y sus necesidades específicas.

Se logró hacer justamente un ejercicio para identificar las necesidades prioritarias de las mujeres indígenas en la región e integrarlas en las propuestas de las mujeres a nivel regional, pero sobre todo se logró identificar la importancia de la cultura maya y el conocimiento de los ancianos y ancianas, así como en la necesidad de levantar el autoestima de las mujeres indígenas que se refleje a su vez en beneficios concretos para ellas y su comunidad.

En cuanto a la Política Nacional de Desarrollo y Promoción de las Mujeres Guatemaltecas las participantes identificaron muy claramente la importancia de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas como Política de Estado y por ende, como el principal instrumento para exigir acciones concretas en beneficio de las mujeres indígenas y no indígenas.

En este punto logramos justamente mostrar la importancia de la alianza entre dos instituciones como la Defensoría de la Mujer Indígena, DEMI y la Secretaría Presidencial de la Mujer, SEPREM en los temas de participación ciudadana e incidencia y además como éstas instituciones necesariamente tienen que tener el respaldo y alianzas con otras instancias y organizaciones de mujeres para que justamente se conviertan en entes garantes y vigilantes del cumplimiento de la misma.

Se logró un ejercicio de integración de la PNPDMG y la Agenda Articulada que puede representar un aporte mínimo a la hora del ejercicio de actualización en la región ya existe un precedente y las participantes estarán al menos informadas del proceso y sus objetivos.



### **3. Planificación Estratégica de las OMM's y la Política Regional de las Mujeres Verapacenses para la Equidad de Género.**

Este ejercicio represente la culminación del trabajo metodológicamente hablando y para lograrlo, se elaboró un documento previo que fue producto de un proceso de recopilación de los resultados de las jornadas anteriores, de esta manera en el taller las participantes hicieron mas un ejercicio de revisión, complementación y validación de la propuestas final.

Parte del proceso fue la elaboración de un FODA de la situación de las OMM's no a nivel individual, sino en un marco mas general como institucionalidad de las mujeres en el municipio, en ese sentido se obtuvieron las siguientes conclusiones:

Entre los aspectos positivos destacan la importancia de la OMM como una instancia de referencia para atender de alguna manera las necesidades específicas de las mujeres en los municipios, tiene el potencial de ser el ente aglutinador de las organizaciones y comités locales de las mujeres, de ser la fuente principal de información sobre la situación de las mujeres, en cuanto al tema administrativo se admite que existe un apoyo básico de las municipalidades en cuanto a infraestructura y funcionamiento básico de las OMM's, aunque también se tiene totalmente claro que esto sólo depende de la voluntad del alcalde y que por ende es muy vulnerable a los criterios del propio alcalde en funciones ya no digamos a las futuras autoridades.

Con lo que respecta a las oportunidades, se identifico que las OMM's tienen un gran potencial de desarrollo y fortalecimiento proveniente principalmente de las fuentes externas en especial proyectos de fondos internacionales, procesos de fortalecimiento de las ONG's y de algunas OG's más vinculadas directamente de las necesidades de las mujeres, por otro lado se visualiza claramente la necesidad de potenciar y fortalecer la organización de las mujeres en los municipios como el mecanismo que a su vez les proporcionarán la fuerza necesaria para las acciones de incidencia al interno especialmente con relación a tres instancias fundamentales: corporaciones municipales, Comisión No. 9 del Concejo y el Comisión de la mujer del COMUDE.

La principal debilidad encontrada y de mayor preocupación para las participantes es vulnerabilidad de la institucionalidad de las OMM's en especial a lo que se refiere a la inexistencia de la base legal que respalde su existencia y por ende a la dependencia total de la voluntad política primero del Alcalde o alcaldesa y después de la corporación municipal. Porque en el mejor de los casos, siempre encontramos resistencia a ver las necesidades de las mujeres en su verdadera dimensión, a darles la atención y el presupuesto que requieren por lo que resulta sumamente difícil la actividad diaria de las OMM's y muchas veces frustrante para las propias encargadas.



Las amenazas de desaparición para las actuales OMM's y sus coordinadoras provienen principalmente de los cambios de las nuevas autoridades, en este sentido las OMM's se ven igualmente amenazadas sin importar el grado de avance, liderazgo o desarrollo que estas tengan, puesto que su existencia depende de la voluntad política, entonces las identifican como una iniciativa personal y/o política del alcalde en funciones y en un acto estrictamente partidario es decir, la OMM como un mecanismo para capitalizar el voto de las mujeres a nivel local.

Por otro lado, también se interpreta como amenaza el hecho de que las organizaciones o comités de mujeres en los municipios y departamentales no están suficientemente fortalecidas para defender a las OMM's como una instancia importante para la institucionalidad de la mujer en general.

Por otro lado el debate importante que se dio fue alrededor de la vinculación que existe entre las Comisiones Departamentales de la Mujer, la DEMI y la SEPREM. Este debate fue importante porque pese a que se han reunido infinidad de veces nunca se habían preguntado exactamente cual puede ser el potencial que esta alianza como tal tiene para la gestión de ambas instancias, tanto a nivel del municipio como en el departamental, en este sentido las OMM's en especial no se identificaban totalmente como parte de este proceso, pero si se logró identificar lo estratégico de esta relación y se definieron claramente algunos mecanismos de interrelación y sobre todo instalar un sentimiento compartido de identidad en la Comisión Departamental de la Mujer y las OMM's. Esta alianza beneficia también a las OMM's en tanto que se sienten parte importante de algo mas amplio esto disminuye el sentimiento de aislamiento que muchas representantes de OMM's experimentan en el municipio.

## **9. SEGUIMIENTO Y SOSTENIBILIDAD**

Por el periodo y los cambios políticos que se avecinan no resulta fácil determinar un camino seguro de continuidad de este proceso, pero es importante dejar algunos posibles mecanismos que estarán definidos más hacia otras instancias o programas que no estén tan vulnerables a los cambios que se darán en el corto tiempo. El análisis en este sentido no es muy esperanzador, en especial para los municipios donde ya existen OMM's, pues de todos solamente en el municipio de Tukurú quedaron las mismas autoridades, pero muy cuestionadas y con conflictos serios. En otros como en el caso de San Cristóbal en el que se realizó un Foro Político y la firma de un documento de compromiso para la continuidad de la OMM, pero el único candidato que no asistió a este foro fue el que gano, así que no existe ahora ninguna base para el inicio de las negociaciones.

La primera estrategia que se sugiere es la publicación del documento de Planificación Estratégica y la Política Regional para la Equidad de Género. El documento publicado adquiere un valor y una autoridad diferente que solo un



documento simple. Un documento impreso trasciende a una ubicación de tiempo político es decir no se identifica tanto como un resultado de una gestión política determinada y se le otorga un valor de mayor permanencia y puede ser mas accesible a mayor cantidad de personas involucradas en estos procesos.

La tarea que las representantes de DEMI y SEPREM a través de la Comisión Departamental de la Mujer es iniciar lo antes posible un proceso de cabildeo con las autoridades electas, en especial con aquellas nuevas autoridades, para actualizarlas y proporcionarles información que les facilite su gestión. El Programa Lucha contra las Exclusiones de las Mujeres tiene planificada la realización de un conversatorio político que pueda ser la puerta de entrada al proceso de incidencia y negociación con las nuevas autoridades.

Se recomienda a la DEMI y a la SEPREM que con los productos obtenidos se pueda elaborar y asesorar en una estrategia de seguimiento que pueda asumir la representante de las organizaciones de mujeres en el CODEDE que en el caso de Alta Verapaz el nombramiento tiene vigencia hasta el 30 de abril del 2008, la ventaja es que la representante participó en toda la elaboración y es más fácil asumirlo porque entiende todo el proceso y los objetivos que se quieren lograr.

Otro sector clave en la continuidad lo representan las lideresas de la sociedad civil identificadas en cada municipio tratando de crear la demanda de las OMM's y lograr la continuidad o apertura de las mismas. La SEPREM de hecho esta planificando agotar lo antes posible los procesos de elección de las representantes de organizaciones de mujeres en el COMUDE y una vez logrado esto hacer un proceso de traslado de información y fortalecimiento de las mismas para lograr la continuidad.

Por otro lado, una estrategia más la pueden impulsar los programas de cooperación internacional como los de la Unión Europea, el mismo Programa de Municipios Democráticos, el Programa Lucha contra las Exclusiones y TINAMIT. Aunque también existe un proceso que en conjunto con la SEPREM el sistema de Naciones Unidas ha gestionado y que esta en proceso para iniciar plenamente en el 2008 y es un programa destinado a trabajar genero y empoderamiento económico de las mujeres, este proceso puede ser parte de la base de inicio de este programa en tanto que contiene información para la orientación de estrategias de acción en este sentido.

Finalmente otra alianza estratégica identificada que puede respaldar este proceso y en perspectiva hacer más efectivas las gestiones de las mujeres es el que se puede establecer con la ASMUGOM, que ayude a establecer un lazo de relación con las mujeres que hayan sido electas en las distintas corporaciones municipales. Por otro lado, establecer de inmediato una relación con la diputada electa por la UNE para Alta Verapaz para garantizar al máximo el respaldo a las acciones ya iniciadas y por iniciar de las mujeres en el departamento, en especial con los proyectos que ya están en el listado de los Consejos de Desarrollo.



## **10. CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES**

- Después de la consultoría hay una claridad de lo que es prioritario y estratégico para las mujeres y hacia donde se tienen que dirigir los esfuerzos de incidencia para lograrlos.
- Se dejó instalada un sentimiento de pertenencia y alianza estratégica entre las OMM's y la Comisión Departamental de la Mujer liderada por la DEMI y la SEPREM y la representante de organizaciones de mujeres ante el CODEDE.
- La Planificación Estratégica de las OMM's proporcionan argumentos propuestas sólidas a las instituciones para el cabildeo y negociación con los alcaldes respecto a la creación de más OMM's, así como la continuidad y el fortalecimiento de las que ya existen en la región.
- Se dejó claro el papel de la DEMI y la SEPREM en los temas de participación ciudadana e incidencia a través de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas y la Agenda Articulada de las Mujeres Indígenas, en especial se mostró otra cara de la DEMI, identificada hasta el momento como la instancia de tratamiento de casos específicos de Derechos Humanos de las Mujeres Indígenas.
- Se fortaleció el espacio de coordinación entre las instituciones de cooperación nacional e internacional y la Comisión Departamental de la Mujer, en cuanto a la necesidad de compartir información, planificar y optimizar al máximo los recursos con los que se cuentan.
- También se dejaron bien claras las debilidades de las instituciones y las OMM's y la necesidad de superarlas, especialmente en los temas de capacitación y fortalecimiento técnico, así como la necesidad de fortalecimiento a través de las distintas alianzas estratégicas que pueden hacer entre ellas.



# **PROPUESTA DE PLANIFICACION ESTRATEGICA**

## **OFICINAS MUNICIPALES DE LA MUJER (OMM)**

### **Presentación y Metodología:**

La presente propuesta de Planificación Estratégica de las OMM's pretende contribuir en el proceso de definición de la institucionalidad de las OMM's y las estrategias que deberán impulsar en el marco de su posicionamiento como una instancia válida y necesaria para el impulso y desarrollo de iniciativas a favor de las mujeres a nivel local y como un mecanismo de enlace entre las mujeres y organizaciones de mujeres con el poder local.

La planificación aquí definida tiene su base en un proceso participativo que involucró no solo a las OMM's en el departamento de Alta y Baja Verapaz, sino que incluyó a representantes de la Comicios Departamental de la Mujer de Alta Verapaz, organizaciones de mujeres y organizaciones de mujeres indígenas, delegadas regionales de la DEMI y la SEPREM en Alta y Baja Verapaz y representantes de organizaciones de cooperación nacional e internacional como: FEG-FNM, ADP, Programa de Lucha contra las Exclusiones de Guatemala, Programa de Municipios Democráticos y TINAMIT. El proceso participativo tiene como objetivo a su vez lograr la apropiación de los resultados y sobre todo la continuidad de los mismos en la región por lo que se decidió involucrar directamente a organizaciones de la sociedad civil quienes representan actualmente el sector que puede garantizar de alguna manera la continuidad a propósito de los futuros cambios políticos.

Como una instancia relativamente reciente y en proceso de posicionamiento, la debilidad fundamental identificada se centra en la vulnerabilidad de su institucionalidad debido a que no existe realmente un respaldo legal para su justificación, esto trae consigo diferentes consecuencias y vacíos que vulneran incluso la propia existencia de la mismas OMM's, las limita en sus recursos, pero sobre todo las hace manipulables a los objetivos de tipo político- partidarios del alcalde o alcaldesa en funciones o simplemente existen sin ningún apoyo y en un aislamiento sin posibilidades reales de desarrollo y que le permita responder a las demandas de las mujeres en el municipio.

Bajo este contexto, queda claro que es urgente un proceso de incidencia política que tenga como resultado fundamental la reforma al Código Municipal en la que se deje clara la existencia y el respaldo legal de las OMM's con sus funciones específicas muy claras en favor de las mujeres en el municipio. Esto resolvería de manera más fácil las demandas específicas de las mujeres tienen con relación a la institucionalidad de las OMM's, dentro de estas demandas se encuentran las siguientes:



- Establecer un renglón presupuestario para el funcionamiento de la OMM.
- Promover la creación de una partida presupuestaria para el funcionamiento de las OMM.
- Ser el ente rector y de coordinación para la orientación de los recursos para las mujeres.

El proceso inició en abril de 2007 y finalizó con la elaboración de este documento en septiembre del mismo año después del proceso electoral, en este marco se pretende que este aporte sea también una herramienta básica para el impulso de iniciativas de incidencia y cabildeo ante las nuevas autoridades electas para sensibilizar y lograr la continuidad e instalación de las OMM's en cada municipio.

La propuesta de planificación estratégica tiene como principales elementos los siguientes:

- Un FODA a manera de diagnóstico interno general y de análisis del entorno en que éstas instancias se desarrollan,
- Visión, misión y objetivos estratégicos,
- Un análisis de relaciones que las OMM's establecen tanto de alianzas como de oposiciones;
- Una propuesta de estrategias internas y externas.
- Una propuesta de funciones también divididas en internas y externas.

Con estos elementos la idea es que las representantes de las OMM's puedan elaborar sus planes específicos de trabajo a partir de un análisis de cada situación específica, en ese sentido no se pretende que tengan que asumir todos los elementos aquí presentados, sino que tengan un abanico de posibilidades a considerar y tomar los que se adapten a las particularidades de cada una de las OMM's.

**Caracterización de la OMM:** Obtenida del “Manual de Organización para la institucionalización de los espacios de participación de las mujeres en el desarrollo municipal”

### **Naturaleza de la OMM:**

Oficina técnica a nivel municipal que promociona el desarrollo integral de las mujeres del municipio a través de la formulación de políticas, planes y proyectos que responden a las demandas, intereses y necesidades específicas de las mujeres.

**Base Legal:** En el Código Municipal Capítulo V relativo a las Oficinas Técnicas Municipales, en el artículo 95, se indica que El Concejo municipal tendrá una Oficina Municipal de Planificación que coordinará y consolidará los diagnósticos planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio. La Oficina Municipal



de Planificación podrá contar con el apoyo sectorial de los ministerios y secretarías de Estado que integran el organismo ejecutivo.

El Capítulo IV relativo a los Funcionarios Municipales en el artículo 90 preceptúa que: Cuando las necesidades de modernización y volúmenes de trabajo lo exijan, a propuesta del alcalde, el Concejo Municipal podrá autorizar la contratación del... y otros funcionarios que coadyuven al eficiente desempeño de las funciones técnicas y administrativas de las municipalidades, cuyas atribuciones serán reguladas por los reglamentos respectivos.

Si bien la Oficina Municipal de Planificación es responsable de producir la información precisa y de calidad requerida para la formulación y gestión de las políticas públicas municipales y dar el soporte técnico necesario a los COMUNDE y COCODE, es importante resaltar que los diagnósticos, planes, programas y proyectos de desarrollo del municipio deben hacerse con perspectiva de género y es por ello necesaria la creación de la Oficina Municipal de la Mujer.

## **FODA OMM's**

El FODA es el método más comúnmente usado para hacer un análisis de la situación interna y externa de aspectos positivos y negativos de la instancia sujeto del proceso de planeación estratégica, en este caso de las OMM's, pero analizándolas desde una perspectiva más amplia, puesto que cada una de las OMM's por separado tiene sus particularidades y niveles de desarrollo diferentes, pero se trata de ver la institucionalidad de manera más amplia para hacer una visualización global y sobre todo tratando de dibujar un estado común en tanto que poseen un estatus y un origen institucional similar y por ende tienen que desarrollar una identidad institucional en conjunto y no como una instancia aislada y marginada en las municipalidades. También se analiza desde una perspectiva de su potencialidad para mejorar las condiciones de las mujeres en los municipios.

## **FORTALEZAS**

- Las OMM's como un espacio institucionalizado para las mujeres en los municipios.
- Apoya la organización y legalización de grupos de mujeres a nivel local.
- Más mujeres concientizadas en los diferentes municipios.
- Imparte capacitación y manual de funciones.
- Banco de información de grupos de mujeres organizados del municipio.
- Se cuenta con una oficina y equipo funcional
- Contar con mobiliario y presupuesto
- Contar con el manual de funciones.
- Apoyo a grupos de mujeres en la gestión de proyectos
- Visión y Misión de la OMM en algunos municipios.



- Tener agrupada a las lideresas y contar con el lugar para sus actividades
- Participación activa y comunicativa
- Compartir experiencias

## **OPORTUNIDADES**

- Organización y legalización de grupos de mujeres
- Apoyo de instituciones gubernamentales y ONGs con presencia en el municipio. Fortalecimiento de las OMM's.
- Existe representación de mujeres ante el COMUDE tanto mujeres del área rural como urbana.
- Participación activa de las mujeres.
- Mujeres organizadas con presencia e incidencia en sus necesidades reales
- Voluntad de las mujeres. La voluntad de las lideresas de participar.
- Gestión ante organizaciones temas de capacitaciones talleres a beneficios de mujeres.
- Gestionar proyectos para las comunidades.
- Aprovechar los espacios a favor de las necesidades de las mujeres en los municipios.
- Coordinación interinstitucional en tema equidad de genero
- Alianzas estratégicas.
- Compartir experiencias
- Apoyo de ONGs presupuesto y fortalecimiento de las OMM
- Apoyo de las organizaciones gubernamentales.
- Capacitación a las OMM
- Contar con la existencia legal de la comisión 9 del concejo municipal.
- Acuerdo municipal de la creación de la OMM
- La voluntad política de las autoridades locales Alcaldes están concientes de la importancia de la participación para las mujeres.

## **DEBILIDADES**

- Necesidades específicas de las mujeres desatendidas.
- Desmotivación de las coordinadoras de las OMM's
- Invisibilización de demandas de las mujeres traducidas en escaso o ningún presupuesto para responderlas.
- Se desconocen las funciones y no se ejecuta bien el trabajo de coordinación de la oficina de la mujer
- No aprovechar adecuadamente las capacitaciones.
- Deficiencia en las representantes de las OMM
- Escaso presupuesto.
- Recursos limitados para el funcionamiento de la OMM
- Desinterés de la autoridad municipal en apoyo en las OMM
- Personal no acorde al puesto –perfil-



- Representantes de ~~las~~ OMM nombradas sin legitimidad, es decir sin respaldo de las organizaciones de las mujeres.
- Funcionamiento de OMM depende la voluntad de los alcaldes y no por una base legal.
- OMM con una sola ~~persona~~ es insuficiente para la atención y seguimiento a las necesidades de ~~las~~ mujeres.
- Inexistencia de POA ~~de~~ la OMM para su inclusión en el presupuesto anual municipal.
- Insuficiente apoyo de ~~la~~ comisión de la mujer del concejo para las OMM's.

## AMENAZAS

- Poca participación de organizaciones de mujeres.
- Difícil acceso a las ~~com~~unidades.
- Limitación de recursos económicos.
- Código municipal ~~no~~ contempla la institucionalización de las OMM y su equipo de trabajo.
- Cambio de autoridades ~~es~~ municipales.
- Proyectos y organizaciones de mujeres manipulados por políticos y gobiernos en turno
- Discriminación y ~~divisi~~onismo entre mujeres y organizaciones de mujeres.
- Creación de falsas ~~exp~~ectativas a través de las OMM
- Proyectos politizados por gobiernos locales.
- Difícil acceso a las ~~com~~unidades –Transporte-
- Comisión numero 9 ~~en~~ manos de un hombre cuando no existen mujeres en la corporación municipal.
- Rotación o eliminación de personal por cambio de gobierno municipal.
- No darle seguimiento lo que logrado la OMM por el nuevo gobierno.
- Posible cierre de la OMM por los cambios de gobierno municipal.
- Prevalencia de un ~~pensamiento~~ machista por los concejos municipales.
- Inexistencia de una partida presupuestaria permanente para la OMM.

Entre los aspectos positivos destacan la importancia de la OMM como una instancia de referencia para atender de alguna manera las necesidades específicas de las mujeres en los municipios, tiene el potencial de ser el ente aglutinador de las organizaciones y comités locales de las mujeres, de ser la fuente principal de información sobre la situación de las mujeres. En cuanto al tema administrativo se admite que existe un apoyo básico de las municipalidades en cuanto a infraestructura y funcionamiento básico de las OMM's, aunque también se tiene totalmente claro que esto solo depende de la voluntad del alcalde y que por ende es muy vulnerable a los criterios del propio alcalde en funciones ya no digamos a las futuras autoridades.

Con respecto a las oportunidades, se identifico que las OMM's tienen un gran potencial de desarrollo y fortalecimiento proveniente principalmente de las



fuentes externas en especial proyectos de fondos internacionales, procesos de fortalecimiento de las ONG's y de algunas OG's más vinculadas directamente de las necesidades de las mujeres, por otro lado se visualiza claramente la necesidad de potenciar y fortalecer la organización de las mujeres en los municipios como el mecanismo que a su vez les proporcionarán la fuerza necesaria para las acciones de incidencia al interno de las municipalidades, especialmente con relación a tres instancias fundamentales: corporaciones municipales, Comisión No. 9 del Concejo y el Comisión de la mujer del COMUDE.

La definición de las debilidades fue la parte del FODA que tuvo mayor dificultad para definir las claramente, en especial porque hay una costumbre muy arraigada de comenzar a definir los problemas anteponiendo las soluciones y para eso es muy común comenzar con frases como "falta de...", "no existencia de...", "ausencia de...", etc. lo que de alguna manera limita el planteamiento correcto los problemas. En este sentido se presionó al grupo para evitar este tipo de frases y aunque hubo algo de tensión al final hubo consenso en que se lograron mejores resultados. Y justamente una de las principales debilidades encontradas y de mayor preocupación gira alrededor de la vulnerabilidad de las OMM's frente al vacío legal que las respalde y por ende a la dependencia total de éstas a la voluntad política primero del Alcalde o alcaldesa y después de la corporación municipal. Porque en el mejor de los casos, siempre encontramos resistencia a ver las necesidades de las mujeres en su verdadera dimensión y por ende a darles la prioridad y la calidad de atención que requieren ya no digamos de presupuesto, por lo que resulta sumamente difícil la actividad diaria y muchas veces frustrante para las propias encargadas.

Las amenazas finalmente dejan ver la vulnerabilidad de la institucionalidad de las OMM's, comenzando porque éstas existen sin una base legal que las respalde y dependientes absolutamente de la voluntad política de las autoridades locales y en muy pocos casos respaldadas por la organizaciones de mujeres, en este sentido las OMM's se ven igualmente amenazadas sin importar el grado de avance y desarrollo que estas tengan, puesto que a esta debilidad de base legal le agregamos el momento electoral que involucra entonces otros elementos como vincular la OMM como una iniciativa del alcalde y en un acto estrictamente partidario y que efectivamente en muchos casos en realidad es así utilizan y ven a la OMM como el mecanismo para ganar votos de las mujeres. Y por otro lado, también se interpreta como amenaza el hecho de que las organizaciones o comités de mujeres en los municipios y departamentos no están suficientemente fortalecidas para defender a las OMM's como una instancia importante para la institucionalidad de la mujer en general.



**MAPA DE RELACIONES DE LAS OMM's**

<b>ALIANZAS INTERNAS: (En los municipios)</b>			<b>ALIANZAS EXTERNAS (Fuera de los municipios)</b>		
<b>Estratégicas</b>	<b>Importantes</b>	<b>Importancia Relativa</b>	<b>Estratégicas</b>	<b>Importantes</b>	<b>Importancia Relativa</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comités de Mujeres</li> <li>• Asociaciones de Mujeres</li> <li>• ONG's ADP, TALITA KUMI, CECEP, PRODESA, CARE, INCIDE, FUNMAYAN AMVA</li> <li>• Comisión No. 9 Concejo Municipal MUNICIPALIDAD</li> <li>• OMP y otras oficinas en las Municipalidades.</li> <li>• COCODES</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MINEDUC</li> <li>• Comisiones COMUDE</li> <li>• Corporaciones Municipales integrada en su mayoría por hombres.</li> <li>• Red de Jóvenes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asociaciones Mixtas</li> <li>• Juzgado de Paz</li> <li>• Policía Nacional Civil</li> <li>• Centro de Salud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión Departamental de la Mujer</li> <li>• PLCE</li> <li>• FODIGUA</li> <li>• AMBA</li> <li>• SEPREM</li> <li>• DEMI</li> <li>• PDH</li> <li>• ADP</li> <li>• FEG</li> <li>• ASECSA</li> <li>• SOCEP</li> <li>• CARE</li> <li>• INCIDE</li> <li>• MUNICIPIOS DEMOCRATICOS</li> <li>• SALUD</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• TINAMIT</li> <li>• Organizaciones de mujeres</li> <li>• Partidos Políticos</li> <li>• Mercy Corps</li> <li>• MINEDUC</li> <li>• COPPY</li> <li>• PNUD</li> <li>• DEFENSORES DE LA NATURALEZA</li> <li>• COMITES DE MUJERES</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• BANRURAL</li> <li>• FUNMAYAN</li> <li>• MINEDUC</li> <li>• CARITAS</li> <li>• RED DE JOVENES</li> <li>• CARITAS</li> <li>• SEPAZ</li> <li>• FUNDAE</li> </ul>
<b>OPOSICIONES INTERNAS:</b>			<b>OPOSICIONES EXTERNAS:</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personas en desacuerdo con el funcionamiento de las OMM's. que tienen representación en Juntas Directivas de organizaciones locales.</li> <li>• Algunos Alcaldes y miembros de las corporaciones municipales.</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partidos Políticos</li> </ul>		

Este análisis que se hizo sobre las relaciones de las OMM's, nos mostró que en realidad no hay oposiciones abiertas a la existencia de las OMM's. La oposición mayor para su creación proviene de los propios alcaldes y corporaciones municipales, aunque el argumento principal que manejan a nivel oficial es que las OMM's no tienen un respaldo legal y que dependerá financieramente de la voluntad personal del alcalde para financiarla, pero argumentos sustantivos que no justifiquen la existencia de las OMM's no existen. Sin embargo si se tiene claro que hay personas hombres y mujeres que por su poca sensibilización de género se oponen a la existencia de las OMM's. En cuanto a los partidos políticos por la diversidad de posiciones y opciones podemos encontrarlos a veces como aliados y otras como oponentes, esto depende de muchos factores por lo que se identifican en ambos grupos de actores.



Una vez analizada la situación interna y del entorno de las OMM's se puede tener elementos suficientes para realizar un marco estratégico de acción de las OMM's.

## **Visión**

Oficina Municipal de la Mujer institucionalizada, sostenible con capacidad de impulsar y asesorar procesos de empoderamiento de las mujeres como gestoras de su propio desarrollo.

## **Misión**

Somos un ente que promueve el desarrollo integral de las mujeres tomando en cuenta las necesidades y demandas incluyéndolas en planes, proyectos, programas y políticas a favor de las mujeres, en coordinación con instituciones, organizaciones y sectores de la sociedad civil.

## **Objetivos estratégicos:**

1. Lograr la institucionalización de la OMM que cuente con un espacio físico, mobiliario y recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades.
2. Participación activa de las mujeres en la elaboración y propuestas de políticas económicas, culturales y sociales para que sean gestoras de proyectos para su auto-desarrollo y el de su comunidad.
3. Fortalecer el liderazgo de la mujer a través de impulsar programas de socialización, sensibilización y formación para que su participación incida en la toma de decisiones.
4. Crear e impulsar acciones que fomenten la participación de las mujeres en el ámbito comunitario y municipal.
5. Coordinación efectiva con la Comisión 9, Comisión Municipal de la Mujer y la Comisión Departamental de la Mujer.

## **Estrategias:**

- **Institucionalización de las OMM's**
  - Hacer operativo el manual de organización para institucionalización de las OMM's.
  - Mantener activa la Comisión Municipal de la Mujer con el objetivo de fortalecerla en el COMUDE, proponiéndole permanentemente temas de interés de las mujeres de acuerdo a las prioridades de cada municipio.



- Promover y establecer mecanismos de coordinación entre la Comisión de la Mujer y la Oficina Municipal de la Mujer para realizar acciones permanentes a favor de las mujeres en los distintos municipios y de acuerdo a sus prioridades.
  - Darle seguimiento a las comisiones del COMUDE que existen para incidir en la elaboración de políticas locales a los temas de interés de las mujeres
  - Promover permanentemente monitoreos y evaluaciones de los procesos y compromisos adquiridos a favor de las mujeres en el municipio.
  - Evaluar permanentemente la pertinencia cultural de algunos temas a tratar con las mujeres.
  - Capacitación a las representantes de las OMM's para dar seguimiento a los procesos locales impulsados para beneficiar a las mujeres.
- **Alianzas Estratégicas para la Equidad a Nivel Local:**
    - Análisis de género en distintos espacios de participación y representatividad de OMM.
    - Incidencia para hacer efectivos los compromisos de las municipalidades en especial en aquellas donde se firmaron los Pactos para la Seguridad integral de las mujeres.
    - Fortalecer los procesos organizativos locales a favor de las mujeres e incentivar la incidencia en las Comisiones en Concejo Municipal y COMUDE.
    - Sensibilizar permanentemente a la población en general sobre los derechos humanos de las mujeres.
    - Divulgación permanente sobre las distintas iniciativas a favor de las mujeres.
    - Promover una coordinación interinstitucional gubernamental y no gubernamental con integración de organizaciones de mujeres que mantenga vigentes los temas de las mujeres y darles seguimiento independientemente de los procesos electorales y cambios de autoridades locales.
    - Promover la inclusión de las mujeres en la estructura de los órganos de coordinación de los COCODE en coordinación con la OMP
    - Aprovechar los recursos técnicos y financieros de instituciones locales e internacionales y su interés en la promoción, participación de la ciudadanía y desarrollo de las mujeres.
    - Mantener mecanismos de coordinación entre la OMM, la DEMI y SEPREM en base a información permanente sobre la situación de las mujeres del municipio.



- **Capacitación: Acciones para la Transformación**

Realizar proceso de capacitación y multiplicación de la información a mujeres indígenas y no indígenas a nivel municipal y departamental para:

- Conocer y mantenerse enteradas de los procesos que a nivel nacional se están realizando a favor de las mujeres
- Aportando ideas de acuerdo a nuestras propias realidades y necesidades.
- Sensibilizar y orientar sobre género y sororidad entre mujeres.
- Mantenerse en estrecha interrelación y fortalecer el empoderamiento e identidad de género.
- Conocer las leyes que establecen los mecanismos y respaldan los procesos de participación de las mujeres.
- Coordinar esfuerzos para participación en diplomados y otros esfuerzos de capacitación y formación que fortalezca las capacidades de las mujeres.

## **FUNCIONES:**

Elaborar, Planificar y ejecutar Planes Operativos Anuales de las OMM's que responda a las necesidades prácticas y estratégicas más sentidas de las mujeres del municipio con enfoque de género desde las dos siguientes perspectivas:

**INTERNAS:** Coordinar activamente e incidir en las estructuras del Municipio y su corporación.

1. Coordinar con la OMP y proporcionar los insumos necesarios para la elaboración de planes, programas y proyectos que beneficien directa e indirectamente a las mujeres (Diagnósticos participativos con enfoque de género, Información estadística desagregada por sexo, etc.)
2. Elaborar, actualizar e implementar indicadores de género en el municipio
3. Implementar un sistema de monitoreo y evaluación de los proyectos, planes y programas con enfoque de género.
4. Identificar, planificar, priorizar y gestionar proyectos dirigidos a las mujeres perfilándolos en formatos establecidos: (Sistema de Consejos de Desarrollo, Fondos sociales y criterios de agencias cooperantes).
5. Participar en la planificación presupuestaria a nivel municipal.
6. Sensibilizar de manera constante al personal y la corporación municipal en el tema de la práctica de la equidad de género
7. Participar en la elaboración de los términos de referencia para la contratación por diversas organizaciones, de estudios y/o consultorías que beneficien a las mujeres.



**EXTERNAS:** Fomentar la participación comunitaria con equidad de género.

1. Coordinar y asesorar, ejecutar y sistematizar el proceso de incorporación de las mujeres en el COMUDE.
2. Brindar asesoría, capacitación y acompañamiento a las organizaciones de mujeres.
3. Establecer mecanismos de coordinación e interlocución con entidades gubernamentales y no gubernamentales para la inversión en proyectos que beneficien a las mujeres en el municipio.
4. Participar activamente en los espacios de coordinación con otras OMM's y su incorporación a las redes inter-municipales, departamentales y nacionales.
5. Impulsar la prestación de servicios de atención a la mujer, y remitir a otras instancias según sea el caso.
6. Crear y/o mantener actualizado un directorio de organizaciones de mujeres y de asistencia social para la coordinación de actividades que favorezcan y faciliten el desarrollo integral de las mujeres.
7. Participar activamente en la Comisión Departamental de la Mujer del CODEDE.
8. Participar en intercambios nacionales e internacionales.



# **“POLITICA INTEGRAL DE LAS MUJERES VERAPACENSES PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO**

## **EJES DE ACCION EN LA REGION:**

Estos ejes de acción son productos del esfuerzo de análisis de las y los participantes en talleres anteriores para analizar la situación de las mujeres indígenas y no indígenas de Alta y Baja Verapaz, tienen su base en herramientas ya existentes que promueven tanto la SEPREM como la DEMI en el marco de los procesos de incidencia y participación social de las mujeres a nivel nacional: Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas, PNPDMG y la Agenda Articulada para Mujeres Indígenas y mas específicamente sobre los Pactos de Seguridad Integral para las Mujeres firmados en algunos de los municipios de ambos departamentos.

Se proponen como una guía de orientación para la elaboración de propuestas dirigidas a mujeres en la región y como elementos para trabajar la incidencia de las mujeres así como el quehacer de la institucionalidad de las mujeres en los departamentos, por supuesto parte fundamental de la institucionalidad de la mujer en la región lo constituyen las Oficinas Municipales de la Mujer quienes tendrán que elaborar sus propios planes de trabajo en base a las especificidades del municipio y sus potencialidades tanto de recursos económicos y materiales como de recursos humanos.

### **1.- Desarrollo Económico:**

- **Capacitación técnica y asistencia crediticia:** Es importante valorar el trabajo y los productos en base a la cualificación del trabajo artesanal, tejidos, elaboración de velas artísticas, medicina natural (producción, uso y comercialización).
- **Crear estrategias de apertura de mercados y comercialización justa,** porque los productos de las mujeres son desvalorizados, especialmente para artesanías y tejidos, productos de mujeres mayas
- **Promover la diversidad productiva en productos no tradicionales** en los municipios, e innovar nuevas procesos para la elaboración de artesanías locales.
- **Que las corporaciones municipales gestionen más proyectos productivos** para mujeres.
- **Promover y capacitar a las mujeres indígenas y no indígenas en procesos organizativos para la producción.**

### **2. Tierra y vivienda.**

- **Igualdad entre hombres y mujeres en el acceso a la tierra y a la vivienda.**



- Gestionar proyectos de vivienda que beneficie en especial a las mujeres y aprovechando los recursos de las comunidades.
- Legalizar con títulos de terrenos con el apoyo de Catastro y Municipalidad, ONG's, OG's y Bufetes populares

### 3. Educación:

- **Educación sin discriminación y programas en base a la realidad de sus comunidades:** Fomentar la **inclusión de mujeres indígenas en la educación**, acceso a becas a las mujeres en el área rural, las mujeres se casan a muy corta edad, actualmente el MINEDUC promueve becas solamente para niñas pero es importante que también se tome en cuenta a las madres solteras que hayan becas para mujeres madres solteras y/o jóvenes. La educación facilita la apertura a otros espacios.
- **Campañas de alfabetización de mujeres no indígenas e indígenas en español y su idioma materno** y en días y horarios apropiados para ellas.
- Realizar acciones que minimice la **deserción escolar de niños, niñas y adolescentes durante la época de siembra.**
- **Respeto a la identidad de los grupos étnicos** en los centros educativos.
- **Ampliar la cobertura de becas escolares que promueve MINEDUC.**
- **Que las becas del MINEDUC sean evaluadas por trabajadoras-es sociales en base a estudios socioeconómicos y de género.**

### 4. Salud Integral:

- **Fomentar y facilitar la inclusión de la mujer indígena en salud**, y atención en maternidad y orientación sexual de acuerdo a su creencia y cultura.
- **Privacidad y pertinencia cultural en la atención en salud pre y post-natal**, por ejemplo en el área rural la mujer es atendida por un enfermero y debe de haber una atención de calidad y debe ser atendida por una mujer.
- **Difusión de los Derechos sexuales y reproductivos con pertinencia cultural y lingüística** y que responda al contexto y necesidades de la comunidad, a través de campañas radiales y otras.
- **Mobilización y coordinación interinstitucional** de organizaciones gubernamentales y no gubernamentales **de los municipios para la prevención y capacitación en riesgos del VIH/SIDA y enfermedades de transmisión sexual.**
- **Promoción y capacitación en la Ley de Planificación Familiar.**
- Promover **al menos dos jornadas periódicas de papanicolau y una jornada de mamografías al año en los municipios.**
- Capacitar al personal médico, sobre relaciones humanas y género para una mejor calidad de atención.



- Coordinar e incidir para el equipamiento y dotación de medicamentos en los centros de convergencia y puestos de salud.

## **5. Violencia y racismo contra la mujer:**

- **Atención en el idioma en cualquier servicio publico.**
- **Espacio de denuncia contra la discriminación en los municipios.** Mecanismos para la lucha contra la discriminación y exclusión en los municipios (DEMI-PDH y otros). OMM's como acompañamiento de las mujeres.
- **Respeto al uso del traje indígena**
- **Lucha contra la violencia hacia las mujeres:** Espacios locales donde podemos denunciar los casos las mujeres cuando se sufre de violencia en las comunidades muy lejanas, o municipios muy lejanos porque no hay instituciones donde puedan hacer las demandas.
- **Involucrar a los medios de comunicación existentes y organizaciones de mujeres para promover campañas de sensibilización** sobre la violencia en contra de las mujeres y en contra del machismo.
- **Ampliar las charlas hacia las áreas rurales y las escuelas sobre violencia intrafamiliar, maltrato y abuso infantil y los mecanismos legales para contrarrestarlos.**
- **Coordinación con los Juzgados de Paz, Centros de Salud y Escuelas locales para la prevención y tratamiento de casos de violencia contra las mujeres y maltrato y abuso infantil.**
- **Que las corporaciones municipales apoyen gestionen en coordinación con otras instituciones gubernamentales y no gubernamentales la construcción y equipamiento de albergues para víctimas de violencia intrafamiliar.**

## **6. Trabajo:**

- **Promover la generación de empleo, y productividad.** Actualmente los proyectos productivos que existen son solo de sobrevivencia
- **Orientación ocupacional para mujeres.** Creación de infraestructura educativa como institutos experimentales con orientación ocupacional para mujeres o de apoyo para la educación de las mujeres como guarderías infantiles.
- **Exigir que las empresas que generar trabajo garanticen las prestaciones de ley a la empleada o empleado.**
- **Capacitación para la formación laboral**

## **7. Equidad Jurídica:**

- **Informar a las mujeres sobre sus derechos y las instituciones responsables por velar y protegerlas.**



- **Programas sobre justicia en el área urbana y rural.**
- **Ampliar los temas de justicia en la población escolar en especial sobre derechos de la niñez y violencia intrafamiliar.**
- **Promover campañas de sensibilización sobre la equidad de género en la familia y en la comunidad.**
- **Capacitación en Derechos Humanos de las mujeres con grupos de mujeres y grupos mixtos en las comunidades.**
- **Promover e implementar juzgados móviles en las micro-regiones existentes en el municipio.**
- **Promover talleres de capacitación con equidad de género.**
- **En los casos de violencia intrafamiliar, contrarrestar el machismo y monitorear a los juzgados de paz.**

## **8. Mecanismos institucionales para el Avance de la Mujer:**

- **Que una mujer de la corporación municipal sea quien coordine la comisión No. 9**
- **Creación y/o fortalecimiento de la Oficina Municipal de la Mujer, adscrita a la Comisión de la Mujer, niñez y familia de la Corporación Municipal como un mecanismo municipal para apoyar a las mujeres indígenas y no indígenas a nivel local**
- **Promover la creación de la Comisión de la Mujer en el COMUDE.**
- **Presencia y fortalecimiento de la SEPREM en todos los municipios, a través del apoyo de otras organizaciones y de la misma OMM.**
- **Coordinadoras de las OMM's con conocimientos del tema de equidad de género y con capacidad de negociación.**
- **Coordinación interinstitucional para promover iniciativas productivas a las mujeres que generen ganancias.**

## **9. Participación Socio-Política**

- **Sensibilización a hombres y mujeres indígenas en su propio idioma sobre el tema de los derechos humanos de las mujeres indígenas rompimiento el miedo a participar y promoviendo la sororidad entre mujeres.**
- **Procesos de formación y capacitación para fortalecer las capacidades técnicas y políticas de las mujeres.**
- **Campaña de participación ciudadana para las mujeres: documentación y formación cívico-política de las mujeres y educación para el voto.**
- **Campañas de participación ciudadana dirigida específicamente a mujeres jóvenes del área rural y urbana.**
- **Fortalecimiento de procesos organizativos.**



## **10. Espiritualidad y lugares sagrados:**

- **Promover el conocimiento indígena a niñas, niños y jóvenes sobre la cultura maya porque esta en ancianos y ancianas y es importante mantenerlos**
- **Respetar la espiritualidad y garantizar acceso a sitios sagrados.**





## FACILITACIÓN DE ESPACIOS DE INTERLOCUCIÓN CON ORGANIZACIONES POLÍTICAS LOCALES PARA SOCIALIZAR AGENDA DE JÓVENES Y/O MUJERES

# INFORME FINAL

*"Para fortalecer las oportunidades de participación de las mujeres en el ejercicio del poder civil, el Gobierno se compromete a: Impulsar campañas de difusión y programas educativos a nivel nacional encaminados a concientizar a la población sobre el derecho de las mujeres a participar activa y decididamente en el proceso de fortalecimiento del poder civil, sin ninguna discriminación y con plena igualdad tanto de las mujeres del campo como de las mujeres de las ciudades; b) tomar las medidas correspondientes a fin de propiciar que las organizaciones de carácter político y social adopten políticas específicas tendientes a alentar y favorecer la participación de la mujer como parte del proceso de fortalecimiento del poder civil; c) Respetar, impulsar apoyar e institucionalizar las organizaciones de las mujeres del campo y la ciudad; d) determinar que en todas las formas de ejercicio del poder, se establezcan y garanticen oportunidades a las mujeres organizadas o no"*

Guatemala 05/10/2007

<sup>1</sup> Acuerdo de Paz sobre Fortalecimiento del Poder Civil y Función del ejército en una sociedad democrática. Literal VI.





**- MUNICIPIOS DEMOCRÁTICOS -  
PROGRAMA DESCENTRALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO MUNICIPAL**

ALA/2000/3061 DTA GUA/B7-310/00/0020

Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia -SCEP-

*"Unión Europea, por la paz y la cohesión social"*



## I PRESENTACION

El presente documento se refiere a la implementación de la Actividad ***"Facilitación de Espacios de Interlocución con Organizaciones Políticas Locales para Socializar las Agendas de Jóvenes y Mujeres"***, realizada entre Abril y Agosto del 2007.

En este informe se presenta una breve descripción del contexto social y político de las áreas de intervención con particular énfasis en la participación política de jóvenes y mujeres en los espacios de toma de decisiones.

Asimismo se describe la metodología diseñada para la ejecución de los Conversatorios. Políticos, así como el mecanismo utilizado en cada conversatorio, que respondió a la particularidad del Municipio y sus actores.

Sucesivamente, se hace una descripción de los principales resultados obtenidos en las diversas actividades impulsadas con su respectivo análisis.

Como último apartado se presentan las principales conclusiones y recomendaciones producto del análisis de los resultados obtenidos y de la experiencia de campo con la/os diversos/as interlocutores en las áreas de intervención.

Como anexos se presenta guías metodológicas y demás documentos utilizados para la consecución de los objetivos previamente establecidos.

## II CONTEXTO GENERAL DE IMPLEMENTACION DE LA ACTIVIDAD.

La Constitución Política de 1985 y los Acuerdos de Paz que dieron fin al conflicto armado en 1996, dieron lugar a un proceso de democratización y modernización en todos los ámbitos del país. Por otro lado, una serie de tratados internacionales sobre derechos humanos han sido ratificados por Guatemala, insertando al país en el concierto mundial de la equidad de género y de respeto a las diferentes culturas que habitan el planeta.

A partir del 2001 en Guatemala, se aprobaron una serie de leyes para promover e institucionalizar la participación ciudadana de diferentes sectores sociales. Estas leyes, Ley de Desarrollo Social (Decreto 42-2001), Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural (Decreto 11-2002), Código Municipal (Decreto 12-2002) y Ley General de descentralización y su reglamento (Decreto 14-2002), constituyen el marco legal básico para asuntos de vital importancia como la participación ciudadana y social los diferentes sectores que cohabitan en el país.



Este marco normativo establece los medios institucionales para garantizar la participación ciudadana de diversos sectores de la sociedad civil organizada, con el fin de que la elaboración de las políticas públicas, especialmente las locales, se realicen de manera participativa y de acorde a las necesidades de las comunidades, todo en concordancia con el desarrollo del proceso democrático iniciado en 1985 y con la firma de los Acuerdos de Paz en 1996.

A pesar de que el marco legal que tutela estos derechos ha sido ampliado considerablemente, la participación política y social de las mujeres en Guatemala, es aún relativamente baja.

Durante la última elección del 2003, 173 mujeres fueron electas a diferentes cargos en los gobiernos municipales. De las 173 mujeres, solo 21 son indígenas, lo que representa un 12.13% del total. Solo nueve (9) ocuparon el cargo de Alcaldesas, lo que representa un 2.71% del total de municipios de Guatemala (332). De las nueve alcaldesas, solamente una es indígena.

El diagnóstico rápido realizado por el Componente de Participación Ciudadana y Social del Programa Municipios Democráticos a inicios del 2007, mostró que las estadísticas en cuanto al número de mujeres que ocupan cargos en las Municipalidades del país siguen siendo inferiores comparados con el número de hombres y, en lo que a participación social se refiere también existe un gran déficit de mujeres.

*“...Los números son significativos en el sentido que reflejan la poca importancia que los partidos políticos y comités cívicos dan a la participación real de las mujeres para ocupar los puestos de mayor importancia, teniendo como consecuencia que los cargos ocupados por las mujeres, en su mayoría son secundarios. En esta situación, las mujeres no pueden incidir de manera efectiva en las corporaciones municipales. Existe la idea equivocada que la “neutralidad” de las cosas conduce al desarrollo equitativo de la comunidad; por ejemplo, planificar o capacitar “neutralmente” para toda la comunidad, sin enfocar intereses y necesidades específicas de las mujeres. ...Étnicamente la participación de mujeres indígena en las municipalidades es muy escasa. De las 32 municipalidades visitadas, solamente un 21% cuenta con personal indígena femenino, lo que demuestra que la exclusión para que las mujeres indígenas participen es mucho mayor”<sup>2</sup>*

Es en este marco de débil participación y exclusión que la Actividad de Facilitación de Espacios de Interlocución con partidos políticos en el nivel local se plantea como una oportunidad para sensibilizar a los partidos políticos y comités cívicos que participan en la campaña política electoral del 2007, de la importancia de incluir a las mujeres y juventud en sus planes de gobierno y en los procesos sociales que conlleva la gobernabilidad local.

---

<sup>2</sup> La participación ciudadana y social de mujeres y la juventud en el Municipio. Una breve actualización  
Marzo, 2007. CONTRATO OPERATIVO NO. 4. PARTICIPACION CIUDADANA Y SOCIAL CON ENFOQUE DE GENERO Y JUVENTUD. Pagina 6



### **III OBJETIVO GENERAL, ESPECÍFICOS Y RESULTADOS ESPERADOS.**

#### **1. OBJETIVO GENERAL DEL COMPONENTE DE PARTICIPACION CIUDADANA Y SOCIAL CON ENFOQUE DE GÉNERO Y JUVENTUD.**

Desarrollar capacidades en las mujeres y la juventud para participar activamente en los procesos de descentralización y fortalecimiento municipal (e intermunicipal) con el fin de cumplir con el Resultado 5 del Convenio de Financiación (CF) y de apoyar la transversalización del enfoque de género y de juventud en el resto de resultados.

#### **2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL CONTRATO 4**

Fortalecer y consolidar la organización de las mujeres y de los jóvenes para que estén en condiciones de articular sus necesidades e intereses específicos dentro del proceso de descentralización de la gestión territorial del Estado y el fortalecimiento municipal.

Apoyar a las organizaciones de mujeres y jóvenes para abrir los espacios institucionales de participación activa en los procesos de planificación en la elaboración de políticas públicas sensibles a las condiciones de género y en la gestión pública municipal e intermunicipal.

#### **3. RELACION CON EL RESULTADO 4 DEL COMPONENTE.**

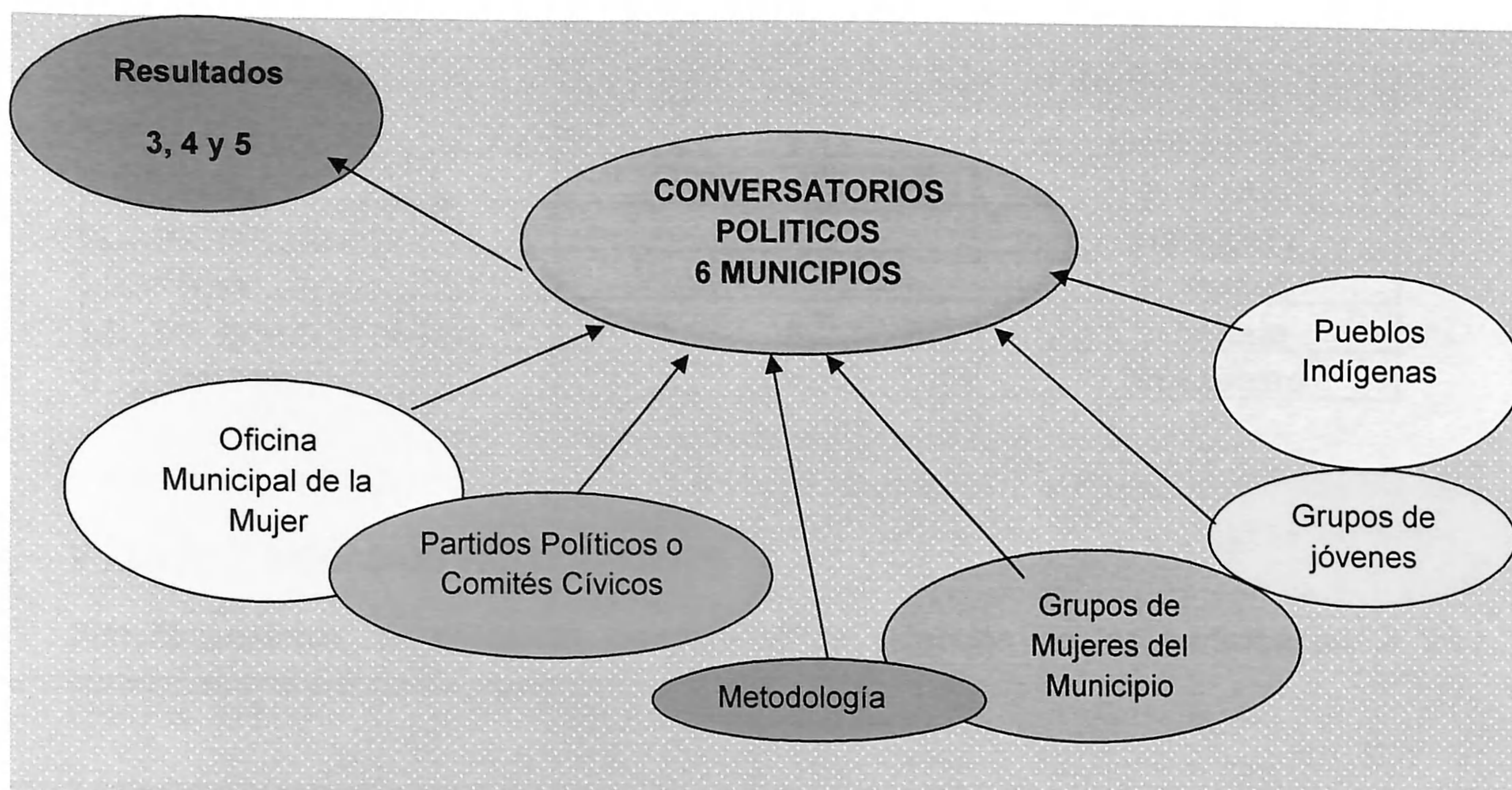
Se experimenta un significativo fortalecimiento de liderazgos femeninos y de líderes jóvenes a través de un aumento de lideresas y jóvenes en espacios de intermediación (comisiones municipales e intermunicipales, Consejos de Desarrollo y partidos políticos, principalmente en el nivel local) y autoridades femeninas, con pertinencia cultural, en cargos de elección popular a nivel municipal e intermunicipal.

#### **4. OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD FACILITACION DE ESPACIOS DE INTERLOCUCION CON PARTIDOS POLITICOS A NIVEL LOCAL.**

Realizar un ejercicio de participación ciudadana para promover la agenda prioritaria de jóvenes y mujeres en la oferta electoral del 2007.

La realización de seis conversatorios entre candidatos/as a las municipalidades y las organizaciones de mujeres en seis municipios, como ejercicio de participación ciudadana, en plena campaña política electoral, responde directamente al cumplimiento de los Resultados 3, 4, y 5, dado que se relaciona con la apertura de espacios dentro de los partidos políticos, el aumento de los liderazgos de las mujeres y la elaboración de propuestas con enfoque de género.





## 5. RESULTADOS Y PRODUCTOS ESPERADOS DE LOS CONVERSATORIOS

Los resultados esperados de los conversatorios políticos fueron los siguientes:

- Seis conversatorios políticos realizados
- Herramientas pedagógicas (orientada a las y los conversantes).
- Al menos un compromiso de los Partidos Políticos y/o Comités Cívicos con la Agenda prioritaria de mujeres y/o jóvenes que sea auditable en el nuevo gobierno.

## IV COBERTURA GEOGRAFICA Y FECHAS DE REALIZACION.

Los conversatorios políticos se realizaron en seis municipios ubicados en las seis subregiones geográficas de intervención del PROGRAMA MUNICIPIOS DEMOCRATICOS, seleccionados en consenso con cada una de los equipos responsable de las Sub Regiones y tomando en consideración los siguientes criterios:

- Que fuese presidida por una alcaldesa, o bien donde hubiese candidata(s) a alcaldesa.
- Con presencia de organizaciones de mujeres y jóvenes con agenda y/o prioridades elaboradas.
- Con Oficina Municipal de la Mujer funcionando

Después de numerosas reuniones de consenso con los equipos de las subregiones, se logró acordar los siguientes municipios y las fechas de realización.



MUNICIPIO*	SUB REGIÓN	FECHAS
Sololá	3	24 DE AGOSTO
Zacapa	6	20 DE JULIO
Uspantán	2	9 DE AGOSTO
Génova	1	24 DE JULIO
Fray Bartolomé de las Casas.	5	31 DE JULIO
Santa Bárbara	4	28 DE AGOSTO

## V PERFIL DE LAS/OS PARTICIPANTES

Simultáneamente, se definieron los criterios de selección de los participantes a los conversatorios siendo los siguientes:

### a. Conversantes:

- 3 a 5 candidatos/as a alcaldes/as
- Representantes de organizaciones de mujeres, jóvenes y pueblos Indígenas con presencia en los municipios seleccionados.

### b. Invitados especiales:

- Autoridades municipales y/o mancomunidades.
- Funcionarias/os y técnicas/os de las Oficinas Municipales de la Mujer y/o Comisiones de la Familia, Mujer y Niñez, Oficinas Municipales de Planificación.
- Organizaciones de mujeres y jóvenes con presencia en el municipio
- Líderes y lideresas locales.
- Autoridades indígenas
- Representantes de la cooperación internacional en el territorio
- Medios de comunicación.

## VI DISEÑO METODOLÓGICO DE LOS CONVERSATORIOS:

El equipo principal del Contrato Operativo No. 4 y el consultor, previo a la ejecución de las actividades de campo, mantuvo una constante negociación y consenso a nivel de entidad gestora y en coordinación con otros cooperantes. Además de eso, el equipo trabajó arduamente en la preparación de una serie de documentos, métodos, estrategias y materiales fundamentales para la actividad.



Se diseñaron y formularon los siguientes instrumentos metodológicos:

- a) Guía metodológica para la ejecución de los Conversatorios, en esta guía se describen las fases en que se desarrollaron los Conversatorios, el cronograma de las reuniones con los actores locales, las sugerencias metodológicas, los recursos a emplear, etc.
- b) Modelo de matriz básica de información por municipio el objetivo de este instrumento fue el de recopilar informaciones (mapeo) de: organizaciones de jóvenes y mujeres presentes en el municipio, nombre de las lideresas y lugares (comunidades) donde trabajan; nombres de Candidatos a Alcaldes(as) y partido político que representan, dirección, teléfonos y demás información relativa a los y las candidatas, medios de comunicación existentes, institucionalidad local de la mujer (OMM), asuntos logísticos, etc.
- c) Formato para la elaboración de las agendas mínimas de las organizaciones de jóvenes y mujeres.
- d) Modelos de Actas para la firma de compromisos suscritos entre los/las Candidatos/as a Alcaldes(as) Municipales y las Organizaciones de Mujeres y de Jóvenes.
- e) Modelos de cartas a los y las candidatas a alcaldes/as, donde además de invitarles a participar en el conversatorio se informaba de la metodología y normativa del mismo.
- f) Normativa del conversatorio.
- g) Herramienta Pedagógica Mediada, con información relevante sobre descentralización, participación ciudadana, planificación con enfoque de género y las mujeres y jóvenes como capital social de los municipios. Esta herramienta fue diagramada e impresa en un número de 2000 ejemplares, las cuales fueron distribuidas durante los Conversatorios tanto a los participantes como a los Candidatos/as.
- h) Por otro lado, se decidió en consenso con la Entidad Gestora del Programa, que dado lo extenso del territorio de intervención y lo alejado de algunos municipios donde se realizarían los conversatorios era conveniente, por la segunda parte, que en vez de contratar un/a consultor/a se contrataran varias facilitadoras con el objetivo de asegurar la calidad y el impacto de la Actividad.

La selección de estas facilitadoras se dio en torno a su experiencia en este tipo de actividades, conocimiento, experiencia de trabajo y lengua materna en los municipios donde se realizarían los conversatorios.

De esa manera, cuatro personas, fueron seleccionadas para facilitar los conversatorios de la siguiente forma:



Municipio	Facilitadora
Zacapa	Patricia Pinto
Fray Bartolomé de las Casas	Ángela Cuz (q'eqchi)
Génova	Lorena López (quiche)
Solola	
Uspantan	Elsa Ochoa
Santa Bárbara	

## VII IMPLEMENTACION

Los Conversatorios se desarrollaron en dos momentos:

### 1. Fase Preparatoria



La fase preparatoria incluyó, no solo los Talleres donde se elaboraron las Agendas Mínimas sino una serie de reuniones preliminares de consenso con los equipos de las subregiones del Programa, así como con las Oficinas Municipales de la Mujer, Comisiones de la Mujer de los Concejos Municipales (donde había), ONGs, así como con otros Programas de la Unión Europea que convergían en el mismo territorio de intervención.

Simultáneamente se fueron preparando las condiciones logísticas de los conversatorios, que implicaban, selección de local, sonido, sillas, mesas, alimentación y transporte de las/os participantes, diseño, impresión y distribución de las invitaciones, etc. Hay que señalar que en algunos casos (Génova y Santa Bárbara) las condiciones materiales fueron muy difíciles. En Génova hubo que comprar energía eléctrica, en Santa Bárbara fue necesario trasladar sillas y sonido desde la cabecera departamental.

Igualmente se elaboró una matriz básica de información donde se identificaron las organizaciones de jóvenes y mujeres existentes, las/os candidatos/as a Alcaldes(as) Municipales inscritos en la contienda electoral, las Oficinas y Comisiones Municipales de la Mujer, Programas y Proyectos de Cooperación con presencia en los seis municipios, información logística relevante, etc.

#### 1. a Talleres con Organizaciones de Mujeres, jóvenes y pueblos indígenas.



Originalmente se pensó que estas reuniones preparatorias, informarían a las diferentes organizaciones sociales involucradas en el terreno, del objetivo de la actividad de los conversatorios y de organizar las presentaciones de las prioridades y/o agendas de dichas organizaciones. Sin embargo esta situación cambió radicalmente al encontrar que no en todos los municipios seleccionados, existían organizaciones sino que se carecían totalmente de agendas y/o prioridades.

De tal manera que rápidamente se decidió que en aquellos municipios donde no existían organizaciones sociales, localizar grupos de mujeres, jóvenes o pueblos indígenas en las diferentes comunidades de los municipios. Esta tarea no fue fácil. Al llegar a las comunidades, se encontró que los grupos están muy dispersos, que tienen intereses diferentes y que no se comunican entre sí. Aún así hubo gran interés de participar en la actividad dado que este tipo de ejercicios no se habían realizado y constituía una gran oportunidad para hablar con las/os candidatos. Las lideresas comunitarias jugaron un papel importante en la convocatoria de los diferentes grupos.

Por otro lado, también se decidió inmediatamente reorganizar las reuniones y convertirlas en talleres donde estos grupos pudieran realizar un ejercicio para elaborar agendas mínimas basadas en prioridades generales, no individuales y, bajo el criterio general de que éstas fueran fácilmente asumidas como compromisos por los candidatos/as que participaran en los conversatorios.

El equipo del componente de Participación Ciudadana y Social, adecuó la estrategia y el mecanismo a la particularidad de cada municipio. De tal forma que los talleres preparatorios tuvieron matices diversos dependiendo de las organizaciones y grupos que existen en cada municipio, así como el número de talleres fue diferente dada la misma situación.

En términos generales se realizaron 15 talleres preparatorios con las organizaciones de mujeres y jóvenes, de los cuales:

- 8 fueron para sensibilizar y promover la participación ciudadana de los grupos de mujeres y jóvenes en la formulación de las agendas mínimas y,
- 7 se realizaron para la presentación y validación de las Agendas Mínimas y para la preparación de la participación de los grupos de jóvenes y mujeres a los Conversatorios propiamente dichos.



A continuación se presenta la cronología en que fueron desarrollados los distintos talleres:



Sub Región	Municipio	Sensibilización y Elaboración de Agendas Mínimas	Presentación y Validación de las Agendas
3	Sololá	07/08/2007 17/08/2007	21/08/2007
6	Zacapa	13/07/2007	18/07/2007
2	Uspantán	25/07/2007	31/07/2007
1	Génova	04/07/2007	19/07/2007
5	Fray Bartolomé de las Casas.	17/07/2007	24/07/2007
4	Santa Bárbara	13/08/2007-17/08/2007	21/08/2007-27/08/2007

Aunque la metodología general estaba definida, hubo necesidad de adecuarla a la particularidad de los/as actores/as en cada lugar y de acuerdo a las herramientas o instrumentos que ya existían o que había que elaborar.

En algunos municipios como Uspantan por ejemplo, el eje de trabajo para elaborar la Agenda mínima fue el Pacto de Seguridad Integral de las Mujeres, que había sido firmado en el 2006 y que las mujeres consideraban que había que darle seguimiento para su implementación y que las mujeres consideran ha avanzado una parte, pero que hay que seguir trabajando más para su mayor implementación.

En Santa Bárbara había una agenda mínima, de tal manera que los talleres sirvieron para actualizarla y darla a conocer a otros grupos de mujeres.

En Zacapa nunca se había elaborado una agenda mínima, por lo que el ejercicio fue novedoso y de gran utilidad para los grupos de mujeres en las comunidades.

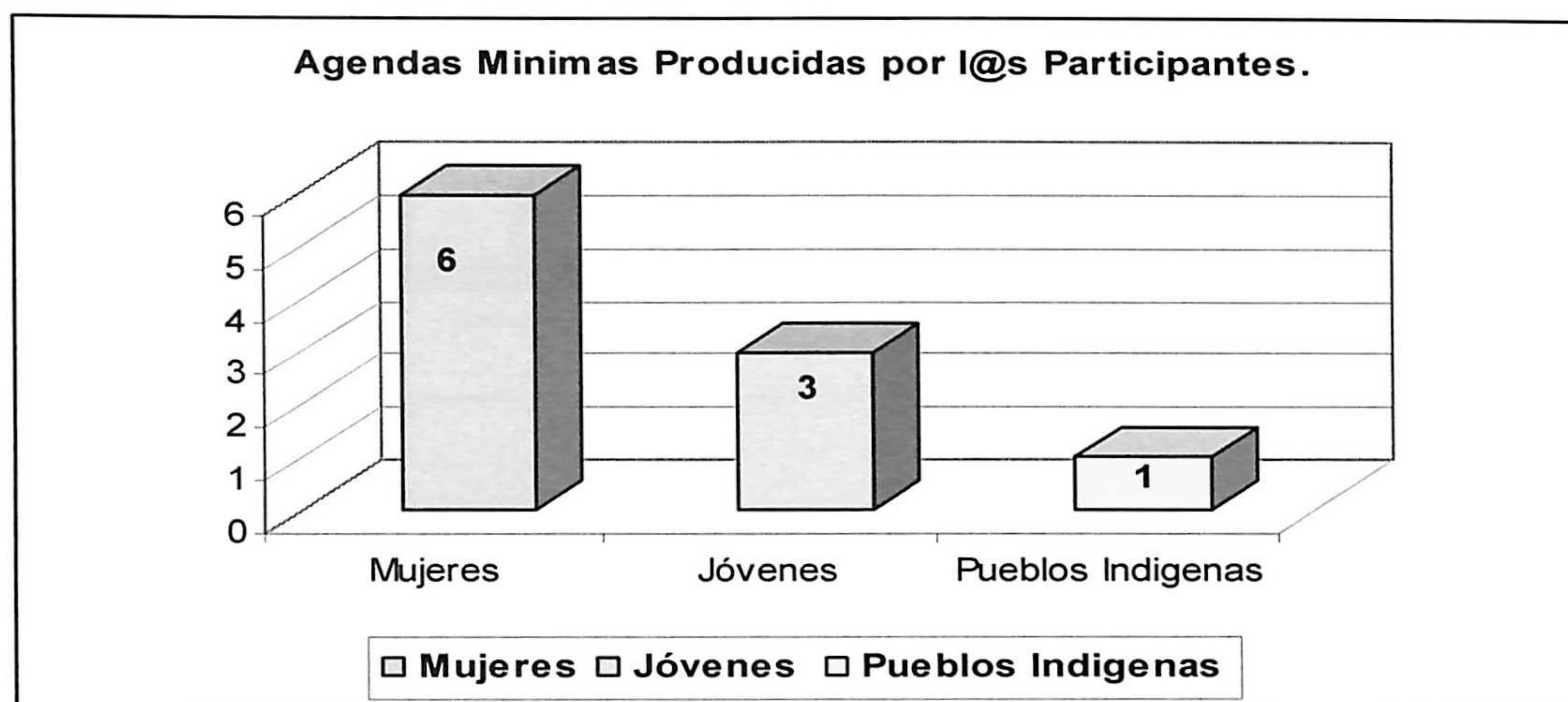
Otro asunto importante a mencionar que la Política Nacional de Promoción de las Mujeres Guatemaltecas, fue el instrumento utilizado para identificar las necesidades y prioridades de las mujeres y la juventud en función de ejes estratégicos tales como: Salud, Educación, Equidad Jurídica, Desarrollo Económico, Equidad en el acceso a la tierra y vivienda, Violencia contra la mujer y Participación política y ciudadana entre otros.



En términos generales los talleres se realizaron de forma participativa, incentivando a las mujeres, jóvenes y pueblos indígenas a expresar sus necesidades, a priorizar en función de las necesidades colectivas y no individuales, a realizar consensos.



Por otro lado, durante los talleres y los conversatorios en sí, además del español, las y los participantes hicieron uso frecuente de los principales idiomas mayas de los municipios (Q'eqchi', Kiche', Mam, Kacqchikel y Español) lo que permitió participar y aportar con mayor confianza en todo el proceso.



Como resultados de estos encuentros se elaboraron:

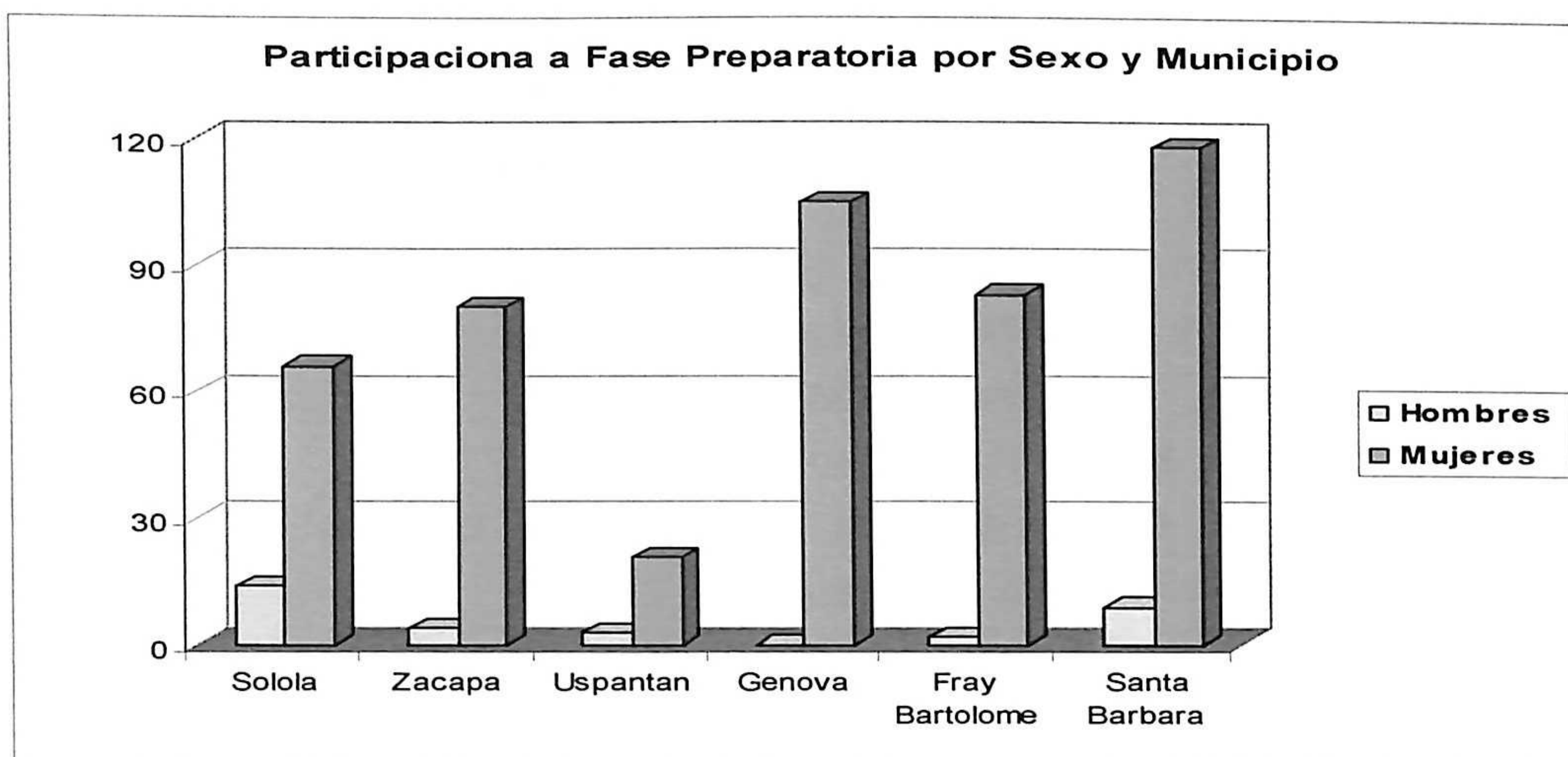
- 6 agendas mínimas de las organizaciones de mujeres,
- 3 de las organizaciones de jóvenes y
- 1 relativa a organizaciones de los Pueblos Indígenas.

Cabe destacar que únicamente 3 de los 6 municipios (Santa Bárbara, Sololá y Uspantán) cuentan con organizaciones de jóvenes. En los restantes municipios no se trabajó con la juventud, debido a que no se localizaron organizaciones de éste sector.

En los seis municipios donde se realizaron los talleres preparatorios la asistencia de las mujeres fue abundante y muy participativa. En Uspantan es donde se registra el menor número de participantes, durante las preparatorias, pero muy concurrida durante el conversatorio en comparación con los otros cinco municipios.

En la gráfica siguiente se visualiza el nivel de participación de las mujeres en los talleres, así como una escasa participación de los hombres, que en muchos casos asistieron acompañando a las mujeres y hubo un caso en Fray Bartolomé de las Casas en que llegó en representación de su esposa, dado que acaba de dar a luz.





En términos generales, del total de participantes, el 84% fueron mujeres y el 6% hombres, habiéndose registrado una mayor incidencia en las organizaciones de mujeres que en la de jóvenes.



#### 1. b Reuniones, contactos con Candidatos/as al Cargo de alcalde municipal.

Esta fase fue muy importante porque si bien es cierto que las organizaciones tenían gran interés de dialogar con los y las candidatos/as, había que garantizar la convocatoria de éstos a los conversatorios para obtener los resultados esperados.

Como se indicó anteriormente, se elaboró una nota del Componente a cada candidato/a con el fin de invitarle al conversatorio, informarle de los objetivos, metodología y de la normativa.

Cada nota fue entregada personalmente a los y las candidatas en las oficinas de cada partido político o Comité Cívico y posteriormente se intercambiaron llamadas telefónicas y





se sostuvieron reuniones con ellos/as, con el fin de explicar más ampliamente los objetivos de los conversatorios.

En la mayoría de los casos, los candidatos expresaron temores a confrontamientos con las organizaciones por incumplimientos de los alcaldes en funciones o por debates sobre temas que muchas veces no están dentro de la competencia de lo municipal.

Igualmente se expresaron temores por confrontamientos entre los mismos candidatos por posiciones políticas diferentes y a veces por problemas personales entre ellos. Se explicó ampliamente que la normativa del Conversatorio, estaba diseñada para que actos hostiles no se sucedieran durante la actividad, de ninguna de las partes.

Fue un intercambio muy interesante que contribuyó a generar confianza en los y las candidatas para que participaran en el conversatorio, haciendo ver que el conversatorio más allá de la problemática normal de esos períodos, constituía una ventana de oportunidad para dialogar con un sector que significaba el 50% del electorado a nivel nacional y un porcentaje mayor en el nivel local.

Igualmente se explicó la importancia no solo de incorporar mujeres y jóvenes en las planillas, sino también la urgencia de incorporar en los planes de gobierno las necesidades e intereses de estos sectores poblacionales, para garantizar el desarrollo y la gobernabilidad local.

Se encontró una gran apertura e interés de parte de todos los y las candidatas a las temáticas planteadas y en todos los casos expresaron su interés de participar y de presentar sus propuestas de gobierno.

Constantemente se dio seguimiento a las diferentes inquietudes de las y los candidatos, mediante llamadas telefónicas o visitas personales, que dio un resultado óptimo, dado que en los seis municipios, los y las candidatas asistieron en mayoría, asegurando así el éxito de la actividad.

#### 1. c Coordinaciones con Organizaciones Nacionales y otros Programas de la UE.

En los seis municipios se buscó la coordinación tanto con organizaciones nacionales e internacionales que trabajan en el territorio. Especialmente se dio atención a la coordinación con los Programas de la UE.

En síntesis se trabajo coordinadamente en dos municipios, de la siguiente manera:



1. Fray Bartolomé de las Casas: Fundación Iniciativa Civil para la Democracia -INCIDE-, Asociación de Amigos del Desarrollo y la Paz -ADP- y el contrato H de TINAMIT.
2. Uspantan: Consejo de Comunidades Mayas (COCOM) y el Contrato H de TINAMIT.

1. d. Coordinaciones con los medios de comunicación locales y nacionales.

De la misma manera, se elaboraron notas de invitación a los medios locales y nacionales que trabajan en los seis municipios donde se realizaron los conversatorios y se les dio seguimiento continuo a fin de que le dieran cobertura periodística a los mismos.

Se puede afirmar que también la convocatoria tuvo éxito con los medios, ya que en todos los casos, los conversatorios tuvieron cobertura de medios escritos, radiales y televisados a nivel local y en uno de los casos (Génova), el conversatorio fue publicitado en un diario de cobertura nacional. (En anexo).

En casi todos los municipios, los conversatorios fueron transmitidos en vivo y además retransmitidos en otros programas.

Por otro lado, los medios realizaron entrevistas a mujeres, candidatos, jóvenes y otros participantes para conocer los objetivos de los conversatorios, etc.

2. Conversatorios.

Indudablemente, la fase preparatoria aseguró en gran medida la realización de los Conversatorios en si y que éstos fueron un acontecimiento inédito en los municipios donde se realizaron, provocando un gran interés no solo en las organizaciones de mujeres, jóvenes y pueblos indígenas, sino de la población en general.

Se realizaron seis conversatorios, uno por municipio cuyo objetivo fue el de Promover la Agenda Mínimas de las organizaciones de mujeres y jóvenes en la oferta electoral del 2007 y establecer acuerdos políticos con las y los candidatos/as a Alcaldes(as).

Sub Región	MUNICIPIOS	CONVERSATORIOS
3	Sololá	24/08/2007
6	Zacapa	20/07/2007
2	Uspantán	09/08/2007
1	Génova	24/07/2007
5	Fray Bartolomé	31/07/2007
4	Santa Bárbara	28/08/2007





Tanto el programa como el desarrollo de los conversatorios fue cuidadosamente elaborado y consensuado con los/as actores/as involucrados/as, a fin de respetar costumbres, culturas, tiempos, liderazgos y cualquier detalle que diera a la actividad el resultado esperado.

El Programa de los Conversatorios varió de acuerdo a las particularidades de cada municipio, así en los municipios de población indígenas, se hicieron pequeñas ceremonias mayas y en otros hubo invocaciones religiosas que respondían a las creencias religiosas del lugar.

invocaciones religiosas que respondían a las creencias religiosas del lugar.

De la misma manera, se involucraron en el programa a lideresas locales tales como Alcaldesas, Concejalas, dirigentes comunitarias, lideresas del Foro Nacional de la Mujer, representantes de SEPREM y DEMI, asociadas de ASMUGOM, gerentes de Mancomunidades y otra variedad de líderes y lideresas de cada municipio.

En Uspantan, dado que el conversatorio se programó para el 9 de agosto, día de los Pueblos Indígenas, el Consejo de Comunidades Mayas (COCOM), solicitó al equipo del componente participar en el conversatorio para exponer su agenda a los candidatos, solicitud que fue bien acogida por el equipo del componente.

En todos los conversatorios participaron los alcaldes que estaban en funciones y que en su mayoría estaban postulándose a la reelección. De seis municipios, solo la Alcaldesa de Génova y el Alcalde de Sololá no se reeligieron por decisión propia. El único Alcalde que se reeligió fue el de Uspantán, el resto perdieron sus puestos.

MUNICIPIO	SITUACION ELECTORAL 2007	RESULTADO FINAL ALCALDE
ZACAPA	REELECCION	NUEVO
GENOVA <sup>3</sup>	NO SE REELIGE	NUEVO
FRAY BARTOLOME	REELECCION	NUEVO
USPANTAN	REELECCION	REELECTO
SOLOLA	NO SE REELIGE	NUEVO
SANTA BARBARA	REELECCION	NUEVO

<sup>3</sup> Municipio gobernado por Alcaldesa.



El uso de los idiomas locales fue un mecanismo acertado que generó confianza en las y los participantes tanto de parte de las organizaciones sociales como de los y las candidatas, que tuvieron oportunidad de conversar en el idioma local.

En cinco de los seis conversatorios (solo en Zacapa se habló español todo el tiempo), los conversatorios se realizaron en los idiomas locales, lo que puede considerarse un valor agregado a la actividad, en tanto se le dio la importancia y el respeto debido al multilingüismo y multiétnico y al multiculturalismo.

De la misma manera, considerando que el conversatorio político es un espacio de diálogo entre los candidatos/as y organizaciones de mujeres y jóvenes y previendo que el espacio no fuera utilizado con otros fines se plantearon reglas mínimas de participación. Estas reglas crearon las condiciones para un diálogo abierto y de respeto mutuo.

#### **Las reglas mínimas fueron las siguientes:**

- No es un espacio para confrontar y hacer señalamientos
- Es un espacio para conversar y dialogar
- Respetar el tiempo asignado
- No utilizar lenguaje ofensivo
- Respeto las intervenciones de los y las conversantes
- Tolerancia a las ideas políticas de los adversarios
- No realizar proselitismo político partidario.
- Solicitar el uso de la palabra a la Moderadora.
- Ser concreto en su respuesta u opinión
- Tratar de utilizar el idioma de las mujeres para una mejor comprensión

Durante los Conversatorios se dio a conocer a las y los participantes el proceso de construcción de las agendas prioritarias de las organizaciones de mujeres y de los jóvenes.



En este contexto las representantes de las Organizaciones de Mujeres y de jóvenes presentaron a las/os candidatas/as, sus respectivas Agendas Mínimas organizadas según los Ejes Temáticos de la Política Nacional de la Mujer.

Posteriormente cada uno de los candidatos dio a conocer las acciones, planes y propuestas de gobierno y como las mujeres, jóvenes y pueblos indígenas estaban incluidos en éstos. Posteriormente se abrió un espacio de preguntas y respuestas entre las y los participantes, para



aclarar dudas, aportar sugerencias, etc.



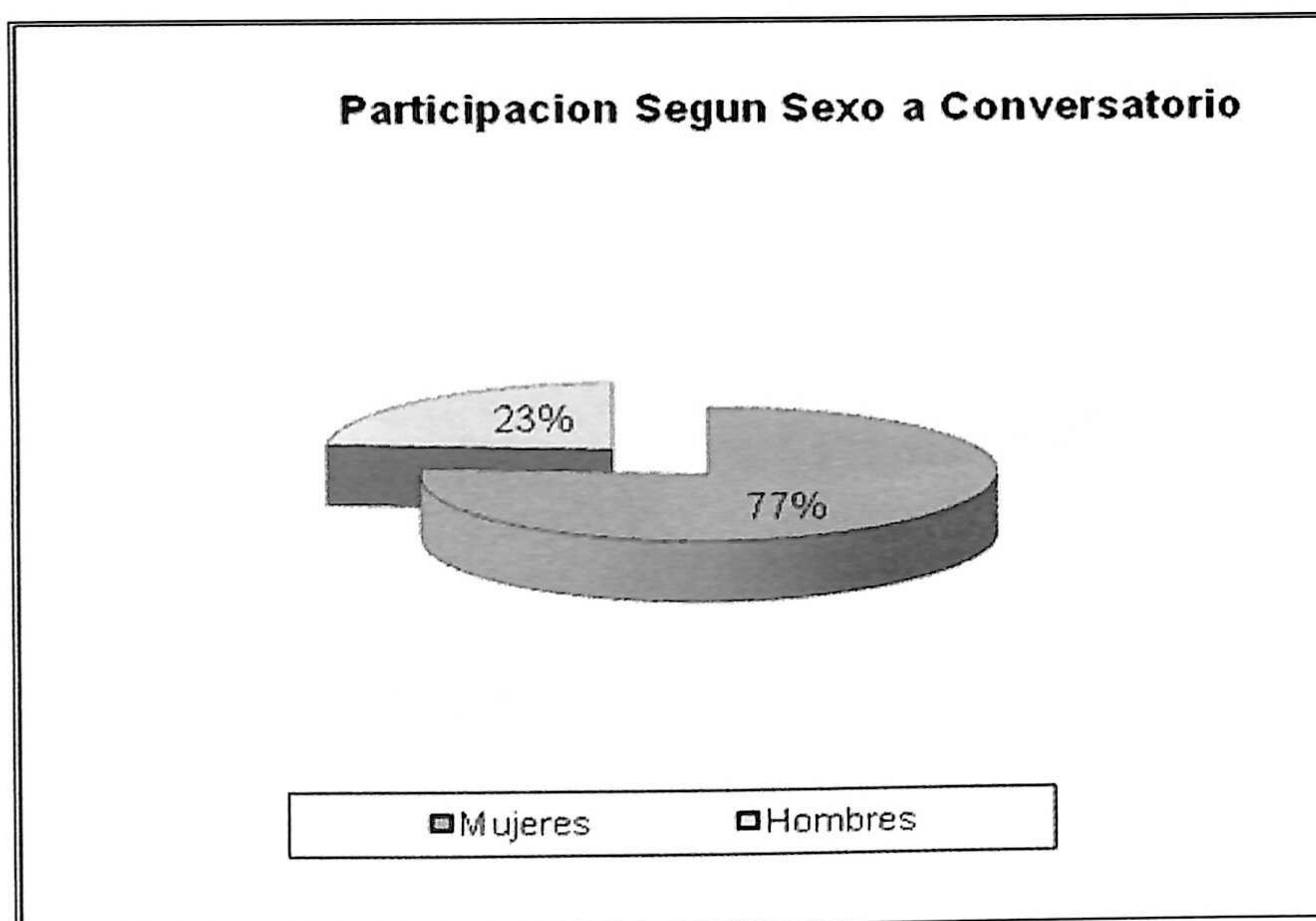
Finalmente los candidatos establecieron compromisos en función de las prioridades presentadas por las mujeres y jóvenes y se procedió a la firma de los mismos. Hay que señalar que los y las candidatas/os se mostraron preocupados de firmar compromisos que fueran posibles de cumplir y señalaron que algunas de las necesidades presentadas por las organizaciones eran de la competencia del gobierno central y no local. Sin embargo se comprometieron a realizar gestiones ante el gobierno

central.

Es importante señalar que durante el conversatorio se vivió un ambiente de armonía y de respeto no solo entre las organizaciones y candidatos/as, sino entre los mismos candidatos y que no se registraron incidentes de ningún tipo.

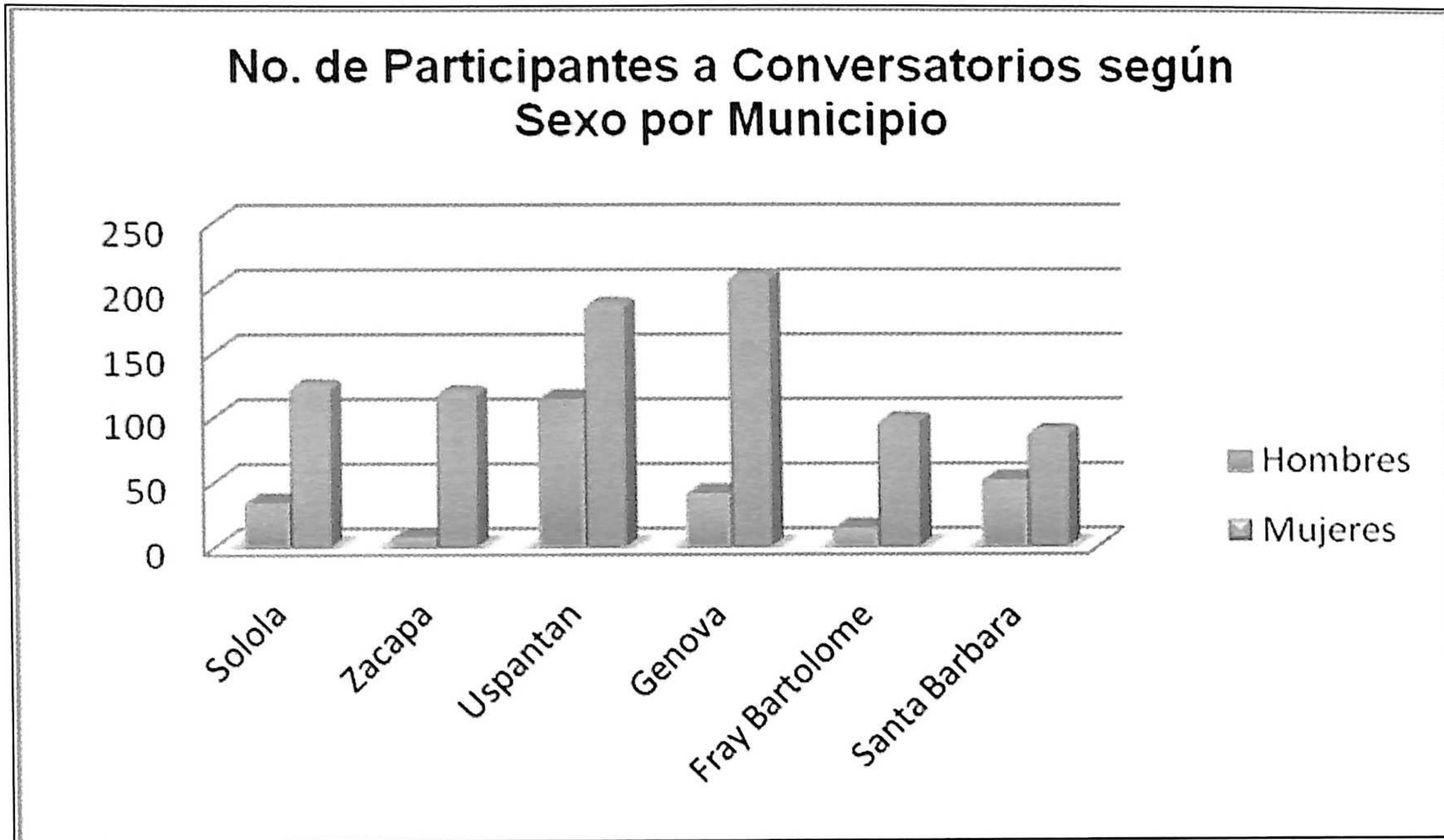
Los medios tanto locales como regionales y nacionales dieron cobertura al evento, lo que fue aprovechado tanto por las organizaciones de mujeres como por los propios candidatos/as.

Tal y como se aprecia en la grafica, se registró una amplia participación de las mujeres (77%) a diferencia de los hombres (23%), sin embargo la participación de los hombres se incremento en un 17% en relación con la fase preparatoria, donde prácticamente asistieron solo mujeres.



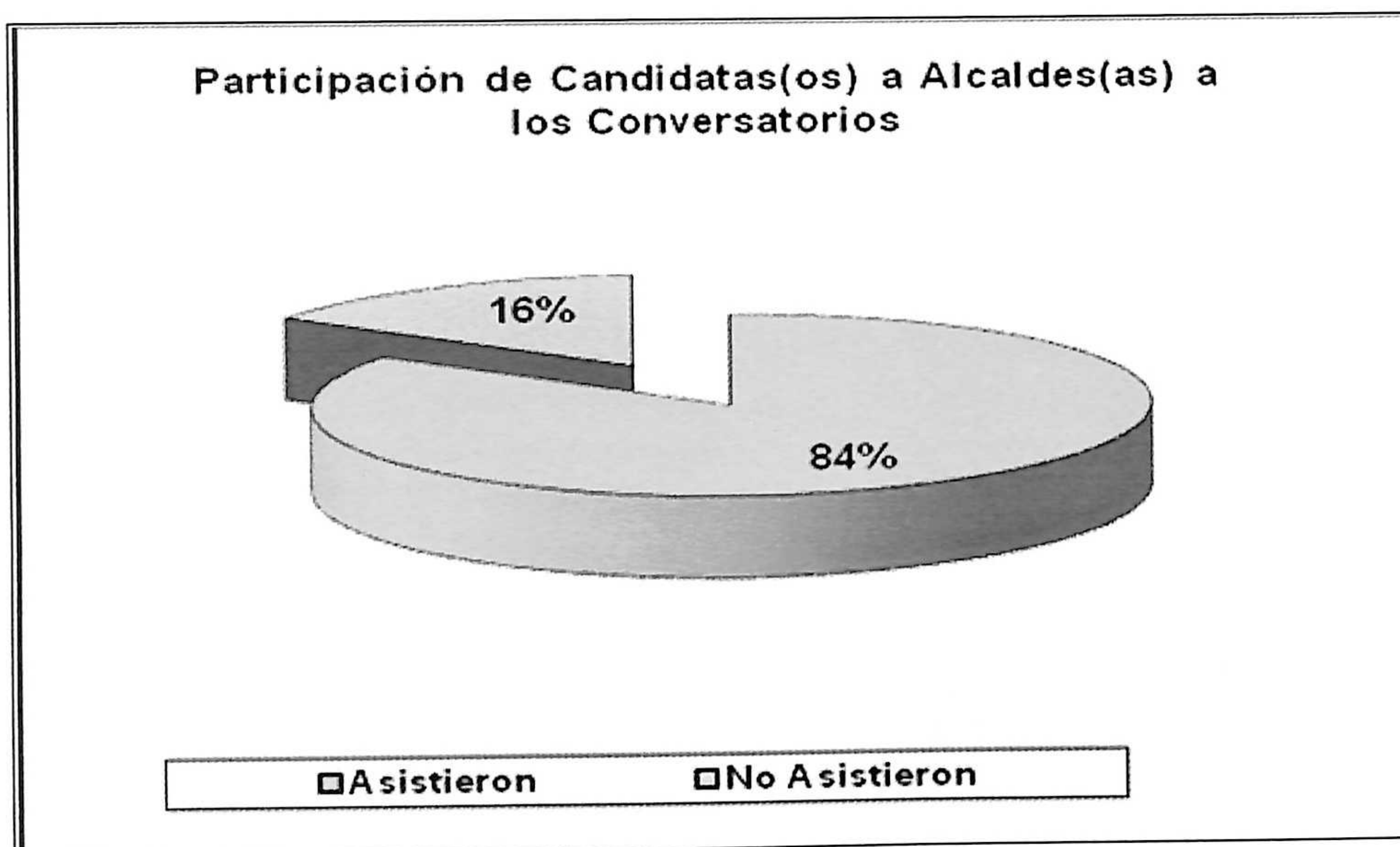


Al analizar los datos por municipios en Génova y Uspantán se registraron una mayor participación de mujeres seguido de Sololá y Zacapa a diferencia de Fray Bartolomé y Santa Barbara.



Participación de candidatos/as al cargo de Alcalde/sa.

Como puede apreciarse en la gráfica, el 84% de las y los Candidatas/os a Alcaldes de los seis municipios pertenecientes a diferentes partidos políticos participaron a los Conversatorios y el 16% no asistieron por diferentes motivos.



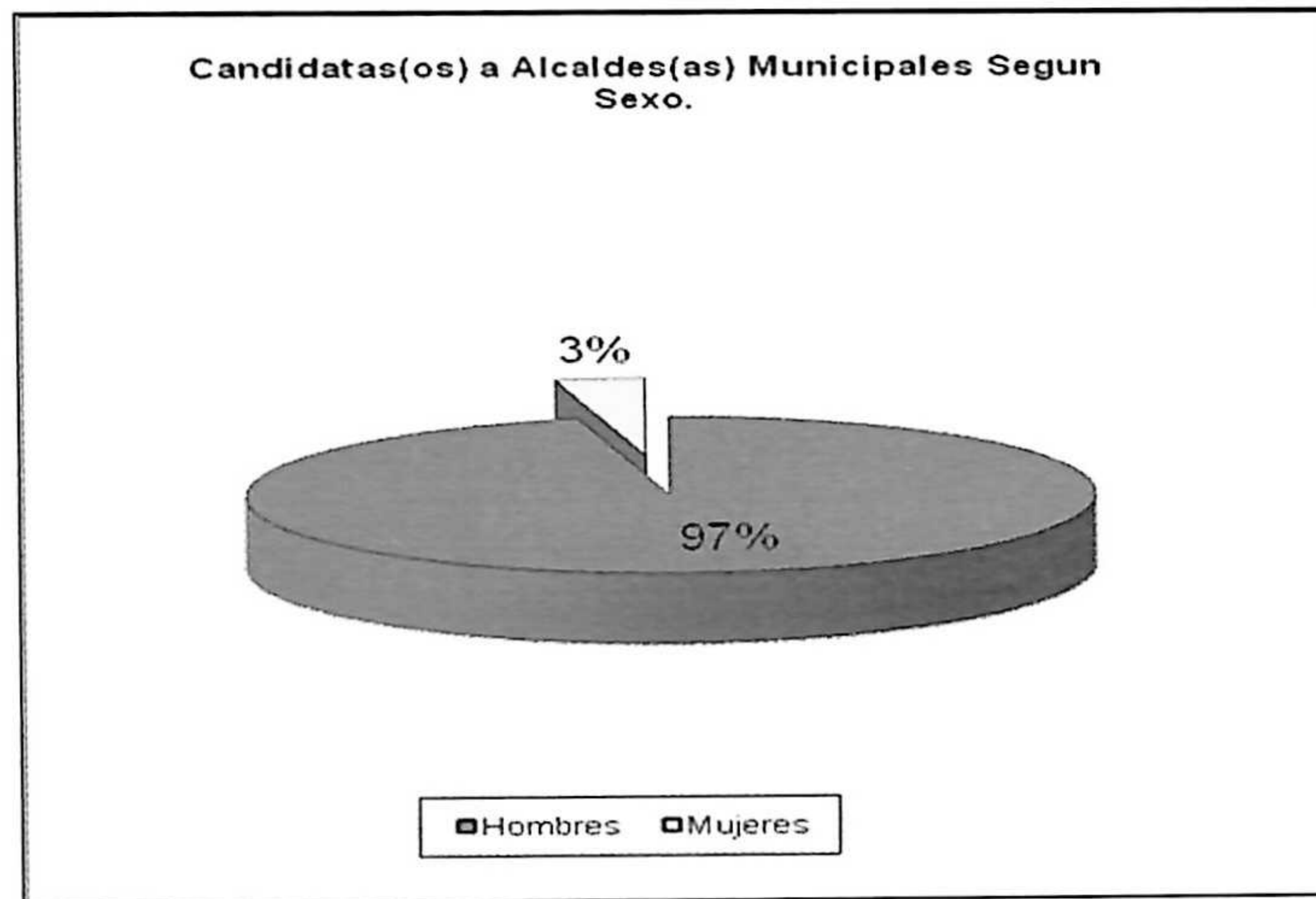




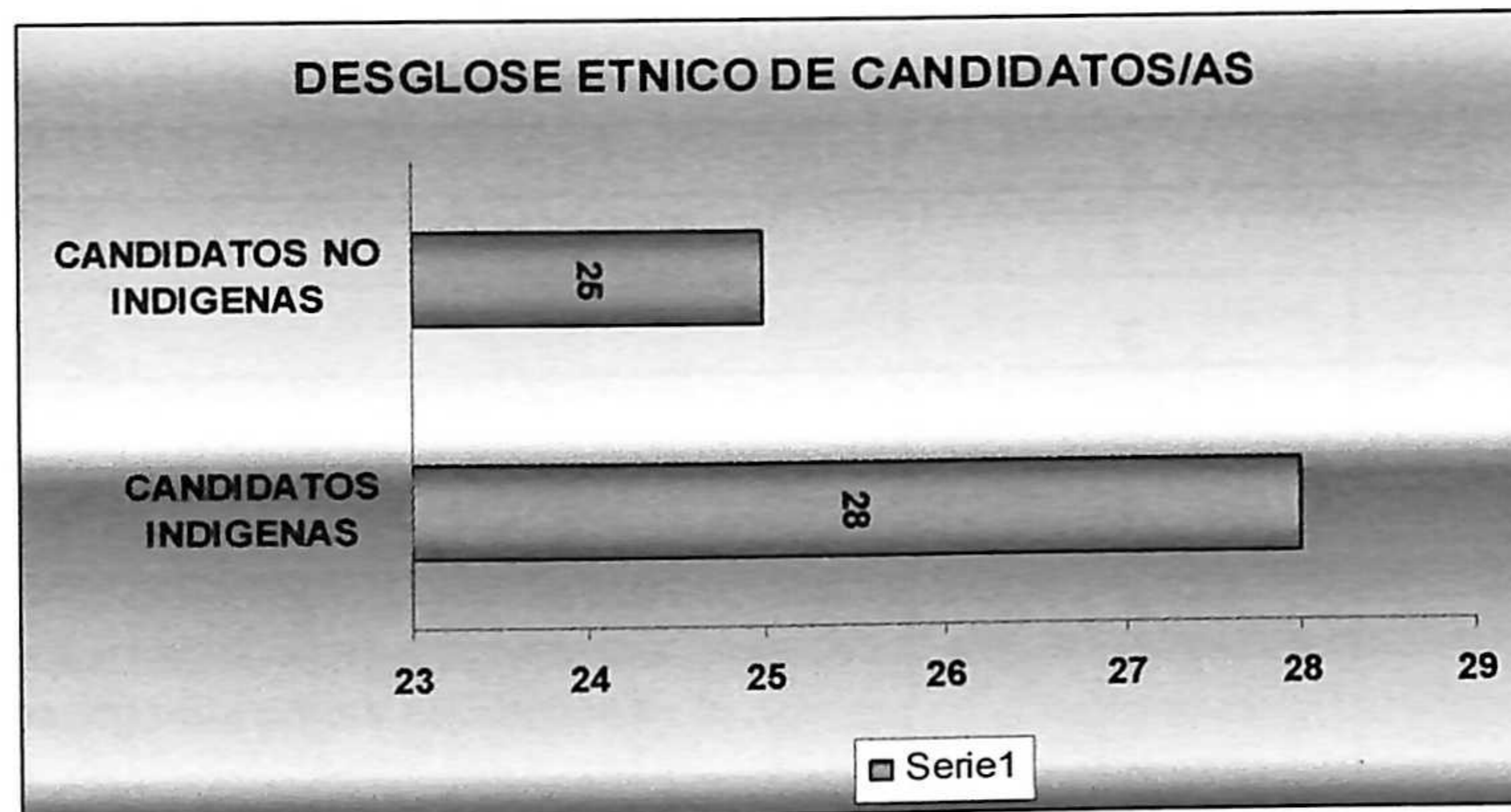
Algunos argumentaron que tenían prohibición de sus partidos para participar en este tipo de eventos, otros por compromisos familiares inesperados y unos cuantos por problemas personales con otros candidatos.

Al efectuar el análisis de género de los Candidatos y candidatas a Alcalde(as) las gráficas muestran que el 97% son hombres y tan solo el 3% eran mujeres. De los seis municipios únicamente en dos se registraron candidatas mujeres (Zacapa y Fray Bartolomé de las Casas), lo que refleja las escasas oportunidades que tienen las mujeres de participar en la vida política de

sus propios municipios, reflejándose también a escala nacional.



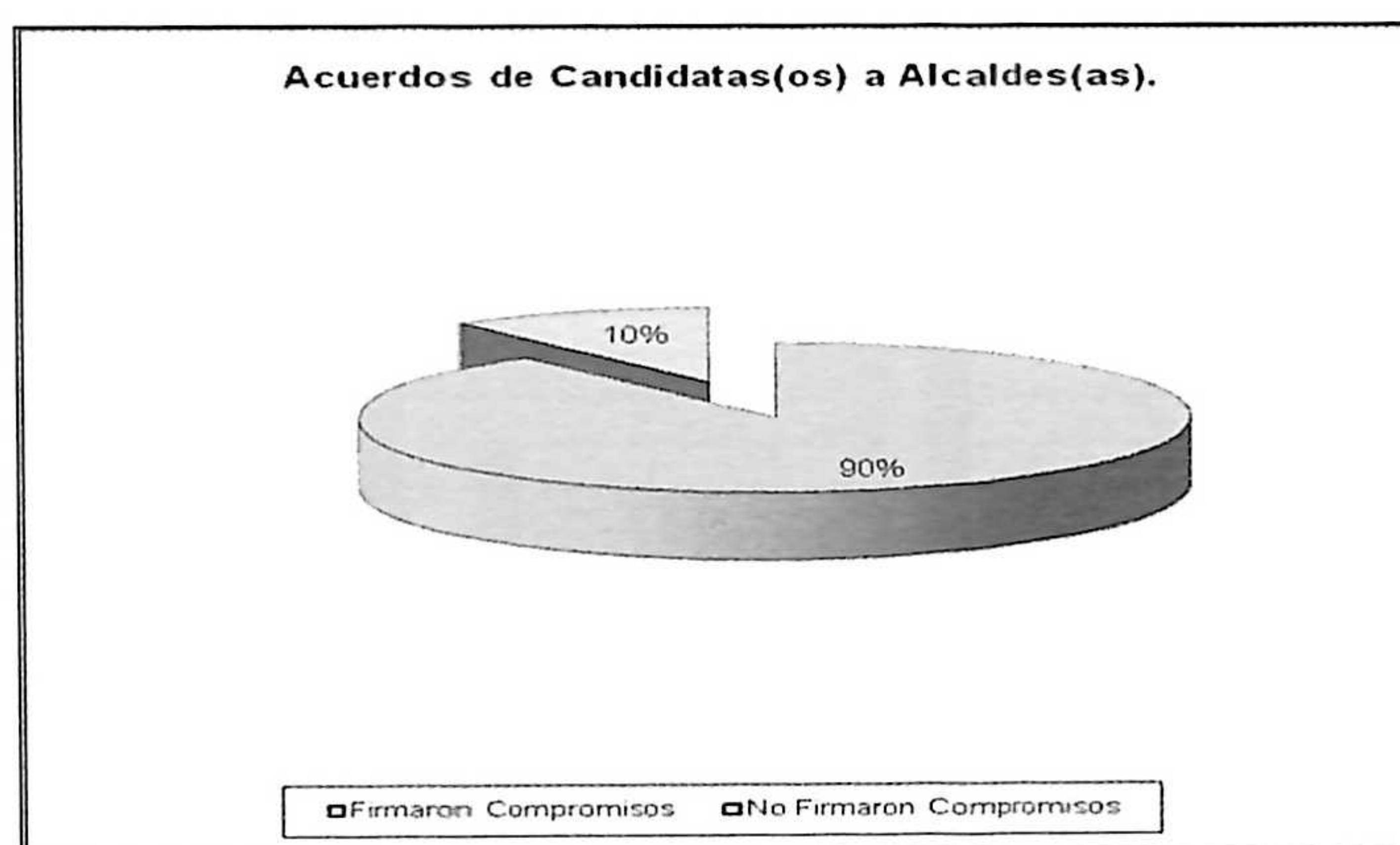
Por otro lado, del 100% de los candidatos/as que participaron en los conversatorios (53), el 3.83% (28) fueron indígenas, lo que representa un avance de los pueblos Indígenas





MUNICIPIO	Candidatas/os participantes	Candidatos alcaldes a reelección	Candidatas mujeres	Candidatos Indigenas
ZACAPA	11	01	01	0
GENOVA	9	0	0	0
FRAY BARTOLOME DE LAS CASAS	11	01	01	11
USPANTAN	8	01	0	03
SOLOLA	6	0	0	06
SANTA BARBARA	8	01	0	08
TOTAL	53	04	02	28

Como puede apreciarse el 90% de las y los Candidatas/os a Alcaldes(as) Municipales de los seis municipios firmaron actas de compromisos y acordaron incluir en sus respectivos planes de Gobierno Municipal las prioridades establecidas por las organizaciones de mujeres y de jóvenes.



A continuación se presenta la siguiente grafica en la cual se hace una valoración cuantitativa de los principales logros en función de lo previsto y lo alcanzado.

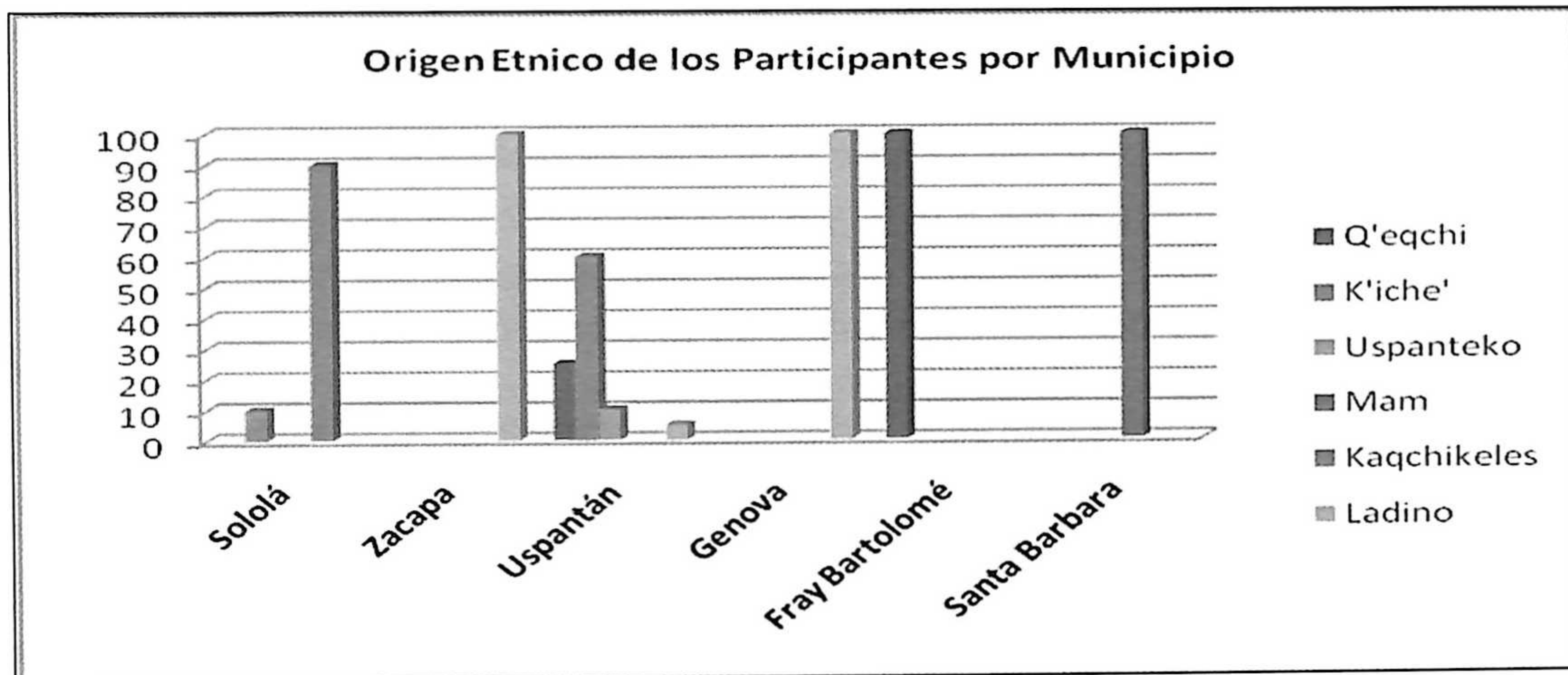
ACTIVIDADES	PROGRAMADAS	EJECUTADAS	%
Reuniones Preparatorias	6	15	250
Conversatorios realizados	6	6	100
Medios de Comunicación involucrados	6	18	300
Candidatos/as participantes	18 <sup>4</sup>	54	300
Compromisos Políticos	6	44	733
Agendas Minimas Elaboradas	6	10	167
Coordinaciones realizadas con otras organizaciones nacionales e internacionales	0	5	



Otros resultados menos cuantificables pero seguramente mas importantes son:

- Apropiacion del proceso y empoderamiento de las mujeres y sus organizaciones.
- Involucramiento de la institucionalidad local de la mujer (OMM) en todo el proceso.
- Apertura de los candidatos as a las propuestas presentadas por las mujeres, jovenes y pueblos indigenas.
- Apertura de los medios<sup>5</sup> para cubrir y difundir una actividad que se relaciona con las mujeres y sus necesidades.
- Ambas partes, candidato/as y organizaciones aprovecharon el Conversatorio, para dialogar y obtener compromisos.
- 

Un aspecto que merece la pena resaltar es que tanto la mayoría de los municipios eleccionados, asi como la mayoría de los y las participantes y candidatos/as, corresponden a poblaciones indigenas de las étnias Maya Q'eqchi, K'iche, Uspanteko, Mam y Kaqchikeles.



#### 4. COORDINACIÓN CON OTROS PROGRAMAS DE LA UE u OTRAS ORGANIZACIONES LOCALES.

En el terreno interactúan una serie de organizaciones tanto nacionales como internacionales, con quienes se coordinó la actividad a fin de realizar una intervención de calidad y aprovechar las economías de escala.

A continuación se presenta a cada una de las instituciones con quienes se estableció la coordinación:

1. Fray Bartolomé de las Casas, Alta Verapaz, Subregion 5.
  - **Fundación Iniciativa Civil para la Democracia -INCIDE- Fray**



Esta organización desde hace 8 años está atendiendo el municipio a través del fortalecimiento municipal, fortalecimiento a los Consejos Comunitarios de Desarrollo -COCODE- y a partir del presente año implementa el componente de género, lo que motiva a coordinar acciones con la Oficina Municipal de la Mujer y con otras organizaciones que tienen presencia en el municipio.

- **Programa Fortalecimiento de la Sociedad Civil -TINAMIT-**

Este Programa busca contribuir a la consolidación de la democracia participativa en Guatemala, de conformidad con los Acuerdos de Paz y en el marco de la reforma y la descentralización del Estado. La gestión de Tinamit, está orientada al fortalecimiento de capacidades de las organizaciones de la sociedad civil, participación de los líderes y lideresas de los movimientos sociales locales (campesinos, pueblos indígenas, mujeres y jóvenes).

El Proyecto persigue dar Asistencia Técnica en estrategias y mecanismos de participación ciudadana y foros de interés público.

- **Asociación de amigos del Desarrollo y la Paz -ADP-**

La ADP con el financiamiento de la Embajada Real de los Países Bajos ejecuta el Proyecto para el Desarrollo Indígena en Alta Verapaz, cuyo propósito es contribuir a revertir la problemática social que aquejan a los pueblos maya hablantes mediante un conjunto de acciones que permitan revalorizar la dimensión social, política, la participación de la mujer y la juventud, para facilitar el acceso a la educación, la cultura, la producción para un desarrollo integral en el marco de los consejos de desarrollo.

## 2. Uspantan.

- TINAMIT.

## 5. VALORACIONES CUALITATIVAS, HALLAZGOS.

Tanto las actividades preparatorias como el Conversatorio en si, fue un ejercicio de participación ciudadana inédito en los municipios que tiene dos aristas fundamentales:

1. Los talleres preparatorios donde se elaboraron agendas mínimas, permitieron a las mujeres:



- Tomar conciencia que tienen necesidades e intereses propios como mujeres y que las necesidades de las comunidades que por lo general se les atribuyen a ellas no necesariamente se relacionan con sus necesidades.
- Intercambiar experiencias con mujeres de otras comunidades, que por razones de distancias, económicas y de ocupaciones domésticas y familiares no se pueden realizar.
- Priorizar las necesidades generales sobre las necesidades individuales.
- Apropiarse de la actividad, con responsabilidad, madurez y solidaridad entre ellas, organizándose y apoyándose mutuamente.
- Elaborar una herramienta de trabajo y gestión (la agenda mínima) ante las autoridades municipales.

## 2. El Conversatorio, permitió a candidatos/as, mujeres y juventud:

- Un espacio de dialogo abierto
- Evidenciar la poca y/o débil participación de las mujeres y jóvenes en las planillas a los cargos de elección popular.
- Conocer las propuestas de los/as candidatos/as
- Conocer las necesidades de las mujeres y la juventud.
- Conversar sin enfrentarse.
- Consensuar acuerdos y compromisos.

El impacto inmediato fue tan significativo que otros municipios aledaños a donde se hicieron los conversatorios, solicitaron apoyo al Componente, para realizar conversatorios con la misma metodología, apoyo que fue brindado: San Cristóbal Verapaz, Alta Verapaz (subregion 5), Flores Costa Cuca y Colomba, Quetzaltenango (Subregion 1)

## 6. ALGUNAS CONCLUSIONES.

El empoderamiento de las mujeres fue evidente al aprovechar el espacio para cuestionar a los candidatos, con algunas preguntas.

- ¿A partir de qué momento se nos va a empezar a tomar en cuenta?



- ¿Cuántas mujeres participan en su planilla?

La actividad en general fue exitosa porque se lograron los resultados, además despertó interés en los medios de comunicación, el Tribunal Supremos Electoral, la Secretaría Presidencial de la Mujer y otras entidades.

La actividad permitió evidenciar la capacidad de propuesta y de planificación, así como la experiencia y el liderazgo de cada uno de los candidatos, los que en su mayoría reflejaron desconocimiento de la realidad del sector femenino rural.

En las actividades preparatorias y conversatorios participaron mujeres de distintas organizaciones locales con presencia en los seis municipios.

La integración de aspectos como; edad, género, pertenencia étnica, ubicación geográfica, realidad socio económica en un diagnóstico y en la definición de proyectos permitirá tener un mejor impacto en la vida de las personas, especialmente de las del área rural.

El compromiso asumido por las mujeres de participar en todo el proceso favoreció la definición de la Agenda de Desarrollo.

El empoderamiento de las lideresas contribuyó a hacer un análisis crítico de la realidad de las mujeres, tomando en cuenta factores como; voluntad política, sobrecarga de trabajo, machismo, entre otros.

La incorporación de hombres en el análisis de la realidad de las mujeres y en la definición de acciones, permite conocer las necesidades y amplia la visión de desarrollo.

Existe un gran potencial en las mujeres, sobre todo en aquellas que han tenido la oportunidad de trabajar de cerca con las autoridades y que han llevado un proceso de formación.

El grupo reconoce la transparencia del trabajo que han realizado las lideresas que han coordinado la Oficina de la mujer, a pesar de no tener un grado académico valoran su capacidad de gestión e identificación con este sector.

Las mujeres indígenas necesitan espacios para ejercer su ciudadanía, son capaces de proponer, liderar, opinar y de trabajar con transparencia, no se visualizó lucha de poder o por el liderazgo, se percibió respeto mutuo.

Los candidatos evidenciaron su desconocimiento de la realidad, la escasa formación política y la ausencia de un plan de trabajo coherente con la realidad de las mujeres. los Conversatorios fue un éxito, despertó el interés de amplios sectores y promovió la incidencia de las mujeres en estos espacios.





**- MUNICIPIOS DEMOCRÁTICOS -  
PROGRAMA DESCENTRALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO MUNICIPAL**

ALA/2000/3061 DTA GUA/B7-310/00/0020

Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia -SCEP-

*"Unión Europea, por la paz y la cohesión social"*



## INFORME FINAL

### APOYO A LA PARTICIPACION POLITICA DE LAS MUJERES MEDIANTE CEDULIZACION Y EMPADRONAMIENTO EN DOS MUNICIPIOS.

**PARTICIPACION CIUDADANA Y SOCIAL  
CON ENFOQUE DE GÉNERO Y JUVENTUD  
PROGRAMA MUNICIPIOS DEMOCRATICOS.**



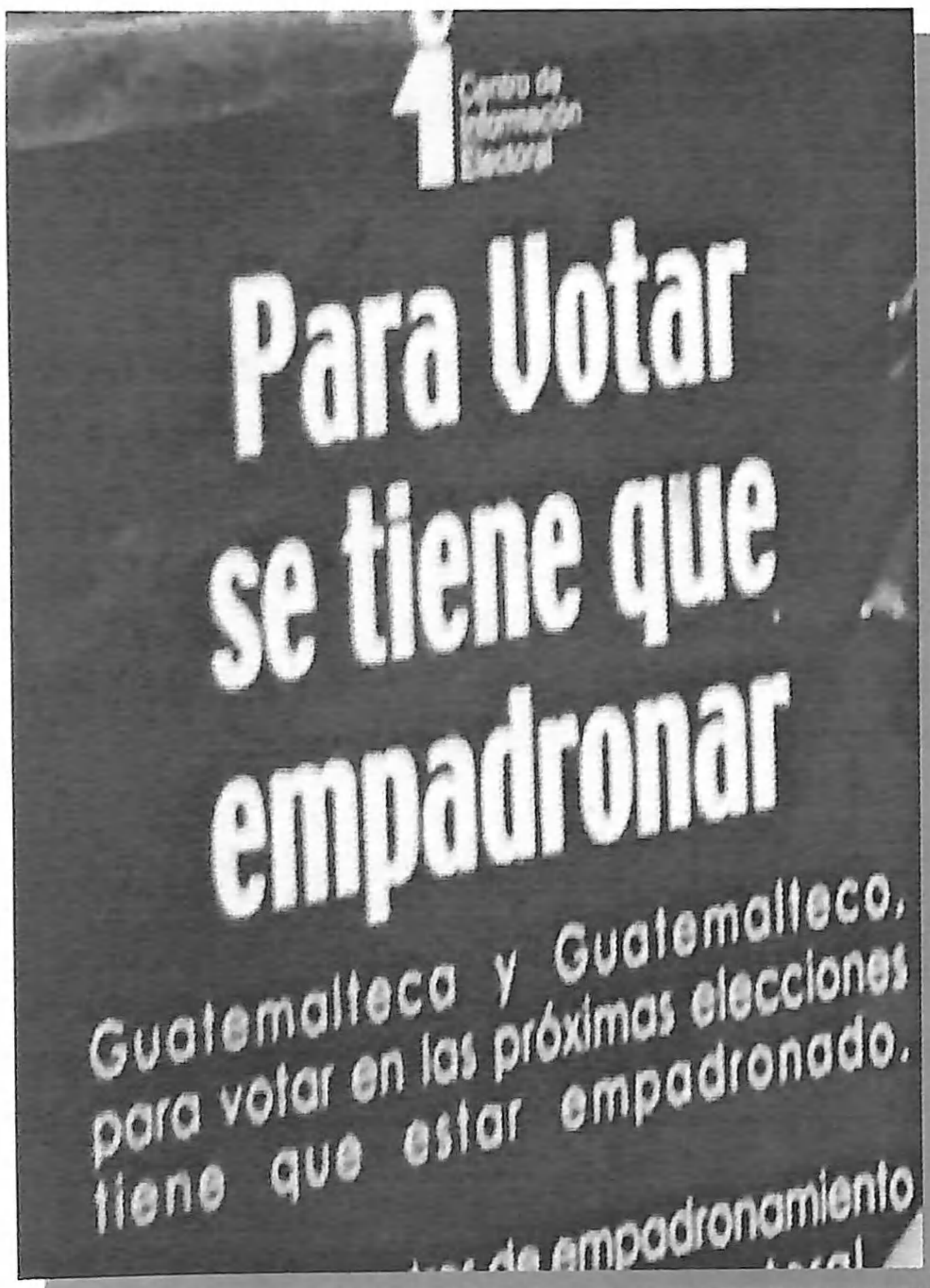


**Guatemala 31 de octubre de 2007**

*“Las mujeres siguen estando gravemente sub representadas en cuanto a participación electoral y ejercicio de cargos públicos electos. El estado tampoco ha planteado medidas oportunas y concretas orientadas a hacer frente a los obstáculos que impiden que una mayor cantidad de mujeres participen en el proceso electoral como votantes. Si bien es cierto que modalidades históricas de estereotipos y discriminación han obstaculizado la participación de la mujer, también hay otros factores concretos que han contribuido a esta exclusión, tales como la falta de documentos de identidad o padrones electorales.”<sup>1</sup>*

## INTRODUCCION.

El presente documento corresponde al Informe ejecutivo de la Actividad del Contrato 4 relativo a la Cedulización y Empadronamiento de 1000 mujeres en los municipios de Ocos, San Marcos y de Retalhuleu, Departamento de Retalhuleu.



En el referido informe se presenta una breve descripción del contexto global relacionada con las limitaciones que afrontan las mujeres específicamente del área rural al no contar con los documentos de identidad afectando el ejercicio pleno de su ciudadanía.

En el segundo apartado se presentan los objetivos generales y específicos así como las metas y los principales resultados previstos en esta actividad.

Sucesivamente, se hace una descripción de los principales resultados obtenidos en las diversas actividades impulsadas con su respectivo análisis.

Como último apartado se dan a conocer las principales Valoraciones y conclusiones producto del análisis de los resultados obtenidos y de la experiencia de campo con los distintos

interlocutores en donde se realizó la actividad.

<sup>1</sup>Derechos Humanos de las Mujeres. Diagnostico. IDHUSAC. Pág. 164. CONCLUSIONES. Conclusiones por Derecho.





## I CONTEXTO GENERAL.

Numerosos estudios señalan los diversos obstáculos que limitan la plena participación de las mujeres Guatemaltecas en los variados espacios de la vida política y social del país.

La participación ciudadana y social en Guatemala ha sido prácticamente un privilegio de los hombres y hasta hace muy poco de las mujeres que eran alfabetas. Leyes insuficientes, desinformación, cultura racista y machista y pobreza, son algunos de los obstáculos que limitan la participación de las mujeres en las diferentes instancias de toma de decisiones.

El avance democrático de 1945, permitió que el derecho al sufragio universal se extendiera a los hombres analfabetos y a las mujeres letradas que eran la minoría, dejando a la mayoría de mujeres indígenas y analfabetas privadas de tal derecho.

En esas disposiciones de la época se puede claramente identificar la discriminación por género, de clase y de etnia. El voto restringido a una minoría, margino de las decisiones políticas a las mujeres indígenas que normalmente habitan en las áreas rurales.

La participación política de las mujeres es todavía un derecho limitado tanto institucional como legalmente. Miles de mujeres que habitan en comunidades y aldeas lejanas a las cabeceras municipales o departamentales, se ven imposibilitadas de obtener un documento de identidad no solo por la lejanía sino por falta de recursos económicos fundamentalmente.

Obtener el documento de identidad significa dejar la casa, caminar (con los niños la mayoría de las veces) hasta donde pasan los buses y las camionetas, viajar a la cabecera municipal, pagar por la foto de la cedula y regresar en las mismas condiciones.

Por otra parte, en muchos casos, el trámite de la cedula está ligado a la falta de preocupación y de apoyo de la familia, esta situación se agrava con los problemas económicos, ya que no es prioritaria la obtención de los documentos de identidad de las mujeres frente a otras necesidades concretas de la familia o de sus parientes hombres.

La mayoría de las campañas de documentación se realizan desde y en las cabeceras municipales donde existen oficinas de Registro Civil pese a ello la descentralización de los servicios para la documentación y empadronamiento de personas es deficiente porque no cuentan con recursos financieros y personal suficiente que les permitan promover y/o realizar campañas de sensibilización y de promoción en las comunidades más lejanas.

Por lo general las mujeres del área rural abandonan los trámites para obtener la cedula de identidad, debido a la pérdida de tiempo, de dinero, por la distancia y porque se carece de personal multilingüe que pueda brindar los referidos servicios en el propio idioma. Si bien las campañas de tramitación son importantes, su vigencia (un día o dos) no revierten esta situación.

Otra de las dificultades se relaciona al costo que representa la obtención del Documento de Identidad, tales como el pago de boleto de ornato, fotos, cedula, transporte, alimentación





entre otros. Estos costos son excesivamente altos para las mujeres especialmente las de escasos recursos económicos provenientes de las zonas rurales.

Otro de los factores que inciden es el bajo nivel educativo y de especialización de los registradores civiles, en ocasiones no poseen pleno conocimiento de los criterios para documentar a personas que fueron víctimas del conflicto armado interno, que por una u otra razón permanecieron indocumentados y en el anonimato, en otros casos debido a la quema de Alcaldías Municipales.

En términos generales y según lo establece la ley, la cédula es el único documento de identidad personal para todos los actos civiles, comerciales, administrativos, judiciales y, en general, para todos aquellos casos en que, por mandato legal, deba ser presentado. Asimismo, es el único documento que le otorga el derecho al sufragio de la persona, constituyéndose así en un derecho ciudadano.

La ausencia del documento de identidad limita el ejercicio de la ciudadanía y derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, así como el acceso a los servicios básicos de salud, educación, económico productivos, de acceso a la justicia entre otros.



## II CONTEXTOS MUNICIPALES

### 1. San Felipe Retalhuleu



Es uno de los municipios más pequeños de la región, porque cuenta con una extensión territorial de 32 kilómetros cuadrados, una altura de 614 metros sobre el nivel del mar. Existe un 39% de población indígena. Su economía se basa en la agricultura para exportación, la ganadería bovina, porcina y aves de corral, extracción de maderas preciosas y de construcción, algunas industrias domésticas y artesanías.

El total de población del municipio es de 21,249 habitantes, de este total el 51% son mujeres. La situación de las mujeres en el municipio de San Felipe Retalhuleu es bastante difícil, la mayoría se dedican a los oficios domésticos, así como al cuidado y atención de los hijos.

La situación económica es muy precaria, hay una gran dependencia económica del marido. Un pequeño porcentaje se dedican a la venta y comercialización de frutas, que les genera un mínimo ingreso económico para aportar a la economía familiar.

La mayoría de mujeres tiene un bajo nivel educativo, apenas terminaron primero o segundo grado de primaria.

Referente a la salud de las mujeres, hay un alto índice de natalidad, no hay control de planificación, hay altos índices de enfermedad y principalmente en el área rural se han presentado casos de mortalidad. Se puede establecer que es necesario fortalecer los procesos de información sobre la planificación familiar, cuidado y atención de la salud de la mujer.



## Población de San Felipe Retalhuleu<sup>2</sup>

SEXO	URBANA	%	RURAL	%	INDIGENA	%	No INDIGENA	%
<b>Hombres</b>	2,300	46	7014	43	2112	48	8,211	49
<b>Mujeres</b>	2712	54	9223	57	2314	52	8,612	51
<b>Total</b>	<b>5,012</b>	<b>100</b>	<b>16,237</b>	<b>100</b>	<b>4,426</b>	<b>100</b>	<b>16,823</b>	<b>100</b>

En el tema de organización y participación comunitaria se puede decir que se esta logrando una participación activa de las mujeres, en cada comunidad existe por lo menos una lidereza quien motiva al resto de mujeres a participar, prueba de ellas es que del total de 23 comunidades registradas en la Municipalidad, por lo menos en 20 de ellas existe un comité de mujeres, algunas tienen ya su personería jurídica.

Es importante agregar que en este periodo de gobierno, la figura de la Alcaldesa Municipal ha motivado y propiciado la participación de las mujeres en espacios de organización comunitaria. Una acción concreta es la creación de la Oficina Municipal de la Mujer, instancia que ha empezado a tener un acercamiento directo con las mujeres en sus comunidades para apoyarlas en aspectos de formación, capacitación, organización de tal manera de garantizar una participación ciudadana en los ámbitos comunitario y municipal.

## 2. Ocós.

Municipio del Pacífico, Ocós se encuentra a 356 kilómetros de la ciudad capital, y a 104 de la cabecera departamental de San Marcos. Clima cálido; altura, tres metros sobre el nivel del mar; extensión territorial, 205 kilómetros cuadrados.



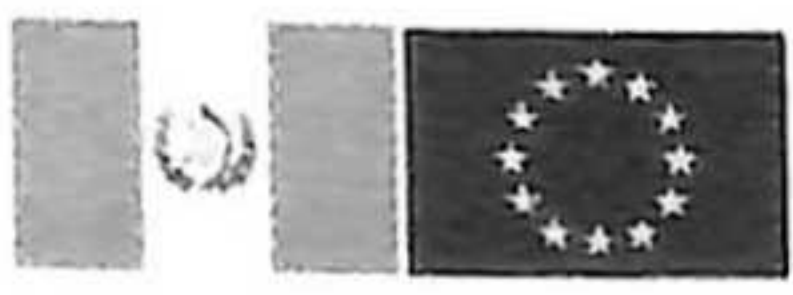
Su poca altura sobre el nivel del mar, lo hace propenso a inundaciones constantes. Durante el Huracán Stan, Ocós fue los municipios más afectados del país, lo que provocó una seria emergencia tanto a nivel de alimentación como de salud pública.

Los habitantes de Ocós suelen emplearse como jornaleros en las bananeras Dole y Chiquita, que se han asentado desde hace

cinco años en el área. En promedio, poseen apenas entre media y una manzana de tierra que suelen sembrar con plátanos, maíz y ajonjolí para su subsistencia.

<sup>2</sup> Información proporcionada por la Oficina Municipal de Planificación (OMP) de San Felipe Retalhuleu.





En Ocós, los niveles de desnutrición crónica alcanzan el 32 por ciento, en un departamento que tiene un 65.5 de pobreza, según el Instituto Nacional de Estadística. A la pobreza y la falta de disponibilidad de alimentos causada por las inundaciones se suma otro factor tan grave o más que este: la contaminación del agua.

*“...La madrugada del 11 de octubre, Eloísa Cardona se colocó en la espalda a Tania, de 10 meses, la menor de sus siete hijas, envuelta sólo con la seguridad que le daba el improvisado porta bebés fabricado con una frazada. Hacía día y medio llovía en Las Morenas, una comunidad de 700 familias, en Ocós, San Marcos. Ha abandonado por un momento la vieja máquina de coser que hay en el portal de su casa, que parece estar en medio de una inmensa piscina natural. Eloísa hace cuentas que los conjuntos de falda y blusa que cose y por los que cobra Q20 contribuirán a la precaria economía familiar. “El maíz se perdió”, dice de las únicas dos cuerdas del grano de las que la familia esperaba obtener su segunda cosecha en noviembre...”...Orfa Barrios, quien comanda una asociación de mujeres de 148 miembros en la colonia Los Díaz, parcelamiento Los Chiquirines, muestra los pozos artesanales que prácticamente desaparecieron.”<sup>3</sup>*

El municipio de Ocós cuenta con aproximadamente 15,165 mujeres, que constituyen más del 50% de la población municipal. Las mujeres tienen un nivel económico bastante bajo debido a la discriminación de la que han sido objeto y las pocas oportunidades de empleo con la que cuentan.

La mayoría se dedica a los oficios domésticos en el hogar, debido a la poca educación con la que cuentan. Por el solo hecho de ser mujeres algunos padres dejan de darles estudios y no pueden culminar alguna carrera o profesión que les pueda servir en el futuro para su bienestar.

En Ocós, las mujeres constituyen más del 50% de la población y son la fuerza del municipio. Se organizan para apoyar a sus comunidades y lideran sus asociaciones y grupos ante las constantes emergencias del Municipio.

En Ocós ha subido considerablemente el nivel social de la mujer ya que se le da un lugar y la oportunidad de desempeñar algún trabajo en instituciones, Públicas, Privadas o sociales. Se han destacado en la política ya que se están tomando en cuenta dentro de los diferentes partidos políticos que hay en del municipio de Ocós.

<sup>3</sup> El Periódico. 24 de octubre de 2007. Las inundaciones ahogan a Ocós; al menos 1,468 familias afectadas.



### III JUSTIFICACION.

Dada esta situación y teniendo en cuenta el periodo electoral del 2007, el Programa Municipios Democráticos, a través del Componente de “Participación Ciudadana y Social con Enfoque de Genero y Juventud” realizó una actividad de apoyo a la participación política de las mujeres, mediante un proceso de cedulización y empadronamiento de



mujeres especialmente del área rural de San Felipe Retalhuleu y Ocós.

El componente formuló una propuesta que contemplaba no solo la cedulización y empadronamiento de una cantidad de mujeres, sino fortalecer las Oficinas Municipales de la Mujer como vínculo institucional entre la Municipalidad y las mujeres del municipio, y afianzar los liderazgos de las dos alcaldesas que gobernaban los municipios.

Esta propuesta original fue enriquecida por el equipo de la Sub región 1 del Programa con sede en la Ciudad de Quetzaltenango que realizó un proceso de cabildeo y negociación con las dos alcaldesas con el fin de que las municipalidades aportaran recursos adicionales para ampliar el número de mujeres cedulizadas y empadronadas.

Los dos municipios seleccionados cuentan con Oficinas Municipales de la Mujer, instancia que funciona como bisagra entre las organizaciones de mujeres de los municipios y de los gobierno municipal, dichas oficinas coordinan las acciones de promoción y desarrollo basadas en las demandas y necesidades de las mujeres, a través de grupos en las comunidades tanto del área urbana y rural. Ambos municipios son gobernados por alcaldesas las que participaron en el proceso de elección del 2007.

Por otra parte, no obstante que ambos municipios existen las OMM éstas evidencian vacíos técnicos y metodológicos que requieren de acompañamiento en el desempeño de sus funciones, por ello es imprescindible la asesoría y acompañamiento en terreno del equipo del componente de Participación Ciudadana del PMD.

La municipalidad de Ocós del departamento de San Marcos posee experiencia en el proceso de cedulización, acción realizada previamente en coordinación con la Secretaria Presidencial de la Mujer (SEPREM).





Para el caso particular de San Felipe Retalhuleu, el Programa apoyo a la Secretaria Presidencial de la Mujer en el proceso que conllevo la firma del Pacto Municipal para la Seguridad Integral de las Mujeres.

#### IV OBJETIVOS Y RESULTADOS ESPERADOS.

##### **1. Objetivo General:**

Fortalecer el proceso de participación cívico político de las mujeres en el nivel local, incentivando el derecho a votar en las elecciones del 2007, mediante la cedulización y empadronamiento de mujeres indígenas y no indígenas y especialmente jóvenes del área urbana y rural de los municipios de Ocos, San Marcos y San Felipe Retalhuleu.

##### **2. Objetivos Específicos:**

- Fortalecer el liderazgo político de las mujeres alcaldesas en puestos de elección.
- Iniciar a fortalecer la institucionalidad de la Oficina Municipal de la Mujer, a través de una acción afirmativa a favor de las mujeres (Cedulización y empadronamiento).
- Fortalecer la participación cívico política de las mujeres en dos municipios para que participen en el ejercicio de su ciudadanía en las elecciones del 2007.

##### **3. Resultados esperados/Productos:**

- 500 mujeres cedulizadas y empadronadas en el municipio de Ocos, San Marcos.
- 500 mujeres cedulizadas y empadronadas en el municipio de San Felipe Retalhuleu.
- El 85% de las mujeres empadronadas y cedulizadas han participado en el proceso de elección del 2007.

#### V DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD.

##### **a) Coordinaciones**

El equipo del Contrato 4, realizo numerosas coordinaciones de trabajo con las Alcaldesas y sus Concejos Municipales en pleno, que conocieron de la actividad y la aprobaron.

En este contexto las Alcaldesas Municipales se reunieron con el personal correspondiente de las Municipalidades tal como encargados de Registro Civil, Coordinadora de la OMM y Secretario Municipal, con la finalidad de informales sobre la responsabilidad y funciones que cada dependencia efectuaría durante el proceso de documentación.

En dichas reuniones también participaron las (os) responsables de las delegaciones municipales del Tribunal Supremo Electoral, quienes tendrían a su cargo el empadronamiento de las personas cedulizadas.



## b) Metodología

Las Oficinas Municipales de la Mujer en los dos municipios, elaboraron planes de trabajo para la actividad (anexos), en donde reflejaron los contextos municipales, diseñaron formatos para recolección de información, organizaron las comunidades y el apoyo logístico, calendarizaron y presupuestaron todas las acciones que se realizarían.

Tanto el Componente de Participación Ciudadana y Social como el equipo de la subregion 1 del Programa Municipios Democráticos, acompañaron todo el proceso y apoyaron la implementación de las actividades.

## c) Las actividades desarrolladas en ambos municipios incluyeron:

1. Elaboración de censos en las comunidades, de mujeres que carecían de cédulas
2. Organización de grupos para viajar a la cabecera municipal
3. Trámite de la cédula en la Municipalidad (fotos, registro, emisión de cédula)
4. Empadronamiento en la delegación municipal del TSE.
5. Charla de sensibilización sobre la importancia de la participación política y social.



Las convocatorias fueron efectuadas a través de las lideresas de las comunidades quienes efectuaron censos rápidos para determinar las necesidades de documentación de las mujeres en las comunidades.

Se encontró en muchos casos que las mujeres tenían cédulas pero que éstas se encontraban en mal estado por diferentes motivos, de tal manera que se decidió reponer cédulas.

Se organizó la movilización de grupos por comunidades, calendarizando cada comunidad por día.

Se organizó la logística para la toma de fotografías conforme a los requerimientos del Registro Civil, así como la alimentación de las mujeres que en su mayoría viajaron acompañadas de sus hijos/as.

Las coordinadoras de las Oficinas Municipales de la Mujer (OMM) desempeñaron un rol importante de enlace entre la municipalidad y los grupos de mujeres de las diferentes comunidades facilitando y promoviendo el proceso.



La sensibilización dirigida a los grupos de mujeres, abordó temáticas sobre:



- El derecho a la documentación legislado en la Constitución Política de la República y los procedimientos para la cedulaización y empadronamiento
- La importancia de ejercer sus derechos civiles, políticos y ciudadanos de cara a las elecciones del 2007.

La Municipalidad y el Registro Civil de cada uno de los municipios realizaron la entrega de las cédulas de vecindad. Cabe señalar que un número considerable de cédulas

emitidas fueron reposiciones, en función a la pérdidas del documento en algunos casos y en otros debido al deterioro de los mismos como consecuencia de la tormenta Stan, los cuales fueron verificados oportunamente por la Subregión.



Sucesivamente las coordinadoras de las OMM acompañaron a las mujeres ante la delegación municipal del Tribunal Supremo Electoral para su empadronamiento.



Es importante mencionar las limitaciones observadas en la delegación municipal del TSE en San Felipe Retalhuleu, ya que en el municipio existe la dificultad de que carecen de condiciones básicas para trabajar eficientemente.

- No poseen equipo de computo (trabajan con máquina de escribir o realizan los listados a mano)
- No están conectados a la red con la central del TSE.
- Toda la información tiene que ser enviada a Ciudad Guatemala para su procesamiento, lo cual dura entre cuatro o mas semanas y posteriormente regresa a San Felipe con los documentos que cada persona tendrá que retirar personalmente, para poder votar el día de las elecciones.



Estos inconvenientes, tiene una consecuencia directa en la participación de las mujeres, ya que la experiencia indica, que por múltiples motivos económicos, familiares y de otra índole, las mujeres no regresan a recoger el documento y que por lo tanto no pueden votar en los eventos electorales.

A diferencia de San Felipe Retalhuleu, en la delegación municipal del TSE en Ocosingo, no tienen esas limitaciones y una vez que las mujeres se empadronaron, obtuvieron su documento para votar.

Ambas delegaciones municipales, registraron una afluencia inusual de mujeres para el empadronamiento

habiéndose valorado positivamente y aportaron un gran esfuerzo para que las mujeres pudieran empadronarse antes de la fecha límite estipulada por la ley que era el 9 de junio (tres meses antes del evento electoral, programado para el 9 de septiembre).

## VI RESULTADOS CUANTITATIVOS.

En términos de los resultados cuantitativos:

- 1577 Mujeres, en su mayoría provenientes de las zonas rurales de los municipios de Ocosingo y de San Felipe Retalhuleu, fueron documentadas y empadronadas, habiendo recuperado el derecho de ejercer la ciudadanía Guatemalteca.

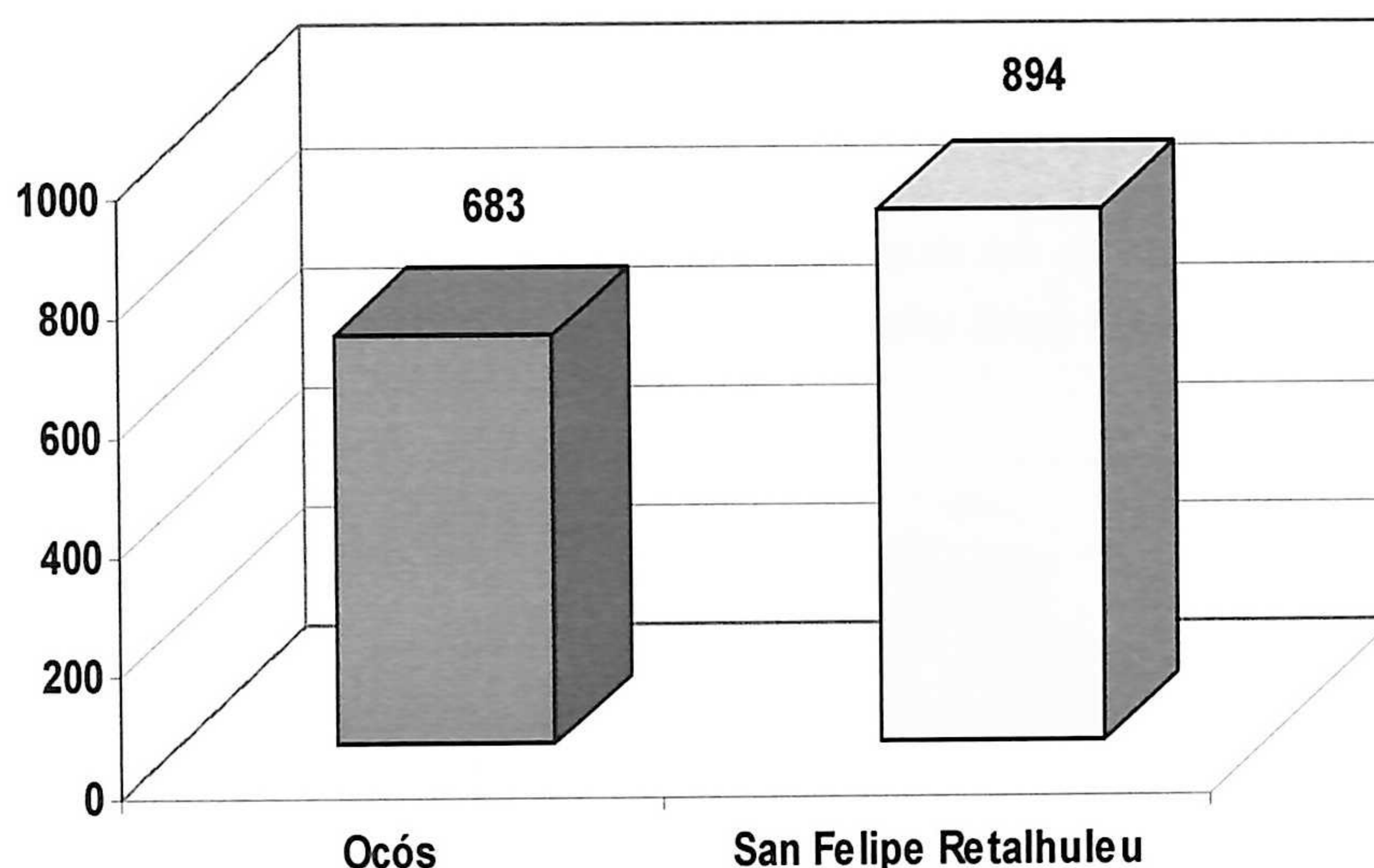




No DE MUJERES DOCUMENTADAS			
MUNICIPIOS	URBANO	RURAL	TOTAL
Ocós	71	612	<b>683</b>
San Felipe Retalhuleu	156	738	<b>894</b>
<b>TOTAL</b>	<b>227</b>	<b>1,350</b>	<b>1,577</b>

Al efectuar el análisis de los datos por área de proveniencia se puede apreciar que un total de 1,350 mujeres (86%) provenían del área rural y tan sólo 227 mujeres (14%) correspondían al área urbana.

En términos generales el impacto generado por el proyecto en el área rural fue valorado positivamente por las municipalidades porque facilito el acercamiento de éstas, de las oficinas de Registro Municipal y de Empadronamiento con las mujeres y además permitió conocer las problemáticas que afrontan.



El Municipio de San Felipe Retalhuleu fue el que registró un mayor número de mujeres cedulizadas y empadronadas (894 mujeres correspondiente al 57%) provenientes de 40 comunidades mientras que en el municipio de Ocós se registró un total de 683 mujeres, correspondiente al 43%. En ambos municipios se superaron las metas programadas.

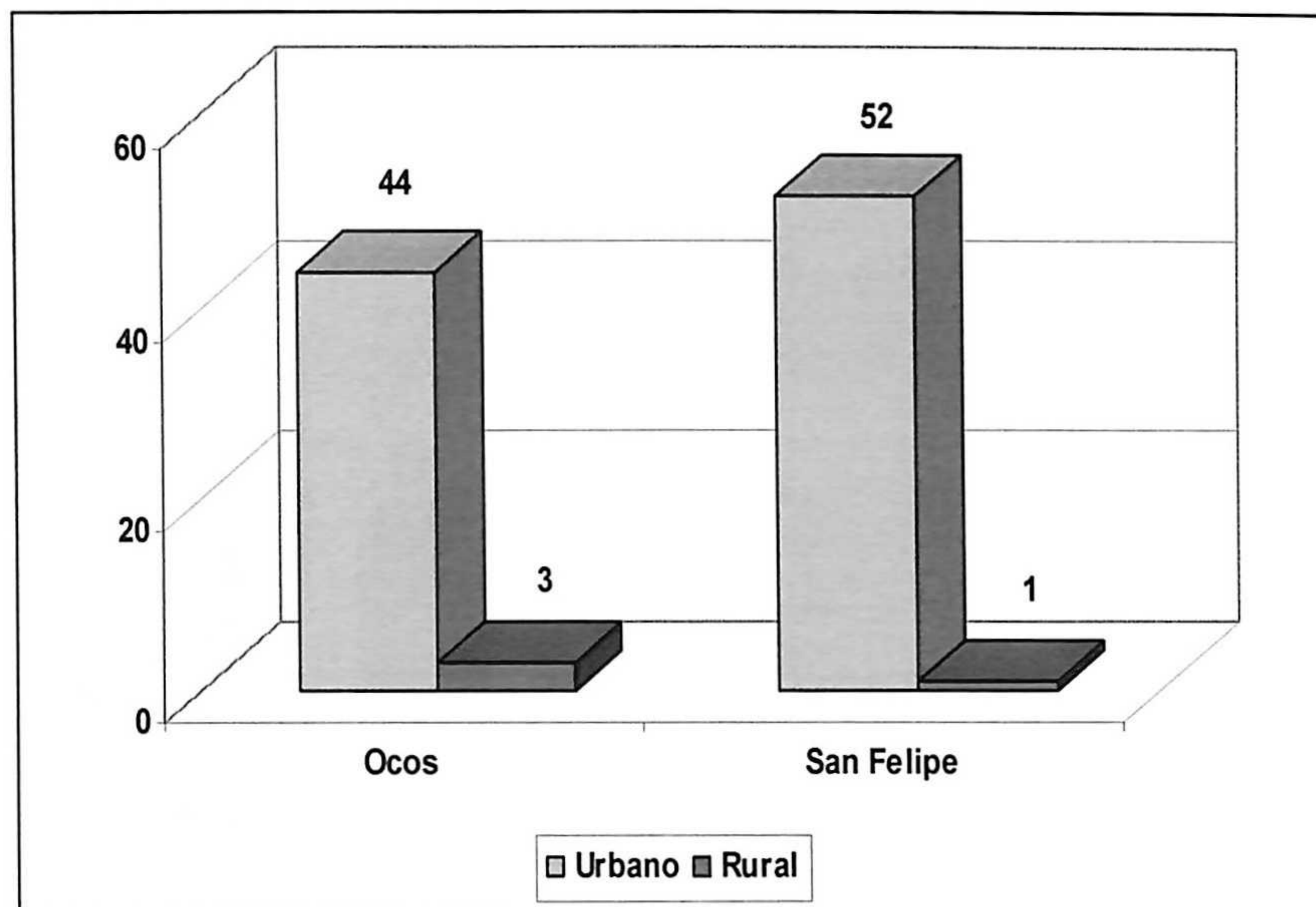
Se atendieron 75 comunidades en total (Cantones, Aldeas, Caseríos) siendo la mayoría del área rural (72) a diferencia del área urbana que únicamente se registraron tres en total.

COMUNIDADES ATENDIDAS POR AREA			
MUNICIPIOS	URBANO	RURAL	TOTAL
Ocós	2	33	<b>35</b>
San Felipe Retalhuleu	1	39	<b>40</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>72</b>	<b>75</b>

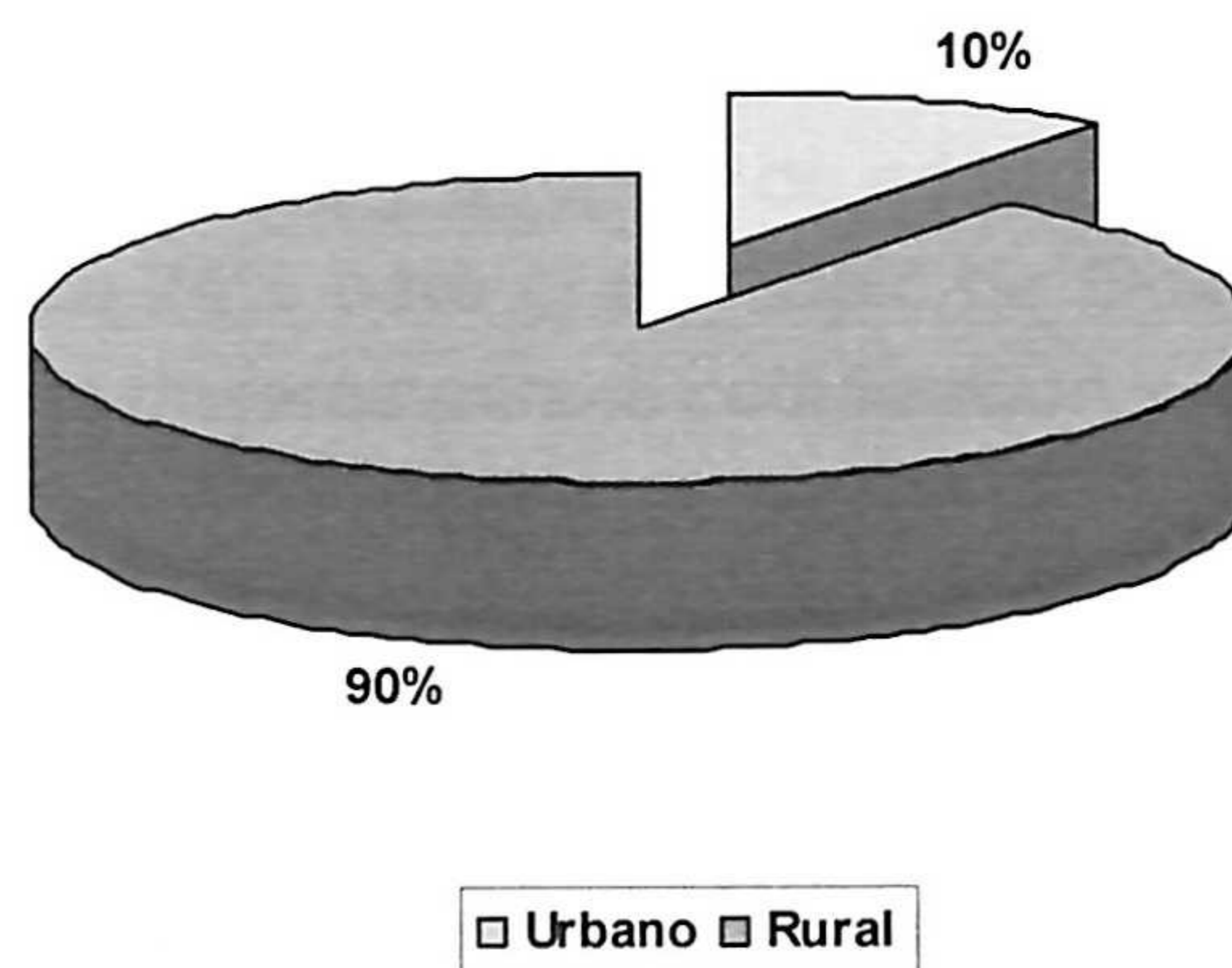
Del 100 % de las comunidades atendidas el 96% (52% para el municipio de San Felipe y el 44% en el municipio de Ocós) fueron del área rural y tan solo el 4% (1% y 3%) del área



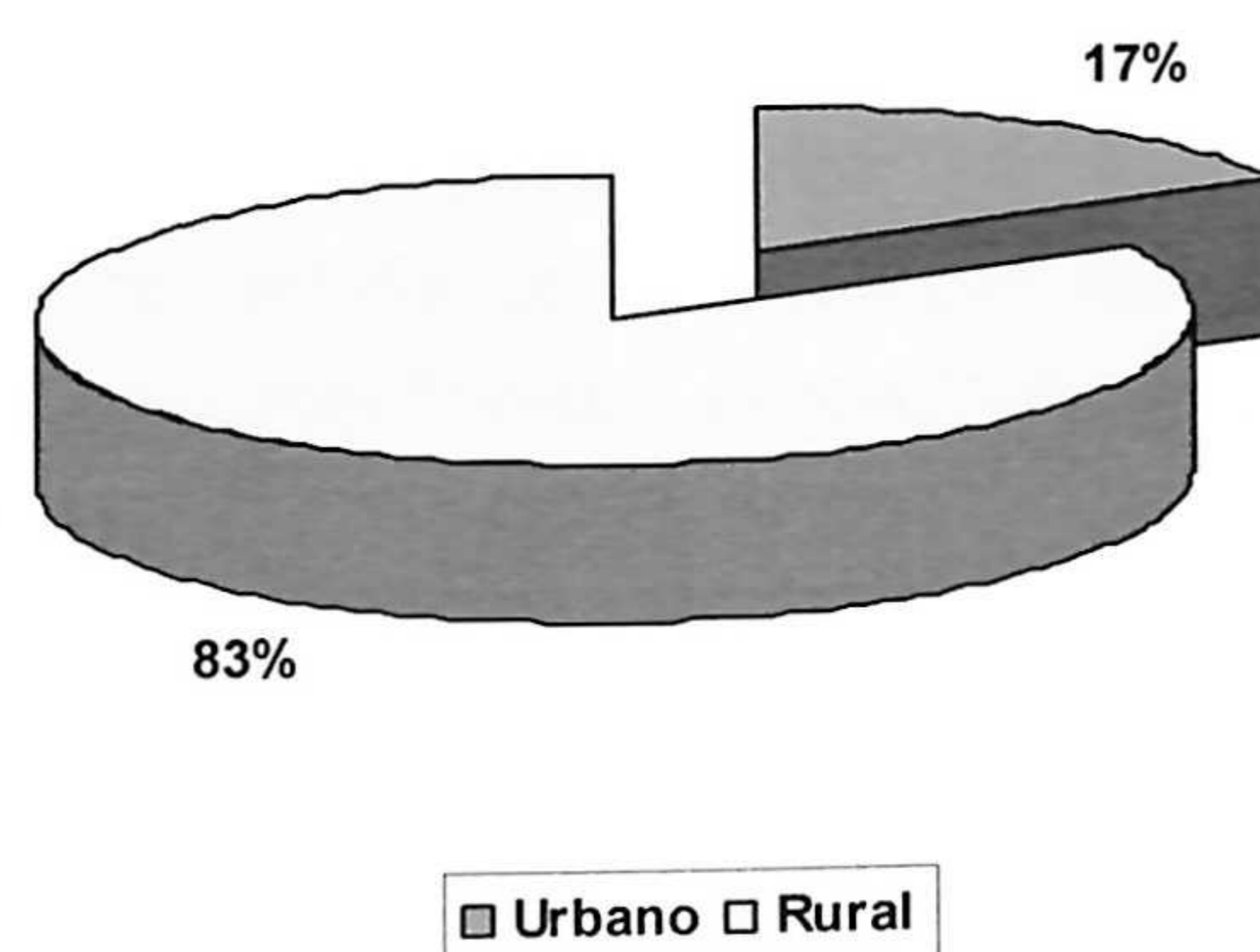
urbana. Tal y como se aprecia en la gráfica el municipio que registra mayor cobertura en el área rural fue el Municipio de San Felipe.



Al efectuar el análisis por municipio se observa que en el Municipio de Ocos el 90% de las mujeres cedulizadas y empadronadas provenían del área rural y el 10% del área urbana.



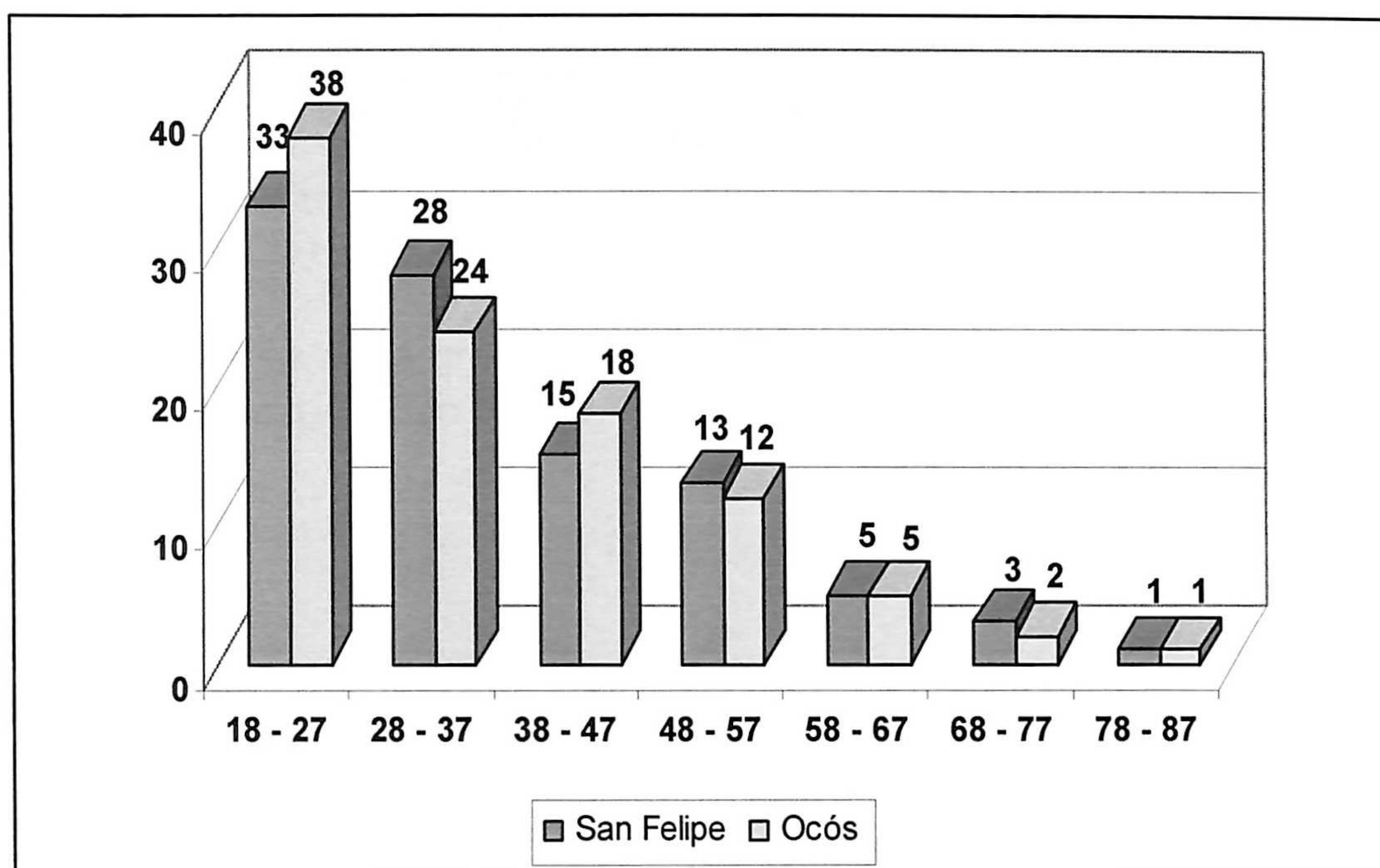
Como puede observarse en la siguiente gráfica, en el municipio de San Felipe el 83% de las mujeres atendidas provenían del área rural y el 17% del área urbana.







En relación con el análisis de datos por rangos de edad, la siguiente gráfica muestra que el 38% de las mujeres beneficiadas con el proyecto provenientes del municipio de Ocós y el 33% del Municipio de San Felipe se ubicaban en el rango de edad de 18 a 27 años, la mayoría de las mujeres en ambos municipios eran jóvenes.



Sucesivamente, el rango entre 28 y 37 años de edad registró un 28% para el municipio de San Felipe a diferencia del 24% para el municipio de Ocós ocupando el segundo lugar en cuanto a la afluencia de las mujeres para la cedulización y empadronamiento.

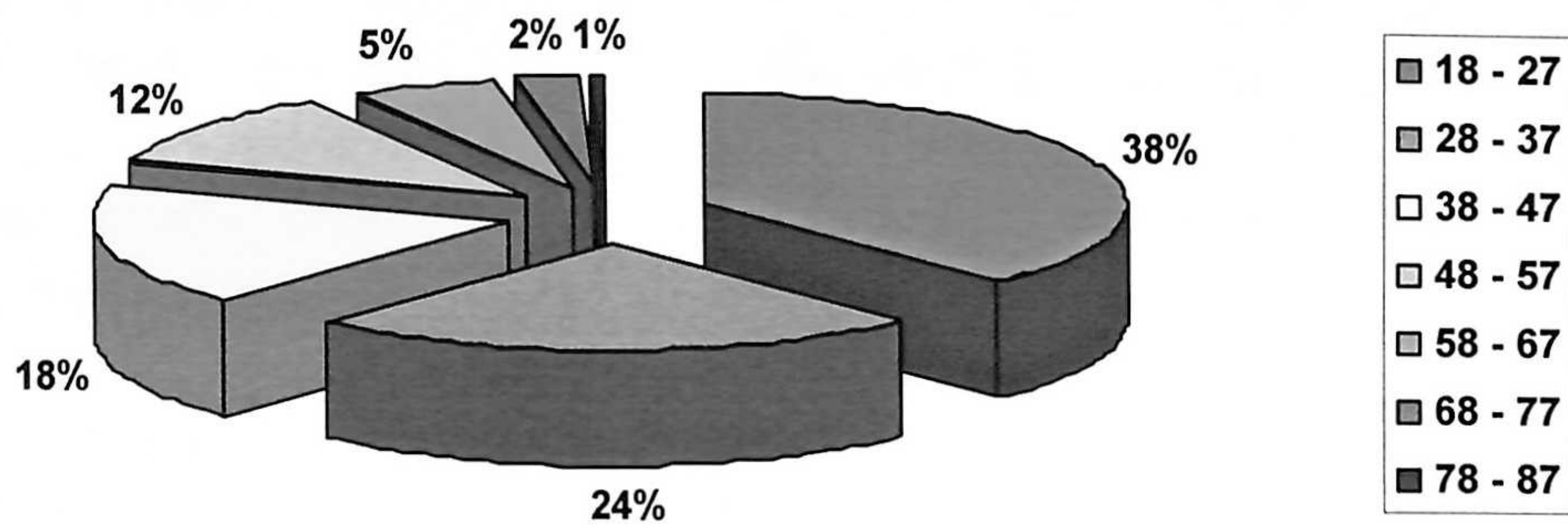
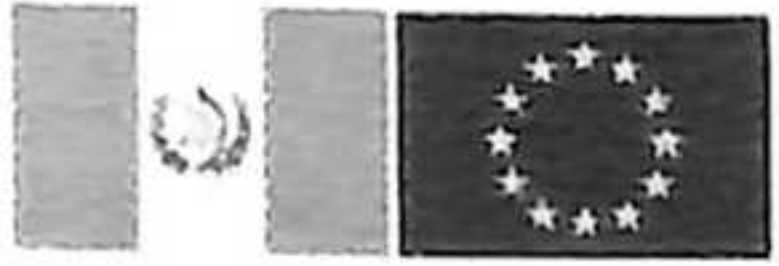
Cabe destacar que se registraron mujeres de la tercera edad y ancianas, como caso particular se señala el municipio de Ocós en donde se registró una mujer de 91 años.

La sensibilización y la promoción del proyecto fueron efectuadas en todas las comunidades de ambos municipios y se fomentó la participación de las mujeres sin diferenciar etnia, credo, religión.

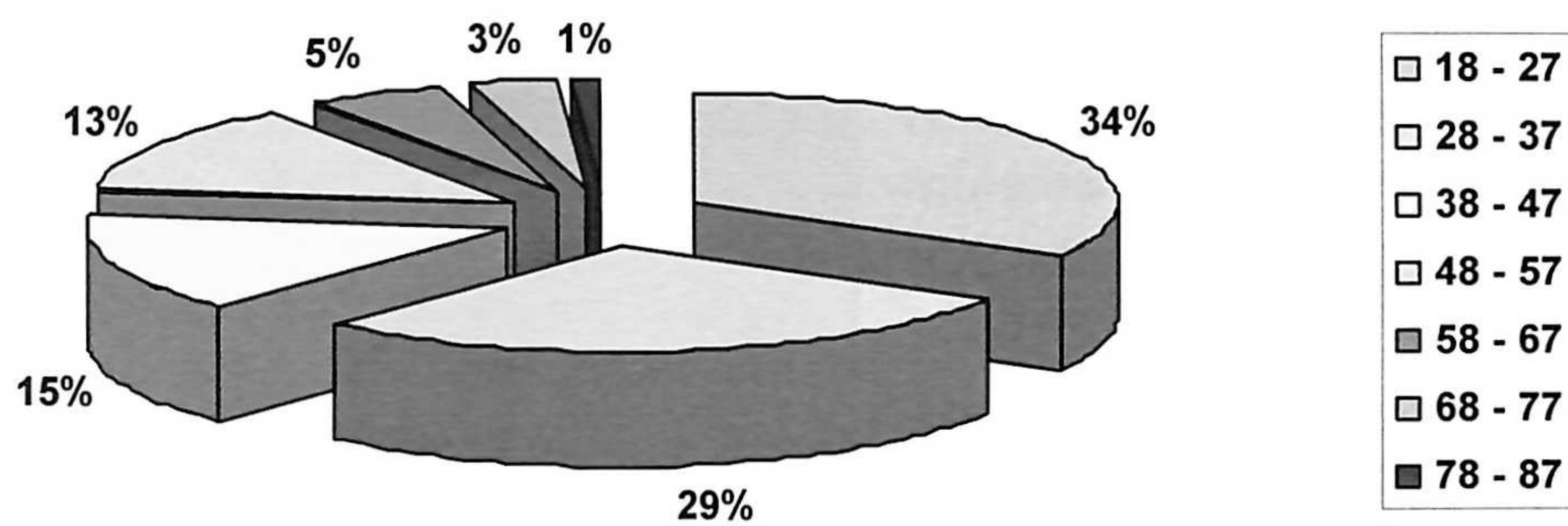
Se dieron a conocer las funciones del Registro Civil de la municipalidad, de la Oficina del Tribunal Supremo Electoral y de las Oficinas Municipales de la Mujer.

En la gráfica sucesiva, para el municipio de Ocós San Marcos, se observa la distribución en términos de porcentajes la frecuencia de mujeres por rango de edad habiéndose registrado que el 38% de las mujeres documentadas y empadronadas se ubicaban entre 18 y 27 años, siendo en su mayoría jóvenes.





Tal y como se visualiza en la grafica siguiente, la misma tendencia y comportamiento se registra en el municipio de San Felipe en relación con el municipio de Ocos, con una variación mínima.



A continuación se presenta la siguiente gráfica en la cual se hace una valoración cuantitativa de los principales logros en función de lo previsto y lo alcanzado.

ACTIVIDADES	PROGRAMADAS	EJECUTADAS	%
500 mujeres cedulizadas y empadronadas en el municipio de Ocos, San Marcos.	500	683	137%
500 mujeres cedulizadas y empadronadas en el municipio de San Felipe Retalhuleu.	500	894	179%
Enlaces con Oficinas Municipales de la Mujer	2	2	100%
Alcaldesas Mujeres.	2	2	100%



## VII VALORACIONES CUALITATIVAS.

*“Las mujeres, principalmente, y los jóvenes han logrado significativos avances en la defensa de sus derechos ciudadanos (políticos, sociales y culturales) e insertado sus necesidades e intereses específicos en las actividades asociadas con los contratos 1, 2, 3, 8 y 9. Los avances logrados deben comprobarse en un sondeo participativo con las mujeres beneficiarias a finales del 2008”<sup>4</sup>*

La actividad de Apoyo a la Participación Política de las Mujeres mediante cedulización y empadronamiento en dos municipios gobernados por Alcaldesas, se enmarca dentro de la consecución del Resultado 1 del Componente de Participación Ciudadana y Social con Enfoque de Género y Juventud, en tanto uno de los grandes obstáculos para que las mujeres guatemaltecas ejerzan sus derechos ciudadanos, especialmente las del área rural, es la falta de documentos de identidad que les permitan intervenir en las diversas



actividades de la vida cotidiana del país, pero especialmente en el ejercicio del sufragio universal: el voto.

A las limitaciones personales de las mujeres para obtener la cédula y empadronarse, tales como la pobreza, habitar en lugares alejados y muchas veces inaccesibles, carga y responsabilidad familiar, entre otras, se suman las debilidades institucionales como por ejemplo la centralización de los servicios, el débil funcionamiento de éstos en las cabeceras municipales y la falta de recursos económicos de las propias Municipalidades.

La cedulización es una acción estratégica para la participación de las mujeres. No solo le da

existencia jurídica a una persona, sino que le facilita su inserción en la vida cotidiana de su comunidad y municipio.

Por otro lado, el empadronamiento, le proporciona la oportunidad de participar en uno de los eventos más importantes de la democracia, la elección de autoridades mediante el voto popular.

<sup>4</sup> Resultado 1 del Componente de Participación Ciudadana y Social con Enfoque de Género y Juventud, Programa Municipios Democráticos.

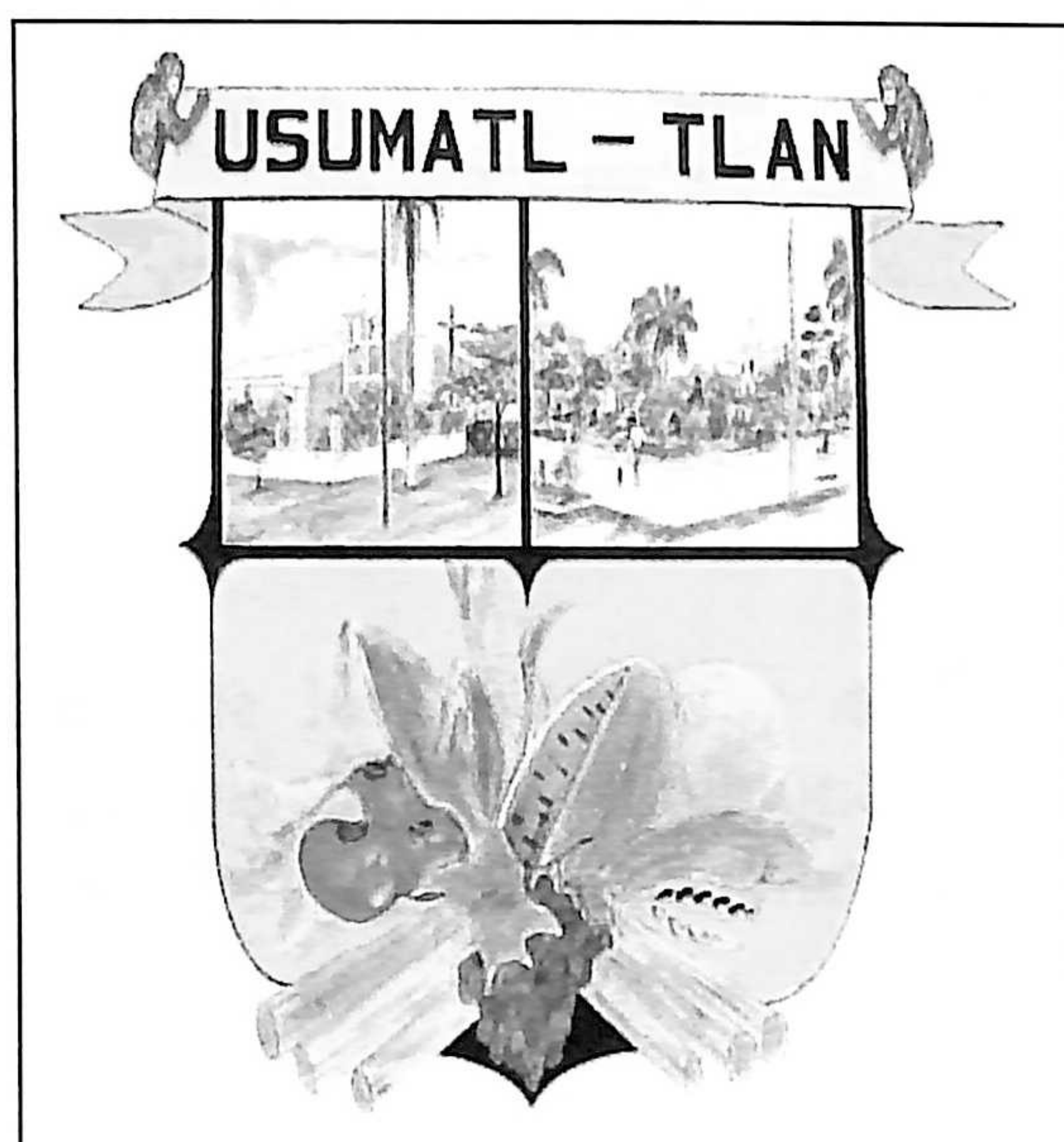




La actividad que se planteó en dos municipios gobernados por mujeres y que tienen Oficinas Municipales de la Mujer, ha tenido resultados importantes en la consecución de los Resultados del Programa.

- El número propuesto fue sobrepasado en ambos municipios.
- Las Alcaldesas y sus Concejos Municipales se involucraron en la actividad para asegurar los resultados.
- Los Concejos Municipales aportaron recursos económicos adicionales para aumentar la cifra de mujeres cedulizadas y empadronadas, proveyendo transporte, alimentación y otros recursos.
- El involucramiento de las Coordinadoras de las Oficinas Municipales de la Mujer fortalecieron su función de enlaces entre las Municipalidades y los grupos de mujeres en las comunidades.
- El trabajo que realizaron las lideresas comunales en la convocatoria y organización de la actividad, garantizó el éxito de la actividad.
- El apoyo que se brindó motivó a las mujeres en las comunidades para acudir a la jornada de cedulaización y empadronamiento.
- La cedulaización y empadronamiento fue acompañada por jornadas cortas de sensibilización sobre la importancia de la cedula, del empadronamiento y de la participación, lo cual enriquece la actividad de manera sustantiva.
- La cedulaización y empadronamiento de mas de mil mujeres constituye un avance en los derechos ciudadanos (políticos, sociales y culturales).
- La apropiación del proceso y empoderamiento de las mujeres y sus organizaciones a traves de la cedulaización y empadronamiento habilitandoles al pleno derecho para el ejercicio de la ciudadanía.
- La coordinación interinstitucional entre la Municipalidad y la delegación municipal del Tribunal Supremo Electoral fue un factor importante en la consecución de los objetivos y demuestra que cuando hay voluntad política y coordinación se pueden obtener mejores resultados.
- También se demuestra que las limitaciones y los obstáculos son fácilmente removibles cuando hay voluntad política y se destinan recursos suficientes para hacerlo.





# PLAN ESTRATÉGICO OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER MUNICIPALIDAD DE USUMATLAN ZACAPA

Apoyado en su elaboración:

+



GUATEMALA

**- MUNICIPIOS DEMOCRÁTICOS -  
PROGRAMA DESCENTRALIZACIÓN Y FORTALECIMIENTO MUNICIPAL**

ALA/2000/3061 DTA GUA/B7-310/00/0020

Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia -SCEP-

*"Unión Europea, por la paz y la cohesión social"*



UNIÓN EUROPEA

Componente

"Participación Ciudadana y Social con Enfoque de Género y Juventud"



## I. PRESENTACIÓN:

La Municipalidad de Usumatlán, a través de la Oficina Municipal de la Mujer, en Coordinación con la Comisión Municipal de la Mujer y con el apoyo del Contrato Operativo No. 4 **Participación Ciudadana y Social con enfoque de género y juventud, del Programa Municipios Democráticos**, han elaborado la Planificación Estratégica de la OMM, para el periodo 2008-2012.

Dicho documento constituye un esfuerzo conjunto a fin de garantizar que a través de la OMM se promueva el desarrollo integral de las mujeres del municipio.

El Plan Estratégico contiene los objetivos y acciones estratégicas que se impulsarán desde la Municipalidad, instituciones del Estado, Instituciones Nacionales e Internacionales de Cooperación, dirigidas a satisfacer las necesidades de las mujeres.

Es importante destacar que el proceso de elaboración del Plan Estratégico, respondió a una dinámica de trabajo que involucró la participación de la Comisión Municipal de la Mujer y la Coordinación de la Oficina Municipal de la Mujer, quienes aportaron los insumos necesarios que recogen la problemática de las mujeres para convertirlos en propuestas que deben ser incluidas en programas, proyectos y políticas de desarrollo municipal.

El Plan Estratégico, se proyecta para un tiempo de 4 años, de 2008-2012 tomando en cuenta es el mismo tiempo del periodo gubernamental de las autoridades municipales entrantes, en los cuales se podrá contar con el apoyo del Concejo Municipal para el desarrollo de las actividades planteadas.

El Plan Estratégico se basa en 5 objetivos estratégicos: Mecanismos Institucionales para el Avance de las Mujeres, Equidad Económica, Equidad en la Participación Sociopolítica; Equidad en Educación y Salud Integral. Dichos objetivos se derivan de los ejes temáticos de la *Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas y Plan de Equidad de Oportunidades 2001-2006 (SEPREM)*,



## II. JUSTIFICACIÓN:

A partir de la firma de los Acuerdos de Paz se han impulsado en Guatemala procesos de participación ciudadana encaminados a orientar el desarrollo de la sociedad en su conjunto, en particular los sectores más excluidos, entre los que se encuentran las mujeres.

En Usumatlán, se ha incrementado la participación de las mujeres en diferentes espacios, razón por la cual se hizo necesaria la creación de la Oficina Municipal de la Mujer, la cual cuenta con un año de funcionamiento.

Dicha participación sustenta su base legal en la Constitución Política de la República de Guatemala, Ley General de Descentralización, Código Municipal y Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar, Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, CEDAW. Ley de Protección Integral de las Mujeres.

Las Oficinas Municipales de la Mujer, han surgido de la necesidad de las mujeres de contar con un espacio de interlocución con las autoridades a nivel local que permita institucionalizar su participación en la toma de decisiones para garantizar la inclusión de sus necesidades en los planes, programas, proyectos y Políticas Municipales.

La Oficina Municipal de la Mujer OMM de la Municipalidad de Usumatlán fue creada en el año 2005 según Acuerdo Municipal asentado en el Punto 3º. del acta No. 36 de fecha 15 de diciembre de 2005, pero inició su funcionamiento en noviembre del año 2006.



### **III. CONTEXTO**

#### **ORIGEN:**

El pueblo de Usumatlán no figuró como tal durante el período de la Colonia, pues no aparece en el índice alfabético de las ciudades, villas y pueblos del Reino de Guatemala para la administración de Justicia por el Sistema de Jurado; decretado el 27 de Agosto de 1836 y adoptado al Código de Livingston, el pueblo de Usumatlán fue adscrito al circuito de Zacapa.

#### **ANTECEDENTES HISTORICOS:**

Conforme lo indica el Diccionario Geográfico de Guatemala (emitido en Marzo de 1981), el significado etimológico del nombre Usumatlán, se encuentra en la voz mexicana “Uzumatl” quiere decir “PARAISO DE MONOS”, la cual a su vez se deriva de las también voces mexicanas Uzumatlí, mono (*Alouatta Palliata*) y la desinencia abundancial o terminación flexional tlán.

Su historia es muy antigua ya que algunos de sus poblados existen desde antes de la venida de los conquistadores Españoles, como se comprueba con los sitios arqueológicos de Huijón y Pueblo Viejo, el primero explotado por Edwin M. Shook, Alfred Kidder y A.L. Smith y el segundo, descubierto por Reginaldo Solórzano. Actualmente estos sitios arqueológicos no existen.

#### **Localización y Extensión:**

Usumatlán es Municipio del Departamento de Zacapa. Cuenta con una extensión de 257 Km<sup>2</sup>.; colinda al Norte con Panzós, (Alta Verapaz), al Este con Teculután, (Za.), al Sur con Huité, Cabañas (Za.) y El Júcaro (Pro.); al Oeste con San Cristóbal Acasaguastlán, San Agustín Acasaguastlán (Pro.) y Panzós (A.V.)

La Cabecera Municipal está a 230 mts. SNM, latitud 14° 56' 45" y longitud 89° 46' 36".



## POBLACION TOTAL POR AREA Y GRUPO ETNICO, SEGUN SEXO

SEXO	URBANA	%	RURAL	%
HOMBRES	1,426	12	4,439	38
MUJERES	1,512	13	4,344	37
TOTAL	2,938	25	8,783	75

### POBLACION TOTAL

### POR SEXO Y AREA, SEGUN EDAD

RANGO DE EDAD	POBLACIÓN TOTAL POR SEXO Y AREA				TOTAL
	HOMBRES	%	MUJERES	%	
< 1 año	117	1.99	115	1.97	232
1 a < 5 años	915	15.55	905	15.50	1,820
6 a 12 años	1,244	21.14	1,149	19.68	2,393
13 a 15 años	445	7.56	448	7.68	893
16 a 19 años	446	7.58	441	7.56	887
20 a 64 años	2,318	39.40	2,396	41.05	4,714
65 a + años	399	6.78	383	6.56	782
<b>TOTAL</b>	<b>5,884</b>	<b>100</b>	<b>5,837</b>	<b>100</b>	<b>11,721</b>

#### IV. NATURALEZA

La Oficina Municipal de la Mujer es una unidad de la municipalidad que asesora, coordina, formula e implementan Programas, Proyectos y políticas públicas en favor del desarrollo de las mujeres.

#### V. VISION

Ser un ente institucionalizado de interlocución entre el gobierno municipal y las mujeres del municipio, que cuente con espacio físico y presupuesto específico de acuerdo a las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres.

#### VI. MISION

La Oficina Municipal de la Mujer es una instancia que promueve y fortalece los procesos de planificación, organización, gestión, capacitación y participación a favor de las mujeres.



## **VII. OBJETIVOS Y ACCIONES ESTRATEGICAS**

### **1. MECANISMOS INSTITUCIONALES PARA EL AVANCE DE LAS MUJERES.**

#### **1.1) FORTALECER LA INSTITUCIONALIDAD Y SOSTENIBILIDAD TÉCNICA Y ADMINISTRATIVA DE LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER PARA POTENCIALIAR SU ACCIONAR.**

- Realizar gestiones ante las autoridades municipales para la inclusión del presupuesto de la OMM dentro del presupuesto municipal.
- Gestionar ante la Municipalidad e instituciones de apoyo el equipo de cómputo y mobiliario básico para el funcionamiento de la oficina.
- Realizar las gestiones necesarias ante las autoridades municipales para contar con un espacio físico propio de la OMM dentro de la municipalidad.
- Identificar las fuentes de financiamiento y asesoría que permitan apoyar la contratación de personal técnico.
- Realizar gestiones en las universidades para contar con personal técnico EPS para la realización del trabajo de las comunidades.



## 2.1) PROMOVER PROGRAMAS Y PROYECTOS DE DIVULGACIÓN, Y SENSIBILIZACION RELACIONADA CON EL QUE HACER DE LA OMM.

- Diseñar e implementar una estrategia de promoción de la OMM a nivel de instituciones gubernamentales, no gubernamentales y de cooperación nacional e internacional de manera que se conozca el que hacer de la oficina y coordinar acciones a favor de las mujeres.
- Implementar procesos de sensibilización y divulgación de la OMM, hacia las organizaciones de mujeres y mujeres en general.
- Impulsar y coordinar con las instituciones afines, un programa de divulgación y sensibilización en los diferentes medios de comunicación.



3.1) CONTAR CON PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS DE TRABAJO QUE ORIENTEN LAS ACTIVIDADES DE LA OMM DE FORMA ORDENADA PARA DARLES CUMPLIMIENTO EN EL TIEMPO Y EL ESPACIO ESTIPULADO QUE PERMITA AVANZAR EN EL DESARROLLO INTEGRAL DE LAS MUJERES DEL MUNICIPIO.

- Identificar las instituciones de apoyo y asesoramiento técnico que faciliten la elaboración de planes, programas y proyectos dirigidos a satisfacer las necesidades de las mujeres.
- Promover proyectos de capacitación para fortalecer los conocimientos de las integrantes de la Comisión Municipal de la Mujer en la elaboración de proyectos.
- Formular e implementar proyectos productivos conjuntamente con las mujeres a fin de contribuir al fortalecimiento de su economía individual y colectiva.
- Implementar un proceso de capacitación a mujeres multiplicadoras para ampliar los procesos de capacitación hacia las mujeres de las comunidades.



## **2. EQUIDAD EN LA PARTICIPACIÓN SOCIOPOLITICA**

**1.2) PROMOVER LA ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES DEL MUNICIPIO E IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PERMANENTE, MEDIANTE COORDINACIONES Y ALIANZAS INTERINSTITUCIONAL.**

- Crear y fortalecer los espacios de organización y participación de las mujeres, potenciando sus capacidades en la toma de decisiones.
- Fortalecer la participación de las mujeres en el Sistema de Consejos de Desarrollo, mediante procesos de capacitación y formación.
- Organizar actividades conmemorativas relacionadas con la temática de mujeres.



### **3. EQUIDAD ECONÓMICA**

#### **1.3) PROMOVER LA CAPACITACIÓN PRODUCTIVA DE LAS MUJERES MEDIANTE LA COORDINACIÓN CON INSTITUCIONES AFINES AL TEMA.**

- Promover y facilitar la gestión y ejecución de proyectos de capacitación que permitan la autonomía económica de las mujeres.
- Coordinar con otras instancias, organizaciones e instituciones la implementación de proyectos productivos específicamente para las mujeres de las comunidades, tomando en cuenta los recursos del municipio.
- Promover y coordinar con la Oficina Municipal de Planificación, la elaboración de un banco de proyectos municipales específico para las mujeres.
- Realizar alianzas y coordinaciones con otras instituciones a fin de lograr la implementación de proyectos de capacitación de corte y confección, panadería, repostería, cocina, Cultura de Belleza y Manualidades, entre otros.



#### **4. SALUD INTEGRAL:**

**1.4) PROMOVER LA COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL CON EL MINISTERIO DE SALUD Y ONGs, PARA MEJORAR Y AMPLIAR LA COBERTURA DE LOS SERVICIOS DE SALUD EN LAS COMUNIDADES, PRIORIZANDO LA ATENCIÓN INTEGRAL DE LAS MUJERES**

- Realizar un mapeo sobre la situación y condición de la infraestructura de las instituciones prestatarias de servicios de salud en las comunidades, en coordinación con el Ministerio de salud y los COCODES.
- Gestionar y coordinar campañas de salud dirigidas a las mujeres.
- Realizar un mapeo de las mujeres que prestan sus servicios como Comadronas.



## **5. EQUIDAD EN EDUCACION**

### **1.5) PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN PROGRAMAS DE EDUCACIÓN FORMAL Y NO FORMAL MEDIANTE ALIANZAS Y COORDINACIÓN CON EL MINEDUC Y CONALFA.**

- Contar con una base de datos para establecer la cantidad y calidad de establecimientos educativos del municipio.
- Realizar un mapeo sobre la situación y condición de la infraestructura de las instalaciones prestatarias de servicios de educación en las comunidades, en coordinación con el MINEDUC y COCODES.
- Impulsar la gestión de becas de estudios para las niñas de escasos recursos económicos en comunidades de extrema pobreza, para minimizar el analfabetismo de las mujeres.
- Implementar programas y/o Proyectos de formación ciudadana para mujeres.
- Promover y coordinar con bancos y cooperativas los créditos dirigidos a mujeres, con bajos intereses a fin de que sean accesibles.



**PLAN OPERATIVO  
ANUAL-2008  
OMM  
USUMATLAN**



**PLAN OPERATIVO AÑO 2008**

<b>OBJETIVOS ESTRATÉGICOS</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>MEDIOS DE VERIFICACION</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>PRESUPUESTO</b>	<b>FECHAS</b>
<b>1. MECANISMOS INSTITUCIONALES PARA EL AVANCE DE LAS MUJERES</b>						
<b>1.1 FORTALECER LA INSTITUCIONALIDAD Y SOSTENIBILIDAD DE LA OFICINA MUNICIPAL DE LA MUJER PARA ELEVAR SU EFICIENCIA Y EFICACIA EN SUS FUNCIONES DE MANERA QUE PUEDA ATENDER LAS DEMANDAS DE LAS MUJERES DEL MUNICIPIO DE ESQUIPULAS</b>	Contar con un presupuesto específico para la OMM	Gestionar con las autoridades a fin de que se integre al presupuesto de la municipalidad, la asignación presupuestaria para la OMM	Solicitud Acuerdo Municipal	Coordinadora OMM Comisión de la Mujer	Q150.00	Enero a marzo 2008
	Un equipo de computación con impresora instalado y funcionando en la OMM	Gestionar ante las autoridades municipales e instituciones de apoyo para contar con equipo de computación y mobiliario de oficina.	Solicitudes Constancias de gestión Cotizaciones	Coordinadora OMM, y Comisión Municipal de la Mujer.	Q8,000.00	Febrero a mayo 2008
	La OMM instalada en un ambiente específico dentro de la municipalidad	Gestionar ante el Concejo Municipal un espacio físico específico para la OMM dentro de la Municipalidad	Solicitudes	Coordinadora OMM Comisión Municipal de la Mujer Coordinadora	Q150.00	Febrero a mayo 2008



	<p>Contar con una profesional a nivel técnico contratada</p> <p>Epesistas aportando a la OMM</p>	<p>Identificar fuentes de cooperación financiera que apoyen la contratación de personal</p> <p>Coordinar con las universidades la facilitación de personal EPS</p>	<p>Nómina de instituciones de cooperación Solicitudes</p> <p>Solicitudes</p>	<p>de la OMM Comisión de la mujer Coordinadora OMM Comisión de la Mujer</p> <p>Coordinadora de la OMM</p>	<p>Q36,000.00</p>	<p>Junio 2008</p> <p>Marzo 2008</p> <p>Junio 2008</p>
<p><b>1. 2: PROMOVER PROGRAMAS Y PROYECTOS DE DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN RELACIONADA CON EL QUE HACER DE LA OMM.</b></p>	<p>Trifoliar distribuido con las funciones de la OMM en las diferentes instituciones gubernamentales y ONGs</p>	<p>Diseño e impresión de un trifoliar para dar a conocer la OMM</p>	<p>Trofiliar elaborado y divulgado</p>	<p>Coordinadora OMM y COM</p>	<p>Q7,000.00</p>	<p>Sept. 2008 a junio 2012</p>
	<p>Una OMM conocida por las organizaciones de mujeres del municipio por medio de la radio y el trifoliar</p>	<p>Divulgación de la OMM a través de spot radiales</p>	<p>Spot radiales CD</p>	<p>Coordinadora de OMM</p>	<p>Q5,000.00</p>	<p>Octubre 2008 a julio 2012.</p>



<b>1. 3: CONTAR CON PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS QUE ORIENTEN LAS ACTIVIDADES DE LA OMM DE FORMA ORDENADA QUE PERMITA DARLES CUMPLIMIENTO EN EL TIEMPO Y EL ESPACIO PARA AVANZAR EL DESARROLLO INTEGRAL DE LAS MUJERES</b>	El personal de la OMM y miembros de la Comisión Municipal de la Mujer con conocimientos sobre la elaboración de planes programas y proyectos de las mujeres	Coordinar con SEGEPLAN la realización de talleres de capacitación para que el personal de la OMM y la COMM adquieran conocimientos en la elaboración de proyectos.	Personal capacitado.	Coordinadora OMM OMP	Q3,000.00	Marzo junio 2007 a
---	---	--	----------------------	----------------------	-----------	--------------------

## 2. EQUIDAD EN LA PARTICIPACIÓN SOCIOPOLÍTICA

<b>2. 1: PROMOVER LA ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES E IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PERMANENTE,</b>	Mujeres organizadas y fortalecidas	Elaborar e implementar un cronograma de visitas a las comunidades para promover y fortalecer la organización de las mujeres	Cronograma elaborado Listados de mujeres/organizaciones. Fotos.	Coordinadora OMM. Comisión de la Mujer	Q 3,000.00	Marzo Agosto 2008
--	------------------------------------	---	---	--	------------	-------------------



<b>MEDIANTE COORDINACIONES Y ALIANZAS INSTITUCIONALES.</b>	Mujeres fortalecidas con el programa de capacitación	Implementar el programa de capacitación a mujeres de los Consejos de Desarrollo. 8 <b>MODULOS:</b> <b>FORO/SEPREM, con efecto multiplicador.</b>	Listados Fotos	Coordinadora de la OMM Comisión de la Mujer	Q16,000.00	Agosto Noviembre 2008
	Mujeres fortalecidas y participando en las actividades	Desarrollar actividades conmemorativas del <b>DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER Y DÍA DE LA NO VIOLENCIA EN CONTRA DE LAS MUJERES</b>	Listados Fotos		Q20,000.00	Marzo y Noviembre 2008



### 3. EQUIDAD ECONOMICA

<p><b>PROMOVER LA CAPACIDAD PRODUCTIVA DE LAS MUJERES MEDIANTE LA COORDINACIÓN CON INSTITUCIONES AFINES QUE PROMUEVAN PROGRAMAS Y/O PROYECTOS A FAVOR DE LAS MUJERES</b></p>	<p>Proyectos ejecutados que permitan ingresos económicos a las mujeres.</p>	<p>Visita y negociaciones con instituciones que cuentan con programas o proyectos para mujeres a fin de coordinar y unificar acciones a favor de las mujeres</p>	<p>Perfiles de proyectos priorizados y en proceso de gestión.</p>	<p>Coordinadora de la OMM Comisión de la Mujer</p>	<p>Q.4,000.00</p>	<p>Julio 2,008</p>
--	---	--	---	--	-------------------	--------------------



#### 4. SALUD INTEGRAL

<p><b>PROMOVER LA COORDINACIÓN INTERISTRUCIONAL CON EL MINISTERIO DE SALUD Y ONGs PARA MEJORAR Y AMPLIAR LA COBERTURA Y LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD INTEGRAL PARA LAS MUJERES, ESPECIALMENTE EN EL ÁREA RURAL</b></p>	<p>Las mujeres son atendidas en forma eficiente respetando sus derechos humanos, con calidad y calidez</p>	<p>Realizar visitas a los centros y puestos de salud para verificar las condiciones de la prestación de los servicios de salud que incluya eficacia, eficiencia y respeto a los derechos humanos de las mujeres.</p>	<p>Memoria de Visitas Informe fotos</p>	<p>Coordinadora OMM</p>	<p>Marzo a Agosto 2008</p>	<p>Q1,000.00</p>
---	--	--	---	-------------------------	----------------------------	------------------



### 5. EQUIDAD EN EDUCACIÓN

<b>5,1: PROMOVER LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN PROGRAMAS DE EDUCACIÓN FORMAL Y NO FORMAL MEDIANTE ALIANZAS Y COORDINACIÓN CON EL MINEDUC, CONALFA Y OTRAS INSTITUCIONES AFINES.</b>	Contar con una base de datos que identifique cantidad, calidad y distancia de los establecimientos educativos	Realizar un mapeo para establecer la cantidad, calidad y ubicación de los establecimientos educativos y la condición de la infraestructura, en coordinación con el MINEDUC	Base de datos	Equipo de la OMM	Q500.00	Marzo 2008
--	---	--	---------------	------------------	---------	------------



**PRESUPUESTO GENERAL**

<b>No.</b>	<b>GASTOS DE FUNCIONAMIENTO</b>	<b>COSTO</b>
1.	Mecanismos Institucionales para el avance de las Mujeres	Q 59,300.00
2.	Equidad en la Participación Sociopolítica	39,000.00
3.	Equidad Económica	4,000.00
4.	Salud Integral	1,000.00
5.	Equidad en Educación	500.00
6	Gastos de Movilización	3,100.00
7	Materiales de oficina	500.00
	<b>TOTAL</b>	<b>Q 107,400.00</b>
	<b>RECURSOS HUMANOS</b>	
	Coordinadora General	Q 48,000.00
	Técnica de Campo	36,000.00
	<b>TOTAL</b>	<b>Q 84,000.00</b>
	<b>GRAN TOTAL</b>	<b>Q. 191,400.00</b>



## **COMISION DE LA MUJER USUMATLÁN**

<b>Presidenta:</b>	<b>Orfilia Reyes Paiz</b>
<b>Vice-Presidenta:</b>	<b>Olga Leticia Ortiz</b>
<b>Secretaria:</b>	<b>Karla Beatriz Cruz Gómez</b>
<b>Tesorera:</b>	<b>Carmen Solís Trigueros</b>
<b>Vocales</b>	<b>Glenda Lorena Vasquez Perez</b>
	<b>Dina Zenaida Shitumul Sumpango</b>
	<b>Jessica Melissa Marroquin de Marroquin</b>
	<b>Leticia Alonzo Morales</b>
	<b>Elda Maribel Morales Ruano</b>
	<b>Evelia Ruano Vásquez</b>
	<b>Cupertina Ruano Hernández</b>



# INTEGRACIÓN DE LA COMISION DE LA MUJER





# TALLERES PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA





# CURSO DE CAPACITACION DE PANADERÍA MUJERES DE USUMATLÁN





Biblioteca Central  
USAC



4781257873