



PLAN ESTRATÉGICO 2008-2012

 **CSEPREM**
por y para las Mujeres!
SECRETARÍA PRESIDENCIAL DE LA MUJER





**PLAN ESTRATÉGICO
2008-2012**

Esta publicación fue realizada con el apoyo de la Universidad Rafael Landívar (URL), a través del Instituto de Agricultura, Recursos Naturales y Ambiente (IARNA), en el marco de cooperación técnica con la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) para la ejecución del componente de estadísticas de género contenido en el Proyecto Sistema de Cuentas Ambientales y Económicas Integradas de Guatemala, el cual cuenta con el auspicio de la Embajada del Reino de los Países Bajos. El contenido de la presente publicación es responsabilidad exclusiva de la SEPREM.



Embajada del Reino
de los Países Bajos

PRESENTACIÓN

La Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM- es la entidad gubernamental al más alto nivel del Organismo Ejecutivo, bajo la coordinación de la Presidencia de la República, que asesora y coordina políticas públicas para promover los derechos y el desarrollo integral de las mujeres.

Dentro de las responsabilidades de la Secretaría se encuentran las de posicionar los derechos de las mujeres en las políticas públicas y dar cumplimiento a los instrumentos nacionales e internacionales en materia de dichos derechos. En tal línea, se propone pilares estratégicos como: consensos e interlocución con sociedad civil, presupuestos públicos sensibles a los derechos de las mujeres, sistema de información estadística, agenda legislativa armonizada con instrumentos internacionales, estrategia de comunicación y fortalecimiento institucional.

En seguimiento al mandato establecido, a los pilares estratégicos planeados y a los retos pendientes, la SEPREM presenta su Plan Estratégico 2008-2012 como un marco orientador para la Planificación, y Ejecución de las funciones que se le asignan y en cumplimiento a los Programas y Políticas del Gobierno de la República, 2008-2012.

El documento en general refleja las acciones que se llevarán a cabo en el proceso de fortalecimiento, posicionamiento e institucionalización de

los programas de SEPREM especialmente en fortalecer y apoyar la ejecución de políticas que les permita mejorar la situación, condición y posición de las mujeres guatemaltecas a través de la implementación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres -PNPDIM- y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023 -PEO-, lo cual requiere su articulación con el Plan de Gobierno.

El capítulo I hace referencia al contexto legal y general de la SEPREM, el capítulo II un análisis del entorno FODA, el cual permite visualizar la situación de la SEPREM en cuanto a sus fortalezas y debilidades, permitiendo con ello, direccionar la realización de las actividades en el marco de objetivos estratégicos.

El capítulo III, es el marco estratégico de SEPREM, el cual describe la Visión, Misión Valores y Principios Institucionales, así como los Objetivos y Líneas Estratégicas Institucionales. El capítulo IV, es la Operacionalización de Objetivos Estratégicos, seguidamente, el capítulo V desarrolla las principales acciones, que sustentan las líneas operativas por Objetivo Estratégico y por último los mecanismos en cuanto al monitoreo y evaluación del Plan Estratégico.

Según lo antes indicado la SEPREM, espera contribuir al logro de sus objetivos y retos y contribuir en buena medida en la institucionalización de la PNPDIM.



Sra. Sonia Escobedo
Secretaria Presidencial de la Mujer

INDICE:

Siglas	7
Resumen Ejecutivo	9
I. Introducción	13
II. Análisis del Entorno	15
1. FODA:	16
Interno	17
Externo	18
2. Análisis de Actores	20
III. Marco Estratégico de SEPTEM 2008-2012	25
1. Visión	25
2. Misión	25
3. Valores y Principios Institucionales	26
4. Objetivos Estratégicos	26
5. Líneas Estratégicas Institucionales	27
IV. Operacionalización de Objetivos Estratégicos, Resultados e Indicadores	42
V. Principales Acciones por Objetivo Estratégico	46
VI. Monitoreo y Evaluación del Plan Estratégico	49
Anexos:	53
1. Marco Lógico 2008-2012	55
2. Programa Multianual 2009-2012	69
3. Análisis de Actores	91
4. Factores críticos	103
5. Conceptos	107

SIGLAS:

ALMG	Academia de Lengua Mayas de Guatemala
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer
CODEDE	Consejo Departamental de Desarrollo
CODISRA	Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas
COMUDE	Consejo Municipal de Desarrollo
CONADUR	Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural
CONAP	Consejo Nacional de Áreas Protegidas
CONJUVE	Consejo Nacional de la Juventud
CONRED	Coordinadora Ejecutiva para la Reducción de Desastres
COREDUR	Consejo Regional de Desarrollo Urbano y Rural
DEMI	Defensoría de la Mujer Indígena
ENCOVI	Encuesta Nacional de Condiciones de Vida
FODIGUA	Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco
INAP	Instituto Nacional de Administración Pública
INE	Instituto Nacional de Estadística
INGUAT	Instituto Guatemalteco de Turismo
INMUSAC	Instituto de la Mujer de la Universidad de San Carlos de Guatemala
INTERDEM	Instituto Internacional de Estudios de la Mujer
MAGA	Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación
MARN	Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales
MCD	Ministerio de Cultura y Deportes
MCIV	Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda
MEM	Ministerio de Energía y Minas
MINDEF	Ministerio de Defensa
MINECO	Ministerio de Economía
MINEDUC	Ministerio de Educación
MINEX	Ministerio de Relaciones Exteriores
MINGOB	Ministerio de Gobernación
MINTRAB	Ministerio de Trabajo y Prevención Social
MINFIN	Ministerio de Finanzas Públicas
MSPAS	Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
OMM	Oficina Municipal de la Mujer
PDH	Procuraduría de los Derechos Humanos
PEO	Plan de Equidad de Oportunidades
PNPDIM	Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres
PRORURAL	Programa Nacional de Desarrollo Rural

SAA	Secretaría de Asuntos Agrarios
SAAS	Secretaría de Asuntos Administrativos y de Seguridad
SBS	Secretaría de Bienestar Social
SCDUR	Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural
SCEP	Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia de la República
SCN	Sistema de Cuentas Nacionales
SCSPR	Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia de la República
SEGEPLAN	Secretaría de Programación y Planificación de la Presidencia
SEN	Sistema de Estadística Nacional
SEPAZ	Secretaría para la Paz de la Presidencia de la República
SEPREM	Secretaría Presidencial de la Mujer
SESAN	Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional
SICOIN	Sistema de Contabilidad Integrada
SIGOB	Sistema de metas de Gobierno
SOSEP	Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente
UNAM	Universidad Autónoma de México
URL	Universidad Rafael Landívar
USAC	Universidad de San Carlos de Guatemala
UTD	Unidad Técnica Departamental

Resumen Ejecutivo:

La Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) es la entidad gubernamental al más alto nivel del Organismo Ejecutivo, bajo la coordinación de la Presidencia de la República, que asesora y coordina políticas públicas para promover los derechos y el desarrollo integral de las mujeres. Su principal responsabilidad es impulsar la institucionalización de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) y el Plan de Equidad de Oportunidades (PEO), ambos abarcan un tiempo que trasciende varios períodos gubernamentales al 2023.

En este tercer Plan Estratégico Institucional de la Secretaría, se expone la estrategia formulada para avanzar de forma sostenida en el cumplimiento de su mandato, su visión y misión, en un período de tiempo limitado al 2012 y se orienta a impulsar la plena participación de las mujeres en los procesos de desarrollo y democracia del país; la promoción de la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, la promoción de una mayor

armonización de la legislación nacional con los tratados y convenios internacionales, así como con compromisos asumidos por el Estado guatemalteco en las cumbres y conferencias internacionales y en los Acuerdos de Paz, en materia de derechos humanos de las mujeres. Todo ello buscando la armonización de la PNPDIM y el PEO con el actual Plan de Gobierno del Presidente Álvaro Colom.

Para tal efecto, el presente Plan Estratégico incluye un Marco Lógico, que sintetiza la estrategia de la Secretaría Presidencial de la Mujer, para el período 2008-2012, desde cuatro objetivos estratégicos con sus indicadores de cumplimiento, resultados intermedios con indicadores y sus acciones, derivadas de las principales líneas estratégicas institucionales. Los objetivos estratégicos contribuirán a que el accionar de la Secretaría se oriente bajo un enfoque estratégico institucional, se optimice la planificación y los recursos minimizando la dispersión, y se logren evaluar los avances y alcances al 2012.

Objetivo Estratégico 1:

Promover la institucionalización de los derechos de las mujeres, con pertinencia cultural en las políticas y administración pública, con base a la PNPDIM, a través de mecanismos creados y presupuesto asignado que garanticen su implementación.

Mediante este objetivo, se impulsará la formulación e implementación de un Plan Gubernamental con compromisos asumidos por las instituciones públicas para la implementación de la PNPDIM y el PEO al 2012; tanto en lo nacional como en lo

territorial, a través de los planes, programas y proyectos de los Ministerios y Secretarías. Implicará un proceso de formulación, información, negociación y coordinación, con la asesoría de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM). Por otro lado, como un plan piloto en seis instituciones de la administración pública priorizadas, y al más alto nivel, la institucionalización de los derechos de las mujeres con pertinencia cultural, mediante un conjunto de herramientas diseñadas para asesorar y coordinar esfuerzos encaminados a este objetivo en dichas instituciones.

Objetivo Estratégico 2:

Propiciar la armonización de la legislación nacional con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres.

Este objetivo procurará mediante una agenda legislativa, consensuada con

diversos actores y sectores, impulsar leyes y políticas a favor de los derechos y la ciudadanía de las mujeres. Incluye una campaña amplia de posicionamiento de los derechos de las mujeres y de los mecanismos institucionales del Estado existentes para impulsar su vigencia.

Objetivo Estratégico 3:

Impulsar a nivel territorial la implementación de políticas públicas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres y su desarrollo integral, promoviendo su plena participación y representación en la toma de decisiones, mediante la asesoría técnica, acompañamiento y coordinación.

Este objetivo permitirá armonizar, los compromisos derivados de consensos y negociaciones de alto nivel, para que se impulsen en lo territorial, a través del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, y de otros mecanismos de inversión pública

en lo local y regional. El Plan de Gobierno con las prioridades de implementación del PEO directamente en los territorios a través de procurar la coordinación sectorial para que los planes, programas y proyectos de inversión, incluyan compromisos y acciones específicas de los ejes estratégicos del PEO 2008-2023, y logren generar un impacto positivo en el desarrollo integral de las mujeres y la equidad de género en las inversiones públicas priorizadas en el Plan de Gobierno, con metas concretas y evaluables, al 2012.

Objetivo Estratégico 4:

Implementar un sistema gerencial que promueva los derechos de las mujeres con pertinencia cultural, que garantice la eficiencia y eficacia técnica, política, administrativa y financiera de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM).

Mediante este objetivo se persigue: i) Fortalecer los sistemas administrativos, financieros y de planificación, monitoreo y evaluación; ii) Diseñar e implementar un plan de formación y fortalecimiento de capacidades del equipo de trabajo para elevar la calidad de las funciones de asesoría y coordinación de políticas

públicas y iii) Fortalecer las políticas internas, la política de recursos humanos y salarial.

Para cumplir con los cuatro objetivos estratégicos, la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) formuló seis Líneas Estratégicas Institucionales para el período 2008-2012 y son las siguientes:

1. Articulación de la Política Institucional a la Agenda de Gobierno.
2. Consensos e Interlocución con Organizaciones de Mujeres.
3. Presupuestos públicos sensibles a los derechos de las mujeres.

4. Sistema de información estadística para el análisis de género.
5. Agenda Legislativa armonizada con los instrumentos internacionales.
6. Estrategia de Comunicación y Fortalecimiento Institucional.

El presente Plan Estratégico Institucional, con sus objetivos y líneas estratégicas le permitirá a la Secretaría cumplir con las tres principales prioridades que se han trazado para el actual período gubernamental, para lo cual se espera alcanzar adecuados niveles de coordinación con diversos actores: las instituciones públicas, las organizaciones de mujeres, la coordinación y alineación del apoyo de la cooperación internacional, a los esfuerzos del presente Plan, acorde con el Acuerdo de Antigua, entre el Gobierno de Guatemala y el Grupo de los 13 países que participan en el Consejo de Coordinación de la Cooperación Internacional:

1. La articulación y armonización de la PNPDIM 2008-2023 y el PEO al actual Plan de Gobierno, desde políticas, planes y programas específicos y sectoriales o multisectoriales, con la adecuada y necesaria asignación de recursos, principalmente financieros. Este Plan podrá ser evaluado anualmente, para lo cual

la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) coordinará la elaboración de un informe anual de avances, con los esfuerzos del conjunto de instituciones públicas.

2. El impulso en la armonización de la legislación nacional con los instrumentos y compromisos internacionales en materia de derechos de las mujeres; incluyendo una mayor estabilidad de la base legal de la Secretaría.
3. La institucionalización de los derechos de las mujeres y su pertinencia cultural en un proceso creciente y progresivo en las instituciones de la administración pública, para lo cual como plan piloto, se avanzará en un número limitado que permita alcanzar, mediante acuerdos y convenios concretos, resultados e impactos positivos.

Los primeros tres objetivos estratégicos y el conjunto de líneas estratégicas institucionales, contribuirán en gran medida a alcanzar avances en estas prioridades y el cuarto, está orientado a fortalecer la gestión institucional de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) y la calidad de su función asesora y coordinadora de políticas públicas, en el actual período gubernamental.

I. Introducción

La Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) , es la entidad del Gobierno de la República al más alto nivel que asesora y coordina políticas públicas para promover los derechos de las mujeres y su desarrollo integral.

Su instauración en el 2000, como una Secretaría de la Presidencia de la República del Organismo Ejecutivo, corresponde a una decisión del Estado de Guatemala, en tanto que su creación emana de las demandas, propuestas e incidencia del movimiento de mujeres y feministas que plantearon en los años noventa al Congreso de la República, la necesidad de crear un ente rector que impulsará políticas públicas a favor de las mujeres, dichas demandas no se concretizaron en esos momentos, sin embargo, sus propuestas e incidencia hacen parte de las gestiones y hechos históricos que permitieron contar con una sólida base para la creación de un mecanismo nacional, el cual se concretizó en el año 2000 mediante el **Acuerdo Legislativo 14-2000**, emitido por el Congreso de la República, instrumento que plantea la necesidad de contar con:

“una instancia que coordine, pero sobre todo que impulse la plena participación de las mujeres en el desarrollo del país, promueva la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, vele por la observancia y aplicación de los preceptos constitucionales, leyes ordinarias y los tratados y convenios internacionales, así como por el cumplimiento de los compromisos asumidos por el Estado guatemalteco en las cumbres y conferencias internacionales, y en los Acuerdos de Paz, en materia de derechos humanos de las mujeres”.

Congruente con la anterior recomendación, mediante el **Acuerdo Gubernativo 200-2000** se crea la Secretaría Presidencial de la Mujer como entidad asesora y coordinadora de políticas públicas y en el siguiente año se emite el **Acuerdo Gubernativo 130-2001**, que contiene el Reglamento Orgánico Interno que norma su naturaleza, objetivos y competencias. En el año 2007, se aprueban Reformas al citado Reglamento Orgánico Interno a través del **Acuerdo Gubernativo 471-2007**, las cuales entran en vigencia a partir del 18 de octubre del mismo año.

Bajo este marco jurídico, legal e institucional, la Secretaría ha venido impulsando los derechos de las mujeres y su desarrollo integral, así como la equidad e igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en las políticas públicas y en los programas y otros mecanismos estatales, para que se adopten y apliquen tanto los preceptos constitucionales, leyes ordinarias y tratados y convenios internacionales, así como otros compromisos asumidos por el Estado en la materia. Sus atribuciones, funciones y compromisos, se derivan de este amplio marco de instrumentos nacionales e internacionales, y como tal la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) debe ir adaptándose y desarrollando tanto su estructura organizacional como su base legal, para que cumpla con los enormes desafíos que demanda el Estado de Guatemala para avanzar en una efectiva y equitativa participación de las mujeres en los procesos de desarrollo y democracia del país.

Aun cuando exista todavía un largo camino por recorrer para lograr la plena armonización de la legislación nacional con el marco internacional para los

derechos de las mujeres, Guatemala cuenta con algunos avances importantes, enmarcados en ese conjunto de instrumentos nacionales e internacionales que impulsan los derechos de las mujeres, entre éstos se encuentran tanto la elaboración de políticas nacionales como la aprobación de nuevas leyes. Entre las primeras puede contarse con la: la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres Guatemaltecas (PNPDIMG) 2001-2006, y su ampliación como Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) 2008-2023; y su Plan de Equidad de Oportunidades 2001-

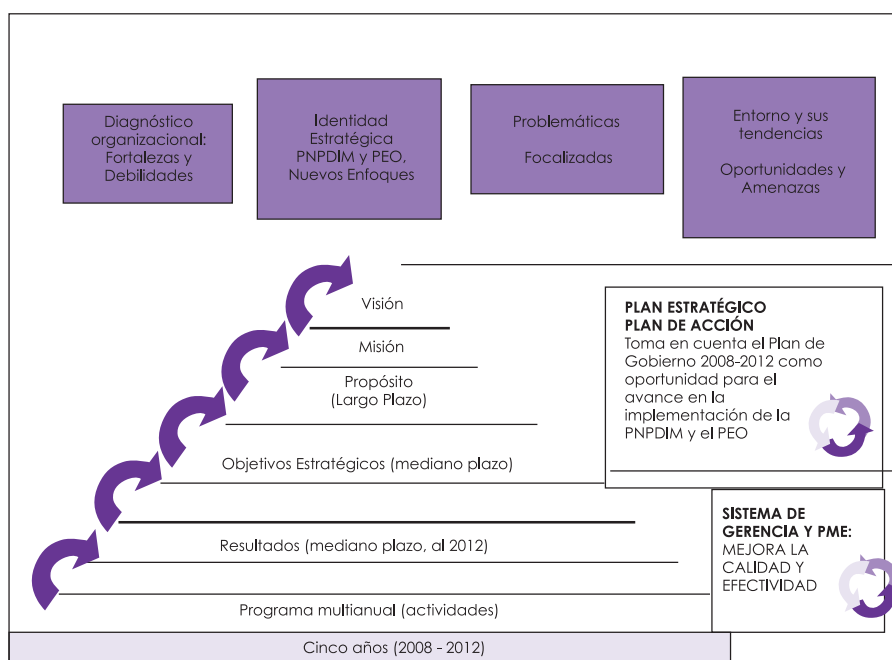
2006 y 2008-2023, este último en proceso de aprobación. Estos procesos de formulación de políticas han sido impulsados por la Secretaría, con una alta y efectiva participación de las redes y coordinaciones de organizaciones de mujeres de la sociedad civil y de instituciones gubernamentales. Otro instrumento clave es la Ley que crea el Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, desde la cual se derivan atribuciones y funciones específicas para la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM).

De los aspectos metodológicos:

El proceso de formulación del Plan Estratégico 2008-2012, se llevó a cabo entre noviembre y diciembre del 2008, bajo la coordinación del Despacho Superior y la Dirección de Planificación, Programación, Monitoreo y Evaluación, se dividió en tres fases: 1) Reuniones de trabajo de las ocho Direcciones de Secretaría, en las primeras dos semanas de noviembre; 2) Un taller de Planificación Estratégica, llevado a cabo el 17 y 18 de noviembre del 2008, y varias

reuniones de trabajo para afinar Marco Lógico, Programa multianual y Presupuesto; 3) Reunión de validación del documento final con sus anexos, con todas las Directoras, Sub-Directoras, Asesoras y Despacho Superior.

El esquema metodológico para la formulación del Plan Estratégico 2008-2012, siguió un proceso que se resume en el siguiente esquema:



Como resultado del proceso de formulación del Plan Estratégico 2008-2012, se revisaron y actualizaron la visión, misión, los principios y valores institucionales, se formularon cuatro objetivos estratégicos y se validaron las líneas estratégicas

institucionales. Ello se operacionalizó en una matriz de Marco Lógico para cada uno de los objetivos estratégicos y del cual posteriormente se derivó el Programa multianual para el mismo período.

Del contenido:

En el capítulo II se incluye el Análisis del Entorno Interno y Externo, y se divide en tres partes, un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas), un Análisis de Actores, del cual se hace un esbozo breve, un cuadro con los resultados de este análisis, con una descripción de los mismos en cuanto a sus puntos fuertes y débiles, y qué requiere la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPTEM) de esos actores para el cumplimiento de su mandato y del presente Plan Estratégico. Al final de este capítulo, se presentan los Factores Críticos del Entorno y se refieren principalmente a aquellos aspectos del análisis institucional que requieren ser abordados como parte de las estrategias para consolidar procesos y/o superar aquellos aspectos considerados como debilidades. En el Capítulo III se incluye el Marco Estratégico, integrado por: 1) La

Visión; 2) La Misión; 3) Los Principios y Valores Institucionales; 4) Los Objetivos Estratégicos, y 5) las Líneas Estratégicas Institucionales.

En el Capítulo IV se ha incluido la operacionalización de los Objetivos Estratégicos con sus indicadores y resultados. En el Capítulo V se incluye un resumen de las Acciones Principales para cada uno de los Objetivos Estratégicos, las cuales se presentan desagregadas en Sub-Actividades, en el Anexo 2 como parte del Programa multianual. Finalmente, en el Capítulo VI, se ha incluido un apartado que contiene elementos de Monitoreo y Evaluación del Plan Estratégico 2008-2012, para lo cual la Secretaría ha incluido como una de sus metas principales el fortalecimiento de su Sistema de Monitoreo y Evaluación interno para evaluar adecuadamente sus avances al 2012.

II. Análisis del entorno

El análisis del entorno interno y externo de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPTEM) incluye un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas), de cada una de las direcciones y sus equipos de trabajo, un análisis de

actores, incluido en Anexo 3 y por último el análisis cruzado entre los aspectos anteriores para identificar los asuntos o factores críticos de la institución, incluido en Anexo 4.

1. Análisis FODA:

ANÁLISIS ENTORNO INTERNO	
FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ■ Ser la entidad que a nivel del Ejecutivo asesora y coordina la implementación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y el Plan de Equidad de Oportunidades, lo cual le permite un amplio marco de trabajo por y para los derechos de las mujeres en el país. ■ SEPREM cuenta actualmente con liderazgos para la construcción y el desarrollo de una visión estratégica y política común, y ha definido las líneas estratégicas institucionales prioritarias enfocadas en los derechos de las mujeres y su desarrollo integral. ■ SEPREM cuenta actualmente con recursos humanos con alto interés de mejorar y profundizar el abordaje y compromiso por los derechos de las mujeres desde las políticas públicas, los programas y planes gubernamentales. ■ Cuenta con experiencia acumulada en el SCDUR, mecanismos, metodología e instrumentos desarrollados, que se orientan a alcanzar una mejora en la calidad de la participación y la representación de las mujeres, desde lo local a lo nacional. ■ Cuenta con una estrategia para mejorar la presencia y el posicionamiento de la PNPDIM, el PEO y la institución en los espacios y mecanismos territoriales enfocados en los derechos de las mujeres. ■ SEPREM está desarrollando instrumentos y herramientas para alcanzar un mayor nivel de institucionalización de los derechos de las mujeres y su pertinencia cultural en las instituciones del Ejecutivo. Ha logrado establecer el primer convenio piloto con la SCSPR para su implementación y multiplicación posterior en otras instituciones. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Débil manejo conceptual, metodológico y estratégico sobre análisis de género, derechos de las mujeres y la gestión integral de políticas públicas con perspectiva de género. ■ Dificultades del funcionamiento interno derivadas de la base legal, que requiere reformas. ■ Faltan mecanismos para transmitir información y decisiones estratégicas y garantizar el seguimiento a las mismas. ■ Falta de definición clara de roles y funciones de algunas direcciones, y debilidades en la apropiación de habilidades de gerencia pública para la toma de decisiones en los mandos intermedios. ■ Debilidades del modelo gerencial, y falta de definición de espacios de coordinación estratégica tanto de aspectos sustantivos-políticos y programáticos, como técnicos y financieros. Carga alta de consultas administrativas al Despacho Superior, por debilidades en la toma de decisiones y habilidades gerenciales en los mandos intermedios. ■ Flujos de comunicación y de informaciones internas débiles, que dificultan la toma de decisiones más ágiles a todo nivel. ■ Sistema administrativo-financiero institucional presenta nudos que dificultan mayor agilidad en la toma de decisiones, se requiere mayor conocimiento de procesos gerenciales, administrativos y financieros de personal clave de todas las direcciones y una reorganización y reforzamiento de las direcciones Financiera, Administrativa, de Auditoría y Planificación.

ANÁLISIS ENTORNO INTERNO

FORTALEZAS

- SEPREM está desarrollando instrumentos y herramientas para alcanzar un mayor nivel de institucionalización de los derechos de las mujeres y su pertinencia cultural en las instituciones del Ejecutivo. Ha logrado establecer el primer convenio piloto con la SCSPR para su implementación y multiplicación posterior en otras instituciones.

DEBILIDADES

- Débil cultura organizacional para la planificación, el monitoreo y la evaluación, problema complejo que se relaciona, entre otros, a las dificultades de ejecución financiera, la falta de mecanismos de planificación y coordinación institucional creados y recarga de trabajo.
- Débil capacidad de toma de decisiones oportunas y ágiles, derivadas de escaso nivel de conocimiento de procesos administrativos-financieros del Estado y escaso conocimiento de procesos técnicos y negociación política, en algunos casos.
- Escasa coherencia y débil coordinación entre la planificación programática y ejecución financiera, vacíos en los mecanismos para garantizar esta coordinación de forma estratégica y no solo operacional.
- Vacíos en aterrizar las estrategias institucionales al trabajo territorial, en el análisis de actores y análisis de coyuntura periódicos sobre los actores y las tendencias, escaso conocimiento de dinámicas regionales y departamentales.
- Debilidades en el equipo regional de análisis de información estratégica para el aprovechamiento de las oportunidades.
- Hace falta fortalecer identificación y compromiso del personal, y mejorar estímulos y política salarial (una de las más bajas del gobierno central).

ANÁLISIS ENTORNO EXTERNO

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ■ Los programas gubernamentales del actual gobierno, constituyen ventanas de oportunidad para el posicionamiento de la SEPREM a nivel del Estado como ente coordinador e impulsor para la implementación de la PNPDIM y el PEO. ■ SEPREM mantiene una estrecha coordinación con las organizaciones de mujeres y feministas del país, para posicionar los derechos de las mujeres, las políticas y leyes que contribuyan a ampliar la ciudadanía de las mujeres desde su diversidad. ■ Los mecanismos de interlocución creados en conjunto con organizaciones de mujeres, tanto a nivel nacional como local, están contribuyendo a posicionar los procesos sustantivos de formulación de la PNPDIM y el PEO 2008-2023. ■ La participación y reconocimiento de la SEPREM en espacios inter institucionales y de coordinación, tanto a nivel nacional, como internacional, para impulsar los derechos de las mujeres en temáticas estratégicas. ■ Tendencia al fortalecimiento del rol de auditoría social y fiscalización ciudadana de las organizaciones y movimientos de mujeres en torno al enfoque de derechos de las mujeres, contribuye a un escenario en el que la SEPREM pueda contribuir a nivel del Estado para fortalecer su capacidad en coordinar la implementación de la PNPDIM y el PEO. ■ Intercambio de experiencias y el establecimiento de compromisos a nivel regional ante una problemática común por medio de la participación e incidencia en espacios de coordinación internacional. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ De acuerdo a lo establecido en la Declaración de París, el rol de la cooperación internacional no se encuentra enfocado en la institucionalización de los derechos de las mujeres y su pertinencia cultural, en los programas y proyectos no se ve reflejado, ya que parten de sus propias agendas. ■ Que la dinámica gubernamental, dispersa y activista, pueda limitar el enfoque de la SEPREM. ■ Débil cultura de auditoría social y fiscalización ciudadana existente sobre las políticas públicas y la gestión gubernamental desde los actores sociales. ■ Cultura patriarcal y racista en el Estado y la sociedad en general, que limitan los procesos para el avance de los derechos de las mujeres. ■ La tendencia a debilitar la dimensión política de la categoría de género en el sentido potencial de transformar las relaciones de poder entre mujeres y hombres, y eliminar las formas de discriminación, violencia y exclusión basadas en estas relaciones desiguales de poder que sustentan sistemas de opresión y exclusión. Esta tendencia reduce el enfoque a una supuesta visibilización de las mujeres en el lenguaje, desvinculándose de sus derechos. Tendencia que puede encontrarse tanto en instituciones estatales, de cooperación internacional y en los movimientos. ■ Escasas capacidades en las instituciones públicas de personal con capacidades y manejo de la teoría de género y enfoque de derechos de las mujeres.

ANÁLISIS ENTORNO EXTERNO

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ■ Demanda de instituciones para la implementación del manual para la institucionalización de los derechos de las mujeres con pertinencia cultural en su institución. ■ Existencia de herramientas de gestión institucional para el cumplimiento de las metas establecidas, mediante la eficaz y eficiente coordinación con entes rectores (Plan Estratégico, plan operativo, SICOIN, SIGOB). ■ Articulación de las estrategias institucionales con el Plan de Gobierno para la implementación de la PNPDIM. ■ Aporte financiero de la Cooperación Internacional para fines compatibles con la SEPREM. ■ Acceso, asesoría negociación, incidencia y cabildeo en la agenda legislativa (comisión de la mujer, comisión de asuntos municipales) al organismo legislativo para la promoción de leyes a favor de las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Tendencia a invisibilizar problemas agudos que enfrentan las mujeres como el femicidio y la violencia contra las mujeres, en las cifras de la Inseguridad ciudadana y la violencia intrafamiliar, lo cual limita el ejercicio de los derechos de las mujeres. ■ Tendencia a que los fundamentalismos religiosos y los movimientos anti derechos logren influir políticas de Estado, en claro irrespeto al mandato constitucional, que limitan el enfoque de derechos. ■ Tendencia a invisibilizar, desde las instituciones del Estado y la cooperación internacional, los derechos de las mujeres indígenas dentro de la categoría de pueblos indígenas y no abordar los derechos específicos de las mujeres indígenas. ■ Falta de apropiación de la legislación, respecto a los derechos de mujeres, tanto de los funcionarios públicos y las mujeres en general. ■ Débil y lento cumplimiento por parte del Estado de los compromisos internacionales en materia de derechos de las mujeres, ratificados por el estado de Guatemala. ■ El Estado no incluye la gestión de riesgo a desastres como parte de las políticas públicas, lo cual se agrava con una tendencia a recargar los costos sociales de los procesos de reconstrucción en las mujeres.

2. Análisis de Actores:

La Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) cuenta con un amplio relacionamiento de actores, tanto instituciones del gobierno central y local, como de redes, coordinaciones y organizaciones de mujeres, organismos de cooperación internacional y mecanismos bilaterales y multilaterales para el avance de los derechos de las mujeres, con quienes por mandato le corresponde coordinar.

El análisis de actores, parte primero de un análisis desde las estructuras internas de la Secretaría, incluyendo el Despacho Superior, algunas Direcciones que mantienen mayor relacionamiento externo, son éstas las de: Fortalecimiento Institucional, Promoción y Participación, Comunicación Social y Relaciones Públicas, Planificación y Cooperación y en menor medida las direcciones Administrativa, Financiera y de Auditoría.

En el cuadro de Análisis de Actores se presenta este balance realizado, el cual provee información valiosa para enriquecer el marco estratégico institucional al 2012 y su implementación. Este análisis además se complementa con información tomada del documento Ayuda de Memoria de la reunión de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) con organizaciones del Movimiento de Mujeres llevada a cabo en Antigua Guatemala el 11 y 12 de junio del 2008.

El análisis de actores incluye referencias para estrategias y acciones a seguir con los mismos, para influir en un progresivo avance en la implementación de la PNPDIM y el PEO 2008-2023, y para la implementación del presente Plan Estratégico. Abarca tanto actores del nivel local, nacional e internacional.

Para cumplir con su función de asesora y coordinadora de políticas públicas para impulsar los derechos de las mujeres y la equidad entre hombres y mujeres, la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) busca una efectiva interlocución a nivel de diversos actores, entre éstos son estratégicos y por mandato le corresponde coordinar con los Gabinetes de Gobierno, espacio de toma de decisiones del conjunto de Ministerios y Secretarías bajo la coordinación del Presidente y Vice-Presidente de la Republica. Son en estas estructuras, al más alto nivel, donde puede hacerse factible la coordinación y el respaldo y compromiso político para garantizar avances sostenidos en la implementación de la PNPDIM y el PEO en los planes y programas gubernamentales que se ejecutan desde Ministerios y Secretarías. En algunos de estos gabinetes la Secretaría ya tiene una participación directa. A continuación se presenta un cuadro con los Gabinetes de Gobierno y las instituciones que la conforman:

GABINETE	Ministerios, Secretarías y Otras Instituciones que lo conforman:
Gabinete General	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS) ■ Ministerio de Economía (MINECO) ■ Ministerio de la Defensa (MINDEF) ■ Ministerio de Gobernación (MINGOB) ■ Ministerio de Finanzas Públicas (MINFIN) ■ Ministerio de Educación (MINEDUC) ■ Ministerio de Cultura y Deportes (MCD) ■ Ministerio de Trabajo (MINTRAB) ■ Ministerio de Energía y Minas (MEM) ■ Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales (MARN) ■ Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda (MCIV) ■ Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (MAGA) ■ Ministerio de Relaciones Exteriores (MINEX) ■ Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN) ■ Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia (SCEP) ■ Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) ■ Secretaría de Asuntos Agrarios (SAA) ■ Secretaría de Asuntos Administrativos y de Seguridad (SAAS) ■ Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP) ■ Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia (SCSPR) ■ Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional (SESAN) ■ Secretaría de la Paz (SEPAZ)

GABINETE	Ministerios, Secretarías y Otras Instituciones que lo conforman:
Gabinete de Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> ■ Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia (SCEP) ■ Ministerio de Gobernación ■ Secretaría de Asuntos Administrativos y de Seguridad (SAAS) ■ Ministerio de la Defensa ■ Secretaría de la Paz (SEPAZ)
Gabinete Económico	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ministerio de Economía (MINECO) ■ Ministerio de Trabajo (MINTRAB) ■ Ministerio de Finanzas Públicas (MINFIN) ■ Banco de Guatemala -Junta Monetaria- (BANGUAT)
Gabinete Socio Ambiental	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vicepresidente de la República ■ Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) ■ Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional (SESAN) ■ Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS) ■ Ministerio de Educación (MINEDUC) ■ Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales (MARN) ■ Comisión contra la discriminación y el Racismo (CODISRA) ■ Ministerio de Cultura y Deportes (MCD) ■ Ministerio de Trabajo (MINTRAB) ■ Ministerio de Finanzas Públicas (MINFIN) ■ Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda (MCIV) ■ Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (MAGA) ■ Ministerio de Energía y Minas (MEM) ■ Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN) ■ Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente (SOSEP) ■ Secretaría de Bienestar Social (SBS) ■ Consejo Nacional de la Juventud (CONJUVE) ■ Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia (SCEP)

GABINETE	Ministerios, Secretarías y Otras Instituciones que lo conforman:
Gabinete de Desarrollo Rural	<ul style="list-style-type: none"> ■ Secretaría de Asuntos Agrarios (SAA) ■ Consejo Nacional de Desarrollo Rural ■ Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (MAGA) ■ Programa de Desarrollo Rural (PRORURAL)
Gabinete de Comunicación Social	<ul style="list-style-type: none"> ■ Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia (SCSPR) ■ Todas las instituciones a través de direcciones o unidades de comunicación del gabinete general.
Gabinete de Turismo	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vicepresidente de la República ■ Ministerio de Relaciones Exteriores (MINEX) ■ Ministerio de Gobernación (MINGOB) ■ Ministerio de Economía (MINECO) ■ Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda (MCIV) ■ Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales (MARN) ■ Ministerio de Cultura y Deportes (MCD) ■ Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia (SCEP) ■ Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia (SCSPR) ■ Instituto Guatemalteco de Turismo (INGUAT) ■ Consejo Nacional de la Juventud (CONJUVE) ■ Fondo de Desarrollo Indígena (FODIGUA) ■ Academia de Lenguas Mayas (ALMG)

GABINETE	Ministerios, Secretarías y Otras Instituciones que lo conforman:
Gabinete Específico del Agua	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vicepresidente de la República ■ Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (MAGA) ■ Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales (MARN) ■ Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda (MCIV) ■ Ministerio de Cultura y Deportes (MCD) ■ Ministerio de Economía (MINECO) ■ Ministerio de Educación (MINEDUC) ■ Ministerio de Energía y Minas (MEM) ■ Ministerio de Finanzas Públicas (MINFIN) ■ Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS) ■ Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional (SESAN) ■ Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia (SCEP) ■ Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia (SCSPR) ■ Secretaría de Asuntos Agrarios (SAA) ■ Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN) ■ Coordinadora Ejecutiva para la Reducción de Desastres (CONRED) ■ Consejo Nacional de Áreas Protegidas (CONAP)

Los desafíos para posicionar la PNPDIM y el PEO en estos espacios de decisión estratégica, tanto en cuanto a aspectos sectoriales y programáticos como de asignación presupuestaria, se presentan en dos dimensiones: por un lado porque la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) tiene una participación directa a través del Despacho Superior en algunos de estos Gabinetes y lo segundo es que donde no tiene aun participación deberá analizar, atendiendo a los compromisos prioritarios, en los cuáles deberá buscar una interlocución más efectiva para abrir nuevos espacios de participación a ese nivel, para facilitar el trabajo de asesoría y coordinación en los niveles intermedios y

un adecuado seguimiento con capacidad de negociación y cabildeo para la implementación y evaluación de la PNPDIM y el PEO desde los planes, programas y proyectos específicos.

El análisis de actores que se presenta en el Anexo 3 invita a continuar profundizando en el mismo, basado en las tendencias y los procesos en que se desenvuelven los actores relacionados a la acción concreta de la Secretaría, tomando en cuenta que se trata de dinámicas de poder político que deberán ser permeadas, en conjunto con otros, para lograr decisiones estratégicas que efectivamente impulsen su implementación.

III. El Marco Estratégico de SEPREM

1. La Visión:

La visión constituye la síntesis de las transformaciones sociales a que aspira la Institución, constituye una imagen inspiradora sobre un futuro alcanzable. Es una declaración sobre lo que la institución espera ser y sobre sus expectativas del futuro.

La Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) contaba con una visión formulada en ejercicios de planificación estratégica anteriores, en el presente Plan Estratégico para el período 2008-2012, se actualizan la visión, la misión, los valores y principios institucionales.

Visión

Se reconoce el aporte efectivo de la SEPREM, en el desarrollo integral, la plena participación y ciudadanía de las mujeres, por la construcción de un nuevo pensamiento que sustenta relaciones democráticas, igualitarias e incluyentes y por su contribución en la generación y puesta en práctica de políticas públicas que ayudan a poner fin a la desigualdad, la exclusión, el racismo y la violencia contra las mujeres.

2. La Misión:

Es una declaración sobre el propósito y el quehacer fundamental de la institución.

Misión

Somos una institución gubernamental que posiciona los derechos de las mujeres en las políticas públicas, a través de la asesoría y la coordinación para el cumplimiento de los instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres.

3. Los Valores y Principios Institucionales:

LOS VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES	
Principios	Valores
<ul style="list-style-type: none">■ Las mujeres y sus derechos como centro de nuestra gestión y función pública.■ La transparencia, responsabilidad y compromiso de nuestras acciones.■ Actitud para brindar un servicio de calidad, eficiente y eficaz.■ Consolidar la visión del Estado laico en las acciones de gestión pública de la Secretaría.■ Rechazo a todas las formas de discriminación, exclusión, racismo y violencia.	<ul style="list-style-type: none">■ Corresponsabilidad y cooperación como equipo.■ Respeto y reconocimiento a los procesos individuales y colectivos, sin descalificar.■ Reconocimiento de los liderazgos■ Responder con responsabilidad a nuestros desaciertos.■ Lealtad, convicción para consolidar la institucionalidad de la Secretaría con ética profesional.

4. Objetivos Estratégicos:

La Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) es la entidad gubernamental al más alto nivel del Organismo Ejecutivo, que asesora y coordina Políticas Públicas para promover los derechos y el desarrollo integral de las mujeres. Su principal responsabilidad es impulsar la institucionalización de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) y el Plan de Equidad de Oportunidades (PEO), ambos abarcan un tiempo que trasciende varios períodos

gubernamentales, al 2023. En este sentido, los objetivos estratégicos de la Secretaría para el período 2008-2012, han sido formulados para avanzar en forma sostenida hacia el cumplimiento de su mandato, en un período de tiempo limitado al 2012. Para cada uno de los objetivos estratégicos se plantearon, siguiendo la Matriz de Marco Lógico, indicadores de cumplimiento a nivel de impacto de mediano plazo; resultados intermedios con sus indicadores y acciones por año¹.

¹ Ver Marco Lógico 2008-2012 completo en Anexo 1.

Objetivo Estratégico 1:

Promover la institucionalización de los derechos de las mujeres, con pertinencia cultural en las políticas y administración pública, con base a la PNPDIM, con mecanismos creados y presupuesto asignado que garanticen su implementación.

Objetivo Estratégico 2:

Propiciar la armonización de la legislación nacional con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres.

Objetivo Estratégico 3:

Impulsar a nivel territorial la implementación de políticas públicas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres y su desarrollo integral, promoviendo su plena participación y representación en la toma de decisiones, mediante la asesoría técnica, acompañamiento y coordinación.

Objetivo Estratégico 4:

Implementar un sistema gerencial que promueva los derechos de las mujeres, con pertinencia cultural que garantice la eficiencia y eficacia técnica, política, administrativa y financiera de SEPREM.

5. Líneas Estratégicas Institucionales:

Las Líneas Estratégicas constituyen el quehacer y prioridades institucionales para el período 2008-2012 de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM). Fueron formuladas al principio de esta gestión desde el Despacho Superior y presentadas y discutidas con diversos actores, en particular con otras instituciones del Ejecutivo, el Consejo Consultivo, organizaciones de mujeres y feministas, y con algunas agencias de la cooperación internacional.

Las líneas estratégicas de SEPREM se orientan a: Lograr mayor articulación de la PNPDIM y el PEO 2008-2023 en la agenda y prioridades gubernamentales,

mediante la formulación e implementación de un Plan de Gobierno específico, que sintetice los compromisos desde las instituciones públicas, se implementen acciones encaminadas a disminuir las brechas de inequidad que enfrentan las mujeres, y se registre un impacto positivo en su desarrollo integral.

Es de reconocer, que la Secretaría ha desarrollado muy poca experiencia y debate interno para la incorporación de los derechos de las mujeres con pertinencia cultural en sus acciones, pero su reconocimiento implica un claro desafío y la necesaria coordinación con los entes

de la administración pública que empiezan de manera incipiente a incorporar estos esfuerzos en la gestión pública de cara al reconocimiento de una sociedad multicultural y diversa, y la eliminación del racismo y discriminación. Estas entidades, con quienes la Secretaría coordina acciones son: DEMI, CODISRA, SEPAZ, SEGEPLAN, y otras por identificar. En estos esfuerzos la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) mantendrá su rol de asesora y coordinadora de políticas públicas enfocado en los derechos de las mujeres como el centro de su función y gestión.

Otro desafío importante es la promoción de una efectiva participación y

representación de mayor calidad y alcance, de las mujeres y sus derechos, en el Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural y en otros mecanismos ya existentes para la planificación, ejecución y evaluación de las inversiones públicas a nivel territorial, para lo cual será necesario la elaboración de diagnósticos y estudios que permitan mayor conocimiento técnico y político a la Secretaría, sobre las oportunidades y capacidades reales y efectivas de implementación de la PNPDIM y el PEO y fortalecer la presencia de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) en los territorios mediante la creación de oficinas regionales y la contratación de promotoras departamentales.

Figura 1: Líneas Estratégicas Institucionales de SEPREM para el período 2008-2012



Para cada una de las líneas estratégicas se priorizan acciones a realizar, las cuales se sintetizan en el siguiente cuadro.

Cuadro: Acciones priorizadas por línea estratégica: 2008-2012

ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES PRIORIZADAS:	ACCIONES:
1) Articulación de la Política Institucional a la Agenda de Gobierno	<ul style="list-style-type: none"> ■ El plan de Gobierno como instrumento guía para el accionar institucional. ■ El ser humano como prioridad de las políticas públicas. ■ La equidad, la igualdad, el respeto y el apoyo mutuo entre mujeres y hombres. ■ Se reconoce y valora el papel de las mujeres en las tareas de desarrollo económico, social, cultural y político. ■ La inclusión de la PNPDIM y PEO en la agenda de gobierno. Plan gubernamental 2008-2012. ■ Coordinación interinstitucional
2) Consensos e Interlocución con Organizaciones de Mujeres	<ul style="list-style-type: none"> ■ Establecimiento de mecanismos de interlocución con las organizaciones de mujeres en diferentes ámbitos: ■ Nacional: con las redes y coordinaciones de organizaciones de mujeres. ■ Departamental: con organizaciones y coordinaciones de mujeres en el marco de los Consejos de Desarrollo Departamental. ■ Temáticos: con redes o coordinaciones en temas específicos.
3) Presupuestos Públicos Sensibles a los Derechos de las Mujeres	<ul style="list-style-type: none"> ■ Diseñar una estrategia para incorporar los derechos de las mujeres en los presupuestos públicos. ■ Promover la institucionalización de los derechos de las mujeres en entes rectores. ■ Priorizar planes, programas y/o proyectos en las instituciones públicas. ■ Acompañamiento y asesoría técnica a organizaciones de mujeres en la elaboración de proyectos en el sistema de Consejos de Desarrollo.
4) Sistema de Información Estadística para el Análisis de Género	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sistema de Estadísticas desagregadas por sexo. ■ Análisis de la información. ■ Agenda de Investigación que permita visualizar la situación, posición y condición de las mujeres guatemaltecas en toda su diversidad.

ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES PRIORIZADAS:	ACCIONES:
5) Agenda Legislativa Armonizada con los Instrumentos Internacionales	<ul style="list-style-type: none"> ■ Análisis de la legislación nacional con el objetivo de identificar la normativa discriminatoria y que limita los derechos de las mujeres. ■ Elaborar la estrategia para el impulso de las nuevas leyes y las reformas necesarias para reconocer los derechos de las mujeres. ■ Articulación con instituciones públicas y organizaciones.
6) Estrategia de Comunicación y Fortalecimiento Institucional	<ul style="list-style-type: none"> ■ Implementación de Estrategia de Comunicación. ■ Campañas y acciones de posicionamiento vinculadas a las líneas estratégicas y al que hacer de SEPREM. ■ Una política Institucional para la formación de los recursos humanos especialistas en género y estudios de la mujer. ■ Seguimiento a la Agenda Internacional, con el objetivo de apoyar el accionar de la SEPREM. ■ Relacionamiento Político con funcionarios y funcionarias en el alto nivel. ■ Convenios interinstitucionales.

Descripción de las Líneas Estratégicas Institucionales de SEPREM:

5.1 Articulación de la Política Institucional a la Agenda del Gobierno de la República

Constituye la base de la estrategia de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) y un desafío a abordar en la actual administración es la efectiva armonización de la PNPDIM y el PEO, con el Plan de Gobierno, a partir de los compromisos que se le asignan y los de carácter internacional del país en materia de Derechos Humanos, entre los cuales se encuentran la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (por sus siglas en inglés), la Plataforma de Acción Mundial de Beijing (PAM); los Objetivos del Milenio y otros compromisos internacionales.

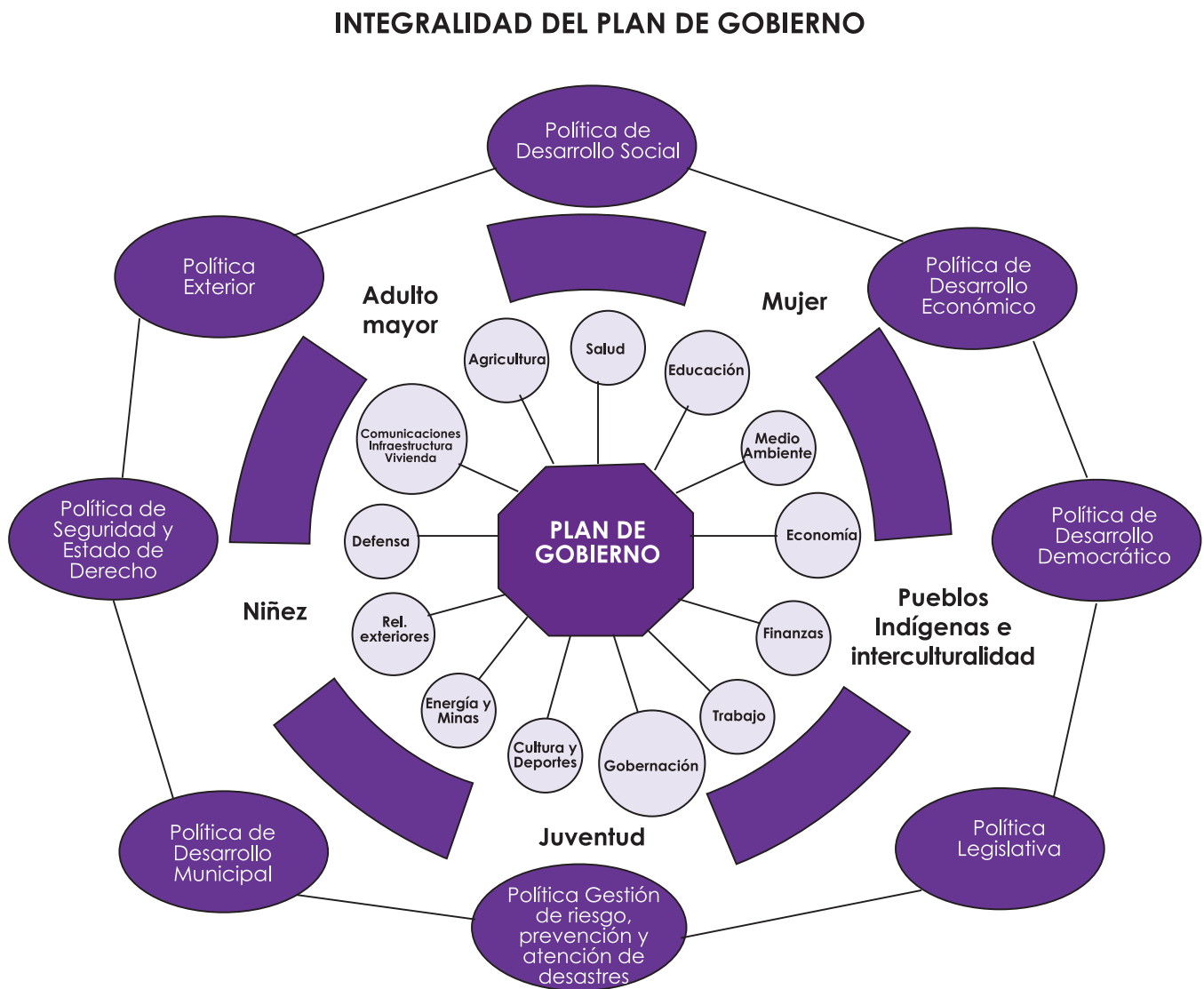
El Plan de Gobierno hace énfasis en poblaciones prioritarias (ver gráfica 1), incluye de forma específica tanto a las mujeres como a los pueblos indígenas, y ello constituye una ventana de oportunidad para avanzar en un mayor nivel de cumplimiento del mandato de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) como asesora y coordinadora de políticas públicas en materia de derechos de las mujeres, en particular el posicionamiento de la PNPDIM y el PEO en acciones concretas del Plan de Gobierno, que puedan ser verificables y evaluables en términos de gasto e inversión pública,

impacto y calidad, al concluir el actual período gubernamental.

La Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) en coordinación con actores claves estatales, la sociedad civil, en particular las Organizaciones de mujeres y la Cooperación Internacional, continuará sus acciones a través de las políticas y programas gubernamentales en la inclusión

de la PNPDIM y PEO, especialmente en regiones del país con altos niveles de pobreza. En gran medida, se trata de sentar nuevas bases y más sostenidas para generar una nueva cultura institucional en la gestión pública que logre la toma de decisiones estratégicas en los planes, programas y proyectos de los Ministerios y Secretarías, a favor de los derechos de las mujeres.

Gráfica 1: Integralidad del Plan del Gobierno de la República 2008-2012



Tomado de: SEGEPLAN. Gobierno de Álvaro Colom. Plan de la Esperanza 2008-2032.

El Plan de Gobierno 2008-2012, se basa en cuatro pilares y programas estratégicos, desde donde se proponen acciones sustantivas para avanzar en el desarrollo económico sostenible, la reducción de la pobreza, el desarrollo de las comunidades rurales y los pueblos indígenas del país, así como elaborar e implementar una estrategia nacional a favor del desarrollo rural. Estos programas son **1) Solidaridad; 2) Gobernabilidad; 3) Productividad; y 4) Regionalidad.**

El objetivo general del Plan es: *“Orientar las acciones del desarrollo social integral hacia la generación de empleo, el combate a la pobreza, acceso a infraestructura básica y mantenimiento de relaciones armoniosas, dentro de un marco de libertades fundamentales, de justicia social, de equidad y de participación ciudadana, como instrumentos para elevar la calidad de vida de los grupos de la población guatemalteca en su conjunto”.*

La estrategia del Plan de Gobierno orienta sus objetivos a: I) combatir la pobreza y velar por el cumplimiento de los acuerdos de paz, la Ley de Desarrollo Social y las metas y Objetivos de Desarrollo del Milenio; II) asegurar las condiciones e inversiones necesarias que garanticen los derechos de la población a la salud, educación y nutrición, favoreciendo el desarrollo de la capacidad productiva de los bienes y servicios que el país necesita; III) generar las condiciones necesarias para la creación de empleos, proyectos productivos y financiamiento para el crecimiento social; IV) garantizar la productividad, mediante acciones de formación, capacitación y asistencia técnica y financiera a las actividades productivas de microempresas y pequeña empresa; V) programar y ejecutar los servicios básicos necesarios y de infraestructura social y productiva que permitan satisfacer las necesidades de la población guatemalteca; y VI) crear y fortalecer políticas ambientales para

proteger y desarrollar los recursos naturales de forma sostenible.

La institucionalidad para la implementación de la estrategia de reducción de la pobreza y las oportunidades de armonización con la PNPDIM y el PEO: Un aspecto innovador en el actual Plan de Gobierno es la creación de un nuevo marco institucional para la efectiva coordinación en la implementación de la estrategia de reducción de la pobreza, el cual lo constituye el **Consejo de Cohesión Social, el Consejo Nacional de Desarrollo Rural, y el Programa Nacional de Desarrollo Rural (PRORURAL)**, instrumentos considerados claves para la efectiva coordinación de estrategias nacionales y sectoriales para la implementación de planes y programas en aquellos municipios y departamentos que enfrentan los niveles más altos de pobreza y pobreza extrema, alrededor de 125 de 333 municipios del país. En conjunto los planes y programas relacionados a estos instrumentos tendrán significativas asignaciones presupuestarias orientadas a un impacto sostenido en la reducción de la pobreza rural, tanto por la vía de fondos del presupuesto nacional como de préstamos externos.

El Plan de Gobierno 2008-2012, también plantea como esferas prioritarias de cooperación las siguientes: cohesión social (educación, salud, micro crédito, seguridad alimentaria y nutricional), desarrollo e infraestructura rural, equidad de género, equidad multicultural y manejo del medio ambiente.

Tomando en cuenta que las mujeres enfrentan los índices más bajos de desarrollo humano del país, altos índices de mortalidad materna y pobreza, incluir el enfoque de equidad y los derechos de las mujeres, a partir de la armonización de la PNPDIM y el PEO en estos programas, resulta altamente relevante. Hacer congruente estos esfuerzos también con

la cooperación internacional resulta muy pertinente, tomando en cuenta la **Declaración de París sobre la Eficacia de la Ayuda al Desarrollo** y los esfuerzos ya iniciados en el país a través del **Grupo de Diálogo** y las Mesas de Coordinación Sectorial.

La institucionalización de los derechos de las mujeres en la esfera del Estado, ha tenido sus avances formales, tanto en cuanto a leyes y mecanismos institucionales nacionales como la ratificación de importantes instrumentos de derechos a nivel internacional; pero menos en el ámbito de las prácticas. En este ámbito, aunque se tienen avances se encuentran enormes vacíos y desafíos, pero también resistencias, sobretodo en el orden de las representaciones que sobre las mujeres, en toda su diversidad social y cultural, se tiene todavía en la institucionalidad del Estado y en la sociedad.

La PNPDIM y el PEO 2008-2023, constituyen el amplio marco desde donde se promueven e impulsan prioridades y acciones concretas y factibles de implementar al 2012. Desde esta perspectiva, la Secretaría Presidencial de la Mujer impulsará de forma coordinada, la elaboración de cuatro informes anuales de progreso, para dar cuenta de los avances y la calidad e impacto de los mismos, tanto de nivel programático y sectorial, como presupuestario. Significa vincular los resultados que las instituciones públicas alcancen desde planes y programas específicos vayan alcanzando en materia de derechos de las mujeres y su desarrollo integral al PEO y la PNPDIM. El más importante para la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPTEM) será el informe con los avances acumulados del

período al 2012, un indicador de progreso de nuestra gestión.

El otro desafío crucial de largo plazo, en estos esfuerzos, lo constituye la incidencia en cambios en los imaginarios sociales, aquellos que refuerzan la situación, condición y posición de las mujeres en un marco de desigualdad y subordinación, por aquellos que sientan las bases de una democracia inclusiva para mujeres y hombres, desde el respeto y reconocimiento a su diversidad cultural y social, tanto desde el Estado como de la sociedad, congruente con el marco constitucional y los instrumentos internacionales a favor de los derechos de las mujeres.

Ambos campos de acción, el de asesorar políticas y decisiones públicas que institucionalizan derechos de las mujeres y equidad entre hombres y mujeres con base a la PNPDIM y el PEO; y el de contribuir a generar cambios en los imaginarios sociales mediante campañas y estrategias de comunicación y sensibilización, los ha asumido la Secretaría como visión de futuro, como estrategia de acción al 2012, y como procesos que van de la mano, porque refuerzan el camino de la institucionalización, entendida como aquellas prácticas que se van incorporando en las acciones estatales como permanentes y estables² y de forma progresiva con resultados concretos de cambio para la articulación sin discriminación y exclusión del conjunto social.

Otro desafío relevante en el campo de la estabilidad y permanencia de los cambios en las políticas públicas y los mecanismos institucionales para el avance de las

² Existen análisis sobre el inestable proceso de institucionalización de los derechos de las mujeres y de las políticas de equidad de género en el Estado, y sobre el escaso debate que al respecto se genera entre la diversidad de actores sociales y entidades públicas. (Ver Aguilar, Ana Leticia. Memoria de la Ponencia Conceptualización de Institucionalidad y Autonomía. Julio 2002).

mujeres, lo constituye, el cambio de la base legal de la Secretaría, capaz de otorgarle un rango de mayor estabilidad, tanto en la arquitectura institucional del Estado, como a nivel del presupuesto público acorde a los enormes desafíos que demanda la institucionalización de los derechos de las mujeres y su pertinencia cultural en las políticas y gestión públicas³ contenidos en la PNPDIM y el PEO 2008-2023.

Estos esfuerzos se despliegan en escenarios altamente cambiantes, de profundas debilidades en la institucionalidad del Estado, por ello y tomando en cuenta que la dinámica de la gestión gubernamental

entra en un período crítico de alrededor de dos años para poder generar avances consistentes y sostenibles, entendidos como aquellos que sientan las bases de continuidad más allá de un período gubernamental, la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) se enfocará de forma prioritaria en el marco del presente Plan Estratégico, tomando en cuenta que la erradicación de las condiciones que generan desigualdad son desafíos de largo plazo. El último año de la gestión gubernamental, dada la dinámica electoral ya conocida, la Secretaría se enfocará en consolidar los procesos emprendidos en 2009 y 2010.

5.2 Los Pilares de la Estrategia de SEPREM al 2012:

1) Consensos e interlocución con organizaciones de mujeres:

Para fortalecer una base de mayor legitimidad para la PNPDIM y el PEO 2008-2023, para la institucionalización de los derechos de las mujeres en la esfera del Estado, es imprescindible la interlocución con las organizaciones de mujeres, y sus diferentes expresiones, desde lo local a lo nacional, quienes han jugado un destacado y propositivo rol en los procesos de formulación de políticas públicas, en particular la PNPDIM y el PEO 2008-2023, y en la propuesta de los mecanismos institucionales para el avance de las mujeres en el país. Forman parte medular en la definición de la estructura de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM), al reconocérsele formalmente,

mediante reglamento específico, su participación en la consulta y propuesta de las altas autoridades de la institución. En las últimas administraciones, este rol ha tendido a diluirse una vez concluye el proceso de elección de las autoridades.

En el escenario actual, la Secretaría Presidencial de la Mujer considera de alta importancia una activa interlocución para la búsqueda y el establecimiento de consensos con las organizaciones de mujeres, no solo para fortalecer la estabilidad de la PNPDIM, sino también la calidad y eficiencia de su implementación, aspectos complejos en un contexto de reconocidas debilidades de la institucionalidad del Estado, en donde las instituciones del Organismo Ejecutivo no son la excepción.

³ Al respecto Aguilar 2002, (ibid) señala: "Esta estabilidad no depende solo de la coyuntura política, sino depende de factores culturales, institucionales, estructurales, del grado de modernización económica, de la cultura política vigente, la estabilidad institucional y el avance del proceso de Reforma del Estado, de la posición y el protagonismo político de las mujeres en la sociedad. Estos son todos elementos que intervienen de manera determinante en los niveles de institucionalización e institucionalidad de (los derechos de las mujeres en el Estado. Para un análisis crítico respecto a los avances y retrocesos de los mecanismos de las mujeres en el Estado y sus principales desafíos ver: Aguilar, Ana Leticia (ibid).

Debido a la complejidad de la PNPDIM se requiere la interlocución con diversos actores y sectores, y el establecimiento de mayores vínculos entre la PNPDIM y las instituciones gubernamentales responsables de su implementación, pero ello se despliega con mayor oportunidad cuando la demanda social se traduce en una permanente auditoría social y rendición de cuentas que redunde en mayor diálogo, negociación y compromisos y que deriven en un impacto positivo en las condiciones de vida de las mujeres y el ejercicio de sus derechos.

Por un lado las demandas sociales y por el otro las respuestas gubernamentales, que deben ser consistentes y coherentes con los marcos de política vigentes. Para apuntalar la PNPDIM y el PEO 2008-2023, con mayor asignación presupuestaria y decisiones políticas positivas en la institucionalidad del Ejecutivo, necesitamos fortalecer ambos procesos y roles, el de transparencia, eficiencia y calidad de los servicios, el de la demanda social y rendición de cuentas, en un espacio de interlocución de doble vía. Entendiendo que la auditoría social y rendición de cuentas, no se limita al quehacer institucional de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM), sino del conjunto de instituciones públicas que tienen la responsabilidad de implementación de la misma.

La interlocución con organizaciones de mujeres en lo territorial, va a implicar que la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) fortalezca los niveles de consulta, de intercambio y discusión, sobre prioridades y necesidades más sentidas de las mujeres en esos ámbitos, que generalmente se enfoca en los altos niveles de pobreza, violencia, salud y educación.

Implica una coordinación de mayor calidad a lo interno de la Secretaría, y la interlocución y coordinación al más alto nivel con los Ministerios y Secretarías,

enfocadas en aquellas prioridades que permitan resultados concretos al 2012, factibles de alcanzar, y en torno a los cuales existan consensos con las organizaciones de mujeres. Estos procesos enriquecerán la práctica institucional y retroalimentarán el quehacer del conjunto de estructuras internas de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM).

El consenso e interlocución con las organizaciones de mujeres le otorga legitimidad a la PNPDIM y al PEO, para lo cual debemos comprometernos con el desarrollo de una propuesta factible de monitoreo y evaluación de la misma. El enfoque de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) al respecto, que deberá afinarse como construcción y apuesta política, es un enfoque centrado en la ciudadanía plena de las mujeres, que tome en cuenta su diversidad social y cultural, como una cuestión estratégica en los procesos mismos de interlocución. Para una sociedad multicultural y una historia de profundos rezagos y desigualdades como Guatemala, ello no será fácil, por lo mismo la interlocución será ampliamente incluyente de la diversidad de mujeres del país, tomando en cuenta lo rural /urbano, lo étnico, lo socioeconómico y el conjunto de la diversidad social.

2) Presupuestos Públicos sensibles a los derechos de las mujeres:

El Presupuesto Público constituye un instrumento de alto valor estratégico para la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM), en tanto no puede hablarse de institucionalización de los derechos de las mujeres con pertinencia cultural en el Estado, si no se cuenta con las asignaciones presupuestarias necesarias. Junto a la asignación presupuestaria, debe tomarse en cuenta la evaluación del gasto público en términos de calidad e impacto para disminuir las brechas de inequidad existentes entre mujeres y hombres y el

consecuente mejoramiento de los indicadores de salud, educación, empleo, participación política y social de las mujeres; acceso a justicia y disminución de la impunidad, etc.

Este desafío implica la capacidad de las instituciones de la Administración Pública para generar información de las inversiones desagregada por sexo, lo que requiere un presupuesto etiquetado y catalogado de forma homologada, que permita rendir cuentas sobre las inversiones en el mejoramiento de la situación, condición y posición de las mujeres en el país, y que permita tomar decisiones sobre futuras inversiones públicas a nivel sectorial y multi sectorial que la mejoren. Los esfuerzos también irán encaminados a incorporar los derechos de las mujeres en el Presupuesto Público, en aquellos Ministerios, Secretarías y Programas Gubernamentales, atendiendo prioridades, para que se visibilicen las inversiones presupuestarias en estos instrumentos e instituciones, y que puedan ser vinculadas a la PNPDIM y el PEO.

3) Sistema de Información Estadística para el análisis de género:

Sigue siendo un reto del país el contar con un Sistema Nacional de Estadísticas actualizado, oportuno y de calidad, y que cuente con las capacidades para otorgar información sobre cómo enfrentan diversos grupos de población la desigualdad y la exclusión social, política, económica, cultural y étnica en el país, con indicadores y variables confiables y pertinentes. A la producción y disponibilidad de esta información, habrá que agregar los desafíos para establecer una cultura institucional en el Estado, de análisis y uso estratégico de la información estadística para alimentar a las tomadoras y los tomadores de decisión sobre la mejor orientación de las políticas públicas, los programas y planes sectoriales y el presupuesto público.

Asimismo, para fortalecer la transparencia, rendición de cuentas en el acceso a información pública, y la auditoría social desde la ciudadanía y los grupos de interés.

Para la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) el desarrollo y uso de indicadores desde una perspectiva de género en la administración pública, puede contribuir a:

- Fortalecer la capacidad técnica y la creación de mecanismos institucionales adecuados, desde una perspectiva de género, en el Sistema Nacional de Estadísticas.
- La identificación cuantitativa y cualitativa de los campos y ámbitos donde se genera exclusión y discriminación basadas en desigualdades de género, y la relación de esta con otras variables como la etnicidad, pobreza, etc.
- Mejorar la información disponible para determinar prioridades de política sectorial y nacional, que garanticen los derechos de las mujeres.
- Mejorar y orientar el interés político sobre determinadas problemáticas prioritarias (un ejemplo es el desafío de reducción de la mortalidad materna, registrada como la más alta de Centroamérica, o el aumento de la capacidad institucional para prevenir y atender el VIH y Sida; el acceso efectivo a información y otros recursos de planificación familiar; la prevención, atención y eliminación de la violencia contra las mujeres y el femicidio; etc.). Para estas problemáticas, el país no cuenta con información oportuna, actualizada y confiable.
- Fortalecer el monitoreo, la evaluación y la asignación de recursos (financieros, humanos, físicos, tecnológicos, etc.), en los

programas y planes nacionales y sectoriales, en prioridades que contribuyan a disminuir la brecha de exclusión y los factores que generan desigualdad entre hombres y mujeres.

La Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) ha coordinado esfuerzos y ha puesto a disposición del Instituto Nacional de Estadísticas, asesorías internacionales para una progresiva institucionalización de la perspectiva de género en el Sistema Nacional de Estadísticas. En este participan tanto las entidades rectoras y productoras de información, como los entes asesores que contribuyen a fortalecer el Sistema, entre estos últimos SEGEPLAN, el INAP, y otros. En este contexto, es prioridad la **creación de la Unidad Coordinadora de Estadísticas de Género**, acciones que se coordinarán y ejecutarán a través de un convenio de cooperación técnica SEPREM-INE-UNFPA.

El otro campo de acción dentro de esta línea estratégica es la creación de la Cuenta Satélite de Trabajo No Remunerado de los Hogares de Guatemala, dentro del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN)⁴, ya que es una materia pendiente el reconocimiento del aporte que las mujeres brindamos a la economía, aquellas actividades que no son remuneradas, que las mujeres realizamos y no aparecen en las cuentas nacionales, no es reconocido y por ende no es parte del Producto Interno Bruto de nuestras economías. El

denominado trabajo de cuidados, esta sobre los hombros de las mujeres: el cuidado de las personas enfermas y de tercera edad, de los niños y niñas retiene a las mujeres en sus hogares o provoca una segunda jornada laboral para aquellas que realizan actividades económicas remuneradas.

Las Cuentas Satélite están relacionadas con el marco central de las cuentas nacionales y a través de ellas con el cuerpo principal de las estadísticas económicas integradas. Al referirse más específicamente a un campo o tema dados, también están relacionadas con el sistema de información específico de ese campo o tema. Asimismo, exigen una mejor integración de los datos monetarios y físicos y, dado que preservan su estrecha conexión con las cuentas centrales, facilitan el análisis de campos específicos en el contexto de las cuentas y el análisis macroeconómicos. Las cuentas satélite pueden además, ayudar en varios campos a conectar entre sí los análisis de algunos de ellos; por consiguiente, pueden representar un doble papel, como herramientas de análisis y como instrumentos de coordinación estadística⁵.

Para la construcción preliminar de una estimación del aporte del trabajo no remunerado de los hogares, se coordina estrechamente con el Instituto Nacional de Estadística, el sector académico, y entidades académicas de otros países como la Universidad Autónoma de México. La Encuesta de Condiciones de Vida

4 "Las cuentas nacionales sirven como marco para los sistemas estadísticos y como punto de referencia para establecer normas sobre estadísticas relacionadas. Por un lado, la armonización, por ejemplo entre el SCN y la balanza de pagos, hace un uso eficiente de los recursos estadísticos, tanto de los países como de las organizaciones internacionales. Además, eleva la potencia analítica de estadísticas destinadas en principio a muy diversos usuarios". Quiroa, Elizabeth. "Marco Conceptual y Lineamientos Metodológicos para la Elaboración de la Cuenta Satélite de Género en Guatemala". Consultoría para SEPREM, septiembre, 2008. Informe (en borrador).

5 SEPREM. Propuesta preliminar de Marco Conceptual y Lineamientos Metodológicos para la Elaboración de la Cuenta de Satélite de Trabajo No Remunerado de los Hogares de Guatemala. Informe de Consultoría. Quiroa, Elizabeth, septiembre, 2008.

(ENCOVI) para los años 2000 y 2006, y lo relacionado específicamente en el Capítulo IX al Uso del Tiempo, resultan de crucial importancia para garantizar avances en este esfuerzo.

A nivel interno, se requiere una mejora en las competencias de la Secretaría, con mayor especialización en el manejo de esta línea estratégica institucional, en dos vertientes, por un lado para el cabildeo y negociación con entidades externas en los procesos de asesoría y coordinación para la implementación de la PNPDIM y el PEO; y por otro lado, en el uso estratégico de información estadística y la realización de algunos estudios parciales que contribuyan a elevar las capacidades de la institución y realizar trabajo de asesoría con mayor efectividad.

4) Agenda Legislativa armonizada con los instrumentos internacionales:

Mediante esta estrategia, la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) impulsará la armonización de la legislación nacional conforme a los tratados y convenciones internacionales en materia de derechos de las mujeres, a través de la coordinación inter institucional y la interlocución con las organizaciones de mujeres. En este esfuerzo, no se trata de que la Secretaría desarrolle propuestas legislativas, sino promover, desde prioridades muy concretas, la coordinación con la Comisión de la Mujer del Congreso de la República,

y otras entidades del Estado y la sociedad civil.

Las mujeres siguen enfrentando múltiples obstáculos, discriminación y exclusión, que dificultan su plena participación y desarrollo integral, en mucho sentido, sustentada aún en leyes nacionales vigentes. Por otro lado, nuevas tendencias y procesos sociales, políticos, económicos y culturales en el mundo, están obligando a los Estados a generar nueva legislación, impulsados por una diversidad de actores y movimientos sociales, para ampliar los derechos de las personas y la ciudadanía. Algunas de estas tendencias son la trata de personas y las migraciones en el mundo.

La toma de conciencia y el conocimiento amplio de la población sobre los derechos de las mujeres, orientado al cambio de imaginarios sociales y culturales que refuerzan la discriminación y exclusión, son esfuerzos que van de la mano con una acción orientada a avanzar en leyes y políticas públicas. (Ver más adelante Estrategia de Comunicación).

Para la Secretaría, incorporar la agenda legislativa como una línea estratégica específica es algo nuevo, dado que no se había contado con acciones sistemáticas y contacto directo con la asamblea legislativa para dar soporte y respaldo a las acciones de otras entidades del Estado y las organizaciones de mujeres de la sociedad civil.

5.3 Estrategia de Comunicación:

Se considera una estrategia transversal, en la medida que se contemplan acciones de comunicación concretas en los otros pilares estratégicos institucionales, que van a contribuir al posicionamiento de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) desde el trabajo de coordinación y asesoría que se impulse. La estrategia se enfocará en mejorar la información y el posicionamiento de la Secretaría, su quehacer y naturaleza, y la PNPDIM y el PEO, tanto en las instituciones de la Administración Pública, como en la población en general, en lo nacional, departamental y local.

Para el ejercicio de la ciudadanía plena, la información y el conocimiento de los derechos resultan muy necesarios, congruente con ello la Secretaría Presidencial de la mujer (SEPREM) impulsará y promoverá en la población en general y en las tomadoras de decisión y tomadores de decisión pública, una mayor conciencia y conocimiento sobre los derechos de las mujeres, las leyes y los mecanismos existentes, para que la garantía plena de los derechos sea real y efectiva para las mujeres en su diversidad social y cultural, en un proceso creciente.

Como acciones prioritarias la Secretaría dará asesoría a las distintas instituciones públicas para que sus estrategias de comunicación incorporen los derechos de las mujeres con pertinencia cultural, acción que ya se viene coordinando en el Gabinete de Comunicación Social, con algunos avances positivos, en particular con la Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia, con quien se ha firmado un convenio para la Institucionalización de los derechos de las mujeres.

Para tal efecto, se impulsarán campañas de comunicación, tomando en cuenta los principales idiomas que se hablan en el país, entre otros: Mayas (los cuatro principales idiomas), Español, Garífuna y Xinka. El otro desafío en términos de cobertura, es llegar mediante estrategias de comunicación accesibles y extendidas, a las áreas rurales de Guatemala, a aquellos lugares donde la presencia del Estado es más escasa y débil, y donde las mujeres enfrentan las brechas más altas de exclusión y desigualdad.

5.4 Estrategia de Fortalecimiento Institucional:

Constituye al igual que la anterior una estrategia transversal, y se enfocará en elevar las capacidades internas de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM), tanto de su personal, como del modelo gerencial para cumplir con mayor calidad con su mandato. Implica por lo menos cuatro aspectos a ser considerados dentro de la estrategia:

- **Los Enfoques:** Un aspecto que se requiere profundizar a lo interno de la Secretaría y en el Consejo Consultivo es el fortalecimiento del enfoque de derechos de las mujeres, y tomar en cuenta algunos desafíos y limitaciones que el enfoque de transversalización de los derechos de las mujeres en las instituciones públicas ha generado como

tendencia en los últimos años, relacionada a una pérdida de la capacidad de este marco interpretativo para profundizar en el análisis de las desigualdades entre hombres y mujeres, y en la importancia de retomar enfoques que contribuyan a crear nuevos paradigmas que proponen cambios profundos para su transformación, donde la categoría de género sigue constituyendo una importante perspectiva de análisis a tomar en cuenta.

El equipo de la Secretaría, tanto hacia lo interno como hacia lo externo, afinará los enfoques teóricos, metodológicos y de aplicación práctica, basado en el enfoque de derechos de las mujeres, la diversidad social y cultural, que nos permita, un contenido político profundo para generar propuestas de transformación desde las políticas públicas, y que permitan una efectiva asesoría para la implementación de la PNPDIM y el PEO.

- **Fortalecer capacidades técnicas y políticas:** Para trabajar con el Plan de Gobierno y desde prioridades y estrategias institucionales enmarcadas en la PNPDIM y el PEO 2008-2023, se requiere una constante información y análisis de su contenido, de sus desafíos y prioridades y hacer uso de esa información en los procesos de asesoría y coordinación hacia lo externo. Se requiere por lo tanto elevar las capacidades técnicas y políticas del personal, para el análisis de las problemáticas nacionales, análisis de actores, mapas de poder, escenarios, y de coyuntura a nivel micro y macro. Se requiere un análisis profundo sobre el funcionamiento

de la institucionalidad del Estado, la participación e influencia de los diversos actores en la toma de decisiones, y en los procesos de formulación de políticas, planes y programas.

- **Institucionalización de los Derechos de las Mujeres, con pertinencia cultural**

La institucionalización de los derechos de las mujeres, con pertinencia cultural es un elemento fundamental para que las dependencias e instituciones de la Administración Pública desarrollen acciones que permitan incorporar en sus políticas, sistemas, procedimientos y programas internos, criterios de equidad de género y étnica, como parte de su quehacer institucional y reformen sus servicios para que garanticen el ejercicio de los derechos de las mujeres, consignados en sus instrumentos normativos.

Por ello se cuenta con una herramienta de trabajo, promovida por la SEPREM, en donde el personal de las distintas direcciones de las instituciones de gobierno encontrarán una posibilidad de verse hacia lo interno, de hacer reflexiones sobre cómo mejorar su quehacer en función de las metas institucionales propuestas, nos referimos al: Personal Directivo; Dirección de Planificación; Dirección de Servicios; Dirección de Comunicación y Direcciones Administrativas y de Recursos Humanos.

La finalidad de esta herramienta es que el personal de la Secretaría Presidencial de la Mujer, el Consejo Consultivo de SEPREM, las Responsables de "Género" de las instituciones públicas y todo el

Organismo Ejecutivo del Gobierno de Guatemala, cuenten con el instrumental metodológico necesario para iniciar el proceso de elaboración de autovaloraciones de género y planes de institucionalización de los derechos de las mujeres, con pertinencia cultural en su quehacer.

Para el proceso se han definido tres fases generales, las cuales pueden ser enriquecidas en la implementación del mismo y son las siguientes:

FASE I

Preparación de Condiciones Políticas: Se requiere de la voluntad política de las altas autoridades de los organismos del Ejecutivo para invertir los recursos necesarios y lograr los objetivos específicos de igualdad, por ello es necesario la negociación al más alto nivel para firma de un Convenio de Cooperación Interinstitucional; la conformación de un equipo que impulse el proceso y la realización de un taller para preparar condiciones con el personal institucional (puede llamarse Taller de sensibilización).

FASE II

El *diagnóstico institucional:* Se realizará el diagnóstico institucional “hacia lo externo” y “hacia lo interno”. El *primero* se refiere a los aspectos del entorno organizacional para visualizar el contexto y los elementos que están fuera de la institución y que influyen en su razón de ser y en sus formas de trabajo como la visión, misión, factores, grupo meta, actoras y actores, servicios, insumos, análisis del marco normativo, entre otros. El *segundo*, que consiste en el análisis de la gestión interna pretende valorar la capacidad organizacional en el cumplimiento del mandato de la misión y hacer factibles las acciones con un enfoque de acuerdo a los Derechos Humanos de las Mujeres. Se refiere también al análisis y cambio organizacional en cuanto a la cultura y los recursos humanos, financieros y materiales para realizar su quehacer así como la propuesta de inclusión de los mecanismos internos de género y no discriminación étnica para el adelanto de las mujeres, entre otros.

FASE III

La *formulación del Plan Institucional para la Institucionalización de los derechos de las mujeres, con pertinencia cultural:* Ésta planificación ha de considerarse como un proceso de toma anticipada de decisiones, que va de la creación de conciencia a la necesidad de un cambio, sugiere un proceso largo y lento por lo que debe incluirse en la misma, a todas las personas involucradas en la institución es decir, que sea una planificación participativa y prospectiva con registros, seguimiento y evaluación de las acciones. El éxito de la misma se reflejará en la eliminación de prácticas discriminatorias de las mujeres y los hombres en la institución.y evaluación de las acciones.

- **Fortalecer la capacidad de ejecución financiera:** Se requiere fortalecer las capacidades de administración y gerencia. La Secretaría Presidencial de la Mujer

(SEPREM) es una institución joven y como tal el desarrollo de sus capacidades internas todavía está en un proceso de maduración.

IV. Operacionalización de los Objetivos Estratégicos, Resultados e Indicadores:⁶

Objetivo Estratégico 1:

OE.1: Promover la institucionalización de los derechos de las mujeres con pertinencia cultural en las políticas y administración pública, con base a la PNPDIM, a través de mecanismos creados y presupuesto asignado que garantice su implementación.

Indicadores:

1. Al 2009 la PNPDIM y el PEO 2008-2023 cuentan con aprobación jurídica e institucional.
2. Al 2010 al menos tres instituciones del Ejecutivo utilizan el Manual para la Institucionalización de los derechos de las mujeres con pertinencia cultural, como uno de los instrumentos para la implementación de la PNPDIM y el PEO y han sistematizado sus avances y lecciones aprendidas.
3. Al 2012 la PNPDIM, el PEO y SEPREM están mejor posicionados y son reconocidos como mecanismos para impulsar los derechos de las mujeres y su desarrollo integral a nivel del Estado y la sociedad civil, en lo nacional, regional y local.
4. Al 2012 al menos 6 instituciones de la administración pública priorizadas, habrán implementado acciones concretas de la PNPDIM y el PEO en al menos cuatro ejes específicos: a) Desarrollo Económico, b) Salud y Educación; c) Económico Laboral, d) Legislativo y Judicial con acompañamiento y Asesoría Técnica de SEPREM.
5. Al 2012 SEPREM ha dado seguimiento y contribuido a sistematizar información sobre los avances de las instituciones públicas en la implementación de la PNPDIM y de los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, en tres sectores: a) Educación y Salud b) Económico Laboral; y, c) Legislativo y Judicial, los cuales son publicados.
6. Al 2012 se cuenta con presupuesto público etiquetado en programas priorizados en tres instituciones gubernamentales, con variables específicas que dan cuenta de la inversión pública a favor de los derechos humanos de las mujeres y su desarrollo integral.

⁶ Para esta operacionalización se utilizó la Matriz de Marco Lógico, desde la cual se formulan indicadores para los objetivos y para cada uno de los resultados. Para una visión más completa ver la Matriz de Marco Lógico en Anexo 1.

Resultados del Objetivo Estratégico 1⁷:

R.1.1: La socialización de la PNPDIM y el PEO en las instituciones del Estado, de sociedad civil y medios de comunicación, a nivel nacional, regional y local.

R.1.2: Al 2012 las instituciones de la administración pública priorizadas habrán implementado acciones concretas de la PNPDIM y el PEO en al menos cuatro ejes específicos: a) Desarrollo Económico Rural;

b) Salud; c) Educación; d) Participación Política, con acompañamiento y asesoría técnica de SEPREM.

R.1.3: La producción estadística nacional en el INE y SEN (Sistema Estadístico Nacional) reflejan la condición, situación y posición de las mujeres en toda su diversidad.

R.1.4: SEPREM ha coordinado la sistematización de informes de avances en la implementación de la PNPDIM y el PEO.

Objetivo Estratégico 2:

OE.2: Propiciar la armonización de la legislación nacional con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres.

Indicadores:

1. Identificadas las normas discriminatorias en la legislación nacional que limitan los derechos de las mujeres.
2. Al 2012 se hacen propuestas legislativas y/o reformas a leyes existentes para fortalecer la igualdad jurídica de las mujeres en la legislación nacional.
3. Acompañado el proceso de reformas legislativas y/o nuevas leyes que permitan armonizar la legislación nacional con los instrumentos internacionales ratificados por el Estado de Guatemala en materia de Derechos Humanos de las Mujeres.

Resultados del Objetivo Estratégico 2:

R.2.1: Al 2012 Se ha realizado una efectiva coordinación y asesoría con instituciones públicas del Ejecutivo y Legislativo para incorporar en las reformas legales y nuevas leyes los derechos de las mujeres y la no discriminación, atendiendo a los avances existentes tanto en la legislación nacional como en los instrumentos internacionales ratificados por Guatemala en la materia.

R.2.2: Al 2012, se ha posicionado a la SEPREM y los Derechos Humanos de las Mujeres a nivel nacional y territorial.

R.2.3: Al 2012, SEPREM ha coordinado y asesorado propuestas e iniciativas de reforma a códigos y leyes existentes para garantizar la no discriminación de las mujeres y garantizar el ejercicio pleno de sus derechos, tanto a instituciones del Ejecutivo como de sociedad civil.

⁷ Los indicadores objetivamente verificables de cada uno de los Resultados de todos los Objetivos Estratégicos puede consultarse en Anexo 1 (Matriz de Marco Lógico). Vea nota de página anterior.

R.2.4: Al 2012 se han coordinado al menos tres propuestas de políticas públicas y mecanismos efectivos para la implementación de la legislación nacional existente que garanticen la no discriminación y los derechos específicos de las mujeres en su diversidad, en el marco de los instrumentos internacionales en la materia ratificados por Guatemala

R.2.5: SEPREM ha posicionado en los diferentes espacios a través del seguimiento a los compromisos internacionales asumidos por el Estado de Guatemala en materia de Derechos Humanos de las Mujeres.

Objetivo Estratégico 3:

OE.3: Impulsar a nivel territorial la implementación de políticas públicas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres y su desarrollo integral, promoviendo su plena participación y representación en la toma de decisiones, mediante la asesoría técnica, acompañamiento y coordinación.

Indicadores:

1. Identificación y priorización (diagnóstico) de al menos cuatro políticas públicas y/o programas gubernamentales que al 2012, incorporen instrumentos y presupuesto público para el desarrollo integral y participación equitativa de las mujeres, con base a la PNPDIM y el PEO: a) Desarrollo Económico; b) Salud Integral; c) Plena Participación y Representación en la toma de decisiones de los mecanismos del SCDUR, y otros mecanismos territoriales.
2. Número de programas e instituciones asesoradas y con acompañamiento a nivel territorial que crean los mecanismos y la asignación presupuestaria para que se incorporen los Derechos de las Mujeres y su participación equitativa en los programas gubernamentales identificados, atendiendo a la PNPDIM y su PEO.

3. Número de proyectos y programas y dependencias del Ejecutivo y el gobierno local, que incorporan los Derechos de las Mujeres y su acceso equitativo a los recursos que ingresan al sistema de inversión pública aprobados desde el SCDUR y que cuentan con asesoría y coordinación de SEPREM.
4. Acompañamiento al proceso de fortalecimiento de las oficinas municipales de la mujer priorizadas en el territorio nacional.
5. Número y calidad de mecanismos de interlocución con organizaciones de mujeres en los territorios priorizados.

Resultados del Objetivo Estratégico 3:

R.3.1: Identificación y priorización con base a la PNPDIM y las demandas de las mujeres en los territorios, de al menos cuatro programas gubernamentales que al 2012, incorporen avances para el desarrollo integral y participación equitativa de las mujeres en el acceso a recursos y beneficios a nivel local.

R.3.2: Los programas y proyectos aprobados en el marco del SCDUR incorporan el desarrollo integral de las mujeres, y se fortalece su participación y representación en las distintas comisiones.

R.3.3: Se ha promovido la institucionalización de las Oficinas Municipales de la Mujer, con presupuesto público asignado mediante el acompañamiento y coordinación, a nivel nacional y territorial, para fortalecer la implementación de políticas públicas que incorporen los Derechos de las Mujeres y su desarrollo integral.

R.3.4: Fortalecidas las capacidades de gestión y formación política de las mujeres a nivel territorial, mediante una efectiva coordinación inter institucional.

Objetivo Estratégico 4:

O.E.4: Implementar un sistema gerencial que promueva los Derechos de las Mujeres con pertinencia cultural, que garantice la eficiencia y eficacia técnica, política, administrativa y financiera de la SEPREM.

Indicadores:

1. Definida y aprobada la propuesta de reforma a la estructura organizacional y de funciones, en la normativa y base legal de la SEPREM.
2. Al 2012, aumentan las capacidades administrativas, financieras, técnicas y políticas del equipo de trabajo de la SEPREM, y la efectividad de los mecanismos de coordinación interna.
3. Se fortalecen y actualizan, en el equipo de trabajo, los enfoques, el análisis, debate y la capacidad de investigación en torno a temáticas priorizadas en el marco del PEO que sustentan acciones estratégicas.
4. La SEPREM cuenta con el equipo tecnológico y las capacidades para la modernización institucional de las comunicaciones internas y externas y los servicios del centro de documentación.

5. Aumenta la capacidad de gestión financiera de fuentes nacionales y de cooperación externa para la implementación de las prioridades institucionales.

Resultados del Objetivo Estratégico 4:

R.4.1: Se cuenta con las reformas aprobadas al reglamento y base legal que da soporte a la reestructuración organizacional y de funcionamiento de la SEPREM.

R.4.2: Sistema de Gerencia consolidado con políticas, sistemas, mecanismos y procedimientos internos diseñados y aplicados acorde a la reforma organizacional

R.4.3: Aumentadas las capacidades administrativas, financieras, técnicas y políticas del personal y la institución, para la implementación de la PNPDIM y el PEO

R.4.4: Se ha mejorado la capacidad e innovación tecnológica para el fortalecimiento de la comunicación interna y externa y el acceso a servicios de información y documentación.

V. Principales acciones por objetivo estratégico:

El conjunto de líneas estratégicas institucionales se operacionaliza a partir de acciones concretas, en función de cada uno de los objetivos estratégicos. Estas se pueden identificar a lo largo del Programa Multianual (Ver Anexo 2), el cual además incluye un cronograma al 2012, dividido mediante un Gráfico de GANTT en cuatrimestres por año, para facilitar la formulación, implementación y evaluación de los planes operativos anuales. Las acciones no pueden asumirse separadas de los objetivos y resultados esperados, pues son su razón de ser, una estrategia o conjunto de acciones sin un objetivo claro, podría devenir en dispersión. La

interrelación del Plan Estratégico, el Marco Lógico y el Programa Multianual, y los balances al menos una vez al año, de este conjunto de instrumentos de planificación de forma integrada, es lo que va a permitir evaluar la efectividad e integralidad del conjunto de acciones de la Secretaría, basadas en la PNPDIM, el PEO y otros instrumentos de política que incorporan los derechos de las mujeres.

A continuación se presenta una síntesis de las principales acciones de la Secretaría Presidencial de la Mujer al 2012, por objetivo estratégico, mediante las cuales se espera alcanzar los objetivos y resultados previstos.

Acciones Objetivo Estratégico 1:

OE.1: Promover la institucionalización de los derechos de las mujeres con pertinencia cultural en las políticas y administración pública, con base a la PNPDIM, a través de mecanismos creados y presupuesto asignado que garanticen su implementación.

R.1.1	<ul style="list-style-type: none">■ Desarrollo e implementación de la estrategia de socialización de la PNPDIM y su PEO.■ Campaña de difusión de la PNPDIM y el PEO en Maya (cuatro idiomas principales), Garífuna, Xinka y Español.■ Coordinación interinstitucional para difundir las acciones de la SEPREM a nivel nacional y territorial.
R.1.2	<ul style="list-style-type: none">■ Elaboración de plan gubernamental que establece prioridades específicas al 2012 para la implementación del PEO.■ Asesoría a instituciones del Ejecutivo para la utilización del Manual para la Institucionalización de los derechos humanos de las mujeres con pertinencia cultural.
R.1.3	<ul style="list-style-type: none">■ Asesorías técnicas para fortalecer capacidades institucionales que mejoren la producción estadística nacional con perspectiva de género■ Asesoría jurídica y técnica al INE para la creación y funcionamiento de la Oficina Coordinadora Sectorial de Estadística.■ Elaboración de informe anuario estadístico que visibilice la situación, condición y posición de las mujeres.

R.1.4	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría a instituciones encargadas del etiquetado de inversiones orientadas al desarrollo integral de las mujeres. ■ Elaboración de instrumentos de registro y análisis de información a utilizar por el Ejecutivo que de cuenta de los avances en la implementación de la PNPDIM y su PEO. ■ Elaboración de tres informes sobre la implementación de la PNPDIM en tres sectores (socio político, económico, salud). ■ Fortalecimiento del Consejo Consultivo de la SEPREM. ■ Establecimiento y coordinación de la mesa de desarrollo económico de las mujeres.
-------	--

Acciones Objetivo Estratégico 2:

OE.2: Propiciar la armonización de la legislación nacional con los instrumentos internacionales en materia de Derechos Humanos de las Mujeres.

R.2.1	<ul style="list-style-type: none"> ■ Monitoreo e investigación en el Congreso de la República, permanente y sistematizado de las acciones del período relacionadas con los Derechos de las Mujeres. ■ Coordinación interinstitucional con instancias gubernamentales para brindar seguimiento a las propuestas de reformas legales y nuevas leyes. ■ Programa de eventos (talleres) de discusión con entidades públicas y de sociedad civil para la implementación de una agenda legislativa.
R.2.2	<ul style="list-style-type: none"> ■ Una campaña de posicionamiento de la SEPREM y Derechos Humanos de las mujeres a nivel nacional y territorial.
R.2.3	<ul style="list-style-type: none"> ■ Realización de diagnóstico jurídico para la actualización de la existencia de normas discriminatorias hacia las mujeres en la legislación nacional. ■ Construcción y difusión de herramientas basadas en el marco nacional e internacional de derechos para facilitar la implementación de leyes (por ej. Ley Contra el Femicidio).
R.2.4	<ul style="list-style-type: none"> ■ Diseño de propuestas de políticas públicas y mecanismos efectivos para la implementación de la legislación nacional existente. ■ Capacitación del equipo de asesoría jurídica en temas que respondan a sus prioridades de formación técnica y política.
R.2.5	<ul style="list-style-type: none"> ■ Número de intercambio de experiencias por año. ■ Informes anuales sobre los avances físicos y financieros de los proyectos ■ Informe de avances a foro de cooperantes.

Acciones Objetivo Estratégico 3:

OE.3: Impulsar a nivel territorial la implementación de políticas públicas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres y su desarrollo integral, promoviendo su plena participación y representación en la toma de decisiones, mediante la asesoría técnica, acompañamiento y coordinación.

R.3.1	<ul style="list-style-type: none"> ■ Elaboración de diagnósticos de programas sectoriales y gubernamentales con su estrategia de seguimiento por año (dentro del marco del Plan Gubernamental). ■ Diseño e implementación de los mecanismos de interlocución con las organizaciones de mujeres a nivel nacional y territorial para validación e implementación del plan gubernamental priorizado basado en la PNPDIM y el PEO. ■ Instalación y fortalecimiento de las oficinas regionales de SEPREM y consolidación de los equipos de trabajo territorial para asesoría y acompañamiento Plan gubernamental y programas sectoriales priorizados en los territorios.
R.3.2	<ul style="list-style-type: none"> ■ Asesoría a Comisiones del SCDUR y UTD para la formulación y aprobación de programas y proyectos que ingresan al sistema de inversión pública en el SCDUR, durante los 4 años. ■ Asesoría técnica para diseño de base de datos en el CONADUR para registro de iniciativas, proyectos e inversión pública aprobados o en proceso de aprobación a nivel del SCDUR que incorporan Derechos de las Mujeres. ■ Acompañamiento para fortalecer la representación y toma de decisiones de las mujeres en el SCDUR.
R.3.3	<ul style="list-style-type: none"> ■ Acompañamiento al proceso de institucionalización de las Oficinas Municipales de la Mujer con presupuesto público asignado. ■ Campaña de comunicación para posicionar las OMM y otros mecanismos para los Derechos de las Mujeres en el ámbito local, con base a la PNPDIM y el PEO. ■ Plan de acompañamiento y asesoría para el fortalecimiento de Oficinas Municipales de la Mujer, con base al PEO, en coordinación con gobiernos locales y organizaciones de mujeres. ■ Encuentro Nacional de Redes y Coordinaciones de organizaciones de mujeres para el intercambio de experiencias. ■ Encuentro Centroamericano de gobernabilidad y poder local para intercambio de experiencias.
R.3.4	<ul style="list-style-type: none"> ■ Programa de formación de capacidades políticas y de gestión pública para lideresas de organizaciones de mujeres a nivel departamental y municipal. ■ Coordinación interinstitucional y establecimiento de convenios para implementar el plan de fortalecimiento de capacidades.

Acciones Objetivo Estratégico 4:

OE.4: Implementar un sistema gerencial que promueva los Derechos de las Mujeres con pertinencia cultural, que garantice la eficiencia y eficacia técnica, política, administrativa y financiera de la SEPREM.

R.4.1	<ul style="list-style-type: none">■ Elaboración, discusión y aprobación de propuesta de reforma al reglamento y definición de funciones y puestos de SEPREM.■ Creación de la unidad o departamento de asuntos jurídicos■ Reestructuración de la Dirección Financiera.■ Creación de la unidad o área de apoyo informático a todas las Direcciones de SEPREM.■ Diseño e implementación de política de recursos humanos.
R.4.2	<ul style="list-style-type: none">■ Diseño e implementación de sistema de monitoreo y evaluación de la planificación institucional (plan estratégico y planes operativos anuales), validado y en funcionamiento.■ Diseño, discusión y puesta en marcha de mecanismos de coordinación efectivos inter direcciones y Despacho Superior.
R.4.3	<ul style="list-style-type: none">■ Diseño e implementación de programa de formación en alta gerencia dirigido a directoras y subdirectoras.■ Diseño e implementación de programa de formación para aumentar las capacidades administrativas, financieras, técnicas y políticas del personal para la implementación de la PNPDIM y su PEO.
R.4.4	<ul style="list-style-type: none">■ Fortalecimiento y actualización tecnológica del CENDOC y contratación de personal de apoyo para la automatización de sus servicios.■ Diseño, validación y puesta en marcha de la Red de Interconexión informática de las Direcciones y Coordinadoras Regionales de SEPREM.

VI. Monitoreo y Evaluación del Plan Estratégico:

Monitoreo:

El monitoreo institucional y de gerencia se basará en los reportes que hacen las distintas estructuras internas de SEPREM sobre los niveles de implementación del Plan Estratégico, Marco Lógico y Programa Multianual, basado en planes operativos anuales y cuatrimestrales; y de los proyectos específicos que del presente Plan Estratégico se deriven, para lo cual uno de

los resultados contemplados para el 2009, es el establecimiento de un sistema estandarizado a nivel institucional, con instrumentos y herramientas manejables y sencillas, que puedan estar accesibles de forma electrónica y usarse de forma sistemática por el conjunto de estructuras de SEPREM. Deben facilitar la integración de información sectorial y multisectorial, con referencia a la PNPDIM y el PEO. Los informes de progreso, deben estar

referidos no solo al cumplimiento de actividades, y estrategias, lo que daría un informe de la gestión más operativa, sino al nivel de cumplimiento y avance en los resultados, indicadores y objetivos estratégicos. Este tipo de informe, facilitará integrar el informe al Presidente de la República y a otros órganos de rendición de cuentas, haciendo mayor referencia a los efectos logrados, que a las acciones.

La **Dirección de Planificación, Programación, Monitoreo y Evaluación** bajo la coordinación del **Despacho Superior**, es la encargada del procesamiento e integración de la información. Todos los reportes de las Direcciones deben seguir un único formato, y haber sido validado para permitir una adecuada integración con base a los avances de los objetivos estratégicos y sus principales resultados, por año; en tal sentido la coordinación interna debe ser funcional a este propósito de integración. Estos informes permitirán conocer el desempeño y nivel de avance de cada uno de los objetivos estratégicos y sus resultados.

La información de un sistema integrado de monitoreo y evaluación, debe servir de alerta temprana y de información estratégica para la toma de decisiones oportunas por parte del Despacho Superior.

El rol de la Dirección de Planificación se asume como clave en la implementación de las herramientas de monitoreo durante el proceso de la ejecución de actividades, en la revisión y coherencia de las metodologías y estrategias diseñadas en función de los resultados previstos, por ejemplo visitas y observación de campo para retroalimentar los procesos con los equipos técnicos, desde una visión multisectorial. No quiere decir que la visión multisectorial dependa de la Dirección de Planificación, pero si el construir y validar las herramientas para que esa integración multisectorial de los avances y logros se realice anualmente.

Monitoreo de la eficiencia, la eficacia y la calidad

El monitoreo gerencial permite medir la eficiencia asociada al nivel de ejecución de cada uno de los objetivos estratégicos, con sus resultados e indicadores, y del desempeño del equipo técnico involucrado en su implementación, la misma podrá calcularse, si se siguen lineamientos internos acordados, en forma cuatrimestral y anual, o en los períodos específicos que se definan, como un índice que contemple:

- Ejecución programática.
- Ejecución financiera.
- Calidad de la implementación.

La calidad de la implementación se verifica con un análisis de los resultados, es decir que hace referencia a los efectos que se producen de haber implementado las actividades.

Para la construcción del índice de eficiencia institucional se requiere la participación del conjunto de direcciones bajo la coordinación del **Despacho Superior**, y se realizará por lo menos dos veces al año, semestralmente. El balance institucional se ha realizado hasta ahora de forma separada entre lo financiero y lo programático. Este índice permitirá en el presente período de la gestión de SEPTEM, hacer un balance de conjunto, y retomar el papel estratégico de las **Direcciones Financiera, Administrativa y de Auditoría Interna** en el seguimiento a la calidad, eficacia y eficiencia en el uso del gasto público, como un todo integrado, para cumplir con una de las políticas y compromisos del actual Gobierno, relativa a optimizar la administración financiera del Estado.

Evaluación

La evaluación tiene como objetivo medir los logros que el Plan Estratégico va a tener al final del actual período gubernamental,

tomando en cuenta la ejecución coordinada con las instituciones de la administración pública, con quienes se coordina la implementación de las estrategias y actividades planteadas. Por lo tanto, durante el segundo año del Plan, 2009, SEPREM afinará su sistema de planificación monitoreo y evaluación, para mejorar su capacidad institucional, y como parte del mismo podrá establecerse la línea de base. En el año 2012, se podrán realizar evaluaciones de los indicadores de los cuatro objetivos estratégicos y de sus resultados a nivel de los efectos que han producido o generado. Al momento de diseñar la línea de base, los indicadores del plan pueden afinarse.

Debe mencionarse que esta evaluación no será una medición de nivel nacional, sino se enfocará, dada la naturaleza de la institución, en medir y valorar la función asesora y coordinadora de SEPREM y los efectos que ello produce en las instituciones de la administración pública y otros actores de sociedad civil, como las organizaciones de mujeres, con quienes coordina y se relaciona, para fortalecer la promoción de los derechos de las mujeres y su desarrollo integral en temáticas y problemáticas priorizadas a partir de la PNPDIM y el PEO 2008-2023.

ANEXOS

ANEXO I

MARCO LÓGICO DE INTERVENCIÓN

MARCO LÓGICO DE INTERVENCIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO 1

	Lógica de intervención	Indicadores verificables objetivamente	Fuentes y medios de verificación	Coordinación interna
Objetivo Estratégico 1	<p>OE.1: Promover la institucionalización de los Derechos de las Mujeres con pertinencia cultural en las políticas y administración pública, con base a la PNDPIM, a través de mecanismos creados y presupuesto asignado que garantice su implementación.</p>	<p>1) Al 2009 la PNPDIM y su PEO cuenta con el aval jurídico que respalda su creación.</p>	<p>Acuerdo Gubernativo; PEO 2008-2023</p>	<p>Coordinación interna Asesoría jurídica</p>
		<p>2) Al 2012, la PNPDIM, el PEO y SEPREM están mejor posicionados y son reconocidos como mecanismos para impulsar los Derechos de las Mujeres y su desarrollo integral a nivel del Estado, en lo nacional, regional y local.</p>	<p>Documentos de socialización y campaña de posicionamiento de PEO y PNPDIM 2008-2023</p>	<p>Fortalecimiento, Comunicación</p>
		<p>3) Al 2012 al menos 6 instituciones de la administración pública priorizadas, habrán implementado acciones concretas de la PNPDIM y el PEO en al menos cuatro ejes específicos: a) Desarrollo Económico Rural; b) Salud; c) Educación; d) Participación Política con acompañamiento y Asesoría Técnica de SEPREM.</p>	<p>Convenios firmados; Informes técnicos SEPREM; Informes de avances en las instituciones que lo implementan.</p>	<p>Fortalecimiento</p>
		<p>4) Al 2010 al menos tres instituciones del Ejecutivo utilizan el Manual para la Institucionalización de los derechos de las mujeres con pertinencia cultural como uno de los instrumentos para la implementación de la PNPDIM y el PEO y han sistematizado sus avances y lecciones aprendidas.</p>	<p>Convenios firmados; Informes técnicos SEPREM; Informes de resultados de instituciones públicas;</p>	<p>Fortalecimiento</p>
		<p>5) Al 2012 SEPREM ha dado seguimiento y contribuido a sistematizar información sobre los avances de las instituciones públicas en la implementación de la PNPDIM y de los instrumentos internacionales en materia de Derechos Humanos de las mujeres, en tres sectores: a) Educación y Salud b) Económico Laboral; y, c) Legislativo y Judicial, los cuales son publicados.</p>	<p>Informes anuales elaborados por SEPREM; Instrumento aplicado para recogida de datos;</p>	<p>Fortalecimiento, Comunicación</p>
		<p>6) Al 2012 se cuenta con presupuesto público etiquetado en programas priorizados en tres instituciones gubernamentales, con variables específicas que dan cuenta de la inversión pública a favor de los Derechos Humanos de las Mujeres y su desarrollo integral.</p>	<p>Informes Asesoría Técnica SEPREM; Informes y documentos de las instituciones públicas</p>	<p>Fortalecimiento, Comunicación</p>
		<p>7) Al 2012 SEPREM fortalece su interlocución con las organizaciones de mujeres de la sociedad civil, de lo local a lo nacional para la implementación de la PNPDIM y el PEO.</p>	<p>Memorias de eventos realizados y acuerdos alcanzados; informes de acciones conjuntas de seguimiento coordinadas e implementadas</p>	<p>Fortalecimiento, Comunicación, Promoción</p>
Resultado 1.1:	<p>R.1.1: La socialización de la PNPDIM y el PEO en las instituciones del Estado, de sociedad civil y medios de comunicación, a nivel nacional, regional y local</p>	<p>1) Estrategia de socialización del PEO y la PNPDIM en los principales idiomas nacionales: cuatro idiomas Mayas, Garífuna, Xinka y Español; dirigida a instituciones gubernamentales y organizaciones de sociedad civil, especialmente de mujeres.</p>	<p>Materiales de socialización y posicionamiento de PEO y PNPDIM 2008-2023</p>	<p>Fortalecimiento, Promoción, Comunicación</p>
		<p>2) Al menos el 30% de las instituciones estatales han participado en el proceso de socialización de la PNPDIM y su PEO; y un 50% de organizaciones de mujeres seleccionadas han sido parte del proceso de socialización.</p>	<p>Informes de avances y asesorías SEPREM</p>	<p>Fortalecimiento, Promoción, Comunicación</p>

MARCO LÓGICO DE INTERVENCIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO 1

	Lógica de intervención	Indicadores verificables objetivamente	Fuentes y medios de verificación	Coordinación interna
Resultado 1.2:	<p>R.1.2 Al 2012 las instituciones de la administración pública priorizadas habrán implementado acciones concretas de la PNPDIM y el PEO en al menos cuatro ejes específicos:</p> <p>a) Desarrollo Económico Rural, b) Salud, c) Educación, d) Participación Política, con acompañamiento y Asesoría Técnica de SEPTEM</p>	<p>1) Al 2009: Un plan gubernamental, formulado al más alto nivel, que establece acciones específicas del PEO a ser implementadas, es aprobado, ejecutado, y sistematizados sus resultados, orientados a garantizar avances en el desarrollo integral y la promoción de los derechos de las mujeres.</p>	<p>Informe del proceso; Informe de asesoría técnica y coordinación SEPTEM; Plan de Gobierno que sintetiza prioridades de implementación del PEO.</p>	<p>Fortalecimiento</p>
		<p>2) Número de programas, proyectos y mecanismos implementados y/o fortalecidos en las instituciones del Ejecutivo que se vinculan al PEO.</p>	<p>Informes anuales de avances presentados el 8 de marzo; promoción en medios; informes técnicos de la asesoría y coordinación de SEPTEM; Instrumento aplicado y validado e informes sobre su uso; Informes y sistematización de la asesoría y coordinación de SEPTEM.</p>	<p>Comunicación, Fortalecimiento</p>
Resultado 1.3:	<p>R.1.3: La producción estadística nacional en el INE y SEN reflejan la condición, situación y posición de las mujeres</p>	<p>3) Al 2010 al menos 3 instituciones del Ejecutivo utilizan el Manual para la Institucionalización de los Derechos de las Mujeres con pertinencia cultural como un instrumento para la implementación de la PNPDIM y el PEO, y priorizan acciones concretas a favor de los Derechos de las Mujeres y su desarrollo integral.</p>	<p>Informes, memoria de reuniones, actas, registro de participantes, promoción en medios, acreditaciones, Fortalecimiento,</p>	<p>Fortalecimiento, Comunicación</p>
		<p>4) La SEPTEM lidera el proceso de instalación y funcionamiento de una mesa de desarrollo económico y empoderamiento de las mujeres con participación de diversos sectores: estatales, académicos, y organizaciones de mujeres.</p>	<p>Informes de asesorías técnicas SEPTEM; publicaciones realizadas por el conjunto de instituciones; documentos técnicos elaborados; documentos publicados.</p>	<p>Planificación, Comunicación</p>
		<p>1) Número de dependencias de la Administración Pública que incorporan variables en la producción estadística, para analizar la posición, condición y situación de las mujeres.</p>	<p>Informes de asesorías técnicas SEPTEM; Informes de avances de la Unidad; documentos de su creación y funcionamiento; documento sobre nivel de inversión financiera aprobada</p>	<p>Planificación</p>
		<p>2) Al 2010, SEPTEM ha asesorado técnicamente al INE, para la creación y funcionamiento de la oficina coordinadora sectorial de estadísticas que visibilizan la situación de las mujeres en toda su diversidad, tomando como base el Manual para la Institucionalización de los Derechos de las Mujeres con pertinencia cultural.</p>		

**MARCO LÓGICO DE INTERVENCIÓN
OBJETIVO ESTRATÉGICO 1**

	Lógica de intervención	Indicadores verificables objetivamente	Fuentes y medios de verificación	Coordinación interna
	en toda su diversidad.	<p>3) Anualmente se cuenta con un documento conteniendo información estadística analizada, elaborado por SEPREM que visibilice la situación, posición y condición de las mujeres.</p> <p>4) Al 2010 la SEPREM ha elaborado la construcción de la cuenta satélite para documentar el aporte del trabajo no remunerado de las mujeres a la economía guatemalteca.</p>	<p>Informes de investigación y Anuario Estadístico por año; informes coordinación del proceso</p> <p>Informes Asesoría técnica SEPREM; reportes otras instituciones productoras de información estadística relacionadas. Planificación</p>	<p>Planificación, Comunicación</p> <p>Planificación</p>
<p>Resultado 1.4</p> <p>R.1.4: SEPREM ha coordinado la sistematización de informes de avances en la implementación de la PNPDIM y el PEO</p>		<p>1) Al 2011 la SEPREM cuenta con un sistema implementado de monitoreo y evaluación de la PNPDIM y el PEO 2008-2023</p> <p>2) Al 2011 un informe publicado anualmente que sistematiza y evalúa los avances en la implementación del PEO y la PNPDIM en tres sectores específicos y nivel de coordinación alcanzado con instituciones estatales, académicas y organizaciones de mujeres.</p> <p>3) Número de dependencias de la administración pública que participan del proceso y fortalecen sus capacidades de seguimiento a la implementación de la PNPDIM y el PEO.</p>	<p>Instrumento de registro y análisis de información; informes de asesoría técnica.</p> <p>Informes publicados; informes de coordinación; informes asesoría técnica.</p>	<p>Fortalecimiento</p> <p>Fortalecimiento, Comunicación</p> <p>Fortalecimiento</p>

MARCO LÓGICO DE INTERVENCIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO 2

	Lógica de intervención	Indicadores verificables objetivamente	Fuentes y medios de verificación	Coordinación interna
<p style="text-align: center;">Objetivo Estratégico 2</p>	<p>Propiciar la armonización de la legislación nacional con los instrumentos internacionales en materia de Derechos Humanos de las Mujeres</p>	<p>1) Al 2009 se cuenta con un diagnóstico que identifica las normas discriminatorias en la legislación nacional que limitan los Derechos de las Mujeres. 2) Al 2012 se han presentado al Congreso propuestas legislativas y/o reformas a leyes existentes para fortalecer la igualdad jurídica de las mujeres en la legislación nacional en coordinación con diversos actores. 3) Se han acompañado procesos de reformas legislativas y/o nuevas leyes que permitan armonizar la legislación nacional con los instrumentos internacionales ratificados por el Estado de Guatemala en materia de Derechos Humanos de las Mujeres.</p>	<p>Documento de Diagnóstico; Informes de asesoría jurídica Agenda Legislativa consensuada con organizaciones de mujeres, sociedad civil Documentos de propuestas; informes de asesoría técnica y jurídica</p>	<p>Asesoría Jurídica Despacho Superior y Asesoría Jurídica y de Derechos Humanos de las Mujeres, Promoción Despacho Superior y Asesoría Jurídica y de Derechos Humanos de las Mujeres</p>
<p style="text-align: center;">Resultado 2.1</p>	<p>R.2.1: Se ha realizado una efectiva coordinación y asesoría con instituciones públicas del Ejecutivo y Legislativo para incorporar en las reformas legales y nuevas leyes los Derechos de las Mujeres y la no discriminación, atendiendo a los avances existentes tanto en la legislación nacional como en los instrumentos internacionales ratificados por Guatemala</p>	<p>1) Al 2009 se aprueba la propuesta de reforma a la Ley Orgánica del Ejecutivo para incorporar a SEPREM. 2) Propuestas de reformas al código penal o leyes específicas, desde los instrumentos nacionales e internacionales de Derechos Humanos de las Mujeres existentes; y estrategia de seguimiento consensuada entre los diversos actores de Estado, organizaciones de mujeres y sociedad civil. 3) Se cuenta con un registro de seguimiento e investigación sobre otras reformas acompañadas por SEPREM surgidas en el período.</p>	<p>Propuesta de reforma; informes de coordinación y asesoría Informes asesoría jurídica y trabajo de coordinación en comisiones Informes y dictámenes</p>	<p>Despacho Superior y Asesoría Jurídica y de Derechos Humanos de las Mujeres Despacho Superior y Asesoría Jurídica y de Derechos Humanos de las Mujeres, Fortalecimiento y Promoción Despacho Superior y Asesoría Jurídica</p>
<p style="text-align: center;">Resultado 2.2</p>	<p>R. 2.2 Al 2012, se ha posicionado a la SEPREM y los Derechos Humanos de las mujeres a nivel nacional y territorial</p>	<p>1) Una campaña de posicionamiento de la SEPREM y Derechos Humanos de las Mujeres</p>	<p>Productos de campaña</p>	<p>Comunicación</p>
	<p>R.2.3: Al 2012, SEPREM ha</p>	<p>1) Un diagnóstico para la actualización de las normas discriminatorias de las mujeres identificadas en la legislación nacional:</p>	<p>Documento de Diagnóstico;</p>	<p>Despacho Superior y Asesoría Jurídica</p>

**MARCO LÓGICO DE INTERVENCIÓN
OBJETIVO ESTRATÉGICO 2**

	Lógica de intervención	Indicadores verificables objetivamente	Fuentes y medios de verificación	Coordinación interna
Resultados 2.3	<p>coordinado y asesorado propuestas e iniciativas de reforma a códigos y leyes existentes para promover la no discriminación de las mujeres y garantizar el ejercicio pleno de sus derechos, tanto a instituciones del Ejecutivo como de sociedad civil.</p>	<p>2) Número de acciones coordinadas realizadas en instituciones del Ejecutivo, organizaciones de mujeres de la sociedad civil, para dar seguimiento a la aprobación de reformas, con base a una agenda legislativa consensuada al 2011.</p> <p>3) Al 2012 SEPREM ha otorgado asesoría jurídica en materia de Derechos de las Mujeres a instituciones gubernamentales y organizaciones de mujeres para propuestas de reforma legislativa y/o nuevas leyes.</p>	<p>Agenda Legislativa, informes del proceso y de sus resultados.</p> <p>Informes asesoría jurídica y acompañamiento organizacionales de mujeres y sociedad civil.</p>	<p>Despacho Superior y Asesoría Jurídica y de Derechos Humanos de las mujeres. Fortalecimiento y Promoción</p> <p>Despacho Superior y Asesoría Jurídica y de Derechos Humanos de las Mujeres. Promoción</p>
Resultado 2.4	<p>R. 2.4: Al 2012 se han coordinado al menos tres propuestas de políticas públicas y mecanismos efectivos para la implementación de la legislación nacional existente que garanticen la no discriminación y los derechos específicos de las mujeres en su diversidad, en el marco de los instrumentos internacionales en la materia ratificados por Guatemala.</p>	<p>1) Al 2010, se han coordinado acciones para el diseño de herramientas y fortalecimiento de capacidades de las instituciones del Ejecutivo, en torno a la Ley contra el Femicidio.</p> <p>2) Número de dictámenes y asesoría para diversas leyes a favor de las mujeres, que requieren mecanismos para su implementación y otras que surjan en el periodo</p> <p>3) Informes anuales elaborados en seguimiento a los convenios internacionales en materia de Derechos Humanos de las Mujeres, tanto a nivel nacional como internacional.</p> <p>4) Número de talleres y asesoría técnica por año, para fortalecer capacidades en los operadores y auxiliares de justicia para la implementación de los convenios internacionales de derechos humanos de las mujeres ratificados por Guatemala.</p>	<p>Informes asesoría jurídica y acompañamiento técnico.</p> <p>Dictámenes; informes asesoría jurídica.</p> <p>Informes, intercambios internacionales.</p> <p>Informes del proceso; e informe de evaluación de los resultados.</p>	<p>Despacho Superior y Asesoría Jurídica y de Derechos Humanos de las Mujeres. Fortalecimiento</p> <p>Despacho Superior y Asesoría Jurídica y de Derechos Humanos de las Mujeres</p> <p>Despacho Superior, Asesoría Jurídica y Derechos Humanos de las Mujeres, Fortalecimiento, Cooperación, y Comunicación</p> <p>Asesoría Jurídica y de Derechos Humanos de las Mujeres.</p>
Resultado 2.5	<p>R. 2.5 SEPREM posicionada en los diferentes espacios a través del seguimiento a los compromisos internacionales asumidos por el Estado de Guatemala en materia de Derechos Humanos de las Mujeres</p>	<p>1) Número de intercambio de experiencias por año, entre SEPREM-SERNAM y SEPREM-INMUJERES.</p> <p>2) Informes anuales presentados a instancias gubernamentales y no gubernamentales sobre los avances físicos y financieros de los proyectos.</p> <p>3) Informes de reuniones con foro de cooperantes para la socialización de los avances de los proyectos.</p>	<p>No. de intercambios.</p> <p>Informes de proyectos.</p> <p>Informes de avances.</p>	<p>Cooperación, Direcciones</p> <p>Cooperación, Planificación</p> <p>Cooperación</p>

MARCO LÓGICO DE INTERVENCIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO 3

	Lógica de intervención	Indicadores verificables objetivamente	Fuentes y medios de verificación	Coordinación interna
Objetivo Estratégico 3	Impulsar a nivel territorial la implementación de políticas públicas para garantizar el ejercicio de los Derechos de las Mujeres y su desarrollo integral, promoviendo su plena participación y representación en la toma de decisiones, mediante la asesoría técnica, acompañamiento y coordinación	<p>1) Identificación y priorización (diagnóstico) de al menos cuatro políticas públicas y/o programas gubernamentales que al 2012, incorporen instrumentos y presupuesto para el desarrollo integral y participación equitativa de las mujeres, con base a la PNPDIM: a) Desarrollo Económico, Rural y Sostenible; b) Salud Integral; c) Plena Participación y Representación en la toma de decisiones de los mecanismos del SCDUR, y otros mecanismos territoriales.</p> <p>2) Número de programas e instituciones asesoradas y con acompañamiento a nivel territorial que crean los mecanismos y la asignación presupuestaria para que se incorporen los Derechos de las Mujeres y su participación equitativa en los programas gubernamentales identificados, atendiendo a la PNPDIM y su PEO.</p> <p>3) Número de proyectos y programas y dependencias del Ejecutivo y el gobierno local, que incorporan los Derechos de las Mujeres y su acceso equitativo a los recursos que ingresan al sistema de inversión pública aprobados desde el SCDUR y que cuentan con asesoría y coordinación de SEPREM.</p> <p>4) Acompañar el proceso de fortalecimiento de las oficinas municipales de la mujer priorizadas en el territorio nacional.</p> <p>5) Número y calidad de mecanismos de interlocución con Organizaciones de mujeres en 10 municipios priorizados</p>	<p>1) Documento de estrategia y priorización de políticas y programas gubernamentales a nivel territorial; 2) Informes de reuniones, acuerdos y convenios de alto nivel; 3) Informes de reuniones y acuerdos a nivel territorial.</p> <p>1) Informes de acciones de coordinación y asesoría y resultados de su implementación; 2) Documento de balance de proyectos y programas con presupuesto aprobados e implementados del período.</p> <p>Balance de proyectos y programas que ingresan al sistema de inversión pública, orientados a garantizar acceso equitativo de las mujeres, aprobados desde el SCDUR.</p> <p>Documentos de proyectos aprobados; presupuestos públicos que incluyen las demandas de las mujeres.</p> <p>Informes de reuniones; documentos gestionados y aprobados.</p>	<p>Promoción, Fortalecimiento</p> <p>Promoción, Fortalecimiento</p> <p>Promoción, Fortalecimiento</p> <p>Promoción, Fortalecimiento</p> <p>Promoción</p>
R3.1 Identificación y priorización con base a la PNPDIM y las		<p>1) Diagnósticos realizados para identificar programas sectoriales y la elaboración de una estrategia para impulsar la plena participación de las mujeres y su acceso equitativo a los recursos con base a la PNPDIM y su PEO.</p>	<p>1. Documento de balance de programas sectoriales y estrategia a seguir; 2) Informes de coordinación y consensos con organizaciones de mujeres e instituciones sectoriales del Ejecutivo. 3) Documento de estrategia que visibiliza la ruta crítica del aporte técnico de SEPREM como resultados de proceso y sistematización.</p>	<p>Promoción, Fortalecimiento</p>

MARCO LÓGICO DE INTERVENCIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO 3

	Lógica de intervención	Indicadores verificables objetivamente	Fuentes y medios de verificación	Coordinación interna
Resultados Esperados 3.1	demandas de las mujeres en los territorios, de al menos cuatro programas gubernamentales que al 2012, incorporen avances para el desarrollo integral y participación equitativa de las mujeres en el acceso a recursos y beneficios a nivel local.	<p>2) Programas y planes territoriales que incorporan el acceso equitativo de las mujeres a los recursos a todo nivel, y asignan presupuesto público para su implementación, coordinados y asesorados por SEPREM.</p> <p>3) Número de Comisiones de la Mujer y de UTD con acceso a información estadística y diagnóstico para fortalecer la gestión de proyectos y programas, presupuestos y otros instrumentos para el desarrollo integral y plena participación de las mujeres.</p> <p>4) Se ha creado un mecanismo de interlocución con las organizaciones de mujeres para fortalecer el nivel de participación y aumentar el número de mujeres representadas en los espacios de toma de decisiones en las diversas comisiones de los SCDUR en el marco de la PNPDIM y su PEO.</p>	<p>Documentos de asesoría e informes.</p> <p>Documentos gestionados y aprobados, informes de seguimiento a los proyectos, acuerdos.</p> <p>Documentos de memoria de las reuniones, informes de seguimiento, listados de participantes.</p>	<p>Promoción</p> <p>Promoción, Planificación</p> <p>Promoción</p>
Resultados Esperados 3.2	R3.2 Los programas y proyectos aprobados en el marco del SCDUR incorporan el desarrollo integral de las mujeres, y se fortalece su participación y representación en las distintas comisiones	<p>1) Número de proyectos que incorporan los Derechos de las Mujeres ingresados al Sistema Nacional de Inversión Pública aprobados desde el SCDUR, que cuentan con asesoría y acompañamiento de SEPREM a nivel territorial.</p> <p>2) Políticas diseñadas y aprobadas a nivel territorial que incorporan el desarrollo integral de las mujeres.</p> <p>3) Diseñada base de datos para control y seguimiento de proyectos que incorporan Derechos de las Mujeres y promueven el desarrollo integral de las mujeres.</p> <p>4) Acompañamiento técnico a la implementación del plan de acción de las organizaciones de mujeres del Sistema de Consejos de Desarrollo.</p>	<p>Documentos de proyectos presentados al SCDUR; Documentos aprobados; memorias de reuniones.</p> <p>Documentos de políticas.</p> <p>Base de datos; Informes de seguimiento; Memorias de reuniones.</p> <p>Informes de asesorías, Planes de acción de las organizaciones.</p>	<p>Promoción</p> <p>Promoción; Asesoría Jurídica</p> <p>Promoción</p> <p>Promoción</p>
Resultados Esperados 3.3	R3.3: Se ha promovido la institucionalización de las Oficinas Municipales de la Mujer, con presupuesto público asignado mediante el acompañamiento y coordinación, a nivel nacional y territorial, para	<p>1) SEPREM ha acompañado el proceso de institucionalización de las Oficinas Municipales de la Mujer que garantice presupuesto público para el desarrollo integral de las mujeres.</p> <p>2) Número de OMM fortalecidas para la incorporación de la PNPDIM en los planes municipales de desarrollo.</p>	<p>1) Documentos e informes de acompañamiento; 2) Decreto Legislativo de institucionalización de las OMM.</p> <p>Documentos de asesorías; Planes municipales; memorias de reuniones.</p>	<p>Promoción, Planificación</p> <p>Promoción</p>

MARCO LÓGICO DE INTERVENCIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO 3

	Lógica de intervención	Indicadores verificables objetivamente	Fuentes y medios de verificación	Coordinación interna
	a nivel nacional y territorial, para fortalecer la implementación de políticas públicas que incorporen los Derechos de las Mujeres y su desarrollo integral.	3) Diseñada e implementada desde SEPREM una campaña de comunicación hacia las instituciones de gobierno, la sociedad civil y hacia los medios de comunicación, que contribuye al posicionamiento de las OMM y la PNPDIM en el nivel territorial para el desarrollo de políticas territoriales.	Estrategia de campaña, materiales de campaña, informes de campaña.	Promoción, Comunicación
Resultado Esperado 3.4	R3.4: Fortalecidas las capacidades de gestión y formación política de las mujeres a nivel territorial, mediante una efectiva coordinación inter institucional.	1) Número de mujeres representantes del SCDUR, OMM, instituciones del Ejecutivo y organizaciones de mujeres capacitadas en gestión y formación política.	Documento de formación, materiales de capacitación, informes de capacitaciones, listados de participantes.	Promoción, Comunicación
		2) Número de acuerdos alcanzados para la implementación de un proceso de gestión y formación política a nivel territorial, con asesoría de SEPREM.	Cartas y convenios suscritos con organizaciones de mujeres.	Promoción

**MARCO LÓGICO DE INTERVENCIÓN
OBJETIVO ESTRATÉGICO 4**

	Lógica de intervención	Indicadores verificables objetivamente	Fuentes y medios de verificación	Coordinación interna
<p>Objetivo Estratégico 4</p>	<p>Implementar un sistema gerencial que promueva los Derechos de las Mujeres con pertinencia cultural, que garantice la eficiencia y eficacia técnica, política, administrativa y financiera de SEPREM</p>	<p>1) Definida y aprobada la propuesta de reforma a la estructura organizacional y de funciones, en la normativa y base legal de SEPREM. 2) Se ha implementado la estrategia para fortalecer las capacidades administrativas, financieras, técnicas y políticas del equipo de trabajo de SEPREM, y mejora la efectividad de los mecanismos de coordinación interna al 2009. 3) Se ha implementado y sistematizado la estrategia para fortalecer y actualizar al equipo de trabajo, los enfoques, el análisis, debate y la capacidad de investigación en torno a temáticas prioritizadas en el marco del PEO que sustentan acciones estratégicas. 4) Al 2010, SEPREM cuenta con un sistema de comunicación e innovación tecnológica que fortalece las capacidades de relacionamiento interno y externo, incluido el servicio del centro de documentación. 5) Al 2010 SEPREM ha fortalecido sus capacidades de planificación, monitoreo y evaluación, tanto programática como financiera.</p>	<p>Documento Reglamento Interno reformado; informes de gestión. Plan de Capacitación, Memorias e informes; Convenios de coordinación para fortalecimiento de capacidades. Informes, documentos, memorias, plan de capacitación/formación interna; convenios de cooperación para fortalecimiento de capacidades. Red de interfase; Estrategia de Comunicación; Boletines y materiales de comunicación interna; Plan de Capacitación. Presupuestos aprobados; informes cuatrimestrales integrados de coordinación de la planificación y ejecución programática y la financiera.</p>	<p>Despacho Superior, Asesoría jurídica y Financiera, Administración, Administración Fortalecimiento Comunicación Despacho Superior, Direcciones de Planificación, Financiera, Administrativa y Áreas sustantivas Planificación Administración Administración</p>
<p>Resultado 4.1:</p>	<p>R.4.1: Se cuenta con las reformas aprobadas al reglamento y base legal que da soporte a la reestructuración organizacional y de</p>	<p>6) Implementado un sistema de monitoreo interno de la ejecución física y financiera. 1) Una propuesta de reforma al Reglamento interno es discutida y aprobada al más alto nivel del Ejecutivo en el 2009 2) Direcciones reorganizadas y creación de nuevas unidades y departamentos, con funciones actualizadas, recursos humanos, financieros y físicos, aumentan la eficiencia institucional al 2009.</p>	<p>Reportes, informes. Informes; reglamento/base legal reformada. Organigrama actualizado; informes; inventarios manuales de funciones, manuales de procedimientos administrativos.</p>	<p>Planificación Administración Administración</p>

MARCO LÓGICO DE INTERVENCIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO 4

	Lógica de intervención	Indicadores verificables objetivamente	Fuentes y medios de verificación	Coordinación interna
	funcionamiento de SEPREM.	3) Propuesta de definición de puestos y reestructuración salarial, con base a la reforma al Reglamento Interno y Base Legal de SEPREM, es aprobada por ONSEC al 2009. 1) Al 2009: Política de recursos humanos diseñada e implementada. 2) Un sistema de monitoreo de la planificación institucional (Plan estratégico- POAs) es implementado de forma efectiva al 2010. 3) Se ha creado y funciona un mecanismo interno de coordinación de la planificación y ejecución financiera con la programática de apoyo al Despacho Superior que optimiza la toma de decisiones oportunas y eficaces al 2009		Administración Despacho
Resultado 4.2:	R.4.2: Sistema de Gerencia consolidado con políticas, sistemas, mecanismos y procedimientos internos diseñados y aplicados acorde a la reforma organizacional.	1) Al 2009 el 100% de Directoras, Subdirectoras y Coordinadoras regionales, participan en cursos y becas que aumentan sus conocimientos y herramientas sobre Gerencia Pública. 2) Al 2010, los equipos de trabajo de SEPREM cuentan con herramientas y conocimientos para el análisis, el debate y la capacidad de gestión en torno a temáticas prioritizadas en el marco del PEO que sustentan acciones estratégicas, en lo local y lo nacional. 3) Al 2011 SEPREM cuenta con un equipo de trabajo multidisciplinario consolidado en las herramientas técnicas y políticas que mejoran la calidad de la implementación de la PNPDIM y el PEO, en lo local y nacional y se refleja en informes de monitoreo de la PNPDIM. 1) Centro de documentación de SEPREM actualizado con tecnología e información sobre Derechos de las Mujeres. 2) La SEPREM cuenta con registro actualizado de instituciones de la Administración Pública y de sociedad civil que consultan y acceden a los servicios del CENDOC en línea y de forma física.	Documentos de sistemas, políticas y organigrama institucional. Sistema de Monitoreo, Informes de Monitoreo. Informes de reuniones y balance de planes operativos anuales y ejecución financiera cuatrimestral.	Administración Despacho Planificación
Resultado 4.3:	R.4.3: Aumentadas las capacidades administrativas, financieras, técnicas y políticas del personal y la institución, para la implementación de la PNPDIM y el PEO.		Convenios de cooperación para alta gerencia (INAP, INCAE, otros), informes de monitoreo y seguimiento al plan de capacitación. Convenios de cooperación INTERDEM, Programa NUF FIC/Embajada de Holanda, con universidades y centros académicos y organismos de cooperación a nivel nacional e internacional; informes sobre aplicación práctica. Contratos de trabajo de personal especializado; informes de monitoreo y de asesorías técnicas, informes anuales de trabajo consolidados a nivel sectorial.	Financiero, Administrativo, Planificación Administración, Direcciones
Resultado 4.4:	R.4.4: Se ha mejorado la capacidad e innovación tecnológica para el fortalecimiento de la comunicación		Servicios en línea desde el CENDOC. Base de datos creada; informes de actualización del equipo encargado.	Fortalecimiento, Direcciones Comunicación, Administración Comunicación

MARCO LÓGICO DE INTERVENCIÓN OBJETIVO ESTRATÉGICO 4

	Lógica de intervención	Indicadores verificables objetivamente	Fuentes y medios de verificación	Coordinación interna
Resultado 4.4:	interna y externa y el acceso a servicios de información y documentación	3) La red electrónica interna en funcionamiento y con interconexión a las coordinadoras regionales de SEPREM mejora la comunicación y la efectiva coordinación y planificación entre las estructuras internas, agiliza y optimiza las gestiones financieras, administrativas y técnicas internas.	Diagnóstico de la tecnología para las comunicaciones; red electrónica conectada a las coordinaciones regionales.	Comunicación Administración

ANEXO II
PROGRAMA MULTIANUAL
2009-2012

SEPREM: PROGRAMA MULTIANUAL 2009 - 2012

Objetivo Estratégico	ESTRATEGIA	META	Recursos Necesarios para realizar las actividades	Año / Cuatrimestre												Fuentes de información y Costos		
				2009			2010			2011			2012					
				1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3			
Objetivo Estratégico 1: Promover la institucionalización de los Derechos de las Mujeres con pertinencia cultural en las políticas y administración pública, con base a la PNDPIM, a través de mecanismos creados y presupuesto asignado que garantice su implementación.	Validación y aprobación del PEO 2008-2023 para integrarlo a la PNPDIM.	Reuniones de coordinación interinstitucional.	Personal SEPREM	X	X	X											Acuerdo gubernativo; memorias de reuniones, informes de valoración del proceso, ejemplares de política e informes de procesos de socialización. 2009 Q130,000, siguientes Q65,000	
		Asesoría jurídica para la aprobación de la PNPDIM con el PEO 2008-2023.	Personal SEPREM	X														
		Negociaciones de alto nivel.	Personal SEPREM	X														
		Reproducción de la PNPDIM y PEO.	2,000 ejemplares	X	X		X				X							
		Presentación Pública de la Política y PEO.	Personal de SEPREM Local, alimentación, transporte, materiales.	X	X													
	Desarrollo e implementación de la estrategia de socialización de la PNPDIM y PEO.	Elaboración e implementación de Estrategia de socialización.	Personal de SEPREM (contratación de consultora, viajes al interior, locales para eventos, alimentación y materiales)	X	X		X				X							Se ha estimado solo para el año 2009 un monto de Q415,000
		Seguimiento a procesos de socialización de la Política y PEO.	Personal de SEPREM	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Elaboración de informes.	Personal de SEPREM	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Diseño de campaña.	Personal de SEPREM	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
		Bases de cotización.	Personal de SEPREM (comunicación)	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Campaña de Posicionamiento de la PNPDIM y PEO (en cuatro idiomas nacionales: maya, xinka, garifuna, español).	Diseño de materiales.	Personal de SEPREM (comunicación), equipo tecnológico	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Documentos de diseño y plan de campaña; productos de campaña; memorias escritas y visuales de difusión; informe de efectos de campaña; informe de resultados y evaluación final. Costos: Q1,400,000.00	
	Estrategia de difusión.	Consultoría, personal de SEPREM (comunicación), alimentación, equipo audiovisual	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
	Seguimiento de productos campaña.	Personal SEPREM (comunicación), consultoría contratada	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
	Evaluación intermedia y final.	Personal de SEPREM (comunicación), alimentación, materiales impresos y equipo audiovisual	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
	Desarrollo de agendas.	Personal de SEPREM	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		

SEPREM: PROGRAMA MULTIANUAL 2009 - 2012

	ESTRATEGIA	META	Recursos Necesarios para realizar las actividades	Año / Cuatrimestre												Fuentes de información y Costos				
				2009			2010			2011			2012							
				1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3					
específicos: a) Desarrollo Económico Rural, b) Salud, c) Educación, d) Participación Política, con acompañamiento y asesoría técnica de SEPREM	Reproducción de documentos de apoyo e impresión de manual	Material de reproducción; diagramación e impresión manual	Personal de SEPREM	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	(PNC, SCSP, SEPREM, SCEP). En lo que respecta a los años 2010 al 2012, esta pendiente la negociación con otras instituciones como MSPAS, MINEDUC y MINECO). Costo estimado por año Q100,000.00; Costo Total: Q464,000.00 Costo estimado comunicación: Q40,000. Total Q504,000.00			
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
	Coordinación de la mesa de desarrollo económico de las mujeres mayas, garifunas, xinkas y mestizas incluído dentro de la institucionalización	Reuniones interinstitucionales	Personal de SEPREM	Personal de SEPREM	X												Memorias de reuniones; listados de participantes x sexo; informes de valoración del proceso y resultados obtenidos.			
					X															
		2 Reuniones mensuales de trabajo de Pett Comité	Personal de SEPREM	Transporte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Diagnósticos e investigaciones generadas en el marco del Plan Estamos programando anualmente Q. 93,750.00;		
					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Seguimiento al proceso	Materiales y equipo	Personal de SEPREM	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
	2 Reuniones mensuales de trabajo con la Mesa de Desarrollo Económico	Personal de SEPREM	Informes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
	Valoración del proceso	Elaboración de diagnósticos y/o investigaciones.	Informes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
	Brindar capacitación al INE y a las instituciones que conforman al SEN, en la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de producción estadística	Personal de SEPREM contratación consultoras, programa de capacitación ejecutado para personal de INE, SEN, SEPREM	Personal de SEPREM	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
	Creación de la unidad. área de estadísticas de la SEPREM)	Personal de SEPREM, contratación consultoría para la definición de la estructura legal y técnica del área de estadística	Personal de SEPREM, contratación consultoría para la definición de la estructura legal y técnica del área de estadística	X																
				X																
	Fortalecimiento del área estadística de la SEPREM	Formación a personal y seguimiento	Formación a personal y seguimiento	X																
				X																

SEPREM: PROGRAMA MULTIANUAL 2009 - 2012																		
ESTRATEGIA	META	Recursos Necesarios para realizar las actividades	Año / Cuatrimestre												Fuentes de información y Costos			
			2009			2010			2011			2012						
			1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3				
Resultado 1.3: La producción estadística nacional en el INE y SEN reflejan la condición, situación y posición de las mujeres en toda su diversidad	Elaboración, publicación y socialización de documentos estadísticos sobre la situación, condición y posición de las mujeres guatemaltecas.	Personal de SEPREM, elaboración de un estudio sobre la situación de las mujeres, con base en la producción estadística existente.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			
	Coordinación interinstitucional (firma de convenio INE-SEPREM).	Personal SEPREM-INE.																
	Informe sobre avances del convenio INE-SEPREM (Plan 2009).	Personal SEPREM-INE, informe anual de avances.	x			x											x	
	Informe de los proyectos.	Informe de avances de los proyectos UNFPA e IARNA	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			x	
	Seguimiento a la aproximación de la cuenta satélite de trabajo no remunerado.	Personal de SEPREM	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x				
	Acompañamiento en la elaboración de la propuesta de indicadores de la PNPDIM y PEO.	Personal de SEPREM	x															
	Apoyar al desarrollo de indicadores del plan estratégico y plan operativo de la SEPREM.	Personal de SEPREM	x			x												
Acompañamiento de los procesos del área estadística.		Personal de SEPREM	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			Total Q369,000	
Asesorar a las Instituciones Públicas sobre las inversiones de Proyectos orientados al desarrollo integral de las mujeres en toda su diversidad		Reuniones interinstitucionales. Consultoría. Taller de capacitación. Sistematización de resultados.	x															Memorias de reuniones; informes de resultados; listados de participantes; Costo Total Q44,000
Elaboración de instrumentos de registro y análisis de información a utilizar por el Ejecutivo que de cuenta de los avances en la implementación de la PNPDIM y PEO (monitoreo de la PNPDIM)		Coordinación SEGEPLAN y otras instituciones de M&E de políticas públicas. Diseño, validación y aplicación de instrumentos.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x			Memorias reuniones coordinación; diseño inicial y final de instrumento; informes de sistematización de avances; informe de valoración del proceso. Fuentes de Información: SEGEPLAN, otras instituciones. Los costos serán calculados una vez se implemente la oficina coordinadora sectorial de estadísticas	
Talleres uso y aplicación de instrumentos.		Materiales y equipo; locales eventos, transporte y viáticos.				x	x	x	x	x	x	x	x					

SEPREM: PROGRAMA MULTIANUAL 2009 - 2012

	ESTRATEGIA	META	Recursos Necesarios para realizar las actividades	Año / Cuatrimestre												Fuentes de Información y Costos	
				2009			2010			2011			2012				
				1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3		
Resultado 1.4: SEPREM ha coordinado la sistematización de informes de avances en la implementación de la PNPDIM y el PEO	Sistematización procesos y avances. Informes de resultados.		Reuniones de trabajo con instituciones priorizadas. Reproducción materiales.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Costos Q60,000 comunicación Total Q 540,000	
				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		
	Elaboración de cuatro informes sobre la implementación de la PNPDIM en tres sectores (sociopolítico, económico, salud)	Coordinación interinstitucional.	Personal de SEPREM.	Memorias de reuniones de coordinación; memorias de asesorías y capacitaciones;	X			X			X			X			Costo estimado comunicación: Q100,000 para 3 años Costo total: Q385,000.00
		Asesorías.	Contratación consultoras.		X			X			X			X			
		Realización de diagnósticos.	Viáticos.	Informes parciales y finales de diagnósticos; copias finales de informes.	X			X			X			X			
		Sistematización de resultados.	Materiales y equipo.		X			X			X			X			
		Difusión y distribución Informes por sector.	Reproducción material, diagramación, edición y publicación; conferencias de prensa.		X			X			X			X			
Fortalecimiento del Consejo Consultivo de la SEPREM	Coordinación con Consejo Consultivo (1 reunión mensual).	Personal de SEPREM.	Memorias de reuniones; documento de propuesta y plan de trabajo; agenda de trabajo, informe de sistematización de resultados; listados de asistencia por sexo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Anualmente se esta programando Q25,000.00; diagramación e impresión de documentos Q30,000 (10,000 por año) Costos: Q130,000.00	
	Elaboración de Plan de priorización de acciones en el marco del plan gubernamental.	Personal de SEPREM.		X			X			X			X				
	Talleres de fortalecimiento al Consejo Consultivo.	Alimentación y local.		X			X			X			X				
	Informes de resultados de procesos.	Materiales y equipo.		X			X			X			X				
	Informes finales de evaluación del proceso.	Informes; diagramación y edición.		X			X			X			X				

Coordinación interna:

- Actividades Principales coordinadas por la Dirección de Fortalecimiento Institucional y el Despacho Superior
- Actividades Principales coordinadas por la Dirección de Planificación y el Despacho Superior
- Actividades coordinadas con la Dirección de Comunicación

SEPREM: PROGRAMA MULTIANUAL 2009-2012																
ESTRATEGIA	META	Recursos: Necesarios para realizar las actividades	Año / Cuatrimestre												Fuentes de información y Costos	
			2009			2010			2011			2012				
			1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3		
Objetivo Estratégico 2: Promover la armonización de la legislación nacional con los instrumentos internacionales en materia de Derechos Humanos de las Mujeres																
<p>▫ Cabildeo y negociación con instituciones, organizaciones de mujeres en el Congreso de la República, permanente y sistematizado de las acciones del periodo relacionadas con los Derechos de las Mujeres.</p> <p>▫ Coordinación interinstitucional con instancias gubernamentales para brindar seguimiento a las propuestas de reformas legales y nuevas leyes.</p> <p>▫ Programa de eventos de discusión con entidades públicas y de sociedad civil para la implementación de una agenda legislativa.</p>	<p>▫ Seguimiento con la Comisión de la Mujer, del Congreso y otras Comisiones.</p> <p>▫ Sistematización de las principales acciones del periodo que afectan los Derechos de las Mujeres.</p> <p>▫ Monitoreo e investigación para la viabilidad de las leyes.</p> <p>▫ Reuniones de coordinación con instituciones de gobierno.</p> <p>▫ Diseño de una agenda de seguimiento.</p> <p>▫ Seguimiento a los acuerdos interinstitucionales.</p> <p>▫ Reuniones de valoración de las acciones de coordinación.</p> <p>▫ Identificación de entidades públicas y organizaciones de sociedad civil anuentes a realizar coordinación y alianzas.</p> <p>▫ Diseño y programación de talleres de discusión sobre la agenda legislativa.</p> <p>▫ Seguimiento a los acuerdos emitidos.</p> <p>▫ Evaluaciones de los avances logrados por medio de la coordinación y alianzas.</p>	<p>1 Asesora jurídica, 2 procuradoras, 1 asistente jurídica.</p> <p>3 Equipos de cómputo y sus propios accesorios para procuradoras y asistente jurídica, 3 escritorios, sillas, 2 archivos.</p> <p>Diagramación de informe de sistematización (Q15,000.00)</p> <p>Mobilización para las reuniones Q3000 por 4 años Q12,000.00. Alimentación 12 desayunos con instancias clave del congreso Q6000 por 12 igual Q72,000.00</p> <p>1 Asesora jurídica, 2 procuradoras, 1 asistente jurídica</p> <p>Mobilización y alimentación para las reuniones de trabajo 24 a Q2000 igual Q48,000 por 4 igual Q192,000.</p> <p>Mobilización y alimentación para las reuniones de trabajo 9 por Q2000 igual Q18,000 por 4 igual Q72,000.</p> <p>Alimentación y movilización para reuniones 6 a Q3500 c/u igual Q21,000.</p> <p>1 Facilitadora Q5000 para los eventos; 1 secretaria para la asesora Q3500</p> <p>Locales y alimentación para 24 de reuniones, organización: locales Q2200 por 24 meses igual Q52,800;</p> <p>Alimentación 24 reuniones Q3,000 c/u igual Q72,000.000 ; gasto imprevisito Q20,000.</p> <p>Materiales para las participantes Q80,000.00 dividido entre 24 reuniones.</p> <p>12 Reuniones de trabajo (desayunos para coordinación de alianzas para la presentación propuestas de iniciativas de ley) Q3000 por 12 Q36,000.00</p>	X	X		X			X			X				
		<p>1. Listas de asistencia a las reuniones desagregadas por sexo.</p> <p>2. Informes de seguimiento e investigación.</p> <p>3. Informes de sistematización.</p> <p>4. Documento de Diagramación y edición informe</p> <p>Costos: Q146,000.00</p> <p>1. Memorias de las reuniones.</p> <p>2. Agenda de seguimiento interinstitucional.</p> <p>3. Informes de seguimiento</p> <p>4. Documento de evaluación de las acciones de coordinación interinstitucional.</p> <p>Costos: Q398,000.00</p> <p>1. Memorias de las reuniones.</p> <p>2. Agenda de seguimiento interinstitucional.</p> <p>3. Informes de seguimiento e evaluación de las acciones de coordinación interinstitucional.</p> <p>Costos: Q398,000.00</p> <p>1. Memorias de las reuniones.</p> <p>2. Agenda de seguimiento interinstitucional.</p> <p>3. Informes de seguimiento e evaluación de las acciones de coordinación interinstitucional.</p> <p>Comunicación Q110,000</p>														

SEPREM: PROGRAMA MULTIANUAL 2009-2012

	ESTRATEGIA	META	Recursos: Necesarios para realizar las actividades	Año / Cuatrimestre												Fuentes de información y Costos		
				2009			2010			2011			2012					
				1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3			
		Diagramación e impresión materiales.	Personal SEPREM Comunicación; materiales y equipo (Q.30,000).						X									Costos: Q406,000.00
	Campana de posicionamiento de la SEPREM y Derechos Humanos de las Mujeres a nivel nacional y territorial	Diseño de la campaña.	Consultoría (creatividad)		X									X				
		Bases de cotización.	Personal de SEPREM (comunicación)	X						X				X				
		Diseño de materiales.	Consultoría contratada, personal de SEPREM (Comunicación), equipo tecnológico y coordinadoras regionales															
R. 2.2	Se ha posicionado a la SEPREM y los Derechos Humanos de las Mujeres a nivel nacional y territorial	Estrategia de difusión, coordinación con organizaciones de mujeres.	Consultoría, personal de SEPREM (comunicación y asesora de Derechos Humanos de las Mujeres, promoción), alimentación y equipo.	X														Documento de diseño y plan de campaña, productos de campaña, memorias escritas y visuales de difusión, informe de efectos de campaña, informe de resultados.
		Seguimiento de productos de campaña.	Personal de SEPREM (comunicación), consultoría contratada, equipos regionales de SEPREM	X														
		Evaluación intermedia y final.	Personal de SEPREM (comunicación), alimentación, materiales impresos y equipo audiovisual.	X	X				X	X				X	X			
																		Q9,000,000
	Realización de diagnóstico jurídico para identificar la existencia de normas discriminatorias hacia las mujeres en la legislación nacional.	Diseño de Estrategia.	1 Asesora Jurídica; 2 procuradoras, 1 asistente de logística y organización	X	X													1. Documento de Estrategia.
		Calendario de implementación.	Recursos para movilización 1 piloto Q4000 por 24 actividades Q36,000.00, hotel 200 por personas Igual Q600 por 24 visitas Q14,400.00; alimentación Q160 por 4 personas Q640 por 24 visitas Q15,360.00	X														2. Memorias de reuniones.
				X														3. Listas de asistencia desagregadas por sexo; informes de seguimiento;
		Seguimiento a la estrategia.	Materiales de apoyo: Q4,000.00 por 4 diagnóstico Q16,000.00	X														4. Informes parciales; documento final.
		Evaluación y sistematización de los resultados del proceso.	4 Reuniones por año Q5000 igual Q20,000.	X	X													
		Diagramación, impresión y socialización del diagnóstico.	Personal SEPREM Comunicación; materiales y equipo (Q.20,000).	X														Costos: Q 201,440.00
				X														
	Construcción y difusión de herramientas basadas en el marco nacional e internacional de derechos para facilitar la implementación de leyes (por ej. Ley Femicidio)	Contratación de 3 consultoras para el diseño de las herramientas para facilitar la implementación de 3 leyes a favor de los Derechos de las Mujeres.	3 Consultoras, 1 asesora jurídica, 1 asistente y 2 procuradoras. 1 cañonera Q7000, 1 laptop Q8000, una pantalla Q3000, 1 apuntador Q300.															1. Documento de herramientas.
		Diseño y calendarización de las herramientas para facilitar la implementación de 3 leyes a favor de los Derechos de las Mujeres.	Movilización, alimentación y hospedaje para 32 reuniones a Q4000 c/u igual Q12,800.00, diseño de herramientas 4 a Q20,000 igual Q80,000.															2. Memoria escrita y visual de los eventos de difusión.
																		3. Listas de asistencia desagregadas por sexo; documento final.
R. 2.3:	AI 2012, SEPREM ha coordinado y asesorado propuestas e iniciativas de reforma a códigos y leyes existentes para promover la no discriminación de las mujeres y el ejercicio pleno de sus derechos, tanto a instituciones del Ejecutivo como de sociedad civil.																	

SEPREM: PROGRAMA MULTIANUAL 2009-2012

ESTRATEGIA	META	Recursos: Necesarios para realizar las actividades	Año / Cuatrimestre												Fuentes de información y Costos
			2009			2010			2011			2012			
			1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
		Seguimiento a las consultorías.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
		Edición y difusión de las herramientas por medio de talleres a nivel central y territorial.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
		Diagramación e impresión de marco internacional DDHH de las Mujeres.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Costos: D.S. Q543,300.00; estimado comunicación Q90,000 Total Q633,300.00
		Diseño de propuesta.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1. Documentos de seguimiento a las asesorías
		Calendarización de actividades.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	2. Documentos de propuestas.
		Coordinación interinstitucional (reuniones).	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	3. Memorias de reuniones de discusión de las propuestas.
		Diagramación e impresión documento.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	4. Informes parciales; documento final.
		Elaboración, discusión y socialización de los resultados con organismos gubernamentales y sociedad civil.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Costos: Q284,000.00; estimado comunicación Q45,000.00 Costo total: Q329,000.00
		Diseño de programa de socialización de los instrumentos internacionales en materia de Derechos Humanos de las Mujeres para las organizaciones de mujeres de la sociedad civil a nivel municipal, departamental, regional sobre los Derechos Humanos de las Mujeres. (calendarización).	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	1. Memoria escrita y visual del proceso de formación.
		Validación del programa, reproducción e implementación de talleres.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	2. Documento de sistematización / evaluación de efectos de las capacitaciones.
		Evaluación interna del proceso de formación.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	3. Informes parciales; documento final
		Diagramación de los módulos y reproducción de materiales.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Costos: Comunicación impresos Q100,000 Q604,000.00
		Cumplimiento a compromisos internacionales asumidos en el COMMCA.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
		Participación en los espacios del COMMCA, CEPAL, CIM y CEDAW para el fortalecimiento de las capacidades técnicas y el establecimiento de acuerdos a	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	

R. 2.4:
Al 2012 se han coordinado al menos tres propuestas de políticas públicas y mecanismos efectivos para la implementación de la legislación nacional existente que garanticen la no discriminación y los Derechos específicos de las Mujeres en su diversidad, en el marco de los instrumentos internacionales en la materia ratificados por Guatemala.

SEPREM: PROGRAMA MULTIANUAL 2009-2012

	ESTRATEGIA	META	Recursos: Necesarios para realizar las actividades	Año / Cuatrimestre												Fuentes de información y Costos			
				2009			2010			2011			2012						
				1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3				
<p>Resultado 2.5: SEPREM posicionada en los diferentes espacios a través del seguimiento a los compromisos internacionales asumidos por el Estado de Guatemala en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres</p>	<p>favor de los Derechos Humanos de las Mujeres.</p>	<p>Participación en foros, talleres, conferencias de la CEPAL.</p>	<p>Personal SEPREM, viáticos y boletos internacionales, impresión de documentos.</p>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		Costo: Q100,000 anual Total: Q400,000		
	<p>Seguimiento a los compromisos adquiridos en las reuniones en el marco de la mesa directiva de la CEPAL, CIM y CEDAW.</p>	<p>Personal SEPREM, viáticos y boletos internacionales, impresión de documentos.</p>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		Costo: Q10,000 anual Total Q40,000	
	<p>Coordinación con otros mecanismos de la mujer en el ámbito regional (SEPREM-GUATEMALA, CHILE-SERNAM, MÉXICO-INMUJERES)</p>	<p>Revisión de acuerdos y convenios en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores.</p>	<p>Personal SEPREM.</p>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		Costo: Q150,000 anuales total Q600,000	
		<p>Elaboración de planes de trabajo bilaterales entre México INMUJERES-Guatemala-SEPREM. SERNAM-CHILE Y Guatemala-SEPREM.</p>	<p>Personal SEPREM, viáticos y boletos internacionales.</p>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		Costo: Q150,000 anuales total Q600,000	
		<p>Intercambio de experiencias entre SEPREM INMUJERES, SERNAM y SEPREM-INMUJERES.</p>	<p>Viáticos y boletos internacionales, logística, alimentación, transporte, materiales promocionales, impresión de documentos.</p>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		Costo: Q150,000 anuales total Q600,000 comunicación	
		<p>Elaboración de informes y seguimiento a los compromisos adquiridos.</p>	<p>Impresión de informes.</p>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		Costo: Q10,000 anual Total Q40,000
		<p>Participación en reuniones para el seguimiento de los planes de trabajo con las instancias de cooperación.</p>	<p>Impresión de documentos, alimentación, logístico.</p>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		Costo: Q5,000 anuales total Q20,000
		<p>Formulación y negociación de planes y proyectos.</p>	<p>Impresión de documentos.</p>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		Costo Q3,000 anuales total Q12,000
		<p>Elaborar informes trimestrales y anuales a instancias gubernamentales y no gubernamentales sobre los avances físicos y financieros de los proyectos y otros.</p>	<p>Impresión de documentos.</p>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		Costo Q5,000 anuales total Q20,000
		<p>Reuniones con foro de cooperantes para la socialización de los avances de los proyectos (4 informes)</p>	<p>Logística, alimentación, material de apoyo.</p>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		Costo Q20,000 anuales total Q80,000
	<p>Elaboración de informes institucionales en materia de Derechos Humanos de las Mujeres.</p>	<p>Diseño, diagramación e impresión de informes.</p>	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		Coordinación Planificación Fortalecimiento Promoción Comunicación	

SEPREM: PROGRAMA MULTIANUAL 2009-2012

ESTRATEGIA	META	Recursos: Necesarios para realizar las actividades	Año / Cuatrimestre												Fuentes de información y Costos									
			2009			2010			2011			2012												
			1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3										
			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Costo Q3,000 anuales total Q12,000 Total Q184,000

Coordinación interna

- Actividades coordinadas por Despacho Superior, Asesora DDHH de las Mujeres
- Actividades coordinadas con la Dirección de Comunicación
- Actividades coordinadas con la Dirección de Promoción en los territorios
- Actividades coordinadas con la Dirección de Cooperación Internacional
- Actividades coordinadas con la Dirección de Fortalecimiento
- Actividades coordinadas con la Dirección de Planificación

SEPREM: PROGRAMA MULTIANUAL 2009 - 2012

ESTRATEGIA	META	Recursos: necesarios para realizar las actividades	Año / Cuatrimestre												Y Costos				
			2009			2010			2011			2012							
			1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3					
<p>Objetivo Estratégico 3: Impulsar a nivel territorial la implementación de políticas públicas para garantizar el ejercicio de los Derechos de las Mujeres y su desarrollo integral, promoviendo su plena participación y representación en la toma de decisiones, mediante la asesoría técnica, acompañamiento y coordinación.</p> <p>R. 3.1 Identificación y priorización con base a la PNPDIM y las demandas de las mujeres en los territorios, de al menos cuatro programas gubernamentales que al 2012, incorporen avances para el desarrollo integral y participación equitativa de las mujeres en el acceso a recursos y beneficios a nivel local.</p>	Elaboración de diagnósticos de programas sectoriales y gubernamentales con su estrategia de seguimiento, por año. Esta acción se vincula con las acciones del Plan de Gobierno.	Contratación de consultoría para el diseño metodológico y estructura de los diagnósticos.	1 Consultora a contratar	x															<p>Fuentes de Información:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Documento de diagnóstico 2. Guías metodológicas; 3. Memorias capacitaciones; 4. Listas de asistencia desagregadas por sexo; informes de seguimiento. 5. Informes parciales; documento final. 6. Documento de estrategia.
		Realización de diagnósticos con base a calendarización.	Gastos logísticos diagnóstico, viáticos y transporte equipo ejecutor		x														Para los diagnósticos, se tiene previsto contratar a una consultora que elabore la propuesta de estructura de diagnóstico. Será el personal de fortalecimiento el que realizará en adelante los diagnósticos.
		Elaboración, discusión y socialización de los resultados del diagnóstico.	Eventos de difusión de los diagnósticos.		x														Costo diagnósticos: Q50,000.00 anuales, total Q200,000.00 (previsto por Dirección de Fortalecimiento Institucional; documentos impresos Comunicación Q60,000.00 Costo Q844,080.00
		Diseño e implementación de estrategia de seguimiento con base a resultados del diagnóstico en los territorios priorizados de acuerdo a las temáticas y negociaciones de alto nivel.	Socialización de resultados y estrategia de seguimiento diseñada; locales para eventos; alimentación; transporte y viáticos.		x														1. Documento con mecanismos de interlocución diseñados; 2. Guías metodológicas
		Coordinación de las Direcciones de Fortalecimiento Institucional, y Dirección de Promoción y activa participación de Coordinadoras Regionales.	Reuniones de coordinación; viajes al interior; transporte y viáticos; local para eventos; materiales y equipo.		x														3. Memorias reuniones y talleres
		Diseño de los mecanismos de interlocución y consenso con organizaciones de mujeres.	Personal Dir. Promoción SEPREM; una consultora de apoyo.		x														4. Reuniones inter. institucionales; Listas de asistencia desagregadas por sexo; informes de seguimiento
		Mapeo de organizaciones de mujeres a nivel regional y local, y encuentro para socializar resultados.	Investigadora regional a contratar; gastos de consultoría, y evento socialización resultados.		x														5. Documento mapeo; 6. Informes parciales; documento evaluación y lecciones aprendidas. Costos Q.5,028,500.00 y Q20,000 Comunicación Total:Q5,048,500
		Talleres para Diseño y aplicación de la estrategia de seguimiento del plan gubernamental 2008-2012 para la implementación de la PNPDIM y programas sectoriales priorizados, con participación de organizaciones de mujeres.	Personal Dir. Promoción; y Coordinadoras Regionales; Locales para eventos para No. de participantes; alimentación; transporte; materiales y equipo.		x														
		Implementación y seguimiento de la estrategia mediante consensos con organizaciones de mujeres	Personal Dir. Promoción, Equipos Regionales; Viáticos del equipo ejecutor; materiales y equipo; transporte y viáticos.		x														
		Foros públicos regionales fechas conmemorativas de las mujeres.	Personal Dir. Promoción.		x														

SEPREMI: PROGRAMA MULTIANUAL 2009 - 2012																		
ESTRATEGIA	META	Recursos: necesarios para realizar las actividades	Año / Cuatrimestre															
			2009			2010			2011			2012						
			1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3				
		Fuentes de información y Costos																
Instalación y fortalecimiento de las oficinas regionales de SEPREMI y consolidación de los equipos de trabajo territorial para asesoría y acompañamiento al Plan gubernamental y programas sectoriales priorizados en los territorios.	Evaluación de avances y lecciones aprendidas y difusión de resultados.	Hospedaje, alimentación y movilización participantes.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		Coordinación con Dir. Administrativa y Financiera la instalación y equipamiento de oficinas y contratación personal; Coordinación con Dir. Planificación de mecanismos y procedimientos de seguimiento y evaluación territorial; contratos; documentos de mecanismos y procedimientos oficinas regionales; informes y evaluaciones trabajo territorial.
	13 Coordinaciones regionales instaladas y en funcionamiento.	5 Oficinas equipadas; teléfonos; 1 vehículo de campo.	x	x														
Contratación de tres expertas de acuerdo a temáticas priorizadas del plan gubernamental para asesoría y acompañamiento de la estrategia en lo territorial; contratación de 2 nuevas coordinadoras regionales.	Contratación de tres expertas de acuerdo a temáticas priorizadas del plan gubernamental para asesoría y acompañamiento de la estrategia en lo territorial; contratación de 2 nuevas coordinadoras regionales.	5 Nuevos puestos (3 expertas con base a prioridades temáticas para asesorías técnicas territoriales, y soporte de C. Regionales; 2 nuevas Cregionales contratadas.	x	x														Costos Q4,485,144.95
	Mecanismos de coordinación interna, planificación, monitoreo, evaluación y sistema de acompañamiento regional y local establecidos; sistema de funcionamiento de las coordinaciones regionales.	Personal Dirección Promoción Fortalecimiento para sistema de PME; con Dirección Financiera y Administrativa para gestión de recursos financieros y administrativos.	x	x	x													
Evaluaciones de trabajo territorial e informes integrados al informe institucional de SEPREMI.	Evaluaciones de trabajo territorial e informes integrados al informe institucional de SEPREMI.	Dirección de Promoción y Coordinadoras Regionales. Dirección de Fortalecimiento.	x	x														1. Documento Plan Gubernamental priorizado en los territorios. 2. Plan de Coordinación y Asesoría al SCDUR con base al plan gubernamental priorizado; Guías y herramientas metodológicas. 3. Memorias capacitaciones y talleres 4. Listas de asistencia desagregadas por sexo; informes de seguimiento 5. Documentos de proyectos que se vinculan al PEO y al plan gubernamental priorizado desde el SCDUR asesorados por SEPREMI 6. Informes parciales; documento final.
	Diseño de Plan de Coordinación y Asesoría al SCDUR y otros mecanismos institucionales con base al plan gubernamental 2008-2012 para la implementación de la PNPDIM y los resultados de diagnósticos de programas sectoriales.	Personal Dir. Promoción, 1 consultora a contratar para diseño de plan de asesoría y coordinación.	x	x														
Asesoría a Comisiones del SCDUR y UTD para la formulación y aprobación de programas y proyectos que ingresan al sistema de inversión pública en el SCDUR; durante los 4 años.	Socialización y validación del plan y sus avances con organizaciones de mujeres en los territorios para identificar prioridades.	Número de talleres nacionales y regionales en los 4 años; reuniones de trabajo; intercambios; otros eventos.	x	x														Costos Q4,485,144.95
	Asesorías técnicas y de coordinación interinstitucional al SCDUR, comisiones y UTD.	Personal Dir. Promoción y equipos oficinas regionales; viajes de campo, viáticos, transporte, locales para número de eventos; materiales de capacitación.	x	x														
Coordinación interinstitucional para fortalecimiento de capacidades a las representantes en el SCDUR para formulación de proyectos en beneficio de las mujeres que ingresan al SNIP.	Coordinación interinstitucional para fortalecimiento de capacidades a las representantes en el SCDUR para formulación de proyectos en beneficio de las mujeres que ingresan al SNIP.	Personal Dir. Promoción y equipos oficinas regionales; viajes de campo, viáticos, transporte, locales para número de eventos; materiales de capacitación.	x	x														Costos: Q4,000,000 por año y Q20,000 Comunicación Total: Q16,020,000
	Evaluación y lecciones aprendidas del proceso y difusión de resultados.	Evaluación de impacto en 2012; evaluaciones intermedias a cargo Dir. Promoción.	x	x														

R. 3.2
Los programas y proyectos aprobados en el marco del SCDUR incorporan acciones para el desarrollo integral de las mujeres, y se

SEPREM: PROGRAMA MULTIANUAL 2009 - 2012

	ESTRATEGIA	META	Recursos: necesarios para realizar las actividades	Año / Cuatrimestre												Fuentes de información y Costos			
				2009			2010			2011			2012						
				1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3				
fortalece su participación y representación en las distintas comisiones	Asesoría técnica para diseño y puesta en marcha de una base de datos en el CONADUR para registro de iniciativas, proyectos e inversión pública aprobados o en proceso de aprobación a nivel del SCDUR que incorporan Derechos de las Mujeres	Diseño y validación de un sistema de información, que permita verificar el avance las acciones y asesoría de la SEPREM.	Dirección Promoción con apoyo de consultora externa.	x	x													1. Diseño base de datos proyectos e inversión pública en el SCDUR 2. Doc. sistematización de información anual; 3. Memorias capacitaciones. 4. Listas de asistencia desagregadas por sexo; informes de seguimiento 5. Informes parciales; documento final. Costos: Q3,000,000 y Q15,000 comunicación Total: Q3,015,000	
		Implementación del sistema de información, registro y sistematización.	Dirección Promoción, Equipos Regionales y apoyo de una consultora externa (sistematización de informes).																
		Asesoría y acompañamiento técnico a representantes de organizaciones de mujeres, para que puedan tener acceso a la información.	Personal Dirección Promoción y equipos oficinas regionales; locales para eventos, alimentación, facilitación y gastos materiales y equipo; materiales capacitación.																
		Socialización de resultados del proceso; lecciones aprendidas y difusión.	Personal Dirección Promoción, Equipos Regionales, y apoyo de Dirección Planificación y Comunicación.																
	Acompañamiento para fortalecer la representación de organizaciones de mujeres en el SCDUR	Acompañar procesos de elección a representantes de organizaciones de mujeres ante el CODEDE.	Personal Dir. Promoción y Coordinadoras Regionales.																
		Análisis de leyes para identificar los contenidos que amparan la participación de las mujeres dentro de los CODEDES.	Personal Dir. Promoción y apoyo Asesora Jurídica DD Humanos de las Mujeres.																
	Acompañamiento al proceso de institucionalización de las Oficinas Municipales de la Mujer con presupuesto público asignado.	Reproducción y socialización de las funciones del SNCDUR.	Gastos de edición y publicación; evento socialización.																
		Reunión de coordinación interinstitucional para el acompañamiento de las OMM.	Promoción SEPREM.																
		Priorización de acciones y plan de trabajo de la comisión.	Promoción SEPREM.																
		Elaboración de investigaciones y/o consultorías puntuales.	Promoción SEPREM, dos consultorías en los 4 años.																
Posicionamiento de las OMM y otros mecanismos para el ejercicio de los Derechos de las Mujeres en el ámbito local, con base a la PNPJIM y el PEO	Seguimiento y coordinación con la Comisión de Asuntos Municipales y Comisión de la Mujer del Congreso.	Promoción y Despacho Superior - Agenda Legislativa.																	
	Coordinación con organizaciones de mujeres y gobiernos locales.	Locales para eventos; reuniones, alimentación, materiales y equipo.																	
	Evaluación e informe final.	Impresión de informe.																	
	Diseño de Campaña de comunicación para el posicionamiento de las OMMs.	Personal SEPREM; Dir. Promoción y Dir. Comunicación; contratación consultoría creativa																	
R.3.3:																	Costos Q 3,000,000		

SEPREM: PROGRAMA MULTIANUAL 2009 - 2012																					
ESTRATEGIA	META	Recursos: necesarios para realizar las actividades	Año / Cuatrimestre												Fuentes de información y Costos						
			2009			2010			2011			2012									
			1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3							
Se ha promovido la institucionalización de las Oficinas Municipales de la Mujer, con presupuesto público asignado, mediante el acompañamiento y coordinación, a nivel nacional y territorial, para fortalecer la implementación de políticas públicas que incorporen los Derechos de las Mujeres y su desarrollo integral.	Implementación de la Campaña y seguimiento a productos y efectos.	Material promocional y publicitario.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x						
	Evaluación de los resultados.	Informes.	x																		
	Elaboración de criterios para priorización de OMM.	Personal SEPREM.	x																		
	Plan diseñado en conjunto con organizaciones de mujeres a nivel territorial para el fortalecimiento de OMMs.	Personal Dir. Promoción y Equipos Regionales.																			
	Asesoría técnica y de coordinación inter institucional para fortalecer las OMM y para formulación de políticas locales.	Personal Dir. Promoción y Equipos Regionales; reproducción y socialización manual OMM.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x				
	Coordinación para el desarrollo de herramientas e instrumentos técnicos y de gestión política; y estudio de casos exitosos.	Equipos Regionales SEPREM y asesoras temáticas regionales.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x					
	Encuentro Nacional de Redes y Coordinaciones de organizaciones de mujeres para el intercambio de experiencias.	Personal Promoción; consultora de apoyo en la facilitación; local para evento, alimentación, transporte y materiales.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x					
	Encuentro Centroamericano de gobernabilidad y poder local para intercambio de experiencias.	Personal SEPREM; facilitadora regional; gastos encuentro para 50 participantes.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x					
	Edición y publicación de boletín informativo sobre experiencias y acciones relevantes.	Coordinación inter institucional y gastos publicación boletín.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x					
	Evaluación y difusión de los resultados.	Informes.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x					
R 3.4: Fortalecidas las capacidades de gestión y formación política de las mujeres a nivel territorial, mediante una efectiva coordinación interinstitucional	Diseño de programa de formación a nivel regional para lideresas.	Promoción, asesoras temáticas y coord. regionales.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x						
	Coordinación con organizaciones de mujeres para validar el plan y calendarizar actividades.	Reuniones de coordinación, viajes, víaticos, transporte.	x																		
	Reuniones de coordinación interinstitucional; y establecimiento de convenios para implementar el plan de fortalecimiento de capacidades con asesoría de SEPREM.	Gastos plan de formación; materiales, guías metodológicas.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x					
	Seguimiento a los procesos de formación a nivel regional. Evaluación interna y externa del proceso de formación.	Hospedaje, alimentación y movilización de participantes. Informes.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x					
Costos: Q7,715,340																					
Costos Q1,837,760 y Q130,000 de Comunicación Total: Q1,967,760																					
1. Documento Plan de Acompañamiento OMM; 2. Informe OMM fortalecidas; Memorias encuentros; 3. Publicaciones difundidas; Informe evaluación del proceso.																					
1. Doc. Programa formación; convenios interinstitucionales; Memoria escrita y visual del despliegue de campaña.																					
2. Documento de sistematización / evaluación de efectos de campaña.																					
3. Informes parciales; documento final.																					

SEPREM: PROGRAMA MULTIANUAL 2009 - 2012														
ESTRATEGIA	META	Recursos: necesarios para realizar las actividades	Año / Cuatrimestre									Fuentes de información y Costos		
			2009			2010			2011				2012	
			1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3

Coordinación interna:

- Actividades Principales a cargo de la Dirección de Promoción y el Despacho Superior
- Actividades Principales coordinadas con la Dirección de Fortalecimiento Institucional
- Actividades coordinadas con el Despacho Superior y la Asesora en Derechos Humanos de las Mujeres
- Actividades coordinadas con la Dirección de Planificación
- Actividades coordinadas con la Dirección de Comunicación
- Actividades coordinadas con la Dirección Administrativa y Dirección Financiera

SEPREM: PROGRAMA MULTIANUAL 2009 - 2012

ESTRATEGIA	META	Recursos: necesarios para realizar las actividades	Año / Cuatrimestre												Fuentes de información y Costos	
			2009			2010			2011			2012				
			1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3		
Objetivo Estratégico 4: Implementar un sistema gerencial que promueva los Derechos de las Mujeres con pertinencia cultural, que garantice la eficiencia y eficacia técnica, política, administrativa y financiera de SEPREM	Elaboración, discusión y aprobación de propuesta de reforma al reglamento y definición de funciones y puestos de SEPREM.	Reforma de base legal (aprobado y publicado). Actualización de reglamento interno. Discusión y socialización de reglamento interno. Propuesta reorganizacional de Direcciones y nuevas unidades. Propuesta definida de puestos y reestructuración salarial.	Recurso humano: 1 consultora. Gastos logísticos para taller socialización. Materiales y Equipo. Personal SEPREM.	x	x											Fuentes de Información: 1. Documento de reforma de base legal 2. Reglamento actualizado; 3. Memorias capacitaciones; 4. Listas de asistencia desagregadas por sexo; informes de seguimiento Costos: Q.70,000.00 para el 2009 Costos: Q.30,000.00. Total Q. 100,000.00
	Creación de la unidad o departamento de asuntos jurídicos.	Diagramación e impresión base legal. Propuesta de perfil y funciones. Contratación de personal. Equipo	Recurso humano: 1 profesional, 1 procuradora profesional. Gastos logísticos: transporte. Materiales y Equipo: 2 escritorios, 2 sillas, 2 equipos de cómputo completos.	x												Fuentes de Información: 1. Documentos de perfiles y funciones 2. Memorias capacitaciones; 3. Organigrama. Costos: Q270,000.00 para 2009
	Reestructuración de la Dirección Financiera.	Propuesta de perfil, funciones y contratación de personal.	Recurso humano: 1 profesional, 2 profesionales activos; Contabilidad (4 nuevos puestos: 2 profesionales II, 1 profesional III, 1 profesional IV); Tesorería: 2 nuevos. Puestos: 1 profesional colegiado y 1 profesional IV. Materiales y Equipo: escritorios, sillas, equipos de cómputo completos.	x	x											Fuentes de Información: 1. Documentos de perfiles y funciones 2. Memorias capacitaciones; 3. Organigrama. Costos: Q1,747,864.00
	Creación de la unidad o área de apoyo informático a todas las Direcciones de SEPREM.	Diagnóstico y priorización de necesidades global y por Direcciones.	Recurso humano.	x												

SEPREM: PROGRAMA MULTIANUAL 2009 - 2012

	ESTRATEGIA	META	Recursos: necesarios para realizar las actividades	Año / Cuatrimestre												Fuentes de información y Costos			
				2009			2010			2011			2012						
				1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3				
		Estrategia de comunicación y coordinación interna. Diseño red informática interna. Evaluación de los productos. Actualización del organigrama.	Gastos logísticos. Materiales y Equipo. Informe. Personal SEPREM.	x	x														Fuentes de Información: 1. Documento de diagnóstico 2. Documento red informática 3. Memorias capacitaciones. 4. Informes de seguimiento. 5. Informes parciales documento final. Costos: Q300,000.00 (Q100,000 para el 2009 y Q200,000 para el 2010). Costos Estrategia de Comunicación: Q30,000. Total Q330,000.00
R.4.2: Sistema de Gerencia consolidado con políticas, sistemas, mecanismos y procedimientos internos diseñados y aplicados acorde a la reforma organizacional	Diseño e implementación de política de recursos humanos.	Elaboración de Política de Recursos Humanos Contratación de personal Reajuste de funciones y perfiles	Personal SEPREM. Recursos humanos. Materiales y Equipo.	x															Fuentes de Información: 1. Nuevos perfiles documentados 2. Manual de puestos 3. Memorias capacitaciones Costos: Q30,000.00 para el 2009
	Diseño e implementación de sistema de monitoreo y evaluación de la planificación institucional (plan estratégico y planes operativos anuales), validado y en funcionamiento.	Taller sobre análisis, y construcción de indicadores, para realizar un efectivo monitoreo	Gastos logísticos. Personal SEPREM.																Se realizará un taller, con la participación del personal Directivo y técnico de SEPREM Q8,000
		Contratación de asesoría externa	Recursos humanos.	x															Q30,000 por dos meses
		Diseño de instrumentos de programación y costos	Materiales y Equipo	x															Q5,000
		Validación de herramientas de monitoreo y evaluación.	Gastos logísticos	x															Q1,000
		Seguimiento al funcionamiento del sistema.	Personal SEPREM																Total Q. 190,000
		Elaboración de informes periódicos con base al sistema.	Informe																
	Diseño e implementación de programa de formación en alta gerencia dirigido a directoras y sub directoras;	Identificación de prioridades de capacidades. Gestión de programa de formación.	Recursos humanos Financiamiento interno y externo	x															Fuentes de Información: 1. Documento Diagnóstico Necesidades capac. 2. Programa de formación

SEPREM: PROGRAMA MULTIANUAL 2009 - 2012

ESTRATEGIA	META	Recursos: necesarios para realizar las actividades	Año / Cuatrimestre												Fuentes de información y Costos					
			2009			2010			2011			2012								
			1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3						
R.4.3: Aumentadas las capacidades administrativas, financieras, técnicas y políticas del personal y la institución, para la implementación de la PNPDIM y el PEO	Convenios de cooperación y contratos.																	3. Memorias capacitaciones; 4. Listas de asistencia desagregadas por sexo; informes de seguimiento 5. Informes parciales; documento final. Costos: Q100,000 para el 2009		
	Calendarización de actividades de formación.	Gastos logísticos																		
	Informes de aplicación práctica.	Tiempo																		
	Evaluación de los efectos del programa.	Gastos de viaje, viáticos																		
	Identificación de prioridades de capacitaciones.	Recursos humanos																		
	Gestión de programa de formación.	Financiamiento interno y externo																		
	Convenios de cooperación y contratos.	Gastos logísticos																		
	Informes de aplicación práctica.	Tiempo																		
	Evaluación de los efectos del programa.	Gastos de viaje, viáticos																		
																			Costos: Q130,000.00 para el 2009	
R.4.4: Se ha mejorado la capacidad e innovación tecnológica para el fortalecimiento de la comunicación interna y externa y el acceso a servicios de información y documentación	Evaluación de las funciones y desempeño del CENDOC a nivel interna y externa.	Recursos humanos																	Fuentes de Información: 1. Página web en funcionamiento 2. Actualizaciones de la web 3. Memorias capacitaciones a personal 4. Listas de asistencia desagregadas por sexo; 5. Informes parciales; documento final.	
	Creación de un sistema de información interno.	Adquisición de materiales y equipo																		
	Automatización de los servicios y capacitación para su uso y pruebas de uso desde oficinas regionales SEPREM a través de la página web con el link correspondiente.	Implementación de centro de servicios																		
	Elaboración de informes.																		Costos: Q120,000.00	
	Puesta en marcha de la Red de Interconexión informática de las Direcciones y Coordinadoras Regionales	Recursos humanos																	Fuentes de Información: 1. Documento de diagnóstico 2. Documento sistema en red 3. Memorias capacitaciones al	
	Diseño de sistema en red.	Adquisición de materiales y equipo																		

SEPTEM: PROGRAMA MULTIANUAL 2009 - 2012

ESTRATEGIA	META	Recursos: necesarios para realizar las actividades	Año / Cuatrimestre												Fuentes de información y Costos			
			2009			2010			2011			2012						
			1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3				
de SEPTEM:	Implementación del sistema en Direcciones.	Asesoría técnica																personal
	Evaluación del uso de la red.		x	x	x													4. Listas de asistencia desagregadas por sexo
	Reajustes al funcionamiento de la red.																	5. Informes parciales; documento final.
	Estrategia de coordinación interinstitucional.																	Costos: Q100,000.00

Coordinación interna

- Actividades Principales coordinadas por Dirección Administrativa
- Actividades Principales coordinadas por Dirección de Comunicación
- Actividades coordinadas con Dirección de Promoción y Coordinadoras Regionales SEPTEM
- Actividades Principales coordinadas por la Dirección de Planificación

ANEXO III ANÁLISIS DE ACTORES

**SEPREM: APROXIMACIONES A UN ANÁLISIS DE ACTORES
PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO 2008-2012¹**

Actor Clave	Como pueden influir o contribuir al cumplimiento de nuestra misión y objetivos institucionales		Qué se necesita o requiere de este actor	Cómo se considera que ven a SEPREM
	Aspectos Fuertes	Aspectos Débiles		
NIVEL NACIONAL Gubernamentales				
Presidencia y Vicepresidencia de la República			Respaldo y compromiso político para reformar la base legal de SEPREM y fortalecer su institucionalidad. Respaldo para la formulación e implementación del plan de gobierno basado en el PEO 2008-2023, desde los ministerios y secretarías del Ejecutivo, con metas e indicadores de impacto al 2012.	
Gabinete General	SEPREM/Despacho Superior participa directamente	Se requiere seguimiento de alto nivel a los esfuerzos del Despacho en este espacio, desde las direcciones para la coordinación en la implementación del PEO y definir el mecanismo de interlocución y alianza con el movimiento de mujeres (nacional, regional y local), para mayor legitimidad y respaldo (demandas atendidas).	Espacio de coordinación para posicionamiento de la PNPDIM y el PEO al más alto nivel altamente político. Respaldo de organizaciones de mujeres para fortalecer rol de SEPREM y legitimidad de la PNPDIM es estratégico. Se requiere agenda conjunta.	
Gabinete Socioambiental	SEPREM participa directamente	Se requiere instrumento de seguimiento interno a los esfuerzos de SEPREM en este Gabinete.	Direcciones de Fortalecimiento y Promoción podrían tener más espacio para seguimiento a ministerios y secretarías que lo conforman, al más alto nivel para posicionamiento del PEO en el nivel institucional de programas y planes, más concreto.	
Gabinete Económico	SEPREM instalará la mesa de desarrollo económico, oportunidad para análisis y discusión de propuestas de política	SEPREM no tiene participación directa. Lo conforman: MINFIN, MINECO, BANGUAT.	Se requiere elaborar agenda de seguimiento a temáticas como la reforma fiscal, tributaria y el desarrollo	No se conoce.

¹ Construido con análisis elaborados por el Despacho Superior y las Direcciones de SEPREM, durante el proceso de formulación del Plan Estratégico 2008-2012, noviembre, 2008; y con información tomada del documento Ayuda Memoria de Reunión de SEPREM con Organizaciones del Movimiento de Mujeres, Antigua Guatemala, 11 y 12 de junio, 2008.

Actor Clave	Como pueden influir o contribuir al cumplimiento de nuestra misión y objetivos institucionales		Qué se necesita o requiere de este actor	Cómo se considera que ven a SEPREM
	Aspectos Fuertes	Aspectos Débiles		
Consejo de Cohesión Social	<p>Clave porque articula las inversiones sociales y de equidad desde los ministerios y secretarías.</p> <p>Primera dama tiene un enfoque no tradicional que puede favorecer enfoque de derechos.</p> <p>Se espera mayor impacto de los compromisos y las inversiones en beneficio de sectores altamente excluidos.</p>	<p>Los mecanismos de interlocución con el Ejecutivo y el Legislativo no están claros, principalmente la importancia de incorporar a las organizaciones de mujeres y sus propuestas en el diálogo macro de política macro económica, política fiscal, desarrollo económico desde lo rural, etc.).</p> <p>SEPREM no tiene participación. Falta hacer análisis del enfoque de Derechos de las Mujeres en lo rural.</p>	<p>económico desde los Derechos de las Mujeres y los compromisos internacionales.</p> <p>Interlocución con organizaciones de mujeres y academia desde la Mesa de Desarrollo Económico de las Mujeres.</p> <p>Una prioridad para las mujeres es el monitoreo de la correlación de fuerzas en torno a la modernización fiscal, en tanto de ello dependerá en gran medida las posibilidades de mayor inversión social y económica.</p> <p>En lo territorial, el tema económico tiene un peso alto, que debe incorporarse al debate político y de negociación de alto nivel, y de interlocución con organizaciones de mujeres.</p>	No se conoce
Programa Gobernando con la Gente	<p>Programa con apertura para posicionar a SEPREM dentro del gabinete general en los espacios territoriales.</p> <p>Demanda de organizaciones de mujeres en lo territorial.</p>	<p>La demanda puede sobreponerse a lo estratégico; estudios técnicos y más información sobre las oportunidades reales puede fortalecer el rol de SEPREM en este espacio.</p>		Reconocen el rol de SEPREM
CONASAN	<p>Asignación presupuestaria alta; clave por los niveles de exclusión en el país; enfocado en Visión de País (sector gobierno, empresarial, partidos políticos y sociedad civil).</p>	<p>SEPREM no tiene participación.</p>	<p>Incorporar prioridades del PEO enfocado en Derechos de las Mujeres.</p> <p>Interlocución con organizaciones de mujeres. Falta análisis de actores que lo conforman, analizar escenarios y mayor posicionamiento de SEPREM.</p>	No se conoce

Actor Clave	Como pueden influir o contribuir al cumplimiento de nuestra misión y objetivos institucionales		Qué se necesita o requiere de este actor	Cómo se considera que ven a SEPREM
	Aspectos Fuertes	Aspectos Débiles		
PRORURAL y Consejo de Desarrollo Rural	Prioridad gubernamental, enfocada en productividad y desarrollo rural. Asignación presupuestaria alta.	SEPREM no tiene participación directa; se desconocen prioridades para las mujeres.	Se requiere hacer análisis de ventajas y estrategia de trabajo para posicionamiento del PEO. Falta hacer análisis de actores/sectores que lo conforman y de correlación de fuerzas para posicionamiento de propuestas en torno a equidad de género.	No se conoce
Ministerio de Relaciones Exteriores	SEPREM coordina el Petit Comité para la formulación de legislación sobre Trata de Personas. Se incorpora a la agenda legislativa	Débil coordinación con organizaciones de mujeres; anteproyecto de ley contiene incoherencias con compromisos internacionales en materia de Derechos de las Mujeres	Fortalecer espacio de participación y posicionamiento de SEPREM	
Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia	SEPREM participa en Gabinete de comunicación social (todas y todos los comunicadores sociales del Ejecutivo), oportunidad para posicionamiento de la PNPDIM y el PEO con buenos resultados. Convenio para la institucionalización de la perspectiva de género —en proceso— Buen nivel de posicionamiento de SEPREM.			
SEGEPLAN	Apertura para desarrollar monitoreo de la PNPDIM y el PEO Convocan a procesos de planificación a nivel territorial en el marco del SCDUR y otros mecanismos. Buen nivel de relación y en proceso acuerdo de cooperación para fortalecer estadísticas con enfoque de género y la instalación de la Oficina Coordinadora de Estadísticas de Género.	Escaso relacionamiento.	Asistencia técnica en proceso de elaboración de programas y proyectos a favor de las mujeres en los territorios	Reconocen el rol de la SEPREM en lo local.
INE		Proceso financiado por la cooperación internacional. Se requiere fortalecer expertise institucional y del Consejo Consultivo de SEPREM Fortalecer el mecanismo de interlocución con organizaciones de mujeres y sociedad civil en este eje de trabajo.	Avances progresivos en los esfuerzos de producción de estadísticas con enfoque de género y desagregada por sexo.	Reconocen el rol y liderazgo de SEPREM

Actor Clave	Como pueden influir o contribuir al cumplimiento de nuestra misión y objetivos institucionales		Qué se necesita o requiere de este actor	Cómo se considera que ven a SEPREM
	Aspectos Fuertes	Aspectos Débiles		
CONGRESO DE LA REPUBLICA				
Congreso de la República	<p>SEPREM tiene en sus prioridades estratégicas el desarrollo de una agenda legislativa en torno a Derechos de las Mujeres, que fortalezca la interlocución y coordinación entre diversos actores, en especial con la agenda estratégica del movimiento de mujeres.</p> <p>Prioridades definidas de seguimiento con el movimiento de mujeres.</p>	<p>Tendencia a incorporar en la agenda un plan ambicioso; necesidad de enfocarse en aspectos medulares que den resultados factibles al 2012.</p> <p>Poca claridad sobre los mecanismos de interlocución, en especial con el movimiento de mujeres, y de éste con el Legislativo.</p> <p>La propuesta de la creación del Ministerio de la Familia puede afectar a SEPREM, falta análisis de tendencias en otros países y de correlación de fuerzas internas.</p>	<p>Priorizar en la agenda legislativa a consensuar con organizaciones de mujeres y otros actores, propuestas legislativas que incorporen el principio de equidad en las leyes actualmente en discusión en el Legislativo.</p> <p>Análisis de actores debe actualizarse cada año, posterior a como quedan integradas la Junta Directiva y las comisiones en el Congreso.</p> <p>Se deben afinar los mecanismos de interlocución y alianzas, pueden ser diferentes dependiendo de las propuestas.</p> <p>Agenda Legislativa debe tomar en cuenta a cooperación internacional por el rol que esta tiene en determinados procesos y mecanismos de propuestas legislativas.</p>	<p>Estratégico trabajo para permear opinión y posicionamiento de SEPREM en el Legislativo</p>
Comisión de la Mujer	<p>SEPREM puede posicionarse mejor en esta comisión con asesoría en torno al marco internacional de Derechos de las Mujeres para garantizar, con aliadas y aliados a nivel del congreso, el impulso a la agenda legislativa en consenso con organizaciones de mujeres y otros actores de sociedad civil.</p> <p>Interés alto de cooperación internacional para impulsar y apoyar financieramente políticas públicas de aplicación de las leyes y/o nuevas leyes.</p>	<p>No se tiene relación, no se ha hecho análisis de correlación de fuerzas, para posicionamiento de la agenda legislativa.</p> <p>Influencia alta de la comisión de ciudadanía plena, no necesariamente responde a enfoque de Derechos de las Mujeres.</p>	<p>Fortalecer estrategia desde la Agenda Legislativa en construcción; algunas diputadas tienen interés y conocimiento pero hace falta establecer estrategia y acuerdos de seguimiento conjunto en torno a la agenda (contenido y estrategia).</p>	
Comisión de Asuntos Municipales	<p>En esta comisión se encuentran las reformas al Código Municipal, que incluye la institucionalización de las OMM.</p>	<p>SEPREM participa en la Coordinadora Interinstitucional para el acompañamiento a las OMM, espacio débil en cuanto a los asuntos legislativos.</p>	<p>Se requiere fortalecer relación de la Coordinadora Inter Institucional para el Fortalecimiento de las OMM con esta Comisión y con la Comisión de la Mujer</p>	

Actor Clave	Como pueden influir o contribuir al cumplimiento de nuestra misión y objetivos institucionales		Qué se necesita o requiere de este actor	Cómo se considera que ven a SEPREM
	Aspectos Fuertes	Aspectos Débiles		
OTROS ACTORES NIVEL NACIONAL				
Actores Plan Visión de País –partidos políticos, sector empresarial CACIF, y sociedad civil	Iniciativa integrada por todos los partidos políticos representados en la Asamblea Legislativa. Acuerdos para crear Ley marco de Educación, Salud, Desarrollo Rural y Seguridad.	SEPREM no cuenta con un análisis en torno a los derechos de las mujeres y los compromisos internacionales sobre las propuestas en el pleno del Congreso, derivadas de este plan. Riesgo a retrocesos si se invisibiliza el enfoque de equidad e inclusión.	Valorar inclusión de los compromisos internacionales asumidos por el Estado en torno a derechos de las mujeres en las problemáticas abordadas por las iniciativas del Plan Visión de País. Implementar estrategia que las vincule al PEO. Iniciativas ya están en el pleno del Legislativo	
Foro Permanente de partidos políticos y comisión de ciudadanía plena	Fuerte influencia en el legislativo.	SEPREM no tiene relación con la expresión relacionada al Foro de Mujeres de Partidos Políticos	Que se conozca la PNPDIM y el PEO como acuerdos y agenda de país en materia de derechos de las mujeres.	
Procuraduría Derechos Humanos				
Observatorio de Salud Reproductiva	Participación de instituciones estatales, sociedad civil y cooperación, incluye al Legislativo.	SEPREM no tiene participación	Clave para posicionar Derechos de las Mujeres en el Legislativo, permear visiones y fortalecer enfoques	
Comisión de Estudios de la Mujer USAC	Se puede coordinar plan de formación para elevar capacidades de liderazgos de mujeres (gobierno y sociedad civil) a nivel regional y local en el marco del SCDUR).	Escaso relacionamiento	No se conoce. Apoyo en procesos de investigación, análisis de la condición, posición y situación de las mujeres. Posibilidad de establecer convenio de cooperación.	
Centros de Investigación y Académicos (USAC, URL)				
TERRITORIALES				
Gobernadora y Gobernador	Políticamente influye en la apertura y apoyo de otras instituciones gubernamentales.	Escasa participación de mujeres como gobernadoras. Desconocimiento de la Ley de Consejos de Desarrollo. Cultura Patriarcal.	Apoyo Político	Mayoría desconoce el trabajo de SEPREM.

Como pueden influir o contribuir al cumplimiento de nuestra misión y objetivos institucionales		Cómo se considera que ven a SEPREM
Aspectos Fuertes	Aspectos Débiles	
Actor Clave Unidad Técnica Departamental del CODEDE	Muchas de las decisiones de proyectos se definen en este espacio.	Que priorice intervenciones a favor del desarrollo integral de las mujeres.
CODEDE	Se tiene voz y voto, y la articulación de las propuestas con las Representantes de organizaciones de mujeres. La Coordinación de la Comisión de la mujer.	Que aprueben mas intervenciones a favor de los derechos y el desarrollo integral de las mujeres.
Alcaldesas y alcaldes	Apertura de espacios por ser una instancia de alto nivel en el espacio local.	Que se apropien e institucionalicen la PNPDIM. Fortalecer los mecanismos institucionales para el avance de las mujeres a nivel local.
Foro Nacional de la Mujer	Existe una alianza estratégica en beneficio de las mujeres. Coordinación para la elaboración del PEO.	Como el ente Gubernamental encargado de la institucionalización de la PNPDIM.
Defensoría de la Mujer Indígena	Coordinación para la elaboración del PEO y su implementación.	Alto nivel como aliadas, a nivel territorial las alianzas parecen ser personales y no institucionales.
CONAPREVI	Asesoran y coordinan las acciones en el tema de prevención y atención de la Violencia contra las mujeres a nivel territorial a requerimiento.	Como aliadas en el territorio donde tienen presencia.

Como pueden influir o contribuir al cumplimiento de nuestra misión y objetivos institucionales		Qué se necesita o requiere de este actor	Cómo se considera que ven a SEPREM
Aspectos Fuertes	Aspectos Débiles		
Actor Clave SEGEPLAN	Convocan a procesos de planificación a nivel territorial.	Asistencia técnica en proceso de elaboración de programas y proyectos a favor de las mujeres.	Reconocen el rol de la SEPREM.
SCEP	Coordinación de procesos en los sistemas de Consejos de Desarrollo.	Asesoría en el marco de los Consejos de Desarrollo.	Como la institución que trabaja con mujeres.
Programa Gobernando con la Gente	Estrategia para la implementación de la política.	Fortalecer la relación política para el posicionamiento de SEPREM y la PNPDIM en los entes gubernamentales a nivel local y nacional.	Como aliadas en la mesa de mujer y desarrollo.
Comisión de la Mujer del Congreso	Se tiene una relación política para el impulso de la institucionalización de las OMMs.	Intervención para la institucionalización de las OMMs.	Débiles porque desconocen el trabajo de SEPREM.
Sociedad Civil/Movimientos			
Red de organización de mujeres	Aportando a los procesos que implementa la SEPREM.	Que las organizaciones conozcan la PNPDIM y que gestionen la implementación del PEO y se apropien de las acciones y demanden su cumplimiento.	Como aliadas cuando conocen el ser de la SEPREM, y como rectoras de la implementación de la PNPDIM.
Movimientos campesinos	En sus procesos incluyen la equidad de género.	Que conozcan la política y la promocionen.	Como un medio que promueve la participación de las mujeres e incidencia política.
Movimientos indígenas	Incluyen género desde su cosmovisión.	Que conozcan la política y la promocionen, monitoreen la implementación del PEO en los ejes que se identifiquen.	El Estado que no satisface las demandas del movimiento indígena desde su cosmovisión.

Actor Clave Cooperación		Como pueden influir o contribuir al cumplimiento de nuestra misión y objetivos institucionales		Qué se necesita o requiere de este actor	Cómo se considera que ven a SEPREM
		Aspectos Fuertes	Aspectos Débiles		
AECID, Cooperación Española	Asignando fondos para la operativización de acciones y prioridades estratégicas.	Tendencia a suplantar rol de SEPREM en algunas de las agencias de cooperación.	Más recursos para el fortalecimiento Institucional desde las necesidades de la Dirección. Se reconozca y se respete las decisiones institucionales en cuanto a la inversión.	Reconocen la rectoría de la SEPREM en la equidad de género. Como mecanismo de dar cumplimiento de compromisos y acuerdos/tratados internacionales a favor de las mujeres.	
Agencias de Naciones Unidas					
ASDI, Cooperación Sueca					
Otros					
Pastoral Social de la Mujer	Coordinando acciones a favor de las mujeres. Base organizacional de mujeres en el territorio.		Que conozcan la PNPDIM y que monitoreen el cumplimiento de las acciones del PEO.	El Estado que no satisface las demandas de las mujeres.	
Procuraduría de Derechos Humanos	Coordinando acciones en defensa de los Derechos de las Mujeres.	Ampliación de las funciones de la Defensora de los Derechos Humanos de las Mujeres, en detrimento del avance de los mecanismos institucionales a favor de las mujeres	Fortalecer conocimientos en el tema de Derechos Humanos de las Mujeres.	Como aliadas en el tema de derechos de las mujeres.	
Regionales-estatales					
Homólogos internacionales					
AGENCIAS DE COOPERACIÓN	Existencia de Iniciativas que propician alineamiento de la cooperación internacional con las prioridades gubernamentales de los países receptores de la ayuda, como el Acuerdo de París. Mecanismos y espacios existentes para la coordinación de esfuerzos.	Algunas cuentan con enfoques de equidad de género y Derechos de las Mujeres, aunque débiles mecanismos de implementación. Algunas no coinciden con la agenda de SEPREM. SEPREM no siempre está integrada a espacios de coordinación de la Cooperación Internacional con el Ejecutivo.	Realizar análisis e interlocución basada en prioridades estratégicas de SEPREM Fortalecer posicionamiento de SEPREM, de la PNPDIM y el PEO. Mayor apertura de la CI a las estrategias y prioridades institucionales de SEPREM. Retomar diálogo estratégico y de relacionamiento que contribuyan al fortalecimiento de la institucionalidad		

Actor Clave	Como pueden influir o contribuir al cumplimiento de nuestra misión y objetivos institucionales		Qué se necesita o requiere de este actor	Cómo se considera que ven a SEPREM
	Aspectos Fuertes	Aspectos Débiles		
Grupo de Diálogo	<p>Países de la UE que mantienen interés en los Acuerdos de Paz y el fortalecimiento de la sociedad civil, en un escenario que presiona para definir agenda de comercio en detrimento de una agenda más política y social.</p> <p>Buen nivel de acuerdos entre gobierno y GD (Acuerdos de Antigua Guatemala, nov 08), que apunta a la alineación y armonización para garantizar la eficacia de la ayuda al desarrollo.</p>	<p>Tendencia a asumir un rol cada vez más protagonista, que podría no contribuir al fortalecimiento de la institucionalidad.</p> <p>Otra tendencia es que los proyectos/programas financiados por la CI se convierten en los protagonistas debilitando el protagonismo de la institucionalidad del Estado y Gobierno (local o central).</p> <p>La propuesta de alineamiento no debe dejar fuera la participación de la sociedad civil, sino fortalecerla.</p> <p>SEPREM no participa en esta instancia.</p> <p>Clave para lograr que la estrategia de CI incorpore Derechos de las Mujeres en la agenda multilateral y bilateral con el Estado.</p>	<p>pública para los Derechos de las Mujeres.</p> <p>SEPREM requiere de presentar agenda estratégica en conjunto con movimiento de mujeres y a partir de temáticas prioritarias de interés, como punto de partida. Los Acuerdos entre gobierno y CD incluyen explícitamente enfoque de equidad de género.</p> <p>Retomar compromisos internacionales (CEDAW, ODM, otros)</p> <p>Cooperación más permeable a incorporar Derechos de las Mujeres en la agenda con el país.</p> <p>Armonización y alineamiento de la CI debe incorporar el fortalecimiento de la institucionalidad para el avance de las mujeres y la equidad de género</p>	<p>No se tiene conocimiento.</p>

ANEXO IV FACTORES CRÍTICOS

Factores Críticos del Entorno:

Tomando el análisis FODA (análisis del entorno interno y externo) y el análisis de actores como base, los factores críticos identificados como los más relevantes para el cumplimiento del mandato institucional son los siguientes:

- 1) Ser una institución eficiente, eficaz y con mayor capacidad negociadora frente a diversos actores (cooperación internacional, otras instituciones estatales movimientos), a efecto de brindar un servicio de calidad e impacto, enfocado en los objetivos y metas sustantivas, en función de la PNPDIM, el PEO y las prioridades estratégicas de SEPREM para el período 2008-2012.
- 2) Elaborar propuestas de reformas al reglamento interno y base legal a efecto de que se incorpore a SEPREM en la Ley Orgánica del Ejecutivo.
- 3) Lograr el posicionamiento de SEPREM como una institución asesora y coordinadora de la política pública, integrando a sus acciones los convenios, acuerdos e instrumentos internacionales ratificados por Guatemala.
- 4) Establecer una estrategia de comunicación social para el posicionamiento político de la SEPREM, en lo regional, nacional e internacional.
- 5) Crear vínculos con la Comisión de la Mujer del Congreso, y otras comisiones claves, para que esta instancia pueda impulsar la institucionalidad para el avance de las mujeres y el principio de equidad en la legislación nacional.
- 6) Cabildeo en el congreso con comisiones, bancadas y personas clave para impulsar propuestas de nuevas leyes, reformas identificadas como prioritarias al 2012.
- 7) Fortalecimiento de la capacidad de gestión de políticas públicas hacia dentro de SEPREM y con las instituciones priorizadas (tipo de actores y enfoque)
- 8) Levantar el perfil del Consejo Consultivo de la SEPREM y fortalecer los mecanismos estatales para el avance de las mujeres y su efectiva coordinación para la institucionalización de los Derechos de las Mujeres en el Estado, con base en las prioridades sustantivas de la PNPDIM y el PEO 2008-2023.
- 9) Fortalecer los enfoques y prácticas para el abordaje de los derechos de las Mujeres desde su diversidad, en el trabajo político y técnico de SEPREM.
- 10) Creación y fortalecimiento de los mecanismos de interlocución que permitan alianzas estratégicas y de coordinación efectiva a nivel del estado y la sociedad civil, principalmente y por mandato con el movimiento de mujeres y sus principales expresiones organizadas, a nivel nacional y territorial; y con la cooperación internacional y los mecanismos regionales, bilaterales y multilaterales con quienes por mandato nos corresponde coordinar.
- 11) Desarrollo de los recursos humanos: incrementar los recursos humanos de SEPREM, en cantidad y calidad, fortaleciendo capacidades en el personal actual, nuevas contrataciones, y mejoras salariales y de condiciones de trabajo.
- 12) La reorganización institucional y del equipo de trabajo en función de garantizar una visión articulada del trabajo multisectorial y/o temático, bajo la coordinación del Despacho Superior y las Direcciones de Fortalecimiento

Institucional, Promoción, Planificación y Cooperación. Esta reorganización debe partir de los diez ejes de la PNPDIM y el PEO, para establecer una visión de trabajo multisectorial integrada, que articule, en lo posible, lo nacional, regional y local. Implica elevar las capacidades de los recursos humanos actuales y la contratación de nuevo personal profesional con expertise.

13) Necesidad de reorganización de las direcciones financiera, administrativa y de auditoría para aliviar la sobrecarga de trabajo en las direcciones con responsabilidad del trabajo político-técnico; y mayor participación estratégica de estas direcciones para

retroalimentar la coordinación periódica entre planificación y ejecución programática y financiera, con balances por lo menos tres veces al año, cada cuatrimestre.

14) Establecimiento de un modelo gerencial y de coordinación efectiva (Planificación, organización, integración, dirección y control) que permita mejorar la ejecución presupuestaria desde la articulación plan-presupuesto.

15) Diseño e implementación de un sistema de comunicación interna que permita alcanzar mayor efectividad en la coordinación interna de SEPREM.

ANEXO V CONCEPTOS

CONCEPTOS APLICABLES AL PLAN ESTRATÉGICO DE LA SEPREM

EMPODERAMIENTO

Proceso en que los sujetos sociales desposeídos, dependientes, interiorizados, discriminados, excluidos, marginados, u oprimidos, tales como las mujeres, adquieren desarrollan, acumulan y ejercen habilidades, formas de expresión, destrezas tecnologías y sabidurías de signo positivo, necesarias para generar o incrementar su autonomía y su independencia... supone la modificación de las desigualdades de género de los sujetos; se encamina hacia la transformación de las jerarquías en las relaciones e implica el mejoramiento de la calidad de vida (Conapo). Glosario género y cultura en la Planificación del desarrollo.

El empoderamiento de las mujeres se refiere a la capacidad individual o grupal para resistir o enfrentar la imposición arbitraria de control sobre sus conductas o la violación de sus derechos. Las mujeres se empoderan cuando adquieren control sobre sus vidas.

CONDICIÓN DE GÉNERO

Se refiere a las condiciones materiales en que desarrollan su existencia las mujeres en comparación con los hombres. Se refiere al acceso que estas tienen a la tierra, vivienda, salud, educación, ingresos y, recursos que posibiliten una vida digna (Moser).

POSICIÓN

Alude a la ubicación y al reconocimiento social, el estatus asignado a las mujeres en relación con los hombres (por ejemplo, inclusión en los espacios de toma de decisiones, igual salario por igual trabajo,

poder para negociar las propias necesidades).

GÉNERO:

Se trata de grupos bio-socioculturales, contruidos históricamente a partir de la identificación de características sexuales que clasifican a los seres humanos corporalmente. Ya clasificados se les asigna de manera diferencial un conjunto de funciones, actividades, relaciones sociales, formas de comportamiento y normas. Se trata de un complejo de determinaciones y características económicas, sociales, jurídicas, políticas y psicológicas, es decir culturales que crean los contenidos específicos de lo que es ser hombre y ser mujer en cada época, sociedad y cultura. (Lagarde). Glosario género y cultura en la Planificación del desarrollo.

Categoría de análisis: categoría relacional. Brechas de género y étnicas, indicadores que ilustren las desigualdades de género y étnicas.

Categoría personal: determina la subjetividad, identidad: el yo, mis valores, mi visión de la vida.

Categoría técnica: variable sexo y étnica: ilustrar las desigualdades; desarrollo androcéntrico; instituciones.

Categoría política: relaciones de poder, desigualdad, legislación políticas- neutras, cultura patriarcal. (Manual IPGE).

DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el

reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (CEDAW).

INSTITUCIONALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Es un proceso estratégico que supone cambios sostenidos en diversos órdenes y aspectos de la estructura y las prácticas de las instituciones hacia las cuales se dirige la iniciativa. Este proceso contempla, además, a los actores institucionales que deben ser considerados en sus comportamientos.

INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Es un proceso que requiere, en primera instancia de la voluntad política, de la participación integral, en los diferentes niveles de decisión, y de condiciones básicas para sumir la responsabilidad de un desarrollo integral.

La institucionalización de la perspectiva de género comprende la articulación de una misión participativa, que permite conjugar esfuerzos de las y los diferentes actoras y actores del proceso, para optimizar los resultados de una gestión hacia el desarrollo equitativo y sostenible, en donde las mujeres y los hombres disfruten del acceso y beneficio de los recursos en igualdad de condiciones.

En ese contexto la institucionalización de la perspectiva de género son todas aquellas acciones que el Estado realiza para la gestión y asignación de recursos económicos y humanos, necesarios para facilitar el acceso de las poblaciones en

pobreza y pobreza extrema al desarrollo humano, sostenible y equitativo integrando preferentemente a las mujeres más excluidas del mismo.

GRUPO ÉTNICO:

Grupo que se distingue por sus similitudes culturales (compartidas entre sus miembros) y por sus diferencias (con respecto a otros grupos); los miembros del grupo étnico comparten creencias, valores, hábitos, costumbres y normas, y una lengua, religión, historia, geografía, parentesco y/o raza comunes (Kottak). Glosario género y cultura en la Planificación del desarrollo.

CULTURA:

Es la dimensión de la vida producto de la relación dialéctica entre los modos de vida y las concepciones del mundo. Es decir que la cultura es el resultado y la acción de los seres humanos entre ellos mismos y cómo interactúan con la naturaleza y la sociedad. Es el conjunto de características propias, comunes y diversas de los seres humanos frente a los otros seres vivos; los distingue de ellos, les permite actuar sobre la naturaleza y, en esa interacción, construyen la sociedad y la cultura. (Marcela Lagarde 2000.)

MULTICULTURALIDAD

Visión de la diversidad cultural de un país como algo bueno y deseable; una sociedad multicultural socializa a los individuos no sólo en la cultura dominante (nacional), sino también en una cultura étnica (Kottak). Amartya Sen concreta diciendo que si varias culturas coexisten, sin que haya acercamiento posible entre ambos entonces estamos hablando de "monoculturalismo plural". Debe evitarse la confusión entre el multiculturalismo y la libertad cultural por un lado y el separatismo basado en la fe (Sen)

INTERCULTURALIDAD

Interacción positiva, el enriquecimiento mutuo, la competencia en la cultura de los otros y la solidaridad efectiva entre cuatro pueblos y comunidades, sin exclusión ni discriminación de uno o varios de ellos.

IGUALDAD EN LA DIVERSIDAD

El Estado y las instituciones deben tratar con equidad a todos los idiomas, culturas, pueblos y comunidades lingüísticas del país.

EQUIDAD

Pretende el acceso de las personas a la igualdad de oportunidades y para el desarrollo de las capacidades básicas; esto significa que se deben eliminar las barreras que obstaculizan las oportunidades económicas y políticas, así como el acceso a la educación, y a los servicios básicos, de tal manera que las personas (hombres y mujeres de todas las edades, condiciones y posiciones) puedan disfrutar de dichas oportunidades y beneficiarse de ellas. Implica la participación de todas y todos en los procesos de desarrollo y la aplicación del enfoque de género en todas las actividades (UICN).

IGUALDAD

En esencia y dignidad, todas las personas y todos los pueblos son iguales. Existe igualdad genérica entre los seres humanos que se manifiesta en su capacidad de dirigir sus propios destinos o regirse así mismos. En el plano político, tal igualdad demanda y justifica la participación de todos y cada uno de los miembros de una sociedad en las decisiones que le atañen al conjunto. La democracia supone que todas las personas poseen la capacidad de autogobernarse y que esta capacidad las pone en un plano de igualdad que exige el respeto de esta facultad. Este

respeto se expresa en el derecho inalienable a la participación en la deliberación y las decisiones sobre los asuntos de interés común.

NECESIDADES PRÁCTICAS

Son prácticas, en el sentido de que generalmente intentan superar deficiencias en las condiciones de vida, como el abastecimiento de agua, servicios de salud, y cuidado infantil.

INTERESES ESTRATÉGICOS

Incluyen elementos como los derechos ciudadanos, la violencia de género. La igualdad de oportunidades en el empleo. El control sobre su fecundidad, etcétera.

La satisfacción de estos intereses conduce a un cuestionamiento, por parte de las mujeres, de los roles de género y a la búsqueda de la equidad.

Requieren procesos personales y colectivos de reflexión y empoderamiento. (A B C de Género INMUJERES)

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño, o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como el privado.

PUEBLOS INDÍGENAS

Son pueblos tribales en países independientes cuyas condiciones sociales, culturales y económicas les distinguen de los otros sectores de la colectividad nacional, y que estén regidos total o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones, o por una legislación especial; pueblos en países independientes, considerados indígenas por el hecho de descender de poblaciones que habitan

en el país en la época de la conquista o la colonización o del establecimiento de las actuales fronteras estatales que, cualquiera que sea su situación jurídica, conservan todas sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas o parte de ellas. (CONVENIO 169).

DIFERENCIA

Variedad, diversidad de actitudes y comportamientos. El concepto de la diferencia entre los sexos es la base del feminismo que reivindica la valorización de cualidades atribuidas a las mujeres frente a valores supuestamente masculinos que han dado lugar a sociedades agresivas y plenas de desigualdad. La teoría de la diferencia expresa su temor de que la mera igualdad política y laboral nos haga imitar los valores exaltados por la sociedad patriarcal y, por otro lado, considera que el igualitarismo no hace justicia a las mujeres, ya que los hombres y las mujeres somos diferentes.

IDENTIDAD

Conjunto de mecanismos conscientes e inconscientes que permiten internalizar

formas específicas de ser. Se define a partir de elementos que singularizan a las individuos y a los individuos y les hace específicas y específicos, distintas y distintos. O por el contrario, que les hacen semejantes a otras y otras. Las identidades se construyen históricamente; es producto de las sociedades y culturas concretas, tiene como una de las principales características: el cambio, no son estáticas, varían en el tiempo y el espacio. Existen diferentes dimensiones de la identidad; entre las más importantes podemos citar; el sexo, el color de la piel, la ubicación en la estructura social y la edad.

IDENTIDAD DE GÉNERO

Alude en que el ser hombre o mujer viene prescrito socialmente por la combinación del rol y estatus, atribuidos a una persona en función de su sexo y que es internalizado por cada persona. Las identidades y roles atribuidos a uno de los sexos son complementarios e interdependientes con los asignados al otro; así por ejemplo, dependencia en las mujeres e independencia en los hombres.

Primera edición

Todos los derechos reservados

Esta publicación puede ser reproducida, parcial o totalmente siempre que se cite la fuente.

El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la

Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM)

Guatemala Julio 2009



SECRETARÍA PRESIDENCIAL DE LA MUJER

ASESORA Y COORDINADORA DE POLÍTICAS PÚBLICAS

6a. Calle 10-36, zona 2, Ciudad Nueva. / PBX: 23101600

www.seprem.gob.gt



SECRETARÍA PRESIDENCIAL DE LA MUJER

ASESORA Y COORDINADORA DE POLÍTICAS PÚBLICAS

6a. Calle 10 - 36, Zona 2. / PBX: 2310 1600

www.seprem.gob.gt

Impresión gracias al apoyo de:



**Universidad
Rafael Landívar**
Tradición Jesuita en Guatemala

iarna

Instituto de Agricultura, Recursos Naturales y Ambiente
UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR



Embajada del Reino
de los Países Bajos