

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
SEDE REGIONAL DEL QUICHÉ
LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL CON ÉNFASIS
EN GERENCIA DEL DESARROLLO**

**“PROMOCION DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LA
MUJER”
*EN COMUNIDADES DE CHUJIP Y CHOTACAJ DEL MUNICIPIO DE
SAN ANTONIO ILOTENANGO, DEPARTAMENTO DE QUICHÉ***

**MARÍA GUADALUPE US LAYNEZ
CARNÉ: 23152-00**

Supervisor: Lic. Héctor Argueta Donis

Santa Cruz del Quiché, Noviembre de 2005

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR

RECTORA	Licda. Guillermina Herrera Peña
VICERRECTOR GENERAL	Ing. Jaime Carrera
VICERRECTOR ACADÉMICO	Padre Rolando Alvarado, S.J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO	Lic. José Alejandro Arévalo
SECRETARIO GENERAL	Lic. Hugo Rolando Escobar Menaldo

CONSEJO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

DECANO	Lic. Ariel Rivera Irías
VICEDECANO	Lic. Jorge Ernesto Fuentes Aqueche
SECRETARIA ACADÉMICA	Licda. Claudia Verónica López Robles
DIRECTORA DE TRABAJO SOCIAL	Licda. Miriam Colindres
DIRECTORA DE CIENCIA POLÍTICA	Licda. Lourdes Balconi Villaseñor
DIRECTOR DE MAESTRÍAS	Lic. Manolo E. Vela Castañeda
COORDINADORA DE INTRAPAZ	Licda. Elena Ducoudray
DIRECTOR DE INGEP	Dr. Fernando Valdez
REPRESENTANTES DE CATEDRÁTICOS	Lic. Ramón Rodríguez Lic. Felipe de Jesús Calderón
REPRESENTANTE DE ESTUDIANTES	Gabriela Quiroa

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN PRIVADO DE TESIS

Licda. Miriam Colindres, Licda. María Luisa Pérez Bravo, Lic. José Gilberto Cortéz Chacón.

ASESOR DE TESIS

Lic. Héctor Fernando Argueta Donis

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
SEDE SANTA CRUZ DEL QUICHE**

**Santa Cruz del Quiché, El Quiché,
03 de diciembre de 2005.**

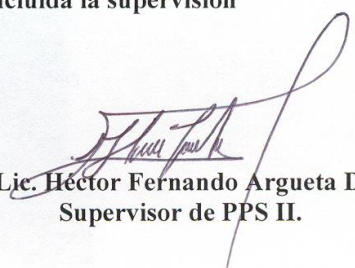
**Señores .
Miembros del Consejo
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Rafael Landívar
Campus Central**

Honorables Miembros:

Por este medio me dirijo a ustedes para presentarles el informe final de Práctica Profesional Supervisada II, del proyecto “Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer a nivel de las Comunidades de Chujip y Chotacaj del municipio de San Antonio Iotenango, El Quiché”, realizado por la estudiante María Guadalupe Us Laynez, Carné No. 2315200 de la Carrera de Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo.

Este informe cumple con el plan de trabajo presentado y aprobado con anterioridad y con los requisitos establecidos por la Universidad.

El resultado es satisfactorio y se da por concluida la supervisión


**Lic. Héctor Fernando Argueta Donis
Supervisor de PPS II.**



Universidad
Rafael Landívar

Tradicón Jesuita en Guatemala

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales

Departamento de Trabajo Social

Teléfono: (502) 24262626 ext. 2315 Y 2371

Fax: ext. 2369

Campus Central, Vista Hermosa III, Zona 16

Guatemala, Ciudad. 01016

mcolindres@url.edu.gt

Habiendo sido aprobado el Examen Privado de **María Guadalupe Us Laynez**, estudiante de Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, esta Decanatura autoriza la impresión de su informe final de Práctica Profesional Supervisada titulado: "PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LA MUJER, EN COMUNIDADES DE CHUJIP Y CHOTACAJ DEL MUNICIPIO DE SAN ANTONIO ILOTENANGO, DEPARTAMENTO DE QUICHÉ", requisito previo de graduación como Trabajador (a) Social en el grado académico de Licenciado (a).

Dado en Guatemala a los dieciséis días del mes de octubre de dos mil seis.


Lic. Ariel Rivera Itz'at
Decano



ACTO QUE DEDICO ESPECIALMENTE

- A DIOS:** Por ser mi mejor amigo, mi fortaleza, darme todo lo que tengo y no dejarme caer nunca.
- A MIS PADRES:** Cecilio Us Zapeta (†) y Catarina Laynez Zapeta; por ser los mejores padres y estar conmigo incondicionalmente. Gracias porque sin ellos y sus enseñanzas no estaría aquí, ni sería quien soy ahora, a ellos les dedico esta tesis.
- A MIS HERMANOS:** Juan, José, Miguel Angel y Magdalena por su paciencia, esfuerzo, colaboración, apoyo moral, espiritual y cariño.
- A MI ESPOSO:** Oswaldo Arturo Motta Zapeta, por su solidaridad, comprensión, disponibilidad, colaboración y apoyo moral en mi formación profesional.
- A MIS SOBRINOS Y SOBRINAS:** Elizabeth, Estuardo, Alex, Edy, Christopher, Juan Carlos, Jocelyn, Michael, Lizzie y Nancy; con amor y cariño.
- A MIS CUÑADAS:** Fermina Zapeta y Aleyda Avila; con cariño.
- A MI CUÑADO:** Víctor Daniel Gutiérrez Reyes; con cariño.

AGRADECIMIENTO

A: La Oficina Nacional de la Mujer ONAM, especialmente a su Coordinadora Departamental en Quiché, Licda. Paola Gómez por darme la oportunidad de desarrollarme como Profesional.

Los grupos organizados de las comunidades de Chujip y Chotacaj del municipio de San Antonio Ilotenango.

Jony Pineda, por asesorarme a lo largo de la tesis y acompañarme en este camino que hoy culmina en el presente proyecto, por compartir su conocimiento conmigo e inspirar en mi mucha admiración.

Ing. Edgar Hernández, por su apoyo y orientación para la culminación de mi carrera.

Los catedráticos Lic. Leonardo Argueta, Lic. Filiberto Cedillo y Licda. Tomasa Bulux; por su apoyo y asesoría durante mi formación profesional.

El asesor de Práctica Profesional Supervisada II, Lic. Héctor Argueta Donis; por su confianza y apoyo.

INDICE

INTRODUCCION	01
---------------------------	-----------

CAPITULO I

MARCO ORGANIZACIONAL

1. Antecedentes de la ONAM	08
2. Naturaleza y áreas de proyección	09
3. Ubicación	09
4. Tamaño y cobertura.....	10
5. Estructura organizativa	13
6. Visión.....	15
7. Misión	15
8. Estrategias de trabajo.....	16
9. Programas	18

CAPITULO II

ANALISIS SITUACIONAL

1. Problemas generales.....	20
2. Red de actores regionales vinculados al área	25
3. Demandas institucionales y poblacionales	26
4. Proyectos futuros o visión proyectiva de la institución.....	27

CAPITULO III

ANALISIS ESTRATEGICO

1. FODA.....	29
2. Identificación de estrategias de acción	30
3. Definición de Área de Intervención	32
4. Propuesta de Proyectos de intervención	32
5. Priorización del proyecto de intervención	32
6. Resultados esperados	35
7. Alcances y límites	36

CAPITULO IV

PROYECTO DE INTERVENCION

1. Ficha técnica del proyecto	37
2. Descripción general del proyecto.....	38
3. Ámbito institucional, social político y cultural	42
4. Plan General de Actividades.....	47
5. Justificación del proyecto	49
6. Objetivos específicos del proyecto.....	51
7. Población destinataria y resultados previstos	51
8. Fases del proyecto.....	53
9. Cronograma	58
10. Entorno externo e interno.....	59
A) Posición del proyecto en organización interna.....	59
B) Funciones específicas del estudiante y de otros involucrados	59
C) Coordinación interna.....	60
D) Coordinación con red externa	60
E) Incidencia del proyecto en la región.....	61
F) Implicaciones éticas a considerar	61
G) Identificación de conflictos y propuesta de manejo.....	62
H) Recursos y presupuesto	63
I) Recursos técnicos y humanos	63
J) Recursos materiales y monetarios.....	64
K) Presupuesto: ingresos, gastos, inversiones y otros	66
L) Monitoreo y Evaluación del proyecto	67

CAPITULO V

RESULTADOS OBTENIDOS

Fase de Motivación	69
Fase de Formación	75
Fase de Multiplicación.....	88
Guía de perfilación y gestión de proyectos	97
Resultados No Previstos	99

CAPITULO VI

ANALISIS DE RESULTADOS

1. Capacitación a grupos organizados de mujeres y grupos mixtos.....	102
2. Manual de Capacitación.....	105
3. Intercambio de Experiencias.....	106
4. Guía de perfilación y gestión de proyectos	108
5. Participación Activa de los Representantes de Iglesias.....	109
6. Mecanismo de Vigilancia y Seguimiento.....	109

CAPITULO VII

CONCLUSIONES.....	111
RECOMENDACIONES	113
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	115

CAPITULO VIII

ANEXOS	117
--------------	-----

RESUMEN EJECUTIVO

El Proyecto trata de la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer, en 2 comunidades del municipio de San Antonio Ilotenango, departamento de Quiché. Este pretende el fomento de la participación de la mujer en el desarrollo comunitario, debido a la situación del grupo meta, puesto que en el departamento de Quiché ha existido la problemática de la discriminación por género, a pesar de haberse firmado los acuerdos de paz y de existir múltiples instancias que promueven la integración de la mujer dentro del desarrollo productivo comunitario.

La importancia que este Proyecto reviste, radica principalmente en que existe indiferencia institucional, cultural y social ante los problemas de violación a los derechos de las mujeres a nivel nacional, municipal y comunitario, no obstante la frecuencia con que ocurren los casos de violencia intrafamiliar, la limitación de espacios de participación social de la mujer y violación de los derechos laborales de las mismas. Ante esta indiferencia, se considera importante poder proyectar los esfuerzos para mejorar las condiciones actuales por lo menos en las 2 comunidades seleccionadas, pretendiendo que posteriormente se pueda replicar en otras latitudes.

Dentro de los logros del Proyecto podemos mencionar el Proceso de Capacitación a los grupos organizados de mujeres y grupos mixtos, la creación de un Manual de Capacitación que contiene 3 módulos con su metodología de intervención; a través de una gira de formación se lograron Intercambios de Experiencias con grupos de mujeres de otros municipios, se elaboró una Guía para la perfilación y gestión de Proyectos.

Podemos mencionar también la participación activa de los representantes de las Iglesias que tienen incidencia en la vida comunitaria y finalmente se inició el proceso de conformación de la Mesa Municipal de Trabajo para la Implementación de Mecanismos, Vigilancia y Seguimiento a las denuncias sobre violación a los Derechos Humanos de la Mujer, la cual está conformada por representantes de líderes sociales organizados, OG's y ONG's que intervienen en el municipio.

La utilidad que tiene este proyecto es el aporte para la reducción de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, además de visibilizar los serios problemas que enfrenta la sociedad a raíz de las injusticias sociales que se cometen a diario. No será la solución a todos los problemas, pero sí un aporte importante para que se atiendan estos temas y se les asigne un presupuesto adecuado al tema de la mujer a nivel gubernamental y no gubernamental.

INTRODUCCION

El presente informe constituye la fase de culminación de la Práctica Profesional Supervisada (PPS II) de la carrera de la Licenciatura en Trabajo Social con Énfasis en Gerencia del Desarrollo, como parte de la formación del profesional de las ciencias sociales, llevada a cabo en la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM).

Este informe tiene como propósito sistematizar los procesos de trabajo realizado durante todas las fases del Proyecto de “Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer”, llevado a cabo en las comunidades de Chujip y Chotacaj, el cual será presentado ante la Universidad Rafael Landívar y ante la institución cooperante La Oficina Nacional de la Mujer.

El problema planteado en el presente Proyecto son las limitantes que se tienen en la “Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer” en 2 comunidades del municipio de San Antonio Ilotenango, departamento de Quiché, aspecto que fue identificado en el proceso de investigación mediante la técnica de Árbol de Problemas y el FODA desarrollado en la fase previa de la Práctica.

El Proyecto trata de la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer que permitan una mayor participación en el desarrollo

comunitario, debido a que en el departamento de Quiché ha existido la problemática de la discriminación por género y que a pesar de haberse firmado los acuerdos de paz y de existir múltiples instancias que promueven la integración de la mujer dentro del desarrollo productivo comunitario, la situación en las comunidades seleccionadas no han sido nada halagadores.

La razón por la cual se decidió enfrentar el problema es que se tiene el convencimiento que a través de la ejecución del presente Proyecto se puede contribuir a que las comunidades puedan mejorar las condiciones de vida. Los objetivos del presente Proyecto son el de Contribuir a la promoción social de los derechos humanos de la mujer, Socializar actividades de convivencia que permitan el intercambio de experiencias entre grupos de mujeres de otros municipios y contribuir en la formación de los integrantes de los grupos organizados para que puedan incidir en la toma de decisiones y protagonismo de las mujeres.

La importancia que este Proyecto reviste, radica principalmente en que existe indiferencia institucional, cultural y social ante los problemas de violación a los derechos de las mujeres a nivel nacional, municipal y comunitario. No obstante de la frecuencia con que ocurren los casos de violencia intrafamiliar, pocos o ningún espacio de participación social de la mujer y violación de los derechos laborales de las mismas. Ante esta indiferencia, se considera importante poder proyectar los esfuerzos para mejorar

las condiciones actuales por lo menos en las 2 comunidades seleccionadas, pretendiendo que posteriormente se pueda replicar en otras latitudes.

El trabajo del Proyecto se dividió en 3 fases, la de **Motivación** que tiene como actividades principales la coordinación del proyecto, inserción comunitaria, coordinación institucional. Seguidamente esta la fase de **Formación**, que tiene como actividades principales la creación de herramientas que ayuden a desarrollar las acciones de capacitación e integración de los grupos de mujeres en la vida productiva comunitaria. Por último la fase de **Multiplicación** y dentro de la misma está la coordinación para el intercambio de experiencias con grupos comunitarios de otros municipios que permitan construir a partir de las lecciones aprendidas generar una estrategia propia para la atención, prevención y vigilancia de los casos de violaciones a los derechos humanos de la mujer.

Dentro de los instrumentos utilizados para la ejecución del Proyecto están principalmente el Manual de Capacitación y la Guía para la perfilación y gestión de proyectos, los cuales fueron elaborados como soporte y complemento a las acciones propuestas. Además se utilizaron otros instrumentos como entrevistas, encuestas, consultas y hojas de trabajo.

Como estrategia se privilegió la coordinación institucional con organizaciones de desarrollo presentes en el área de intervención de este proyecto, con el ánimo de sumar esfuerzos y logra mayor impacto en las acciones que se emprendieron. Además se definieron los grupos específicos con quienes se trabajaría, quienes al final fueron los mejores socios para el desarrollo del trabajo, quienes a su vez sugirieron que se involucrara a los líderes de organizaciones sociales que inciden en la vida comunitaria, lo cual fue tomado muy en cuenta y se logró una excelente coordinación.

La participación de los técnicos facilitadores de las instituciones cooperantes fue muy satisfactoria porque se asumieron compromisos los cuales fueron cumplidos en su mayoría. En el contexto comunitario se despertó el interés de las y los integrantes de los grupos beneficiarios, quienes participaron de manera activa en todas las acciones que el Proyecto demandó.

En el contenido del informe final de la Práctica Profesional Supervisada II se presenta el Marco Organizacional que facilita la información general de la Oficina Nacional de la Mujer; después se presenta el Análisis Situacional, donde podemos identificar los problemas; luego el Análisis Estratégico, donde se identifica el área de intervención y los proyectos sugeridos de acuerdo a la problemática identificada; seguido de este se presenta el Proyecto de Intervención en donde se definen los elementos y fases del

proyecto; al final se presentan los Resultados, Análisis de Resultados, Marco Teórico como referencia conceptual, Conclusiones y Recomendaciones.

Dentro de los logros del Proyecto podemos mencionar el Proceso de Capacitación a los grupos organizados de mujeres y grupos mixtos, la creación de un Manual de Capacitación que contiene 3 módulos con su metodología de intervención; a través de una gira de formación se lograron Intercambios de Experiencias con grupos de mujeres de otros municipios, se elaboró una Guía para la perfilación y gestión de Proyectos.

Podemos mencionar también la participación activa de los representantes de las Iglesias que tienen incidencia en la vida comunitaria y finalmente se inició el proceso de conformación de la Mesa Municipal de Trabajo para la Implementación de Mecanismos, Vigilancia y Seguimiento a las denuncias sobre violación a los Derechos Humanos de la Mujer, la cual está conformada por representantes de líderes sociales organizados, OG's y ONG's que intervienen en el municipio.

Se formularon las Conclusiones y Recomendaciones de acuerdo a las experiencias generadas por el Proyecto, previendo la sostenibilidad de las acciones realizadas en el marco de ejecución

del Proyecto de “Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer” en las comunidades de Chujip y Chotacaj del municipio de San Antonio Ilotenango, departamento de Quiché.

La utilidad de este proyecto para la institución cooperante radica en la consolidación de la participación de la mujer a nivel local e institucional aprovechando la capacidad instalada de los grupos que se atendieron, buscando la igualdad y la equidad en la relación entre hombres y mujeres.

Para la carrera de Trabajo Social de la Universidad Rafael Landívar representa un aporte importante en la búsqueda de equidad en las relaciones entre hombres y mujeres, en el fomento de la participación ciudadana y en la generación de conciencia social a sus estudiantes.

La utilidad que tiene este proyecto para el departamento se concentra básicamente en que a raíz de las experiencias y lecciones aprendidas se pueda definir una estrategia regional para la Promoción de los Derechos Humanos a los sectores vulnerables y mejorar la calidad de relación entre hombres y mujeres, aportando en la recuperación del tejido social que ha sido destruido por el conflicto armado interno.

Para el país representa un aporte para la reducción de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, además de visibilizar los serios problemas que enfrenta la sociedad a raíz de

las injusticias sociales que se cometen a diario. No será la solución a todos los problemas, pero si un aporte importante para que se atiendan estos temas y se les asigne un presupuesto adecuado al tema de la mujer.

En general la promoción de los derechos humanos es una buena oportunidad para poder recuperar algunos valores sociales que se han perdido y ocasionan tantos conflictos que posteriormente hay que combatir de manera coercitiva, mientras que a través de las acciones que propone este proyecto pueden realizarse de manera preventiva.

CAPITULO I MARCO ORGANIZACIONAL

1) ANTECEDENTES DE LA OFICINA NACIONAL DE LA MUJER ONAM

“En el año de 1979, las señoras Jeannette Simons, Raquel Fuentes de Tobar, Blanca Guerra, Josefa Osorio de Isaacs y Marina García de Cruz, conscientes de que la participación de las mujeres juega un papel importante en el sostenimiento familiar y en el proceso de desarrollo general del país, se preocuparon por dar cumplimiento a los mandatos emanados de la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) Organismo especializado de la Organización de Estados Americanos (OEA).

La participación de las mujeres representa un papel importante en el sostenimiento familiar y en el proceso general del país. En este sentido, el Ministro de Trabajo y Previsión Social, Carlos Alarcón, el 10 de junio de 1981, durante su periodo emitió el acuerdo gubernativo por medio del cual se dispone crear en forma adscrita dicho Ministerio, la **Oficina Nacional de la Mujer (ONAM)** con el fin de potenciar la integración de las mujeres al desarrollo del país.

La publicación del acuerdo se hizo el 24 de junio de 1,981 en el diario oficial, y entró en vigencia el 1 de junio de 1981. Su funcionamiento se rige por el reglamento contenido en el acuerdo ministerial No. 7-83, del 8 de abril de 1.983.” (Cartilla Laboral, p. 24).

2) Naturaleza y áreas de proyección de la ONAM:

2.1 Naturaleza

La Oficina Nacional de la Mujer fue creada con la finalidad de dar viabilidad y participación plena a las mujeres guatemaltecas, sobre la base de la filosofía de participación y sistemas de organización en los que descansa todo proceso de socialización. Busca dibujar un breve marco general de referencia, que contribuye a explicar, las causas del bajo perfil del desarrollo individual y como grupo de las mujeres guatemaltecas.

2.2 Áreas de proyección

Dentro de las áreas de proyección de la **Oficina Nacional de la Mujer (ONAM)** se encuentra las siguientes:

- Incidencia con autoridades regionales, departamentales y locales
- Capacitaciones con enfoque de género aplicado a Derechos Humanos Integrales de las mujeres
- Coordinación institucional

3) Ubicación de la ONAM

La Oficina Nacional de la Mujer (ONAM) se ubica en la cabecera departamental de Santa Cruz del Quiché y establece sus oficinas centrales en Torre empresarial 7^a. Ave. 4 calle zona 9 octavo nivel Ciudad de Guatemala, sede departamental, en el departamento del Quiché se encuentra ubicada en 1^a. Calle 5-57 zona 1, Santa Cruz del Quiché.

4) Tamaño y cobertura del la ONAM

La Oficina Nacional de la Mujer (ONAM) cuenta con un total de siete oficinas en todo el país, en cada una cuenta con una coordinadora departamental.

“La cobertura en el área de Quiché abarca:

- Educación - alfabetización
- Promoción – capacitación
- Proyectos con enfoque de género
- Acompañamiento
- Organización y fortalecimiento de grupos de mujeres
- Salud” (Plan estratégico: 2004-2007, p. 7).

Toda la función de la Oficina Nacional de la Mujer y de la coordinadora de la mujer se desarrolla en torno a las siguientes poblaciones.

- Mujeres adultas
- Mujeres trabajadoras
- Mujeres adolescentes
- Niñas
- Empleadores de mujeres para oficios domésticos

Cobertura a Nivel Nacional.

Guatemala un país multicultural y multilingüe, bajo este contexto cultural y en el marco de los acuerdos de paz, dejan atrás los desencuentros surgidos de un complejo proceso de organización política y social, por lo que el país en la actualidad se halla

seriamente comprometido de consolidar sus instituciones democráticas como principal factor de desarrollo.

La cobertura Estratégica de la **Oficina Nacional de la Mujer (ONAM)** considera atender, de manera sistemática, la problemática más urgente del sector de mujeres especialmente buscando espacios propicios para una verdadera participación y paulatino protagonismo de ellas, implementando para este accionar, una oficina central y seis regionales, ubicadas en: Petén, Huehuetenango, Quiché, San Marcos, Alta Verapaz, Chimaltenango, cada una de las sedes cuenta con una coordinadora y una asamblea general de delegadas, de acuerdo con el cuadro siguiente:

Cuadro de Cobertura ONAM

No.	OFICINA CENTRAL	POBLACIÓN
1	Guatemala	2,541,581
OFICINAS REGIONALES		
2	Petén	366,735
3	Huehuetenango	846,544
4	Quiché	655,510
5	San Marcos	794,951
6	Alta Verapaz	776,246
7	Chimaltenango	446,133

Cobertura a Nivel Departamental:

El departamento de El Quiché tiene 21 municipios con una extensión territorial de “8,378 Kilómetros cuadrados, contando con una población de 645,054 habitantes; al norte limita con la República de México, al oriente con Alta Verapaz, al occidente

con Totonicapán y Huehuetenango, y al sur con Chimaltenango y Solola”. (Instituto Nacional de Estadística. INE: 2002–2003, p.13).

La Oficina Nacional de la Mujer (ONAM) de Santa Cruz del Quiché, cubre los 21 municipios del departamento de Quiché que suman un total de 655,510 habitantes identificados en el cuadro siguiente:

MUNICIPIOS QUE CUBRE LA ONAM

No.	MUNICIPIOS DE QUICHÈ	POBLACIÓN
1	Santa Cruz del Quiché	62,369
2	Chiché	19,762
3	Chinique	8,009
4	Zacualpa	22,846
5	Chapul	31,780
6	Chichicastenango	107,193
7	Patzité	4,695
8	San Antonio Ilotenango	17,204
9	San Pedro Jocopilas	21,782
10	Cunén	25,595
11	San Juan Costal	20,050
12	Joyabaj	52,498
13	Nebaj	53,617
14	San Andrés Sajcabajá	19,035
15	Uspantán	41,892
16	Sacapulas	35,706
17	San Bartolomé Jocotenango	8,639
18	Canillá	9,073
19	Chicamán	25,280
20	Ixcán	61,448
21	Pachalum	7,037

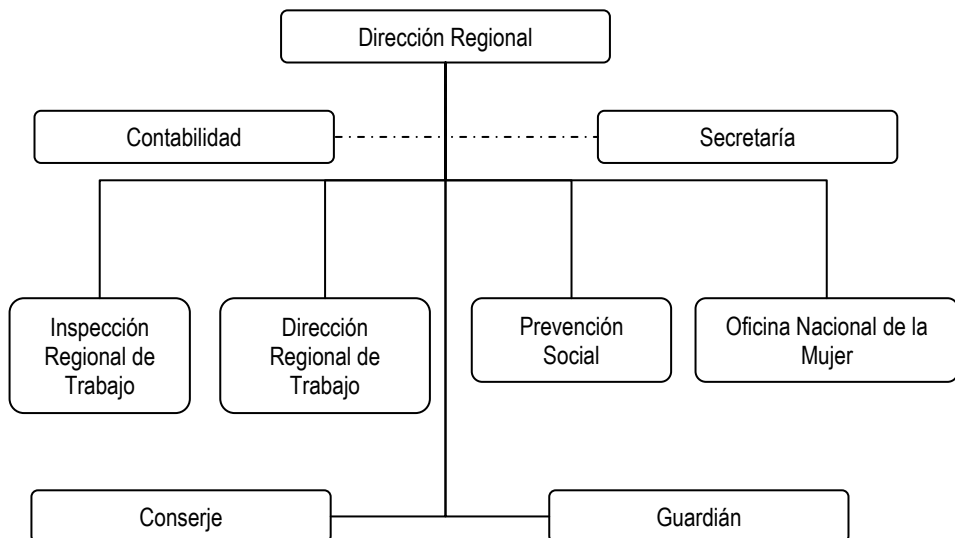
(Instituto Nacional de Estadística. INE: 2002–2003, p.13).

5) Estructura Organizativa

Esta estructura está constituida según jerarquía por el primer viceministerio de trabajo y previsión social.

- ✓ Primer y segundo Viceministro de Trabajo y Previsión Social.
- ✓ Asamblea General: Representación nacional de instituciones estatales, civiles, académicas, sindicales de desarrollo, asociaciones y grupos de mujeres.
- ✓ Junta directiva.
- ✓ Dirección ejecutiva de la oficina nacional de la mujer.
- ✓ Sedes Departamentales: Chimaltenango, El Quiché, El Peten, Huehuetenango, San Marcos y Alta Verapaz. (Plan estratégico: 2004-2007, p. 1).

ORGANIGRAMA REGIONAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

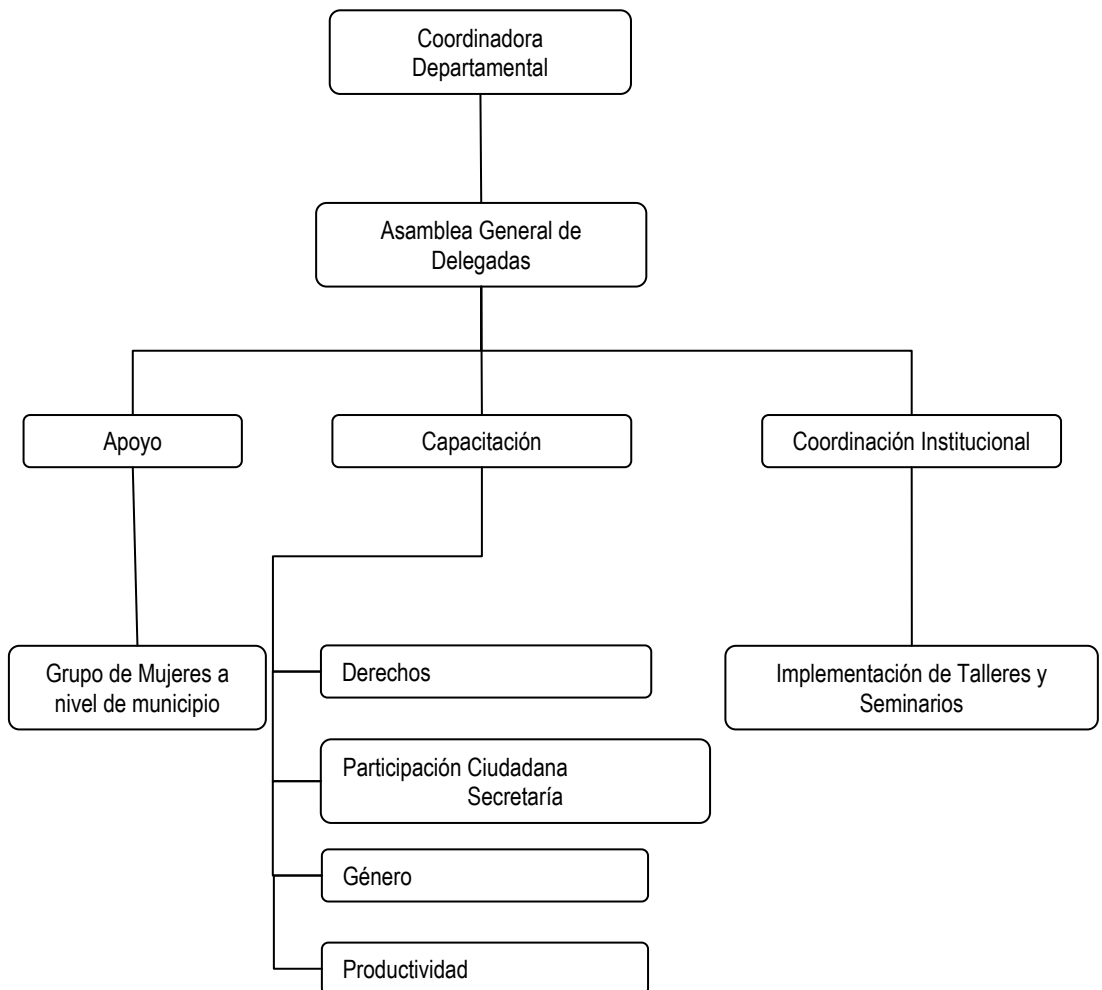


(Plan estratégico: 2004-2007, p. 3)

ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DEPARTAMENTAL.

El órgano máximo de la **Oficina Nacional de la Mujer (ONAM)** es la Asamblea general de delegadas, representado por una junta directiva, la cual es electa para un periodo de dos años en funciones. (Plan estratégico: 2004-2007, p. 1).

ORGANIGRAMA DEPARTAMENTAL ONAM



(Plan estratégico: 2004-2007, p. 5)

Filosofía Institucional

6) VISIÓN

“**La Oficina Nacional de la Mujer (ONAM)** pretende viabilizar la gestión de la mujer a nivel nacional, contando con el apoyo de las delegadas de la asamblea quienes representan a organizaciones gubernamentales, de la sociedad civil, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social” (Plan estratégico: 2004-2007, p. 3).

7) MISIÓN

“ **La Oficina Nacional de la Mujer (ONAM)**, es una institución de propiedad y vocación pública, que tiene como misión reducir la discriminación de las mujeres, así como promover acciones de orientación divulgación, capacitación, organización y participación de mujeres, monitoreo y vigilancia de los derechos humanos para lograr la equidad de oportunidades entre hombres y mujeres” (Plan estratégico: 2004-2007, p. 3).

OBJETIVO GENERAL DE LA ONAM

“Promover la ejecución de la política de Desarrollo integral de las Mujeres y el Plan de Equidad de oportunidades, fortaleciendo el conocimiento de los Derechos Humanos” (Plan estratégico: 2004-2007, p. 4).

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- “Incidir para que el Gobierno de la República tome en cuenta la participación de las mujeres en todas sus políticas, planes y estrategias de desarrollo.

- Promover la participación de las mujeres en el acceso a la educación, para lograr el desarrollo económico, cívico y cultural del país.

- Promover la reforma de las normas legales que discriminan a las mujeres y la emisión de nuevas leyes.

- Sensibilizar a la población en torno a las problemáticas sociales que se derivan de la discriminación y exclusión a las mujeres de los procesos económicos, sociales y culturales del país” (Plan estratégico: 2004-2007, p. 4).

8) ESTRATEGIAS DE TRABAJO Y PLANES DE ACCIÓN

Las estrategias y planes de acción están dirigidas al logro del fortalecimiento de la Oficina Nacional de la Mujer ONAM de manera que permitan aumentar las capacidades institucionales y de los departamentos para fortalecer el que hacer de la Oficina Nacional de la Mujer ONAM, los cuales se muestran en el siguiente cuadro.

LINEAS ESTRATEGICAS LINEAS CLAVES	LINEAS DE PROCEDIMIENTO	PROGRAMAS DE ACCIÒN
1. Asegurar la presupuestación.	Asignación de presupuesto para el funcionamiento de la ONAM. Provisión de insumos acordes a necesidades e intereses.	Establecimiento de mecanismos de presupuestación basadas en las necesidades reales. Programas de formación en tareas de gestión productiva. Programa de capacitación en fortalecimiento a la participación ciudadana.
2. Adecuar las programaciones de actividades y funcionamiento.	Revisión de recursos. Mejoría en la asistencia de la capacitación. Adaptación de técnicas de seguimiento.	Plan funcional. Plan coordinación. Programación de actividades acorde a necesidades. Estudio de la situación de la mujer del área rural del Quiché. Programa de planes de capacitación con enfoque de género. Implementación de actividades gerenciales.
3. Oficina de la mujer con planes adecuados a las necesidades e intereses.	Establecimiento de políticas de equidad.	Plan de formación a grupos de mujeres.
4. Incorporara el enfoque de género en forma transversal en todas las acciones que se realicen en los municipios.	Integrando a mujeres en la planificación de la ONAM.	Programa de talleres de todos los sectores en la planificación y visualización de problemas.
5. Sensibilización y motivación a los habitantes del área de acción a que participen en actividades que conlleven el desarrollo de sus comunidades.	Integración comunitaria	Capacitación y sensibilización en cuanto a equidad de género.
6. Participación	Plan de participación a los equipos de mujeres	Elaborar un proyecto de capacitación continua en aspectos de participación ciudadana.
7. Incorporar lideresas representantes a la asamblea general de mujeres y foro nacional de la mujer.	Implementar el eje sociopolítico, del plan de equidad de oportunidades.	Promocionar, organizar, capacitar y coordinar institucionalmente.

9) Programas de Trabajo

- ∞ “Promoción y capacitación en temas de derechos humanos: Formula y ejecuta programas de formación y capacitación, para la promoción y divulgación de los ejes temáticos de los derechos humanos de las mujeres, con enfoque de equidad entre mujeres y hombres y grupos socio – culturales. Asimismo transforma modelos de conductas sociales y culturales fundamentados en la opresión hacia las mujeres.

- ∞ Educación: Garantiza el acceso a las mujeres a los programas de alfabetización y post-alfabetización, especialmente a mujeres de poblaciones indígenas, rurales, desarraigadas y de las áreas urbano marginales.

- ∞ Proyectos con enfoque de género: Fortalece y desarrolla la capacidad productiva de las mujeres en distintos sectores y grupos socio-culturales de Guatemala, a fin de elevar su nivel de productividad e ingresos.

- ∞ Acompañamiento: Brindar asistencia, asesoría y acompañamiento técnico a las mujeres de todos los sectores y grupos socio – culturales en cuanto a la defensa de los derechos humanos de las mujeres.

- ∞ Salud: Promueve la demanda de salud integral de las mujeres hacia los servicios de salud.

- ∞ Participación ciudadana: Promueve la participación activa de las mujeres, que contribuye al desarrollo económico y social de Guatemala”. (Plan estratégico: 2004-2007, p. 7).

CAPITULO II ANALISIS SITUACIONAL

1) PROBLEMAS GENERALES

Para determinar una interpretación global de la proyección en cuanto a los problemas que enfrenta la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM) de El Quiché, se realizaron reuniones y consultas con la Coordinadora de la mujer, para la detección de estos problemas se utilizó la “técnica de la lluvia de ideas” (Cardona Edgar: 2004, p. 31). La cuál permitió identificar los siguientes problemas.

Problemas Generales:

1. Limitantes en el desarrollo de la promoción de los derechos humanos de la mujer
2. Machismo de los lideres comunitarios
3. Dificultad del acercamiento de los grupos de las mujeres a instituciones que trabajan el tema
4. No existe estímulo a los promotores sociales
5. Desconocen las ventajas de promover y hacer valer los derechos humanos de la mujer
6. El proceso social de capacitación presenta algunas debilidades
7. Las mujeres organizadas no se involucran en actividades de capacitaciones
8. No son promovidos los derechos humanos de las mujeres
9. No se ejecuta un proceso constante de capacitación

10. El personal es limitado en número y el área a cubrir es extensa
11. Financiamiento limitado para la promoción de los derechos humanos de la mujer de organismos nacionales e internacionales
12. Desgaste social de la imagen de la ONAM
13. No se alcanzan objetivos institucionales
14. La gestión de proyectos es escasa
15. La promoción, vigilancia y seguimiento de los casos de violación de los derechos humanos es inadecuada

Priorización de problema

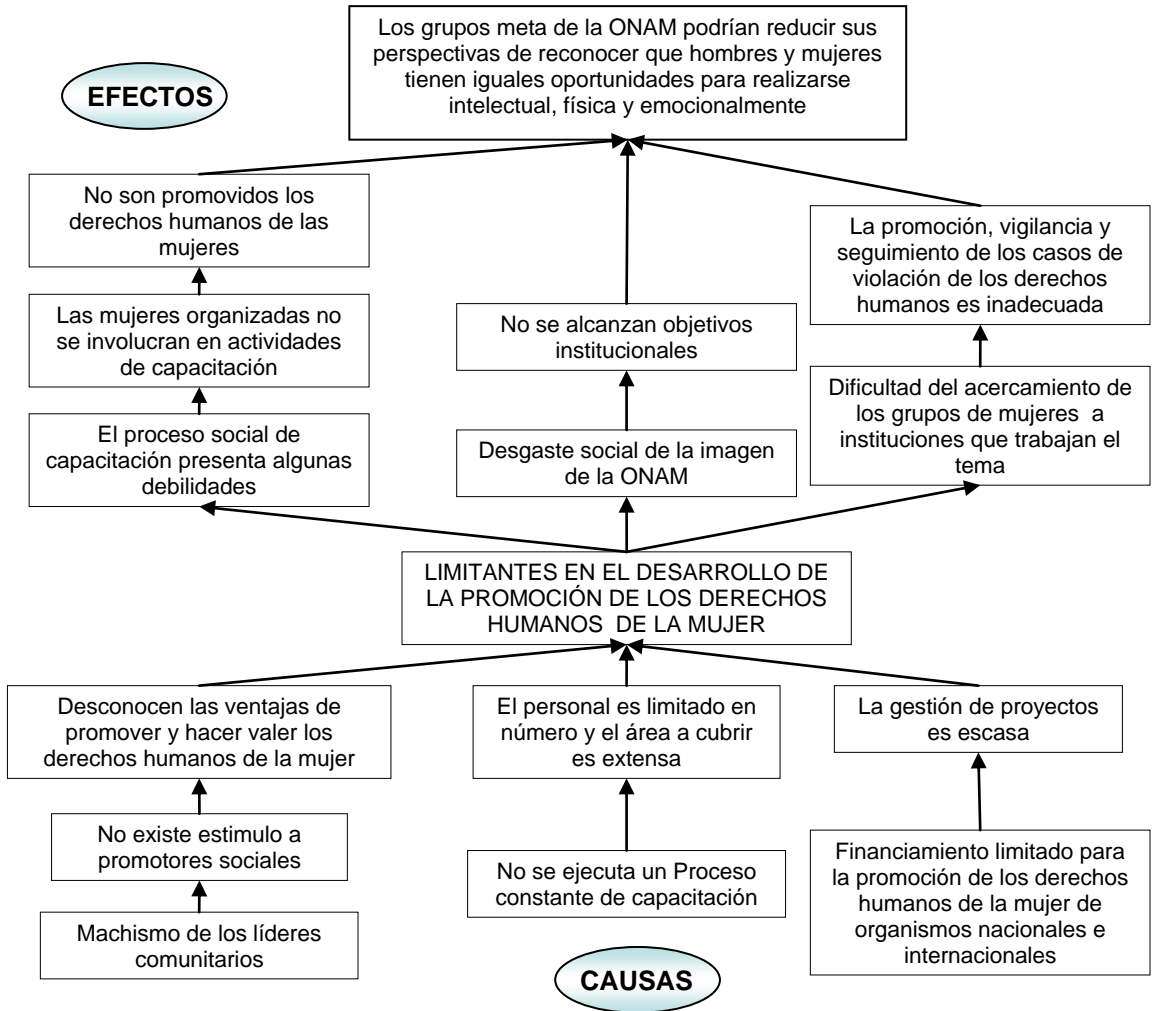
Después de analizar los problemas generales que enfrenta la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM) de El Quiché, ha identificado como una necesidad urgente a resolver la problemática de las limitantes que se tiene en el desarrollo de la promoción de los derechos humanos de la mujer, ya que ser mujer o ser hombre significa diferentes posibilidades de exclusión e inclusión, al estudiar las relaciones que se dan en la familia, en la comunidad, en el trabajo y, en general, en la sociedad, fácilmente podemos darnos cuenta que las mujeres viven situaciones de discriminación y están en desventaja para gozar de los mismos derechos que los hombres.

Para la priorización de este problema se utilizó la “Técnica de la Criba” precedida de una lluvia de ideas”. (Siguí Fajardo Ninette: 1998, p.p. 34-35)

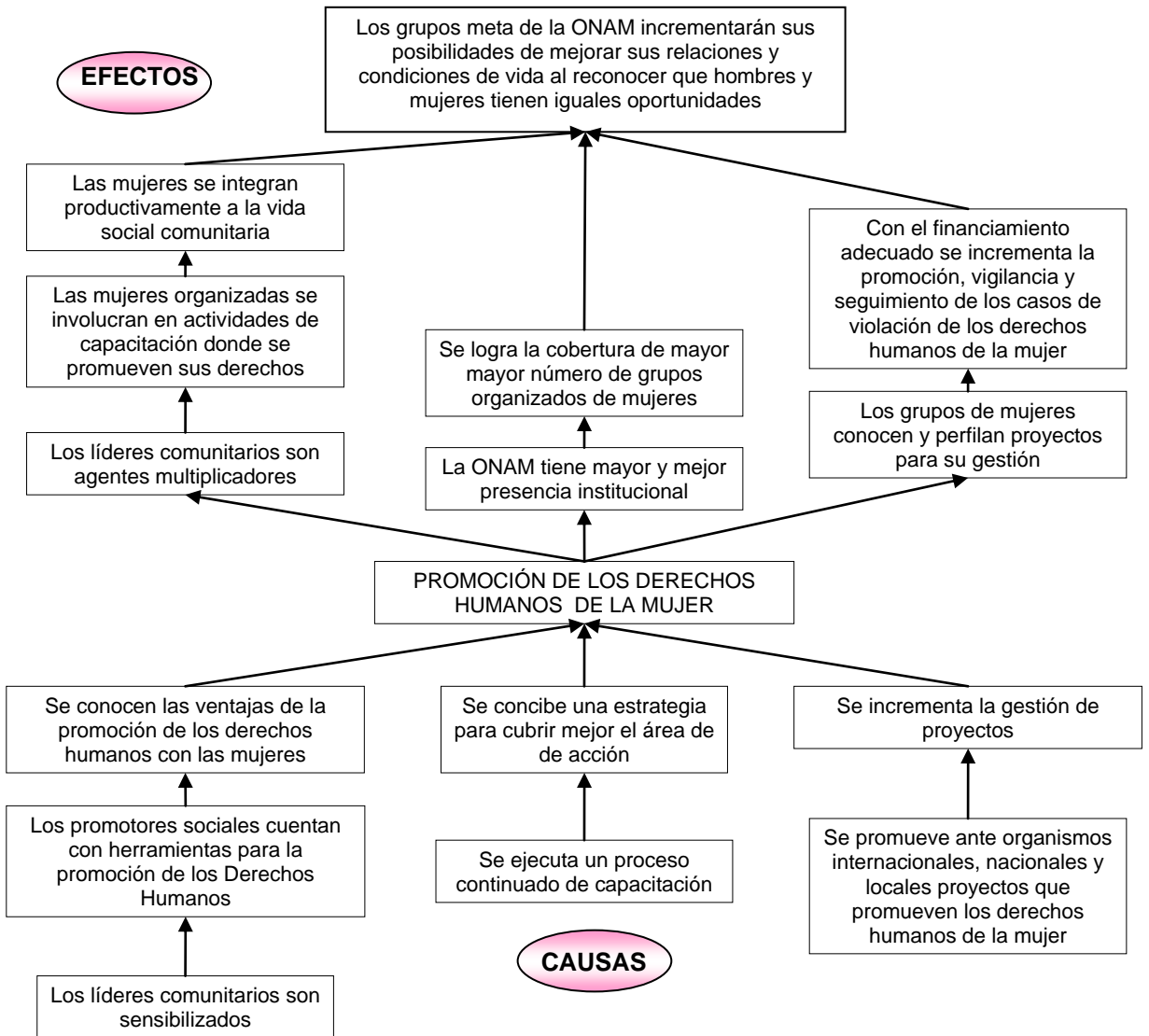
Árbol de problemas de la ONAM

Para la realización de este análisis se utilizaron como técnicas: la observación, la entrevista y análisis de la Coordinadora de la **Oficina Nacional de la Mujer (ONAM)**, por medio de ello se determinó utilizar la técnica del árbol de problema identificando sus causas y sus efectos. (Siguí Fajardo Ninette: 1998, p.p. 47-48).

ARBOL DE PROBLEMAS



ARBOL DE OBJETIVOS



2) RED DE ACTORES REGIONALES VINCULADOS AL ÁREA

La Oficina Nacional de la Mujer para la realización de sus actividades coordina con instituciones gubernamentales y no gubernamentales y locales, trabajando conjuntamente con la finalidad de accionar su proyección social en beneficio de la comunidad.

No.	ACTORES POBLACIONALES	INSTITUCIÓN	TIPO DE INSTITUCIÓN
1	ACTORES POBLACIONALES	Municipalidad	Estatal
2		Consejos comunitarios de desarrollo (COCODES)	Sociedad civil
4		Cofradías de mujeres	Sociedad civil
5		Comités educativos de autogestión (COEDUCAS)	Sociedad civil
6		Alcaldes auxiliares	Sociedad civil
7		Principales de la comunidad (ancianos)	Sociedad civil
10		ACTORES INSTITUCIONALES	Secretaría Presidencias de la Mujer
11	ADISA		ONG
12	Comisión de Violencia Intrafamiliar		OG'S, ONG'S Y Sociedad civil
13	Propevi		OG
15	Procuraduría de derechos Humanos		OG
16	Foro de la mujer		ONG
17	Ixmucane		ONG
18	Childhope		ONG
19	Defensoría indígena		ONG
20	Defensoría Maya		ONG
21	SOSEP		OG
22	Oficina Nacional de la Mujer (ONAM)		OG

23		Comité Ejecutivo de Justicia – Quiché	OG, ONG, Sociedad civil
24		Comisión de Violencia intrafamiliar	OG, ONG, Sociedad civil
25		Mesa del Migrante	OG Y ONG
26		Comisión de la mujer niñez y juventud del Consejo departamental y municipal	OG, ONG, Sociedad civil

3) DEMANDAS INSTITUCIONALES Y POBLACIONALES

Demandas Institucionales

- Unificar esfuerzos institucionales
- Material metodológico estandarizado
- Asignar personal de apoyo

Existen muchos organismos gubernamentales y no gubernamentales que trabajan el tema de la equidad de género y participación ciudadana de la mujer, sin embargo cada quien lo hace con una metodología propia que incluyen materiales diferentes por lo que existe un poco de confusión a la hora de abordar el tema del apoyo a la mujer rural. Por lo que se deben coordinar los recursos financieros, materiales y humanos para intervenir de una manera más efectiva que cause un mayor impacto en la calidad de vida de la mujer.

Demandas poblacionales

- Más promoción de proyectos con enfoque de género y de derechos humanos
- Identificar instituciones que apoyan a la mujer

- Más información sobre las leyes que amparan a la mujer
- Fortalecer la participación de la mujer para la toma de decisiones comunitarias
- Talleres y Seminarios de Capacitación
- Que se haga un proyecto que permita el cese de la violencia en los hogares
- Que las instituciones apoyen a las víctimas de violencia en los hogares
- Programas de apoyo a la mujer que trabaja en oficios domésticos remunerados
- Apoyar a la mujer en diversas actividades

Con el entendido que más de la mitad de los habitantes de nuestro país lo constituyen mujeres y en virtud que la mujer históricamente ha sido marginada de proyectos que benefician a las comunidades rurales, se plantean las demandas poblacionales específicas que coadyuven a replantear la atención a este sector de la vida nacional, dada la importancia del mismo.

4) PROYECTOS FUTUROS O VISIÓN PROYECTIVA

I fase

- Implementando la participación de la mujer, a las actividades comunitarias para que sean actrices de su propio desarrollo, a través de una planificación estratégica de desarrollo.
- Proyecto de acceso a la justicia (comité ejecutivo de justicia)

II fase

- Sensibilizar y capacitar a operadores de justicia para que efectivamente atiendan casos específicos.
 - Conformación y consolidación de los comités Ejecutivo de justicia a nivel municipal.
-
- Fortalecer La organización Comunitaria para que ellos mismas gestionen sus proyectos.
 - Fortalecer el liderazgo de las mujeres para que puedan participar en los procesos de desarrollo en su comunidad.
 - Propiciar espacios de participación de la mujer en lo económico, político y social.
 - Apoyar en la educación a mujeres.

CAPITULO III ANÁLISIS ESTRATÉGICO

1) DESARROLLO DEL FODA DE LA OFICINA NACIONAL DE LA MUJER

AMBITO INTERNO	FORTALEZAS	AMBITO EXTERNO	OPORTUNIDADES
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Atención a grupos de mujeres ○ Aplicación de mejoras en la gestión y control de recursos existentes. ○ Existencia de comités como inicio del trabajo en grupo. ○ Mayor participación de la mujer en actividades comunitarias. ○ Capacitación a lideresas. ○ Trabajo de la red institucional. 		<ul style="list-style-type: none"> ○ Existen instituciones con enfoque de género. ○ Construir un desarrollo participativo, representativo y gerencial. ○ Oportunidad de coordinar con diversas instituciones gubernamentales y no gubernamentales. ○ Conciencia social y sensibilización. ○ Grupos de mujeres en San Antonio Ilotenango.
	DEBILIDADES		AMENAZAS
	<ul style="list-style-type: none"> ○ No cuenta con presupuesto para proyectos. ○ Dificultades para la integración y solidaridad del personal traducidas por falta de trabajo en equipo. ○ Falta de personal a nivel institucional. ○ Poco financiamiento institucional. ○ La promoción de los derechos humanos de las mujeres es muy débil ○ Insuficiente dotación de material popularizado para capacitaciones. ○ Insuficiente atención continua a grupos de mujeres. 		<ul style="list-style-type: none"> ○ No tiene suficiente cobertura a nivel departamental por falta de recursos económicos y personal. ○ Pérdida de organizaciones por falta de asistencia a los mismos. ○ Ingerencia de los niveles políticos en las decisiones técnicas de gestión dirigidas a grupos de mujeres. ○ Violación de los derechos humanos de las mujeres

FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) (Siguí Fajardo Ninette: 1998, p.p. 40-42).

RAZÓN: Se ha utilizado la técnica del Árbol de Problemas y el FODA en virtud que así se requiere en la Guía General de Práctica (Art. 21). Asimismo se interpreta que si este documento fuese consultado posteriormente, se puede analizar la problemática desde ambos enfoques.

2) IDENTIFICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE ACCIÓN

Las estrategias de acción se identificaron mediante el análisis y comparación del FODA en reuniones del personal de la ONAM, aplicando la técnica de lluvias de ideas, priorización de necesidades, identificando e integrando todos los recursos disponibles, el cual nos permitió definir las estrategias que viabilicen la solución al problema de las limitantes en el desarrollo de la promoción de los derechos humanos de la mujer. (Siguí Ninette: 1998, p.p. 46-47).

FORTALEZAS	COMO APROVECHARLAS	ACCIONES ESTRATEGICAS
Atención a grupos de mujeres		Seguimiento a compromisos adquiridos con los grupos de mujeres.
Aplicación de mejoras en la gestión y control de recursos existentes		Fortalecer la gestión de recursos adecuada y oportunamente
Existencia de comités como inicio del trabajo en grupo		Involucrarlos en actividades de formación y desarrollo comunitario
Mayor participación de la mujer en actividades comunitarias		Integrando grupos de mujeres que puedan ser receptores de capacitación y asistencia técnica
Capacitación a lideresas		Promover intercambios de experiencias
Trabajo de la red institucional	Coordinar y unificar acciones que beneficien directamente a grupos de mujeres reduciendo el esfuerzo individual	
OPORTUNIDADES	COMO EXPLOTARLAS	ACCIONES ESTRATEGICAS
Existen instituciones con enfoque de género.		Integrarlas a la Red Institucional para que sus acciones conjuntas sean aprovechadas de mejor manera
Construir un desarrollo participativo, representativo y gerencial.		Integrar a la mujer en los procesos de desarrollo lo cual fortalecerá la democracia y productividad comunitaria
Oportunidad de coordinar con diversas instituciones gubernamentales y no gubernamentales.	Unificar criterios institucionales tanto del sector gubernativo como privado o de proyección social	

Conciencia social y sensibilización.		Brindar asistencia técnica y capacitación a los grupos organizados de mujeres
Grupos de mujeres en San Antonio Ilotenango		Iniciar un proceso de formación continua y de impacto social con estos grupos, tratando de formar agentes multiplicadores
DEBILIDADES		ACCIONES ESTRATEGICAS
No cuenta con presupuesto para proyectos	ACCIONES PARA DISMINUIRLAS	Gestionar proyectos productivos que se incluyan dentro del plan de trabajo institucional
Dificultades para la integración y solidaridad del personal traducidas por falta de trabajo en equipo.		Propiciar un proceso de fortalecimiento institucional que privilegie el trabajo en equipo
Falta de personal a nivel institucional.		Coordinar institucionalmente para unir esfuerzos y optimizar el personal actual de la institución
Poco financiamiento institucional.		Búsqueda de alianzas estratégicas que aporten al proceso de trabajo de manera técnica y financiera
La promoción de los derechos humanos de las mujeres es muy débil		Promocionar los derechos humanos de las mujeres dentro de los proyectos que se ejecutan institucionalmente.
Insuficiente dotación de material popularizado para capacitaciones.		Elaboración de material popularizado para capacitaciones de acuerdo a la demanda comunitaria y a los ejes temáticos que atiende la institución
Insuficiente atención continua a grupos de mujeres.		Propiciar alianzas estratégicas para la atención de los grupos de mujeres, con otras organizaciones afines.
AMENAZAS		ACCIONES PARA BLOQUEARLAS
No tiene suficiente cobertura a nivel departamental por falta de recursos económicos y personal.	Fortalecer a los grupos atendidos actualmente para que sirvan como agentes multiplicadores e involucrar a otras organizaciones que conforma la Red Institucional.	
Pérdida de organizaciones por falta de asistencia a los mismos.	Motivar a las organizaciones a continuar con la atención de grupos de mujeres puesto que se mejora la calidad de vida de los comunitarios	
Ingerencia de los niveles políticos en las decisiones técnicas de gestión dirigidas a grupos de mujeres.	Estructurar un plan de información continua a los niveles políticos que les permita tomar decisiones con suficiente respaldo técnico.	
Violación de los derechos humanos de las mujeres		Crear los mecanismos para darle seguimiento y resolución de los casos de violaciones de los derechos humanos de las mujeres.

3) DEFINICIÓN DEL ÁREA DE INTERVENCIÓN

- ∞ El área temática a intervenir está incluida dentro del eje de Educación, específicamente en la promoción y capacitación en temas de derechos humanos que trabaja la **Oficina Nacional de la Mujer (ONAM)**, con grupos de mujeres en las comunidades de Chotacaj y Chujip del municipio de San Antonio Ilotenango.

4) PROPUESTA DE PROYECTOS DE INTERVENCIÓN

Con base en los problemas detectados y las demandas planteadas, las propuestas de proyectos de intervención podrían ser:

1. Promoción de los derechos humanos de la mujer en las comunidades de Chotacaj y Chujip del municipio de San Antonio Ilotenango, El Quiché.
2. Determinación del grado de la violencia intrafamiliar de la mujer en el municipio de San Antonio Ilotenango.
3. Participación política de la mujer en dos comunidades de San Antonio Ilotenango.
4. Salud mental una alternativa de desarrollo de la mujer de San Antonio Ilotenango.

5) PRIORIZACIÓN DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN

Esta se hizo en coordinación con los representantes de grupos de mujeres de dos comunidades y las autoridades de la ONAM, tomando como puntos de referencia el interés de los representantes y las políticas de trabajo de la ONAM.

A través de la técnica de lluvia de ideas, donde se definieron los proyectos en su orden de importancia por lo que se eligió el proyecto de “Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer” en las comunidades de Chujip y Chotacaj del Municipio de San Antonio Ilotenango.

Por lo que se presenta la matriz de marco lógico para su implementación:

MATRIZ MARCO LÓGICO

	Lógica de Intervención	Indicadores Objetivamente Verificables	Fuentes de Verificación	Hipótesis (factores externos)
Objetivo General Promoción de los derechos humanos de la mujer, que permitan una mayor participación en el desarrollo comunitario				
Objetivos Específicos • Contribuir a la promoción social de los derechos humanos de la mujer a los grupos organizados de 2 comunidades de San Antonio Ilotenango	Sensibilizar a 20 mujeres que integran 2 grupos comunitarios organizados y a 10 representantes de grupos sociales que inciden en la vida comunitaria, acerca de la importancia del tema	- 20 mujeres son sensibilizadas - 10 hombres de son sensibilizados - 6 grupos comunitarios organizados sirven como agentes multiplicadores	Informe de las actividades realizadas Listados de participantes hombres y mujeres	Machismo y temor a participar de parte de los grupos de mujeres
• Socializar actividades de convivencia que permitan el intercambio de experiencias entre grupos de mujeres de otros municipios	Promoción de intercambio de experiencias entre 4 grupos organizados donde los temas serán: - Participación Ciudadana - Violencia Intrafamiliar - Derecho Laboral	- 3 intercambios de experiencias donde 4 grupos mixtos participan - 1 manual de capacitación integrado por 3 módulos con sus diseños respectivos - 4 grupos mixtos aplican los conocimientos obtenidos de los intercambios	Informe de las actividades realizadas con listados de participantes Validación de módulos y diseños que componen el manual	Disponibilidad de tiempo y distancia del lugar donde se desarrolle la actividad
• Aumentar la incidencia de toma de decisiones y protagonismo de las	Orientar a los dos grupos organizados, acerca de la manera en que las mujeres	- 1 guía para la elaboración de perfiles de proyectos	Validación de la guía para la elaboración de	Predisposición a que el tema de derechos humanos no propicia

	Lógica de Intervención	Indicadores Objetivamente Verificables	Fuentes de Verificación	Hipótesis (factores externos)
mujeres en los grupos organizados de la vida productiva comunitaria	pueden integrarse a la vida productiva comunitaria y participan en la toma de decisiones	- 2 proyectos productivos perfilados y gestionados	perfiles de proyectos	desarrollo comunitario
<p>Resultados</p> <p>Capacitación a grupos organizados de mujeres y grupos mixtos</p> <p>Un manual de capacitación con tres módulos y tres diseños metodológicos de capacitación sobre los Derechos Humanos de la Mujer.</p> <p>Intercambios de experiencias con grupos mixtos de otros municipios</p> <p>Guía de perfilación de proyectos</p> <p>Perfilación y gestión de proyectos productivos</p>	Coordinar con la Institución cooperante todas las actividades necesarias para poder lograr estos resultados, que a su vez responden a la consecución de los objetivos generales y específicos del proyecto.	<p>- 3 talleres realizados</p> <p>- 1 manual de capacitación</p> <p>- 3 intercambios</p> <p>- 1 guía</p> <p>- 2 proyectos</p>	<p>Informes de cada taller con listado de participantes</p> <p>Documento validado</p> <p>Informes de cada taller con listado de participantes</p> <p>Documento validado</p> <p>Proyectos gestionados</p>	<p>Los participantes son receptores pasivos de los eventos de capacitación</p> <p>Las personas beneficiarias no hacen uso de los documentos que se generan</p>
Actividades	Medios		Costos	
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinación del proyecto • Inserción comunitaria • Selección de grupos • Talleres • Intercambio de experiencias • Coordinación Interinstitucional • Desarrollo de documentos y herramientas • Informe Final 	<ul style="list-style-type: none"> • Conjuntamente con las instituciones cooperantes • Herramientas de recopilación y visitas comunitarias • Reuniones con grupos conformados • Recursos humanos y materiales • Coordinación con promotores sociales de instituciones cooperantes • Reuniones y presentación del proyecto • Recursos materiales y humanos. Análisis de resultados de actividades previas • Estructura de informe Universidad Rafael Landívar y la sistematización de la información del proyecto 		<p>Q 58,000.00</p> <p>Q. 1,860.00</p> <p>Q 6,684.00</p> <p>Q 4,140.00</p>	

6) RESULTADOS ESPERADOS DE LA PPS II:

1. Capacitación a grupos organizados de mujeres y grupos mixtos

Con lo que se pretende promover los derechos humanos con estos grupos y que se conviertan en agentes multiplicadores.

2. Un manual de capacitación con tres módulos y tres diseños metodológicos de capacitación sobre los Derechos Humanos de la Mujer.

Esta será una herramienta que servirá para promover los derechos humanos de la mujer con base a una metodología establecida.

3. Intercambios de experiencias con grupos mixtos de otros municipios

Esto permitirá compartir experiencias respecto del tema con otros grupos para comparar y medir la situación vivida en sus comunidades y formas de resolución

4. Guía de perfilación de proyectos

Servirá como una herramienta que permita orientar la incorporación de la mujer en los aspectos productivos comunitarios de manera sistemática, en donde al final se prevé la perfilación y gestión de proyectos productivos.

7) ALCANCES Y LIMITES:

ALCANCES:

Establecer un sistema institucional y comunitario para la promoción de los derechos humanos de la mujer para minimizar la violencia en su contra e integrar a la mujer en los procesos productivos comunitarios, que contribuirán a mejorar el nivel de vida.

Promover la coordinación de instituciones que intervienen en el área, que permita unificar esfuerzos y establecer estrategias de intervención conjunta, logrando un mayor impacto en la población objetivo.

LÍMITES:

La práctica se circunscribe a la atención de grupos de mujeres y hombres en dos comunidades del Municipio de San Antonio Ilotenango del departamento de Quiché, ubicado en el altiplano guatemalteco.

Se tiene previsto poder intervenir en algunos momentos, conjuntamente con comunidades de otros municipios, pero siempre dentro del departamento por su similitud social, cultural, económica y geográfica.

CAPITULO IV

PROYECTO DE INTERVENCIÓN

1) FICHA TÉCNICA DEL PROYECTO

Nombre del proyecto:

Promoción de Los Derechos Humanos de las Mujeres a nivel de las Comunidades de Chujip y Chotacaj, del Municipio de San Antonio Ilotenango, Quiché.

OBJETIVOS

Objetivo General

Promoción de los derechos humanos de la mujer, que permitan una mayor participación en el desarrollo comunitario

Objetivos Específicos

- Contribuir a la promoción social de los derechos humanos de la mujer a los grupos organizados de 2 comunidades de San Antonio Ilotenango

- Socializar actividades de convivencia que permitan el intercambio de experiencias entre grupos de mujeres de otros municipios

- Aumentar la incidencia de toma de decisiones y protagonismo de las mujeres en los grupos organizados de la vida productiva comunitaria

Descripción del Proyecto

Este proyecto está orientado a mejorar la participación de la mujer en la vida productiva comunitaria, a través de la promoción social de sus derechos y obligaciones que permita una mejor relación entre hombres y mujeres en 2 comunidades del municipio de San Antonio Ilotenango, Quiché.

Resultados Esperados

- Capacitación a grupos organizados de mujeres y grupos mixtos
- Un manual de capacitación con tres módulos y tres diseños metodológicos de capacitación sobre los Derechos Humanos de la Mujer.
- Intercambios de experiencias con grupos mixtos de otros municipios
- Guía de perfilación de proyectos
- Perfilación y gestión de proyectos productivos

Beneficiarios

Dos (2) grupos organizados comunitarios de 20 integrantes y 10 representantes de grupos sociales organizados con presencia en el municipio y que inciden en la vida diaria comunitaria. Indirectamente es beneficiaria toda la población de ambas comunidades atendidas.

Ubicación

El proyecto se ejecutará en 2 comunidades, Chujip y Chotacaj, del municipio de San Antonio Ilotenango del departamento de Quiché.

Costo Total del Proyecto: Q. 70,684.00

Ejecutor: María Guadalupe Us Laynez
Practicante de la Universidad Rafael Landívar

Tiempo Estimado de Desarrollo

5 meses (de julio a noviembre de 2005)

2) DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO

a) Datos Generales

De acuerdo a la fase inicial de la práctica y a lo encontrado en el diagnóstico realizado por la Oficina Nacional de la Mujer ONAM, la mujer es uno de los grupos más vulnerables a ser violentados en cuanto a los derechos humanos.

Los problemas que surgen a raíz de esta tendencia son muchos, pero predominan algunos como Violencia Intrafamiliar, Machismo, Discriminación por Género y Violación de los derechos humanos de la mujer.

Por lo que el presente documento hace énfasis en la promoción del conocimiento de los derechos humanos de las mujeres mediante capacitaciones, talleres, reuniones, intercambios de experiencias y la perfilación de los proyectos de desarrollo comunitario.

Asimismo se pretende promover la integración de la mujer en el proceso de toma de decisiones relacionadas con el desarrollo de su comunidad en los ámbitos sociales, económicos, políticos y judiciales.

b) Área Geográfica del Proyecto

El proyecto se desarrollará en las comunidades de Chujip y Chotacaj, que pertenecen al municipio de San Antonio Ilotenango, del departamento de Quiché.

Datos generales del departamento

El departamento de Quiché está ubicado al norte de la República de Guatemala. Está compuesto por 21 municipios y tiene una extensión territorial de 8,378 kilómetros cuadrados. Sus límites: al norte limita con la república de México, al oriente con Alta Verapaz y con Baja Verapaz, al occidente con Totonicapán y Huehuetenango, al sur con Chimaltenango y Sololá. Su población es de 319,877 hombres y 325,177 mujeres, que hacen un total de 645,054 habitantes”. (Informe Anual Circunstanciado: 2003–2004, p. 129).

En el departamento Quiché se hablan varios idiomas: K'iche, Ixil, Sakapulteko, Uspanteko, Q'eqchi', Pocomchi'. Predomina la población indígena, habiendo varios grupos vulnerables, como mujeres, adultos de la tercera edad, niños y niñas. Quiché sufre un elevado índice de pobreza, llegando al 82.47 por ciento, en donde su índice de analfabetismo es de 48.39% y cuenta con una población económicamente activa del 29%". (Informe Anual Circunstanciado: 2003–2004, p. 129).

Datos generales del Municipio

San Antonio Ilotenango dista a 12 kilómetros, de la cabecera departamental, Santa Cruz del Quiché por carretera asfaltada y a 34 kilómetros, de la cabecera departamental de Totonicapán por camino de terracería.

El idioma principal es K'iché, y los pobladores (98% de etnia indígena) aún conservan sus tradiciones Mayas. La mayoría de la población se dedica a la producción agrícola: siembra de maíz y frijol para autoconsumo. También existe siembra de tomate para comercialización interna y externa. Recientemente se han integrado dentro de los cultivos, productos de exportación no tradicionales como espárrago, mora y arveja china. (Únicamente en las comunidades de Cantón Chotacaj, Cantón Xejiip, Barrio Sur, Barrio Norte y Cantón Chujip)

3) ÁMBITO INSTITUCIONAL, SOCIAL, POLÍTICO Y CULTURAL

a) Ámbito Institucional

El proyecto se desarrollará con el apoyo de la Oficina Nacional de la Mujer, en la coordinación departamental de Quiché, la cual interviene con la colaboración de otras Organizaciones Gubernamentales y No Gubernamentales.

La filosofía de la Oficina Nacional de la Mujer, se dirige a la atención de grupos de mujeres del área rural y urbana, promoviendo su desarrollo integral que permita su participación plena y equitativa en las estructuras sociales comunitarias.

Su responsabilidad fundamental es de ejecutar las políticas que fortalezcan el proceso de participación y desarrollo de su población objetivo, cuyos grupos se encuentran en mayor desventaja.

b) Ámbito Social, Político y Cultural

A continuación se presenta una caracterización de las comunidades donde se define el contexto en que se desarrollará el proyecto, donde se describen los aspectos sociales, políticos y culturales que predominan.

Chotacaj

Es una comunidad que se encuentra a 1 Km. al oeste de la cabecera Municipal de San Antonio Ilotenango, tiene la categoría de Cantón, la cual colinda con las siguientes comunidades:

- Al Norte con el Cantón de Xejip
- Al Sur con el Cantón Chujip
- Al Este la cabecera Municipal
- Al Oeste con la cabecera departamental de Quiché

La población existente en el cantón de Chotacaj, es de origen maya, en esta comunidad aún se utiliza la vestimenta típica del lugar, los hombres ya no utilizan el traje típico, el idioma predominante es el K'iche' y el español es dominado por la mayor parte de la población, especialmente los varones.

Características Socioeconómicas:

El nombre del cantón Chotacaj, proviene del idioma Quiche y significa Lugar plano, originado por la ubicación en una planicie, la mayoría de las personas se dedican a la siembra de cultivos de exportación como la arveja china, espárrago y mora en periodo de verano en periodo de invierno se siembra Maíz y frijol.

Organización Social:

La comunidad se encuentra gobernada por un alcalde auxiliar, quien funge la autoridad por un año y es nombrado por el alcalde municipal, además de él se encuentran diversos grupos organizados en comités de desarrollo comunitarios, los cuales

fueron originados por la gestión de un proyecto puntual, Se encuentra en su área geográfica las oficinas de EMRIGOSAI, la Empresa de Riego de San Antonio Ilotenango.

Chujip

Es una comunidad que se encuentra a 1 Km. al Norte de la cabecera Municipal de San Antonio Ilotenango, tiene la categoría de Cantón, el cual colinda con las siguientes comunidades:

- Al Norte con el cantón de Chotacaj.
- Al Sur con el Cantón Patzalá y Cantón de Tzancaguip.
- Al Este el paraje de Chichop
- Al Oeste la cabecera departamental de Santa Cruz del Quiché

La población existente en el cantón de Chujip, es de origen maya, donde las mujeres aún utilizan la vestimenta típica del lugar, los hombres ya no utilizan el traje típico, el idioma predominante es el K'iche', el español es dominado por la mayor parte de la población, especialmente los varones.

Características Socioeconómicas:

El nombre del cantón Chujip, proviene del idioma Quiche y significa Sobre el Cerro, originado por estar ubicado en la cima de un cerro, la mayoría de las personas se dedican al comercio y cultivo de productos agrícolas, los que comercializa hacia distintos lugares del país. Cuenta con una población aproximada de 474 personas.

Organización Social:

La comunidad se encuentra gobernada por un alcalde auxiliar, quien funge como autoridad por un año y es nombrado por el alcalde municipal, además de él se encuentran diversos grupos organizados en comités de desarrollo comunitarios, los cuales fueron originados por la gestión de un proyecto puntual” (Diagnósticos comunitarios: 2004, p. 15).

Datos importantes de ambas comunidades

Participación Comunitaria

En estas comunidades la organización de las mujeres ha aumentado en los últimos años, gracias al trabajo realizado por instituciones que promueven la participación de la mujer. Además existen otras instituciones que trabajan con grupos de mujeres como ADISA, ONAM, PROMASA, FAFIDESS, PROMUJER, Salud Sin Límites, Ixmukané, CARE, CASODI, ASODERQ y Cuerpo de Paz.

Entre los objetivos de la organización de la Mujer de las comunidades de Chotacaj y Chujip del municipio de San Antonio Ilotenango está contar con una Asociación Municipal de Mujeres, Mejorar la participación de la mujer en el aspecto político, tener acceso a proyectos de desarrollo comunitario para mejorar el nivel de vida y capacitarse en temas como equidad de género, Derechos Humanos, violencia intrafamiliar, participación ciudadana, salud, etc.

Los grupos de mujeres conformados son relativamente pequeños considerando que la poca intervención de la mujer es consecuencia del desconocimiento de los derechos humanos específicamente de la mujer.

En estas comunidades está determinada independientemente de su condición social; poco acceso a la participación ciudadana en el ámbito individual y social, este equilibrio en la participación de las mujeres, ha configurado una sociedad donde el desarrollo individual y social de las mujeres se encuentra limitado: en primera instancia por sus condiciones de mujer, su presencia étnica, y principalmente la violación de los derechos humanos, su capacidad económica, siendo estas tres variables concluyentes en su actual inserción en las estructuras sociales en cuanto su participación.

4) PLAN GENERAL DE ACTIVIDADES

Este Plan General está orientado en promover los derechos humanos de la mujer, apoyando a los grupos para que puedan capacitar, desarrollar actividades y obtener los mecanismos que permitan una participación justa y equitativa de la mujer en los procesos de desarrollo comunitario.

Se pretende contribuir con un cambio social en estas comunidades, interactuando con las organizaciones que intervienen en el municipio, dando respuesta a la demanda de este sector tan desfavorecido. En el ámbito institucional se pretende crear mecanismos municipales de vigilancia y seguimiento a los casos de violación de los derechos humanos de la mujer, implementándolos de tal manera que puedan lograr el impacto deseado.

En la realización de la Práctica Supervisada II, se pretende hacer un Plan de Capacitación que permita sensibilizar, intercambiar experiencias y contribuir a la promoción social de los derechos humanos de la mujer, dentro del programa de Educación específicamente en el área de “Promoción y Divulgación”, además de las coordinaciones interinstitucionales que faciliten el apoyo necesario para la ejecución de este Plan.

Tomando como referencia los datos obtenidos en el proceso de investigación, se pretende fortalecer la promoción de los derechos humanos a través de talleres que orienten respecto de los temas

de Participación Ciudadana, Violencia Intrafamiliar y Derecho Laboral.

Con esto se espera que los grupos de mujeres y hombres puedan conocer de los temas, hacer conciencia de la importancia de los mismos y puedan servir como agentes multiplicadores en todos los ambientes que se desenvuelven en la vida cotidiana. Asimismo se pretende promover mecanismos de trabajo orientados a fortalecer la formación e integración de estos grupos, que puedan darle sostenibilidad al trabajo realizado.

Se implementarán estrategias para la promoción de los derechos humanos, tomando en cuenta la importancia de fortalecer la integración de la mujer en los aspectos productivos de manera que no solamente se sensibilice y se concencie, sino que se faciliten las herramientas para la generación de ingresos propios y familiares.

Asimismo se realizarán visitas, reuniones, coordinaciones institucionales, talleres de capacitación y evaluaciones que permitan medir el logro y avances del proceso con base en los objetivos planteados.

Es relevante también definir una estrategia que le brinde sostenibilidad al proyecto mediante el seguimiento de compromisos adquiridos con la institución cooperante y las organizaciones que participarán en el desarrollo del proyecto,

incluyendo acá a los grupos organizados atendidos que en su momento se convertirán en agentes multiplicadores.

Con la ejecución de este proyecto se pretende incidir a nivel local, municipal y departamental mediante la réplica, uso de los materiales y el establecimiento de mecanismos que de acuerdo a las lecciones aprendidas, son fundamentales en la promoción y vigilancia de los derechos humanos de la mujer.

5) JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Históricamente en el departamento de Quiché ha existido la problemática de la discriminación por género, en la actualidad, a pesar de haberse firmado los Acuerdos de Paz y de existir múltiples instancias que promueven la integración de la mujer dentro de los procesos de desarrollo comunitario, la situación en los municipios seleccionados es precaria, tanto en sus relaciones sociales como económicas.

“El Acuerdo Sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria” (Acuerdos DE paz herramientas para el cambio: 2004; p. p 39-40) reconoce que las mujeres contribuyen en el mejoramiento de la comunidad por lo que urgen de la necesidad de asegurarle las mismas posibilidades que al hombre respecto del acceso un mejor nivel de vida.

No obstante lo anterior a 9 años de la firma de dichos acuerdos la situación real en estas comunidades, y a lo mejor en muchos lugares, es muy preocupante porque aun siguen cometándose muchos atropellos en contra de la dignidad y derechos humanos de la mujer.

Por lo que se hace importante el desarrollar este tipo de proyectos que persiguen la realización de actividades de promoción y capacitación acerca del tema del respeto de los derechos humanos, sobre todo con las mujeres quienes son el grupo más vulnerable dados ciertos factores culturales y económicos persistentes.

Es un reto como estudiante, como mujer, pero sobre todo como Trabajadora Social contribuir canalizando el esfuerzo de varios actores en la Promoción de los Derechos Humanos como respuesta a una necesidad social comunitaria de mejorar las condiciones de vida de la mujer de las comunidades de Chujip y Chotacaj, para que se reduzcan a la mínima expresión, los índices de violación a los mismos.

6) OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PROYECTO

- Contribuir a la promoción social de los derechos humanos de la mujer a los grupos organizados de 2 comunidades de San Antonio Ilotenango, Quiché.
- Socializar actividades de convivencia que permitan el intercambio de experiencias entre grupos de mujeres de otros municipios.
- Aumentar la incidencia de toma de decisiones y protagonismo de las mujeres en los grupos organizados de la vida productiva comunitaria.

7) POBLACIÓN DESTINATARIA Y RESULTADOS PREVISTOS

a) Población destinataria:

El proyecto principalmente está orientado a la atención principalmente de dos grupos organizados de mujeres, no obstante también prevé la incorporación de líderes de organizaciones sociales que inciden en la vida comunitaria. Asimismo se pretende la realización de intercambios de experiencias con comunidades de otros municipios, con el ánimo de conocer y fortalecer el proceso de capacitación de los grupos meta originales. Posteriormente considero que estos grupos podrán hacer funciones de agentes multiplicadores.

b) Resultados previstos:

- Capacitación a grupos organizados de mujeres y grupos mixtos
- Un manual de capacitación con tres módulos y tres diseños metodológicos de capacitación sobre los Derechos Humanos de la Mujer
- Intercambios de experiencias con grupos mixtos de otros municipios
- Guía de perfilación de proyectos
- Perfilación y gestión de proyectos productivos

8) FASES DEL PROYECTO.

Para la implementación y ejecución del Proyecto “Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer en las Comunidades de Chujij y Chotacaj del municipio de San Antonio Ilootenango, departamento de Quiché” se contemplan la programación de diferentes fases, las cuales se detallan a continuación:

Coordinación del Proyecto

Actividad que se realizará con las instituciones cooperantes, en este caso con la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM), y con la Asociación de Desarrollo Integral Urbano y Rural de Quiché (ASODERQ) quienes apoyarán las actividades que permitan el logro de los objetivos del Proyecto a través del apoyo técnico, coordinación interinstitucional y apoyo financiero.

Se hará una presentación haciendo énfasis en los objetivos del Proyecto, en el beneficio comunitario y municipal, además de las actividades en las que se requiere de su apoyo. Se adjuntará una copia escrita para su consulta posterior.

Inserción Comunitaria

En esta fase se pretende realizar una serie de visitas a los grupos comunitarios de mujeres y líderes de organizaciones sociales, para dar a conocer el proyecto e invitarles a que se involucren desde el inicio creando un plan de visitas y programar tentativamente las fechas de las capacitaciones de acuerdo a los objetivos que la misma persigue.

Asimismo se estará utilizando algunas herramientas que permitan obtener algún tipo de información especial que favorezca el desarrollo del proyecto, con el propósito de brindar una atención diferenciada de acuerdo a la realidad de cada grupo.

Selección de Grupos

Para que la intervención sea más efectiva, inicialmente se seleccionará un solo grupo de los que existan en la comunidad, haciendo un proceso de selección de acuerdo al grado de participación y potencialidades que en su momento se tienen que percibir.

Se elaborará para el efecto un listado de las personas que conforman el grupo comunitario, haciendo el vínculo de trabajo con una de las integrantes que demuestre mayor interés en participar y cierto nivel de liderazgo.

Adicionalmente se tendrá que hacer un listado para un posterior acercamiento con los líderes de organizaciones sociales que intervienen en la comunidad, los cuales serán un factor muy importante en este proyecto puesto que su incidencia en la vida comunitaria permitirá llegar a más beneficiarios indirectos.

Creación de Herramientas

Previamente a desarrollar los talleres de capacitación, con la información obtenida en la fase de la Práctica Profesional Supervisada I y en la inserción comunitaria procederemos a

definir las herramientas necesarias para que la intervención con los grupos sea efectiva y técnicamente bien estructurada.

Entre las herramientas que podrían utilizarse están: El manual de capacitación que contendrá la metodología y los módulos a impartir. También podemos mencionar la guía de perfilación y gestión de proyectos.

Talleres de Capacitación

Se desarrollarán tres temas en los talleres sobre: Participación ciudadana, Violencia intrafamiliar y Derecho Laboral.

Para su ejecución se coordinará con las instituciones cooperantes, con las OG's, ONG's que intervienen en el área y con el gobierno local, donde se buscará el apoyo técnico y acompañamiento que permita dar a conocer efectivamente los temas, aprovechando las lecciones aprendidas en experiencias similares obtenidas.

Se buscará el apoyo financiero mediante la presentación de solicitudes acompañadas de una copia del Plan del Taller a las instituciones cooperantes u otras que puedan aportar al proceso.

Una vez existan las condiciones y de acuerdo a los compromisos adquiridos se procederá a la ejecución de los talleres de capacitación, en un orden adecuado que nos permita avanzar con los objetivos del proyecto de manera gradual, es decir que la

planificación de los talleres deberá responder, además, a una estrategia de intervención con los grupos meta.

En esta fase se validará el Manual de Capacitación, el cual se entregará a los grupos comunitarios y a las instituciones cooperantes, estando éste ya revisado y mejorado para su uso posterior de la Práctica Profesional Supervisada II.

Gira de Formación

Una vez se hayan seleccionado los grupos y se haya ejecutado el plan de capacitación inicial, procederemos a promover un intercambio con grupos de otros municipios, por lo que se deberá coordinar institucionalmente para poder ejecutar dicho intercambio.

Este Intercambio se hará con grupos comunitarios Mixtos de otros municipios que permitirá, a través de la experiencia, proponer sus propias estrategias de solución a los problemas presentados en las comunidades de Chujij y Chotacaj. Entre los otros municipios programados están Joyabaj, Sacapulas y Santa Cruz del Quiché.

El objetivo principal de esta actividad será el intercambio de experiencias, logros y acciones, que permitan construir una estrategia propia para la atención, prevención y vigilancia de los casos de violaciones a los derechos humanos de la mujer.

Coordinación Institucional

Se coordinará primordialmente con la promotora de la Oficina Municipal de la Mujer, con la Procuraduría de los Derechos Humanos, Asociación de Desarrollo Integral de San Antonio Ilotenango (ADISA) y CARE, entre otros.

Asimismo se tiene información de ASDIDES en Sacapulas, CARE en Santa Cruz del Quiché y ASODERQ en Joyabaj, quienes son las instituciones que se coordinará para el intercambio de experiencias.

Elaboración de Informe Final

En esta fase se consolidará toda la información del proceso realizado durante toda el tiempo que dura la Práctica, detallando cada una de las actividades desarrolladas en cada fase del Proyecto, las metodologías utilizadas y los resultados obtenidos, las relaciones institucionales y otros de importancia que permitan generar lecciones aprendidas tanto para el estudiante como para los cooperantes y público en general.

9) CRONOGRAMA

Este instrumento facilitará la ejecución de las actividades mensuales, los cuales se han establecido por semanas en un período de 5 meses, el cual puede expandirse hasta un máximo de 1 mes adicional, recordando que las planificaciones deben guardar cierto nivel de flexibilidad por situaciones imprevistas.

Cronograma del Proyecto

Año 2005

ACTIVIDADES	JULIO				AGOSTO				SEPT.				OCTUBRE				NOV.			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1 Fase de Motivación																				
1.1 Coordinación del Proyecto	■	■																		
1.2 Visitas comunitarias			■	■																
1.4 Coordinación institucional	■	■	■																	
Evaluación de la fase 1					■															
2 Fase de Formación																				
2.1 Creación de Herramientas					■	■	■						■	■						
2.2 Selección de grupos						■	■	■												
2.3 Talleres de capacitación									■	■	■	■		■	■					
Evaluación de la fase 2													■							
3 Fase de Multiplicación																				
3.1 Intercambio de experiencias												■	■							
3.2 Validación de Manual									■	■	■	■	■	■	■	■				
Evaluación de la fase 3																		■		
4 Informe																			■	■

10) ENTORNO EXTERNO E INTERNO

A) Posición del proyecto en organización interna

El proyecto coincide con el trabajo de la ONAM en su programa de Educación, específicamente en el área de “Promoción y Divulgación”. Asimismo en la fase de la PPS I, se presentó a los grupos, por lo decidieron incorporar el proyecto dentro del plan de trabajo de cada grupo comunitario con los que se coordinará para poder obtener el mayor beneficio de las actividades programadas.

B) Funciones específicas del estudiante y otros involucrados

ESTUDIANTE:

- Responsable de guiar la ejecución del proyecto.
- Realizar un plan de trabajo mensual.
- Coordinar con los técnicos asignados de otras dependencias o instituciones.
- Visitar y monitorear los grupos identificados como prioridad.
- Realiza informes a la Coordinadora ONAM y de la Universidad.

COORDINADORA ONAM

- Supervisar la ejecución del proyecto.
- Presentar al estudiante ante las comunidades.
- Visitar con el estudiante las comunidades priorizadas.
- Asesorar sobre los procesos de capacitación.
- Dar acompañamiento en el desarrollo de los eventos de capacitación.

SUPERVISOR DE LA URL – QUICHÉ:

- Supervisar al estudiante
- Dar acompañamiento didáctico al estudiante.
- Facilitar la comunicación entre la universidad y la entidad cooperante.

C) Coordinación interna:

Se debe coordinar primordialmente con las autoridades y los técnicos de las instituciones cooperantes, no obstante que por la naturaleza del proyecto habrá mucha relación con los grupos organizados comunitarios quienes se considera están integrados como socios prioritarios en esta fase de ejecución del Proyecto.

D) Coordinación con Red Externa:

La coordinación externa se dará con los representantes de Instituciones, autoridades Municipales como de otras instituciones que atienden temáticamente a los grupos objetivo, con quienes se coordinará estrechamente todas las actividades necesarias para la implementación del proyecto.

Dentro de algunas instancias externas se encuentran la promotora de la Oficina Municipal de la Mujer, con la Procuraduría de los Derechos Humanos, Asociación de Desarrollo Integral de San Antonio Ilotenango (ADISA), CARE, Asociación de Desarrollo Integral de Sacapulas ASDIDES y Asociación de Desarrollo Urbano y Rural de Quiché ASODERQ.

E) Incidencia del Proyecto en la Región:

Este proyecto pretende incidir directa e indirectamente en la región a raíz del involucramiento de autoridades municipales, locales y otras dependencias en su ejecución, promoviendo la formación de agentes multiplicadores de la experiencia resultante, en los procesos de capacitación, promoción y vigilancia de los derechos humanos de las mujeres.

La finalidad de este proyecto es también contribuir en el fomento de la participación de la mujer de manera más activa en la vida comunitaria, mejorando considerablemente la calidad de las relaciones entre hombres y mujeres que se integran para mejorar muchos aspectos que inciden localmente en la observancia de los derechos humanos en general.

F) Implicaciones éticas a considerar

Que como agentes de cambio, debemos tomar en cuenta los aspectos culturales de las comunidades receptoras del Proyecto, conocer de algunas interioridades en las relaciones de género e integrarlas paulatinamente dentro del proceso de trabajo planteado, de tal manera que se logre una relación cordial y de respeto al ser humano principalmente.

Entre otros aspectos a considerar dentro de la ejecución del proyecto están:

- El respeto a las creencias de las personas que participan en el proyecto
- Los valores institucionales

- La participación de mujeres y hombres
- El valor cultural de las comunidades

G) Identificación de Conflictos que el desarrollo del Proyecto puede provocar y la propuesta del manejo de los mismos.

- Conflictos:
 1. Que la Asistencia Técnica y Capacitación mejora las capacidades individuales y grupales para el manejo del tema de promoción de derechos humanos, sin embargo los grupos no visualizan los mecanismos que permitan hacer o acompañar desde la denuncia hasta la resolución satisfactoria de los casos.
 2. Escepticismo en la integración productiva de la mujer en la vida comunitaria, puesto que cultural e históricamente no se cuenta con la experiencia necesaria de parte de las mujeres en las actividades que esto demanda.
- Propuesta de Solución:
 1. Facilitar la creación de una “Mesa de Vigilancia y Seguimiento a casos de Violaciones a derechos humanos de la mujer” que esté integrada por organizaciones gubernamentales y civiles que intervienen en el municipio, pero que principalmente atiendan a las comunidades en mención, para hacer el acompañamiento respectivo en los casos que se presenten y como respaldo a la voluntad de denunciar cualquier situación que dañe la dignidad de la mujer comunitaria.

2. Dotarles de las herramientas de perfilación y gestión de proyectos a los grupos de mujeres organizados de tal manera que puedan ser utilizados el momento que se quiera emprender hacia una integración más activa dentro del proceso productivo comunitario.

H) Recursos y presupuestos

Para ejecución de cada una de las actividades programadas con el grupo meta de las comunidades de Chujip y Chotacaj de San Antonio Ilotenango, será necesario apoyarse con los recursos que a continuación se describen.

I) Recursos Humanos:

Licda. Paola Gómez Mejía, Coordinadora de la Oficina Nacional de la Mujer ONAM persona e institución quien brindará respaldo y apoyo técnico para acciones de formación social sobre el tema de Violencia intrafamiliar.

Señor Diego Vicente, Alcalde Municipal de San Antonio Ilotenango, entidad de gobierno local que apoyará la ejecución de las actividades del área de proyección del grupo meta.

Ing. Edgar Hernández, Gerente de ASODERQ, a través de quien se obtendrá apoyo técnico y financiero para la ejecución del proceso de capacitación.

Señorita Lucrecia Simaj, Facilitadora Técnica de ASODERQ, a través de quien se obtendrá el apoyo técnico para promover el proceso de capacitación e intercambios de experiencias a los grupos seleccionados.

Fernando Uluan Garcia, Técnico Facilitador de CARE, quien brindará apoyo técnico para acciones de formación social fundamentado en la participación ciudadana.

Señor Romeo Argueta, Técnico Facilitador de la Procuraduría de los Derechos Humanos, quien brindará apoyo técnico para acciones de formación social fundamentado en derecho laboral.

Lic. Daniel Abraham Zapón, de ASDIDES - Sacapulas, a través de quien se obtendrá apoyo técnico y financiero para la ejecución del proceso de intercambios de experiencias.

Señorita Dominga Aceytuno, Facilitadora Técnica de ASDIDES - Sacapulas, a través de quien se obtendrá el apoyo técnico para promover el proceso de intercambios de experiencias a los grupos seleccionados.

J) Recursos Materiales

Para la ejecución de la etapa de capacitación a grupos organizados, líderes de las organizaciones comunitarias e intercambio de experiencias, se utilizarán insumos de apoyo tales como:

- Material didáctico
- Equipo audio visual
- Útiles de oficina
- Cámara fotográfica
- Reproducción de materiales
- Equipo de cómputo

Recursos Monetarios

Los recursos monetarios que permitirán ejecutar este proyecto han sido gestionados primordialmente ante la ONAM y ASODERQ, además del aporte del estudiante considerándose el tiempo, esfuerzo y cantidad de recursos a utilizar en la búsqueda del logro de los objetivos previstos.

K) Presupuesto

Para la ejecución de los diferentes talleres de capacitación en las comunidades de Chujip y Chotacaj de San Antonio Ilotenango, y de los intercambios de experiencia del departamento del Quiché, es necesario contar con los recursos financieros de acuerdo al plan que se detalla a continuación:

Presupuesto de Egresos

Descripción	Costo Unitario en Quetzales	Total en Quetzales
RECURSOS HUMANOS		
Consultoría 13 Hr. X 4 semanas = 52 Hr. (durante 5 meses) = 260 Hr.	200.00	58,000.00 52,000.00
4 facilitadores x 6 talleres (5 horas x taller) = 30 horas	200.00	6,000.00
RECURSOS MATERIALES		
Papelógrafos (200)		6,684.00
Marcadores (36)		
Papel Bond (4 resmas)		
Masking Tape (4 rollos)	0.50	100.00
Fotocopias (360)	5.00	180.00
Impresión de manuales y guía (3 impresiones de c/u)	36.00	144.00
Impresión de informe (5 impresiones)	17.50	70.00
Impresión de informe (5 impresiones)	0.25	90.00
Empastado de documentos (11 documentos)	250.00	1,500.00
Renta de salones para reuniones (3 intercambios)	800.00	2,400.00
Renta de salones para reuniones (3 intercambios)	25.00	275.00
Renta de equipo de cómputo (17 días)	300.00	900.00
Renta de equipo de proyección (6 talleres)	25.00	425.00
Renta de equipo de proyección (6 talleres)	100.00	600.00
ALIMENTACION		4,140.00
180 refacciones	8.00	1,440.00
180 almuerzos	15.00	2,700.00
TRANSPORTE		1,860.00
3 intercambios de experiencias entre representantes de grupos organizados de:		
San Antonio Ilostenango 15 participantes valor de pasaje de ida y regreso Q16.00	240.00	720.00
Sacapulas 7 participantes valor pasaje de ida y regreso Q20.00	140.00	420.00
Joyabaj 8 participantes valor pasaje de ida y regreso Q30.00	240.00	720.00

INGRESOS

Los recursos financieros para la cobertura de los gastos que se incurren en la ejecución del proyecto están divididos de la siguiente forma:

Cuadro de Ingresos

Aportes	Monto
a) Aporte de Instituciones cooperantes	
- ONAM	Q. 7,000.00
- ASODERQ	Q. 11,684.00
b) Aporte del Estudiante	Q. 52,000.00
TOTAL	Q. 70,684.00

L) MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PROYECTO:

Indicadores específicos de éxito:

- 4 organizaciones financian y facilitan talleres de capacitación a 6 grupos organizados.
- 3 grupos están en capacidad de multiplicar procesos de capacitación y utilizan las herramientas elaboradas en su formación.
- Manual de capacitación con 3 temas de promoción de los derechos humanos de la mujer es puesto en práctica.
- 2 proyectos productivos perfilados y gestionados en 2 comunidades por tres grupos organizados.
- Al menos el 80% de participantes son capacitados en derechos humanos de la mujer.

Indicadores Generales de Éxito:

Capacitación a grupos organizados de mujeres y grupos mixtos

Los grupos organizados receptores de la capacitación se han convertido en agentes multiplicadores.

Un manual de capacitación con tres módulos y tres diseños metodológicos de capacitación sobre los Derechos Humanos de la Mujer.

El manual es usado para desarrollar las capacitaciones de parte de los facilitadores y de los grupos comunitarios organizados.

Intercambios de experiencias con grupos mixtos de otros municipios

Se tiene una estrategia para la prevención, seguimiento y vigilancia de casos de violación de los derechos humanos de la mujer.

Guía de perfilación de proyectos

Los grupos de mujeres perfilan y gestionan proyectos.

CAPÍTULO V RESULTADOS OBTENIDOS

ACTIVIDADES DESARROLLADAS Y/O RESULTADOS OBTENIDOS

El proyecto de “Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer”, contempló la realización la realización de varias actividades, planificadas en diferentes fases, las que se describen a continuación:

FASE DE MOTIVACIÓN

Presentación del proyecto a la ONAM

Para el inicio de las actividades de trabajo de la Práctica Profesional Supervisada II, se contempla la fase de motivación con la finalidad de dar a conocer el proyecto, de “Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer”, a diferentes organizaciones locales y Municipales. Se presentó el Proyecto en donde se dio a conocer los objetivos del mismo y la metodología de trabajo que se llevaría a cabo. La ONAM por su parte aprobó la ejecución del Proyecto y se propuso que el mismo se presentara a los grupos comunitarios para dar a conocer las interioridades, con quienes se realizaron los primeros contactos con los anteriores argumentos, para la ejecución de las actividades que el Proyecto demanda.

Inserción comunitaria

La inserción comunitaria a las comunidades se realizó a través de visitas a líderes sociales, mujeres representantes de grupos organizados y algunas familias, en cada comunidad del área

seleccionada. Para ello, se contactó a las representantes de los grupos de mujeres organizadas de las comunidades de Chijip y Chotacaj, con base a una planificación previa acordada con las y los involucrados.

El objetivo de esta actividad fue el acercamiento directo con las representantes de los grupos de mujeres ya que son quienes dirigen y dan soporte al grupo, también se tuvieron los acercamientos respectivos con los líderes sociales vinculados al área, presentándoles el proceso de implementación y los objetivos del proyecto, intercambiando ideas y obteniendo sugerencias para facilitar el trabajo, reconociendo que “La promoción de los derechos humanos de la mujer”, es fundamental para que la mujer se involucre y participe en el mejoramiento de la comunidad, además de lo relevante que el hombre y la mujer tengan las mismas posibilidades y el acceso a un mejor nivel de vida.

Coordinación institucional

En coordinación y asesoría de la Coordinadora de la Oficina Nacional de la Mujer se convocó a una reunión de trabajo a las distintas Organizaciones de Desarrollo que interactúan en las comunidades de Chotacaj y Chujip, en el local que ocupa el Instituto de Educación Básica por Cooperativa en la comunidad de Chotacaj. En esta reunión se permitió que las organizaciones presentaran de forma verbal cuál era su actuar en dichas comunidades, a través de dinámicas participativas, siendo estas organizaciones:

ADISA: Asociación para el desarrollo Integral de San Antonio llotenango, es una organización de asesoría y acompañamiento de grupos organizados a través de créditos, agricultura, salud y educación.

EMRIGOSAI: Es la empresa municipal de Riego de San Antonio llotenango, Es la organización que administra el sistema de riego por goteo, proporciona asesoría y comercializa los productos agrícolas obtenidos en estas comunidades, además da asistencia crediticia.

CONALFA: promueve la organización social para la alfabetización a través de promotores

JUZGADO DE PAZ: tiene su sede en la comunidad de Chotacaj

PNC: Tiene su sede en la comunidad de Chotacaj

FONAPAZ: Presta financiamiento de obras en estas dos comunidades, a través de los COCODES.

ONAM: Organización de apoyo al desarrollo integral de la Mujer.

ASODERQ: Organización de desarrollo que presta asesoría en créditos a grupos con enfoque de Género.

IGLESIAS EVANGÉLICAS: Entidades de Carácter social que acompañan el proceso de desarrollo moral mediante la organización de grupos familiares de evangelización.

INSTITUTO POR COOPERATIVA: Centro de estudios de nivel medio que funciona en la comunidad de Chotacaj.

Se tuvo la disposición de contar con financiamiento de algunas de estas entidades para fortalecer los procesos de capacitación, así como la asignación de personal para impartir y participar en los

talleres e intercambios de grupos pro derechos humanos de la mujer.

Selección de grupos organizados

Después de haber hecho la coordinación a nivel institucional se realizó una reunión de trabajo donde se seleccionaron los grupos de trabajo en común acuerdo con la coordinadora de la ONAM, tomando en cuenta las oportunidades de mejorar el impacto social de la promoción de los derechos humanos de las mujeres en las comunidades de San Antonio Ilootenango.

Esta actividad se realizó mediante el análisis de las mejores oportunidades de impacto como el área de mayor necesidad de fortalecer en sector indígena de la población más afectada por la violación de los derechos humanos.

Teniendo la participación y aprobación de las autoridades de la ONAM en el departamento de El Quiché, manifestando el interés de éstas para lograr impacto social de los resultados obtenidos en la ejecución del presente proyecto de promoción de los derechos humanos de las mujeres, pues dentro de su plan estratégico se encuentran actividades similares, permitiendo este ser un modelo de implementación para otras organizaciones y oficinas a nivel nacional

Es importante resaltar que la participaron de líderes comunitarios y representantes de organizaciones sociales en esta reunión fue

determinante puesto que permitió identificar además de los grupos los posibles facilitadores de los temas de cada uno de los talleres de capacitación y encuentros planificados.

Los grupos organizados seleccionados fueron los siguientes:

- Mujeres organizadas pro derechos humanos atendidos por la ONAM
- Grupos de beneficiarias del programa de Créditos de ASODERQ
- Sociedades Femeniles de las iglesias evangélicas de las comunidades atendidas.

Las actividades donde se involucraron las mujeres fueron las capacitaciones y promoción de los derechos humanos.

Los grupos de trabajo contactados y seleccionados fueron los siguientes:

- ✚ Grupo de mujeres de Sacapulas organizados por ASDIDES.
- ✚ Grupo de mujeres de Joyabaj y San Antonio Ilotenango, atendidos por ASODERQ
- ✚ Grupo de mujeres de Santa Cruz del Quiché, atendidos por CARE

Como expositores se unieron al evento los representantes del Hospital Nacional Santa Elena de Santa Cruz del Quiché y representantes de la Municipalidad de San Antonio Ilotenango.

Evaluación primera fase

El proceso de trabajo realizado ayudó para que las personas involucradas dentro del mismo, conocieran del proyecto, sus objetivos y su metodología. La aceptación del proyecto ha sido muy satisfactoria, puesto que se han obtenido algunos compromisos de trabajo que aportará a que se logren alcanzar las metas previstas y de igual manera los objetivos.

Institucionalmente se lograron ciertos apoyos técnicos que considero aportarán mucho, dada la experiencia de sus técnicos en el área. Se hicieron algunas planificaciones conjuntas que facilitaron el trabajo de inserción comunitaria y acercamientos institucionales.

La participación comunitaria fue muy satisfactoria porque en esta fase de inserción se tuvo una convocatoria y respuesta aproximadamente de un 95% de las personas previstas, además se logró una relación muy buena con las entidades participantes.

FASE DE FORMACIÓN

Creación de herramientas

El proceso de promoción de los derechos humanos con los grupos de mujeres exige que se definan los temas de capacitación y las metodologías a utilizar, por lo que se procedió a elaborar un manual de capacitaciones el cual contiene los temas de Participación Ciudadana, Violencia Intrafamiliar y Derecho laboral.

Manual de capacitaciones

El Manual de capacitaciones está compuesto por 3 módulos, los cuales poseen sus propios diseños metodológicos. La metodología que se utilizó para la elaboración del manual fue Triple Autodiagnóstico (TAD); Coherencia, Contradicción y Retos (CCR); y por último la Vuelta a la Práctica (VAP).

Asimismo se realizó una serie de entrevistas, investigaciones bibliográficas y solicitudes de asesoría didáctica a profesionales en el ramo y técnicos con mucha experiencia en el tema.

Se llevaron a cabo reuniones de consulta y redacción, que duró aproximadamente un mes participando en esta fase la representante de la ONAM Lic. Paola Gómez, por ASODERQ Lucrecia Simaj encargada del área de capacitación de créditos, de parte de ASDIDES, el Gerente Daniel Abraham Zapón. Por la Universidad Rafael Landívar el Licenciado Héctor Argueta Donis, en el proceso de revisión.

La conformación de toda la información se realizó después de la validación de los módulos impartidos en los talleres a nivel comunitario, luego de ello se procedió a la documentación de cada uno de los módulos, posteriormente se solicitaron las observaciones de las coordinadoras de la ONAM, ASODERQ y trabajadores sociales del Hospital Nacional, adjuntando cada una de las sugerencias aportadas por dichas personas.

Este manual se documentó y presentó como un material de apoyo para la promoción de los Derechos Humanos en las distintas organizaciones de desarrollo participantes teniendo el compromiso del gobierno local en mantenerse vigilante en la promoción y atención a las acciones de violación de los derechos humanos de las mujeres de las comunidades de Chotacaj y Chujip.

La participación a nivel comunitario se dio en el proceso de la validación de cada uno de los módulos de trabajo presentado en los talleres de capacitación que se realizaron durante el semestre a nivel de los grupos, además de las observaciones directas de las organizaciones participantes como del asesor quien hizo observaciones valiosas para la elaboración del manual respectivo.

El diseño del manual de capacitación se realizó con la intervención de disertantes en cada uno de los talleres quienes aportaron el material de capacitación utilizado en el desarrollo de su temática, luego se siguió con el fortalecimiento de los temas

mediante los procesos de investigación bibliográfica y las consultas con los asesores de las organizaciones participantes especialmente aquellas organizaciones que tienen experiencia en el desarrollo de temas de capacitación.

El resultado final de esta actividad fue la documentación del manual de capacitación para el personal de la unidad técnica de la Oficina Nacional de la Mujer, ONAM, el cual será una herramienta importante para la divulgación de los derechos humanos.

Las autoridades de la ONAM, se mostraron satisfechas con el manual de capacitación, puesto que dicho documento permitirá darle continuidad a las actividades de formación de personal de campo a nivel de su equipo técnico.

Este es uno de los resultados medulares de la práctica puesto que es muy importante para el logro de los objetivos específicos a nivel comunitario y en la oficina de la ONAM.

Talleres de capacitación

a) Organización e implementación del Taller “Participación Ciudadana”

El objetivo de este taller es comprender el significado de participación ciudadana de manera activa y permanente de hombres y mujeres con miras al fortalecimiento del sistema político y del desarrollo con justicia social del país.

El taller sobre Participación Ciudadana se realizó el día martes 06 de septiembre del 2005, en las instalaciones de la Escuela de Primaria Rural Mixta de la comunidad de Chotacaj, con una duración de siete horas de trabajo. Realizándose la convocatoria a través de las organizaciones como ASODERQ, Oficina de la Mujer de San Antonio Ilootenango, ONAM.

En el proceso de planificación se tuvo la participación del Ingeniero Edgar Hernández, La Licenciada Paola Gómez, el Señor Jony Pineda Coordinador de la Oficina de comunicación social de la Municipalidad de Santa Cruz del Quiché, como disertantes del taller de Participación Ciudadana, teniendo una reunión de trabajo donde cada uno de los presentes entregó copia de su material de exposición y metodología de trabajo a utilizar en el desarrollo de su tema, quedando la responsabilidad del estudiante realizar el diseño de la propuesta de módulo de capacitación a ser validado en el taller.

Durante la ejecución del taller se solicitó a los participantes el día del evento se organizaran en dos grupos de trabajo donde se aplicó la técnica de la telaraña, para identificar las condiciones en que se desarrolla el liderazgo social en las comunidades, después de ello se realizó un plenaria donde los representantes designados expusieron los resultados de las discusiones de grupo, donde se definió la estrategia de trabajo para fortalecer a los líderes actuales.

En este taller participaron 10 hombres y 17 mujeres. Se obtuvieron los siguientes resultados:

- Es importante conocer las leyes que permiten la participación activa de la mujer dentro de la toma de decisiones y así poder contribuir al desarrollo comunitario.
- La participación de la mujer dentro de la comunidad es limitada, ya que por lo general son los hombres quienes toman las decisiones dentro de los comités o asociaciones, las mujeres están únicamente como receptoras, sin decisión ni voto.
- El trabajo de los líderes comunitarios no satisface la necesidad de las comunidades ya que únicamente se benefician económicamente y no les importan las necesidades que se padecen dentro de las comunidades.
- Dentro de la comunidad no valorizan la participación de la mujer en la toma de decisiones, aunque el aporte sea acertado; restándole mérito, lo cual limita la intervención activa de la misma.
- Los puestos de poder a nivel comunitario siempre lo ocupan los hombres sólo en cuestiones políticas se integran a las mujeres, sólo para beneficiar a determinado partido.

- La participación tiene mucho que ver con la forma de educación recibida en casa ya que culturalmente desde los hogares se ha educado a la mujer a estar sujeta a los hombres y que las decisiones las toman los hombres y no las mujeres.
- Ni siquiera en la familia las mujeres pueden tomar decisiones ya que es el esposo quien piensa y dispone por la mujer, argumentado que como es la persona que provee el recurso económico es el único que puede tomar decisiones.
- Existen por los participantes el compromiso de multiplicar la información de este taller ante los grupos o personas con quienes se relacionan para que puedan participar activamente dentro de la comunidad.

b) Organización y ejecución del Taller sobre “Violencia Intrafamiliar”.

El objetivo de este taller es identificar las causas históricas que originan la violencia intrafamiliar, formas de prevención y de sanción concebidas a nivel de sociedad.

El taller sobre violencia intrafamiliar se realizó el día viernes 16 de septiembre del 2005. Este taller tuvo una duración de cinco horas de trabajo donde hubo participación activa tanto del expositor como de los participantes de los grupos convocados para esta actividad.

Se coordinó con las autoridades de la ONAM para convocar a los conferencistas, ellos designaron a la Coordinadora del departamento, Paola Gómez, como facilitadora de la temática de Violencia intrafamiliar. Además de coordinar con ex miembros de la Red de no Violencia contra la mujer, en el ámbito de la convocatoria social se solicitó la colaboración del personal de ASODERQ para que a través de ella se coordinara la presencia de las personas que conforman los grupos de crédito a nivel de las comunidades de Chotacaj y Chujip en el municipio de San Antonio Ilotenango.

Se tuvo la participación de un total de 26 personas en el taller, donde es importante resaltar que se involucraron 10 hombres, al finalizar el taller se tuvieron las siguientes observaciones por parte del grupo participante:

- Es importante realizar actividades como estas para que permitan que otras personas puedan conocer cómo actuar en casos de violencia intrafamiliar.
- Las mujeres participantes concluyeron que muchas veces la violencia intrafamiliar se da porque culturalmente se establece que la mujer no tiene derecho a decir lo malo que el marido hace y que siempre deben estar sujetas a él.
- Muchas de las mujeres participantes no tienen confianza en las oficinas de las distintas entidades del gobierno que velan

por el respeto de los derechos humanos y que organizaciones como la PNC no le dan la atención debida a las denuncias presentadas.

- Cuando se presenta la denuncia, se toma mucho tiempo en tener una resolución y esto permite que el ofensor tenga mucho tiempo libre para aumentar su medida de coerción a la pareja, que generalmente termina por desistir del proceso.
- Por los hijos, es un motivo muy fuerte para pensar en una posible separación y que muchas de las mujeres no tiene oportunidades de trabajo remunerado adecuadamente, les hace dependientes financieramente del varón.
- En un 87% las mujeres son victimas y la diferencia del porcentaje la padecen los hombres, quienes no lo denuncian por cuestiones de virilidad y porque encuentran otros mecanismos que les permite evadir de su realidad como por ejemplo el alcohol y otros.
- Existe el compromiso de parte de los participantes de multiplicar la información de este taller ante los familiares para que puedan conducir las denuncias de violencia donde corresponda, pidiendo a la ONAM y a la PDH, que fortalezca el mecanismo que permita la prevención, seguimiento y vigilancia de los casos de violación de los Derechos Humanos.

Por sobre todas las cosas en este Taller se logró la reflexión sobre el problema de la violencia en contra de la mujer y sus implicaciones, lo cual es uno de los mayores obstáculos para el desarrollo personal y la participación de las mujeres.

Del análisis se llegó a una conclusión “Las mujeres tienen derecho en condiciones de igualdad, al goce y a la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en la vida cotidiana a nivel local, nacional y mundial”.

c) Organización e implementación del Taller sobre “Derecho Laboral”.

El objetivo de este taller es identificar las causas que originan las violaciones del derecho laboral, formas de prevención y de sanción concebidas a nivel de sociedad.

El taller Sobre los Derechos Laborales de las mujeres se realizó el miércoles 28 de septiembre del 2005, en las instalaciones de ASODERQ, en su salón de reuniones con una duración de cinco horas, con la participación de promotores institucionales de desarrollo y mujeres que desempeñan cargos sociales dentro de las comunidades de trabajo.

Se realizó la convocatoria a través de las organizaciones involucradas como ASODERQ, Oficina de la Mujer de San Antonio Ilotenango, ONAM, Municipalidad de San Antonio Ilotenango, CARE y PDH especialmente, invitando a personas que se encuentran laborando con una relación indirecta con organizaciones de desarrollo como los promotores institucionales, así como personas que se encuentran con la idea de establecer pequeñas empresas productivas.

Durante el desarrollo del taller los participantes el día del evento fueron divididos en ocho grupos de trabajo donde se aplicó la técnica del socio drama, identificaron las condiciones en que se desarrollan las mujeres en los servicios laborales en las

comunidades y a nivel de las organizaciones de desarrollo estatales y no estatales.

Posteriormente se realizó una plenaria donde los representantes designados expusieron los resultados de las discusiones de grupo. En esta ocasión se establecieron los distintos conceptos de los derechos de trabajo a que tienen acceso las mujeres y una propuesta de cómo resarcir adecuadamente el trabajo no remunerado tanto en el hogar como a nivel de las organizaciones sociales.

Para este taller participaron 10 hombres y 17 mujeres obteniendo las siguientes conclusiones:

- Las mujeres manifiestan que los trabajos domésticos en casas de terceras personas son muchos, requieren de mucho esfuerzo y no son remunerados como debería.
- Los derechos laborales se violan en todas su expresiones en los trabajos domésticos, esto cuando la mujer presta sus servicios en los hogares particulares.
- Una de las fuentes de ingresos son los trabajos de lavado de ropa por trato, donde se involucra a las niñas de edades que oscilan entre los 6 y 7 años.
- Las organizaciones de desarrollo contratan promotores voluntarios ofreciéndoles un estipendio inferior al salario

mínimo documentado en la ley laboral, realizando actividades que muchos de los trabajadores asalariados deberían de hacer.

- Para prevenir la violación constante de los derechos laborales se propuso ante la asamblea solicitarle al gobierno local se constituya como un ente fiscalizador de las organizaciones de desarrollo que se involucren en el lugar, a través de la oficina de planificación municipal, específicamente por la comisión de monitoreo de ONG´s.
- Una de las formas de violación es la asignación de tareas productivas a menores de edad y mujeres en estado de gestación, sin brindarles seguridad de un salario justo, servicios médicos y alimentación adecuada.

Como Resultado Final se Obtuvo la identificación de las distintas formas de violación de los derechos laborales de las mujeres, además de las estrategias de pronunciamiento ante las distintas instancias para respetar los derechos laborales de las mujeres, así como la validación del módulo respectivo.

Evaluación segunda fase

Una vez se haya fortalecido el tema de la Participación Ciudadana y se haya recogido la información necesaria para poder ejecutar el proyecto en la fase de formación fue necesario contar con una herramienta metodológica que permita llevar a cabo los talleres de capacitación necesarios para poder lograr los objetivos del Proyecto.

El Manual de Capacitación tiene una metodología simple de entender y promueve la participación de las mujeres y hombres en los eventos, facilitando el desarrollo de los talleres que fueron orientados hacia la promoción de los derechos humanos.

La participación de los grupos en los talleres fue muy satisfactoria porque se notó el interés en conocer del tema y aplicarlo a la vida cotidiana en sus comunidades, mejorando así las relaciones entre hombres y mujeres, fomentando la equidad en la toma de decisiones e integración de la mujer en aspectos productivos.

La coordinación para la selección de los grupos y la integración de los líderes de organizaciones sociales fue muy relevante y facilitó el desarrollo de esta fase de trabajo.

FASE DE MULTIPLICACIÓN

Coordinación de Intercambio de experiencias

Para poder llevar a cabo esta fase fue necesario coordinar minuciosamente cada uno de los detalles logísticos y técnicos, con las instituciones cooperantes. Los eventos no presentaron ningún contratiempo importante y se llevó a cabo de acuerdo a lo planificado, por lo que fundamentalmente este componente es muy importante si queremos obtener los resultados deseados.

Intercambio de Experiencias

El objetivo de esta actividad es que los grupos participantes puedan compartir sus experiencias de casos de violación de los derechos humanos y la estrategia para prevenirlos, denunciarlos y darles seguimiento.

Este tipo de intercambios permite fortalecer las actividades anteriormente realizadas en marco de la ejecución del Proyecto, con el propósito de fomentar la participación social de las mujeres, por lo que se planificó y coordinó un intercambio con los municipios de Sacapulas, Joyabaj y Santa Cruz del Quiché.

Con esta actividad se logró compartir las experiencias de trabajo con los grupos participantes dando a conocer también las acciones que han implementado para la ejecución de sus actividades y estrategias de trabajo que permiten apoyar a las mujeres en caso de que se vean violentados sus derechos.

Primer encuentro de intercambio

Tema: “Participación ciudadana”

Este Intercambio tuvo como objetivo comprender el significado de participación ciudadana de manera activa y permanente de hombres y mujeres con miras al fortalecimiento del sistema político y del desarrollo con justicia social del país.

En este encuentro participaron las delegaciones de los municipios de Sacapulas, San Antonio Ilotenango, Joyabaj y Santa Cruz del Quiché.

Se programaron los siguientes subtemas a tratar:

- El Estado y su forma de gobierno
- Norma jurídicas que garantizan la participación ciudadana.
- Qué es participación ciudadana, cómo hacerla, quiénes y con qué propósito
- Ley de descentralización
- Ley de consejos comunitarios de desarrollo urbano y rural
- Código municipal
- Participación de la mujer en el fortalecimiento del poder civil desde las comunidades.

Participaron los siguientes representantes de los grupos:

- San Antonio Ilotenango: 10 personas
- Sacapulas: 6 personas
- Santa Cruz del Quiché: 15 personas
- Joyabaj: 7

En total fueron 38 personas, 13 hombres y 15 mujeres. Como disertantes participaron los representantes de la ONAM y la representante de CADIQ Sacapulas.

Las conclusiones obtenidas se describen a continuación:

El resultado obtenido del presente taller fue la comprensión de la participación ciudadana de manera activa y permanente con enfoque de género formando parte del grupo de fiscalización social de las actividades que realiza la ONAM en los municipios de origen de los participantes.

LA ONAM estableció de manera formal la creación de grupos de vigilancia del trabajo que desempeña en las actividades como parte de las acciones de la participación ciudadana y política de las comunidades de cobertura.

Esta actividad está relacionada con el objetivo específico de socializar actividades de convivencia entre grupo de mujeres.

Segundo encuentro de Intercambio

Tema: “Violencia Intrafamiliar”

El objetivo de este intercambio es identificar las causas históricas que originan la violencia intrafamiliar y los mecanismos para prevenir, denunciar y dar seguimiento a los casos que se presentan.

En este encuentro participaron las delegaciones de los municipios de Sacapulas, San Antonio Ilotenango, Joyabaj y Santa Cruz del Quiché.

Se programaron los siguientes temas a tratar:

- Identificación de las causas
- Las formas de prevención
- Cómo hacer una denuncia ante las autoridades locales
- Sanciones sugeridas para su corrección

Participaron los siguientes representantes de los grupos:

- San Antonio Ilotenango: 15 personas
- Sacapulas: 7 personas
- Santa Cruz del Quiché: 8 personas
- Joyabaj: 8

En total fueron 38 personas participantes, 15 hombres y 23 mujeres. Como disertantes participaron los representantes de la ONAM y CARE.

Los participantes del taller manifestaron lo importante que es conocer el impacto que causa en el ser humano el maltrato pero sobre todo después de conocer estas causas y consecuencias convertirse en agentes multiplicadores de este tema, y así poder ayudar aquellas personas que lo padecen y desconocen que son víctima de esta problemática social.

También se comprometieron a evaluar realmente la condición de sus familias para ver en que tipo de maltrato se encuentra y cómo evitar que siga surgiendo.

Como resultado final de la actividad se logró que los participantes se involucren en actividades de seguimiento a la multiplicación de las actividades de promoción de los derechos humanos de las mujeres especialmente en prevenir la violencia intrafamiliar en cada una de las comunidades que representan.

Para la ONAM estableció una serie de actividades para darles seguimiento a las instancias participantes de las cuales estamos integrando las diferentes opciones de trabajo a nivel comunitario, a nivel institucional fortalecer las redes por derechos humanos de organizaciones de desarrollo que se encuentran aglutinadas en ellas.

Tercer encuentro de intercambio de experiencias

Tema: “Derecho Laboral”

El objetivo del intercambio es identificar las causas que originan la violación del derecho laboral, formas de prevención y de sanción concedidas a nivel de sociedad.

En la parte de objetivos específicos se determinó que era necesario lograr conocer los derechos y obligaciones de las mujeres en base al derecho laboral, identificar las causas de la violación de los derechos laborales de la mujer, analizar los tipos de violencia laboral y su relación con el poder de la gerencia en organizaciones de desarrollo, las formas de prevención y sanción de la violación de los derechos laborales.

Se programaron los siguientes temas:

- Derecho laboral
- La violencia como ejercicio del poder
- Causas que origina la violencia laboral
- Código de trabajo
- Maltrato a las trabajadoras
- Higiene y seguridad en el trabajo
- Protección a la maternidad
- Periodo pre y post natal
- Periodo de la lactancia
- Orientación cuando los derechos laborales han sido violados (denuncia)

Participaron los siguientes representantes de los grupos:

San Antonio Ilotenango: 13 personas

Sacapulas: 7 personas

Santa Cruz del Quiché: 10 personas

Joyabaj: 8

En total fueron 38 personas participantes, 14 hombres y 24 mujeres. Como disertantes participaron los representantes de la ONAM, representante CARE y la representante de ASDIDES Sacapulas.

Las conclusiones obtenidas se describen a continuación:

Violencia laboral

- En lo más común es el acoso sexual hacia las mujeres.
- Misiones por la asignación de las oportunidades de trabajo.

Derechos y obligaciones de las mujeres trabajadoras

- Muchas de las personas desconocen los derechos laborales de las mujeres.
- A nivel administrativo gerencial se dice desconocer de los beneficios de los derechos laborales y no se respetan.

Forma de prevenir la violencia laboral

- Promover documentación de los derechos laborales
- Facilitar talleres a los patronos y empleados sobre los derechos laborales
- Sanciones de la violencia laboral
- Aplicar las sanciones establecidas en el código de trabajo

Como resultado final de este taller se identificaron los derechos y las obligaciones de las mujeres a nivel laboral, se determinó que el derecho laboral constituye un beneficio de las personas trabajadoras, se determina que la principal causa de las violaciones de trabajo es la remuneración no proporcional en relación a las funciones encomendadas a las mujeres. Por lo que se constituyó con los participantes una comisión de trabajo en los diferentes municipios para establecer nuevas actividades de capacitación.

La ONAM establece en sus prioridades de trabajo la protección de la mujer en sus distintos contextos de desarrollo individual y colectivo por lo que ve con interés la conformación de las distintas actividades de capacitación y promoción de los derechos laborales de las mujeres especialmente con las personas representantes de organizaciones de trabajo, de las personas participantes.

Evaluación tercera fase

En esta actividad se logró incrementar la unidad de las y los integrantes de los grupos participantes, se mejoraron sus relaciones en donde las mujeres de observadoras pasan a ser actoras, protagonistas y propositivas, aspecto fundamental para mejorar sus conocimientos y autoestima.

Esta fase de multiplicación fortaleció y promovió a las integrantes de los grupos organizados como agentes de cambio que les permite planificar, organizar y gestionar programas y proyectos que estén orientados a su inserción en la vida laboral productiva.

En esta fase se visualiza de mejor manera los resultados logrados en las fases previas, por lo que se comenzó con el diseño de una herramienta que permita la sostenibilidad de todas las acciones del proyecto y fomente la unidad de los grupos atendidos que además se insertarán en la vida productiva comunitaria.

Elaboración de guía de perfilación y gestión de proyectos

El objetivo de elaborar una guía de perfilación y gestión de proyectos es proporcionar una fuente de consulta y orientación respecto del tema. Se ha elaborado como una herramienta que permita conocer y desarrollar paso a paso las actividades que la perfilación conlleva, para posteriormente gestionar los proyectos de su interés.

Guía de Perfilación y Gestión de Proyectos

En la ejecución de la presente actividad se realizó una serie de reuniones de trabajo con los seis grupos organizados para conocer cuál era la situación social de las comunidades atendidas, establece la incidencia de las actividades productivas como medio de promoción de los derechos humanos de las mujeres.

En estas reuniones de trabajo se conversó con los participantes sobre las ideas que tenían para solventar sus necesidades y así contar con un buen argumento para facilitar la participación de la mujer, estas actividades se realizaron durante el proceso de la práctica.

Participaron los líderes de los grupos de las sociedades femeniles de las iglesias evangélicas, los miembros de los grupos atendidos por CARE y ONAM, como la participación activa de la coordinadora de la ONAM en Santa Cruz del Quiché.

De parte de la ONAM se estableció la coordinación de las actividades ante las organizaciones sociales, las cuales se llevaron a cabo en las comunidades seleccionadas de san Antonio Ilotenango, siendo una de las facilitadoras en este proceso la Licenciada Paola Gómez, quien aportó sus conocimientos en la identificación de las necesidades detallando así los posibles proyectos a perfilar.

De parte de las comunidades, la iniciativa de proponer una serie de proyectos que permitirían solventar las necesidades de Salud, trabajo y mejora de ingresos financieros, para poder involucrarse en acciones de promoción de los Derechos Humanos.

Para estas actividades se inició implementando actividades de observación, lluvia de ideas, diagnóstico rápido participativo, entrevistas y una plenaria para realizar la priorización de los perfiles de proyectos por parte de la estudiante, los cuales se documentaron al finalizar este proceso.

Esta actividad se realizó de esta manera porque nos permitió conocer más de cerca la realidad de las personas participantes en relación de los derechos humanos de las mujeres y así determinar las acciones que se puedan mejorar en las futuras acciones

Como resultado final de esta actividad se estableció la priorización de los temas de producción de cebollas y dignificación de la mujer en el hogar, documentando estos temas en los dos perfiles de proyectos que se presentaron ante instancias donantes.

La oficina de la ONAM felicitó a los participantes por la sinceridad que manifestaron en este proceso y permitió que las sugerencias se constituyeran en directrices para su quehacer en el desarrollo del trabajo para el próximo periodo de trabajo.

RESULTADOS NO PREVISTOS

Participación Activa de los Representantes de Iglesias

La incidencia de la Iglesia en estas comunidades es muy importante, por lo que se han integrado en el proceso de trabajo del Proyecto de “Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer”, factor muy importante para darle credibilidad y sostenibilidad a las acciones desarrolladas.

Originalmente no se tenía previsto como un socio del Proyecto sin embargo conforme se conoció más de la vida comunitaria se consideró importante y ellos de manera cordial aceptaron incorporarse, por lo que considero que es un resultado importante el involucramiento de este tipo de autoridades reales comunitarias.

Proceso de Conformación de Mecanismo de Vigilancia y Seguimiento

Con base en el proceso de formación se consideró importante en crear un mecanismo a donde pudieran acudir al momento de requerir de apoyo en un caso específico de violación a los derechos humanos. Es decir además de la capacitación, herramientas de incorporación a la vida productiva e intercambios de experiencias, se requiere de una instancia local que les brinde soporte inmediatamente.

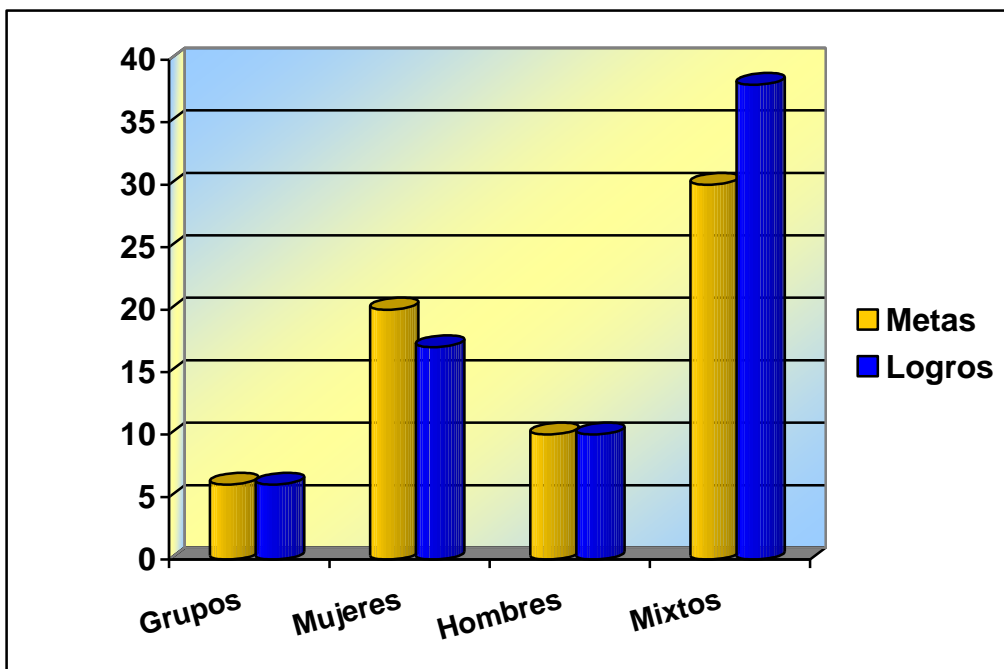
Por lo que se apoyó la creación de la Mesa Municipal de Trabajo para la Implementación de Mecanismos, Vigilancia y Seguimiento a las denuncias sobre la Violación de los Derechos Humanos de la Mujer, la cual está conformada por los representantes de líderes organizados de las comunidades, OG'S y ONG's que intervienen en el municipio.

Esta mesa será fortalecida por la Oficina Nacional de la Mujer y la Procuraduría de los Derechos Humanos quienes velarán por su funcionamiento y fortalecimiento a efecto de que sirva como un mecanismo efectivo de prevención, vigilancia y seguimiento a casos de violación de los derechos humanos.

Cuadro de Resultados

OBJETIVO		INDICADOR	Metas	Logros	%
Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer que permitan una mayor participación en el desarrollo comunitario	1	Grupos de Mujeres son sensibilizados respecto del tema de Derechos Humanos de las Mujer	2 grupos	2 grupos	100%
			20 mujeres	17 mujeres	85%
			10 hombres	10 hombres	100%
	2	Representantes de Grupos Sociales Organizados de hombres y mujeres, son sensibilizados para la defensa de los Derechos Humanos de la Mujer	6 grupos mixtos	6 grupos mixtos	100%
			20 mujeres	24 mujeres	120%
			10 hombres	14 hombres	140%

Participación en Talleres e Intercambios “Promoción de los Derechos Humanos”



FUENTE: Registro de Informes y listados de capacitación

CAPITULO VI

ANÁLISIS DE RESULTADOS

1- Capacitación a grupos organizados de mujeres y grupos mixtos

La Promoción Social de los Derechos Humanos es el resultado que mas resalta el Proyecto y esta se logró a través de las acciones desarrolladas a través de un proceso de coordinación, inserción comunitaria y capacitación. A través de este proceso se logra la reflexión de la situación comunitaria y a partir de la sensibilización se obtiene una atención diferente al tema de promoción de los derechos citados.

Este resultado es la base del Proyecto sobre éste se construye el resto de acciones que permitan darle un tratamiento adecuado a las siguientes fases de trabajo.

Se comenzó con la capacitación en el tema de Participación Social de la mujer y en este apartado se lograron cosas muy importantes, puesto que los y las participantes conocieron del marco legal que faculta a ejercer su derecho de participación y además conocieron que tanto hombres como mujeres merecemos igual trato en cualquier tipo de relación que se tenga.

Posteriormente se conocieron casos de violencia intrafamiliar que las mujeres y hombres consideraban muy natural, por lo que la sensibilización en este tema les permitió despertar y darse cuenta que este flagelo esta tan enraizado que no lo consideran un daño

real. Cuando se dieron cuenta que hasta las agresiones no físicas causan un daño enorme en la personalidad de quien lo recibe, pudieron pensar en una solución que no permita que este fenómeno se siga dando, proponiendo sus propias estrategias de acción.

La autoestima de la mujer originalmente se encontró en niveles muy bajos, por lo que ellas mismas se desvalorizaban, sin embargo con las acciones de sensibilización se logró una mejor aceptación de ellas mismas como mujeres y seres únicos en esta tierra que son capaces de decidir que tipo de vida quieren y merecen llevar.

Un fenómeno que muchas veces no se visibiliza es las violaciones a los derechos laborales de la mujer, cuando esta trabaja en casas particulares de terceros, a pesar que es un ambiente que se presta para que sean violentados los derechos humanos de las mujeres que tienen este tipo de trabajos como medio principal de generación de ingresos.

Se oriento el proceso de capacitación, inicialmente dando a conocer los derechos que de acuerdo a la Ley se tienen cuando se inicia o desarrolla una relación laboral por muy informal que esta relación parezca. Posteriormente se conocieron algunos casos que se estudiaron y se hizo una propuesta para poder sugerir una solución que se considerara viable. A partir de este análisis se estructuraron las estrategias que se pueden seguir

para prevenir este tipo de violación clara a los derechos humanos de la mujer, sobre todo si pensamos en que la misma comienza desde una temprana edad y es muy vulnerable.

La promoción, formación y desarrollo de la Participación activa de las mujeres, se fundamentó según el principio de equidad entre mujeres y hombres a través de procesos educativos que facilitaron la integración de estos a la vida social, política y productiva.

Este proceso se realizó a partir de la inserción comunitaria, donde se identificaron las prioridades y demandas de los grupos de mujeres organizadas, a partir de lo cual se diseñó y ejecutó un plan de capacitación adecuado a las demandas y de acuerdo a los objetivos que este Proyecto se plantea, a través de la coordinación institucional de esfuerzos así como la elaboración de herramientas que apoyen el proceso mismo de capacitación con una metodología adecuada.

Este enfoque demandó de la practicante una labor orientadora y de gestión, enfocado hacia la implementación de estrategias que contribuyen al desarrollo social de las mujeres receptoras del Proyecto y donde se acordó con la Oficina Nacional de la Mujer que se daría seguimiento a los resultados obtenidos.

2- Manual de Capacitación

El dotar de una herramienta metodológicamente concebida y con los temas de interés seleccionados es importante para los objetivos que este Proyecto persigue, sobre todo si tomamos en cuenta que el acompañamiento técnico a las comunidades y facilitadores es limitado. Este documento debe servir perfectamente como un documento de consulta y orientación en el proceso de capacitación, tanto a nivel de comunitarios como de facilitadores técnicos.

La creación de estos materiales facilitó la utilización de insumos conceptuales y teorías para el análisis de cada tema, promoviendo la participación e involucramiento de las mujeres de manera activa en las actividades programadas motivando en ellas el cambio gradual de actitudes.

Existió un interés muy particular de la Institución cooperante, pues este documento apoya el trabajo de los facilitadores quienes tienen una guía de trabajo respecto de la inclusión de los temas considerados como medios para la promoción de los Derechos Humanos en los proyectos que ellos realizan en otras comunidades, lo cual incide en la sostenibilidad de la intervención.

En la realización del documento hubo participación de técnicos y profesionales de las organizaciones de desarrollo involucradas dentro del proceso, por lo que sus contenidos han sido consensuados y validados en respectivas áreas de trabajo, lo cual

reviste particular importancia puesto que se obtuvo un documento final bien acabado.

Las acciones comunitarias e institucionales que participaron en la realización de este manual brindan soporte al contenido del mismo, respaldando así las metodologías y módulos que servirán a las personas que potencialmente son agentes multiplicadores, fundamentalmente en la promoción de los derechos humanos de la mujer.

3.- Intercambio de Experiencias

Este fue el medio que se utilizó para promocionar a la mujer como inductora del cambio puesto que a través de esta actividad puntual se facilitó la capacidad para organizarse, expresarse y compartir conocimientos, fortaleciendo a las mujeres en el tema de participación social a través de los vínculos de amistad y propuestas de trabajo que dan respuesta a las necesidades planteadas.

Existe mucha similitud en los problemas que surgen en otras comunidades pero también se hizo conciencia que las propuestas de solución también pueden ser similares, por lo que los eventos de intercambios hicieron saber que si se pueden construir estrategias para la prevención, vigilancia y seguimiento a los casos de violaciones a los derechos humanos.

La experiencia obtenida de los intercambios fue buena, porque nos permitió coordinar con diferentes personas de las organizaciones involucradas donde la planificación de los eventos fue fundamental porque tuvimos la claridad del rol y compromisos que cada uno tenía para con el proceso mismo. El cumplimiento de los acuerdos en la fase de planificación ayudó a que la logística y el desarrollo de las actividades fueran llevados a cabo de manera muy efectiva.

Institucionalmente dentro de los grupos que atiende la Oficina Nacional de la Mujer, se consideró la creación de comisiones de trabajo por áreas temáticas que permita dar una mejor atención a las personas en cada municipio participante, las cuales serían fortalecidas con capacitación, asistencia técnica y gestión de recursos para su funcionamiento. Estas comisiones brindan sostenibilidad al proyecto y apoyan localmente a las víctimas de violación de sus derechos humanos.

Cuando hablamos de agentes de cambio, consideramos que esta actividad fortalece el proceso llevado a cabo a través de la capacitación, dotación de herramientas y compartir lecciones aprendidas, por lo que el aporte de esta actividad al logro de los objetivos del proyecto es muy importante.

4.- Guía de perfilación y gestión de proyectos

Como complemento a los procesos de asistencia técnica y capacitación llevados a cabo con los grupos, se pretende facilitar a través de una guía de perfilación y gestión de proyectos la inserción productiva comunitaria de los mismos. Lo que les permite conocer los pasos necesarios para poder perfilar un proyecto que surge de una idea que puede materializarse de manera técnica en un proyecto para gestión o ejecución.

En la elaboración de la guía participaron la coordinadora de la ONAM, los técnicos de las instituciones cooperantes, algunos especialistas en perfilación de proyectos y se tuvieron aportes del coordinador de SEGEPLAN en Santa Cruz del Quiché. El trabajo fue conjunto y presentado a los grupos beneficiarios donde se hizo un ensayo para la aplicación de la guía.

Surgen 2 proyectos productivos al final de la perfilación y validación de la guía, mismos que son para poder iniciar la inserción productiva de los grupos que se atienden. Aunque los proyectos son el medio, la finalidad es que se pueda llevar a cabo desde el proceso de planificación hasta la gestión del mismo, lo que no significa necesariamente que si la factibilidad financiera del proyecto la puede cubrir el grupo, éste tenga que gestionarlo ante una instancia externa, pues la participación y aporte de los miembros del grupo pueden hacer que su ejecución no dependa de terceros actores sino de la voluntad y disposición de las personas.

En el proceso de construcción de la guía se les orientó para que sean ellas las autogestoras del desarrollo del grupo y de su comunidad, con tendencias hacia conceptos de gerencia social que coadyuve al cambio de actitud respecto de la vida productiva comunitaria.

El aporte de este Proyecto a la institución cooperante es la guía misma que puede ser utilizada por los facilitadores, una herramienta con la que no contaban originalmente y que ahora les permitirá desarrollar su trabajo de mejor forma.

5.- Participación Activa de los Representantes de Iglesias

Dentro de los resultados no previstos está la participación de los grupos religiosos de las comunidades en el proceso de sensibilización, quienes están muy interesados en la promoción de los derechos humanos como un medio para mejorar las relaciones entre hombres y mujeres. Además son socios importantes de trabajo porque inciden directamente en la vida comunitaria cotidiana.

6.- Mecanismo de Vigilancia y Seguimiento

El contar con la Mesa Municipal de Trabajo para la implementación de mecanismos de vigilancia y seguimiento a las denuncias sobre la violación de los derechos humanos de la mujer, en el nivel local permite respaldar todos los procesos de asistencia técnica y capacitación a los grupos comunitarios, puesto que pueden acudir a esta en caso de ser necesario.

Además esta Mesa pretender dar continuidad al trabajo de promoción de los derechos humanos de la mujer, brindando sostenibilidad al Proyecto ejecutado.

Con este mecanismo de Vigilancia y Seguimiento, se facilita la denuncia, se previene en parte la violación de los derechos humanos y se persigue a los victimarios con el apoyo de las instancias correspondientes, pero fundamentalmente con el apoyo irrestricto de la Procuraduría de los Derechos Humanos y la Oficina Nacional de la Mujer.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES

- La participación social de la mujer en las comunidades atendidas incide directamente en la toma de decisiones en donde se hagan valer sus derechos, formalizando la relación entre los entes de gobierno, organizaciones y otros actores sociales. En el caso de los grupos de mujeres atendidas mostraron su disposición a participar de las acciones del Proyecto de “Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer”, obteniendo una participación activa y decidida para lograr una mejor condición de vida.
- El proceso de capacitación e intercambio de experiencias fortalece la autoestima de las y los participantes, aceptando las diferencias existentes naturalmente por género, pero convencidos que se debe romper con tendencias culturales que perjudican a los grupos más desprotegidos como en este caso, la mujer.
- La dotación del manual de capacitación y la guía para la perfilación y gestión de proyectos a la institución cooperante, es un aporte que incluyen las lecciones aprendidas durante la ejecución del proyecto, herramientas que fueron elaboradas de manera participativa y validadas en el proceso.

- Mecanismos como la Mesa Municipal de Trabajo para la Prevención, Vigilancia y Seguimiento a los casos de violación a los derechos humanos hacen que la propuesta de invertir en el proceso de promoción de los derechos humanos sea sostenible, puesto que materializa todas las teorías y necesidades en la atención directa a las víctimas actuales y potenciales.
- El potencial que tiene el sector de la mujer es enorme y permite trabajar en una perfecta armonía con otros sectores, lo que se requiere es de propuestas innovadoras que beneficien directamente a este sector históricamente aislado de las políticas públicas de los diferentes niveles de gobierno.

RECOMENDACIONES

- Que la Oficina Nacional de la Mujer fortalezca y consolide la participación de la mujer a nivel local e institucional de tal manera que se apoyen y aprovechen las capacidades instaladas en los grupos atendidos, sobre todo en el tema de Promoción de los Derechos Humanos, buscando siempre la igualdad y la equidad en la relación de mujeres y hombres. Asimismo que se promueva la mejora continua de sus recursos humanos con el ánimo de fortalecer las capacidades actuales de los mismos.
- Que los grupos locales atendidos utilicen las capacidades de sus integrantes para la multiplicación de las ventajas que representa la promoción de los derechos humanos, a través de proyectos o programas dirigidos a mejorar las relaciones entre hombres y mujeres, que permitan la integración comunitaria productiva tendiente a mejorar las condiciones de vida.
- A nivel municipal es adecuado que se fortalezcan los mecanismos de prevención, vigilancia y seguimiento de los casos de violación a los derechos humanos, sobre todo que se ha establecido la Mesa Municipal de Trabajo que tiene estos aspectos como mandato y orientación temática. Convocar a todas las organizaciones que intervienen en el área, a integrarse y sumar esfuerzos para fortalecer este

tipo de iniciativas que también representan la generación de desarrollo comunitario.

- Aprovechar la apertura, disposición, voluntad y energía del sector de mujeres para promover iniciativas que fomenten la igualdad y equidad de género en las relaciones que permita mejorar sus condiciones como el sector históricamente más vulnerable. La orientación de la intervención deberá buscar la mejora en las condiciones sociales, económicas, políticas y sociales de manera auto sostenible con acciones positivas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Boix Clara. (2000). Perfiles de proyectos sociales. Guatemala. Edita.

Celats. (1983). Historia del Trabajo Social. Autor.

Cardona Edgar. (2004). Técnicas Participativas o dinámicas de grupo para educar en Derechos Humanos y em Democracia marco conceptual o metodológico. Guatemala. Edita.

Coger Joseph. (1995). Áreas Sociales de Trabajo. (2 da. ed.). Edita.

Ducker. (1993). Trabajo Social y Comunitario. Edita.

Defensoría de la Mujer Indígena. DEMI. (2003). Derechos Específicos de las Mujeres indígenas. Autor.

Ezequiel Ander Egg. (1995). Diccionario del Trabajo Social. Buenos Aires Argentina. Edita.

Instituto Nacional de Estadística. INE. Características de la Población y de los Locales de Habitación Censados 2002-2003. Guatemala. Autor.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (2001). Participación Ciudadana. (1 era. ed.). San Salvador. Autor.

Kliksberg Bernardo. (1993). El Drama Cotidiano. Edita.

Labra. (2001). Desarrollo Sostenible. (4 ta. ed.). Guatemala. Autor.

Molina Ana Victoria. (1995). Una Ciencia con Conciencia. Guatemala. Edita.

Muñoz Elías Enma. (1995). Metodología de Trabajo Social II. (1era. ed.). Guatemala. Edita.

Morales Alvarado Sergio Fernando. (2004). Informe Anual Circunstanciado 2003. Guatemala. Edita.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2003). Cartilla Laboral. (2ª. ed.) Guatemala. Autor.

Municipalidad de San Antonio Ilotenango. (2004). Diagnósticos Comunitarios. Quiché. Autor.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Derechos y Obligaciones de las Mujeres Trabajadoras. Guatemala. Autor.

Oficina Nacional de la Mujer. ONAM. (2003). Decreto 97-96 Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar. Guatemala. Autor.

Oficina Nacional de la Mujer. ONAM. (2003). Plan Estratégico 2004-2007. Guatemala. Autor.

Procurador de los Derechos Humanos. (2003). Defensoria de la Mujer. Guatemala. Autor.

Resumen del informe de verificación de MINUGUA. (2003). La Participación de las Mujeres. Guatemala. Autor.

Serjus. (1998). El Diagnóstico Organizativo. Guatemala. Autor.

Sigui Fajardo Ninette. (1998). Introducción a la Gerencia Social. Guatemala. Edita.

Túpac. (2000). Participación social y Desarrollo Comunitario. Guatemala. Autor.

Verificación de las Naciones Unidas. (2004). Acuerdos de Paz Herramientas para el cambio. (Tomo V). Guatemala. Autor.

Verificación de las Naciones Unidas. (2004). Derechos Humanos en la Administración de Justicia. (Tomo II). Guatemala. Autor.

www.paginadigital.com.ar/taller_disenio/taller.asp.

www.gestiopolis.com/dirqp/rec/formycap.htm.

CAPITULO VIII

ANEXOS

INDICE DE ANEXOS

- Marco Teórico
- Mapa de Quiché
- Mapa de San Antonio Ilotenango
- Formato de Encuesta de Visita Domiciliaria
- Formato de Entrevista
- Formato de Hoja de Trabajo de la ONAM
- Carta y Agenda de Capacitaciones
- Agendas de Intercambio de experiencias
- Carta y Manual de Capacitación
- Carta y diseños metodológicos
- Carta y Guía de Perfilación y Gestión de Proyectos
- Perfiles de Proyectos
- Fotografías

MARCO TEORICO

PROMOCIÓN SOCIAL

“Un proceso social de auto motivación de las personas y grupos, socialmente deprimidos o marginales, provocados por personas ajena a estos grupos y que son conscientes de las deficiencias que presenta el órgano social existente y deseosas de reformas eficaces y no de cambios radicales, productos de nuevos desajustes y problemas sociales” (Muñoz Enma: 1995, p. 18).

“Es la aplicación de las diferentes metodologías de intervención social, esta expresión que designa la acción para elevar a un conjunto de personas o grupo social a mejor calidad de vida o estimular a una dignidad mayor. Potenciación de los recursos de un grupo social, de una comunidad o de una sociedad” (Ezequiel Ander-Egg: 1995).

La promoción social es una técnica que constituye a fomentar la participación popular.

COMUNIDAD

“Es una organización que poya estructuras de desarrollo define como comunidad la unidad social asentada en el espacio territorial base de la división político administrativa en el área rural, es decir la aldea, caserío o paraje”. (Serjus: 1998).

DERECHOS HUMANOS

“Son los derechos fundamentales que las personas tienen por su propia naturaleza humana, es decir, por el hecho de existir. Por lo tanto, no nacen de una concesión de una sociedad política, aunque si deben ser consagrados y garantizados por ésta. Los derechos humanos son de aplicación universal, es decir, deben ser aplicados a favor de todas las personas sin importar su sexo, religión, raza, cultura, idioma, etc. Sin embargo, existen grupos de personas que han sido colocados en situación de vulnerabilidad por la discriminación que cotidianamente viven, está entendida como el tratamiento diferencia desfavorable hacia las personas de acuerdo con la categoría particular que se le asigne como integrante de la sociedad de acuerdo con sus circunstancias físicas, el color, el linaje, el sexo, las creencias religiosas, el origen nacional, étnico, de clases, etc” (Derechos específicos de la mujeres indígenas. DEMI: 2003, p.p. 9-10).

VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DE LA MUJER

“Esta violación a los derechos de la Mujer como persona y como parte de la comunidad, afecta por un lado su desarrollo individual como mujer como integrante del grupo social femenino, lo cual hace que se afecte el desarrollo de toda la sociedad o la comunidad Guatemalteca y que el Estado guatemalteco no alcance a ampliar sus funciones a satisfacer las necesidades del pueblo Guatemalteco” (Procurador de los Derechos Humanos, DEFEM: 2003, p. 4).

PARTICIPACIÓN SOCIAL

“La participación social, es un proceso democrático de análisis continuo y permanente de la realidad, realizado por diversos actores sociales, que comparten experiencias y pautas culturales que les dan identidad y sentido de pertenencia, promoviendo comportamientos comunes para enfrentar los acontecimientos y desafíos actuales” de acuerdo con lo que establece (Kliksberg Bernardo: 1993, p. 103).

La participación social es el acto que convierte a todos los individuos en protagonistas de los diversos procesos sociales, mediante su intervención en actividades económicas, políticas y culturales de la vida del grupo. Los logros de espacios de las mujeres en instancias del Estado y la sociedad civil constituyen un avance cualitativo en la realidad guatemalteca.

La participación de todos y todas en cada uno de los grupos sociales de Guatemala es uno de los ejes fundamentales para proponer las políticas nacionales de desarrollo; en este caso políticas encaminadas a la igualdad y equidad de las mujeres guatemaltecas, el enfoque de participación social está basado en enfoque de género, medio ambiente y desarrollo, basado en el modelo de empoderamiento, el cual considera el triple papel de las mujeres como reproductoras, productoras y gestoras comunitarias, destacando la importancia de considerar a la mujer como agente de cambio.

ORGANIZACIÓN DE MUJERES

Asociación que agrupa mujeres, regulada por un conjunto de normas en función de sus fines determinados, entre los más comunes se encuentran lograr espacios de participación, dignificación de su papel en sociedad, respeto a sus derechos, toma de decisiones en esferas sociales, políticas y económicas. (Resumen del informe de verificación de MINUGUA: 2003. p 1).

Entre los objetivos de la organización de la Mujer de las comunidades de Chotacaj y Chujip del municipio de San Antonio Ilotenango está contar con una Asociación Municipal de Mujeres, Mejorar la participación de la mujer en el aspecto político, tener acceso a proyectos de desarrollo comunitario para mejorar el nivel de vida y capacitarse en temas como equidad de género, Derechos Humanos, violencia intrafamiliar, participación ciudadana, salud, etc. Los grupos de mujeres conformados son relativamente pequeños considerando que la poca intervención de la mujer es consecuencia de del desconocimiento de los derechos humanos específicamente de la mujer.

En estas comunidades esta determinada independientemente de su condición social; poco acceso a la participación ciudadana en el ámbito individual y social, este equilibrio en la participación de las mujeres, ha configurado una sociedad, donde el desarrollo individual y social de las mujeres se encuentra determinado: en primera instancia por sus condiciones de mujer, su presencia étnica, y principalmente la violación de los derechos humanos, su

capacidad económica, siendo estas tres variables concluyentes en su actual inserción en las estructuras sociales en cuanto su participación” (Diagnósticos comunitarios: 20004, p. 15).

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER

“Los acuerdos de paz reconocen la necesidad de que la mujer participe ampliamente en la construcción de la democracia en Guatemala y ejerza a plenitud sus derechos civiles y políticos. Para lograrlo es necesario superar la discriminación. Los acuerdos establecen medidas para garantizar el derecho de organización de las mujeres y su participación en igualdad de condiciones con el hombre en los niveles de decisión y poder de las instancias locales, regionales y comunales” (Resumen del informe de verificación de MINUGUA: 2003. p 1).

PARTICIPACIÓN CIUDADANA

“Permite que cada hombre y mujer aporte decisiones para la vida en común, con el objetivo de cambiar o mejorar cualquier situación, en los ámbitos sociales, económicos y políticos” (Participación ciudadana: 2001, p. 15).

Es importante reconocer que las personas tienen necesidades comunes, es decir que son de interés de todo un grupo o de una comunidad, pero también hay otras que son individuales o grupales; en la participación ciudadana se toma en cuenta tres

aspectos importantes: La condición, la posición y la situación de las mujeres guatemaltecas.

Cuando se determina la condición, se refiere al estado material en que se encuentra la mujer: pobreza, falta de educación, mínimo acceso a servicios sociales, escasas habilidades para el trabajo y su excesiva carga de responsabilidades. La posición supone el lugar que ocupa social y económicamente en relación al hombre, y al referirse a la situación es lo que se interpreta como el rol o papel que desempeña dentro de la sociedad.

PERFIL DEL PROFESIONAL EN TRABAJO SOCIAL

“El nuevo perfil del Trabajador Social implica una ruptura con el pensamiento tradicional, para darle paso a la creatividad, a la prospectiva la racionalidad y la ética como elementos básicos de una práctica profesional.

El trabajador social actual y del futuro debe integrar lo político y la política como parte de su formación y de su práctica cotidiana, buscando acceso e interlocución con los centros de poder para influir en las decisiones que tienen relación con el bienestar social” (Ducker: 1993, p. 165).

TRABAJO SOCIAL

“El trabajo social, a lo largo de los años ha venido evolucionado a partir de un proceso de reconceptualización, distinta a la Asistencia Social y Servicio Social. Actualmente pretende

enfocarse específicamente hacia los problemas sociales, teniendo como base la investigación social y la reflexión teoría-práctica, aspectos fundamentales para lograr una relación directa con los sujetos y el medio sociocultural en el que éstos se desenvuelven” (Celats: 1983, p.p. 27-29).

EL QUE HACER PROFESIONAL DEL TRABAJO SOCIAL

“En la actualidad, existen diferentes campos en el que hacer profesional del Trabajo Social.

- a. Salud: formulando políticas, planificándolas y ejecutándolas; aportando estudios sobre las variables socioeconómicas y culturales que inciden en el proceso de salud-enfermedad y localizando, identificando, controlando aquellos factores que impiden lograr los objetivos de una salud integral.
- b. Educación: Capacitando al personal docente para la comprensión y explicación de la incidencia de los problemas sociales en el aprendizaje; estableciendo una comunicación entre los sistemas escuela-comunidad y creando progresivamente incentivos socioculturales que favorezcan el aprendizaje y la convivencia social.
- c. Empresas: Contribuyendo a solucionar los problemas sociales que surgen de las condiciones inadecuadas de trabajo y de las relaciones discordes entre quienes componen la empresa; inspirando dentro de la empresa un pensamiento de justicia social.

d. Promoción Comunitaria: Estimulando la participación de los vecinos de una comunidad en su desarrollo propio; fomentando la conciencia frente a problemas propios así como el aprovechamiento y gestión de recursos” (Molina Ana Victoria: 1995, p. 70).

GERENCIA

“Es la acción interinstitucional que da lugar a la óptima aplicación de los recursos disponibles para el logro de los objetivos predeterminados, mediante un proceso retroalimentado de toma de decisiones para la organización y la ejecución de actividades con base en información verídica y pertinente” (Bower Joseph: 1995).

GERENCIA SOCIAL

“Es la acción institucional que viabiliza la óptima aplicación de recursos para el logro de objetivos predeterminados, mediante un proceso continuamente retroalimentado de toma de decisiones para la organización y ejecución de actividades con base en información cierta pertinente.

La gerencia es el conjunto de acciones institucionales y comunitarias que promueven el ejercicio de la participación democrática, para la resolución de problemas focales que afectan especialmente a los grupos humanos mas postergados. La

gerencia social, se basa en información, y en los principios de eficiencia, eficacia y equidad.

La gerencia social, apoya al fortalecimiento de las políticas a favor de una mayor democratización y participación social, orientando el proceso gerencial hacia una necesaria revisión e implementación de estrategias que contribuyan al desarrollo social, económico y político de las personas y de los conjuntos poblacionales más vulnerables o postergados” (Siguí Fajardo Ninette: 1998, p.p. 5 - 11).

FUNCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL EN GERENCIA

“De acuerdo al nuevo perfil y el que hacer profesional del Trabajador Social en Gerencia, se asumen las funciones de:

- a. Analista de Procesos Sociales, es necesario fortalecer la formación epistemológica de los profesionales para que adopten una postura más crítica ante el conocimiento y a la forma de conocer el mundo y la realidad en que se desenvuelve. El desarrollo científico debe considerarse como prioritario para el conocimiento de la realidad histórica en que se vive actualmente.
- b. Gerente Social: Un Trabajador Social, debe asumir con responsabilidad la función administrativa dentro de una perspectiva más gerencial, buscando que los resultados sean positivos y de impacto social.

- c. Animador de la participación social: Debe motivar y propiciar la organización a nivel local y regional, con la finalidad de crear una nueva cultura democrática y participativa.

- d. Negociador de Conflictos: El profesional en Trabajo Social, se debe distinguir por ser capaz de entender acciones contradictorias que están dando lugar a coyunturas políticas, sociales y económicas que desestabilizan de una u otra forma a la sociedad” (Bower Joseph: 1995).

GERENTE SOCIAL

“El trabajador social deberá asumir la función administrativa dentro de una perspectiva más gerencial, buscando resultados en plazos determinados y que produzcan impacto social en términos cualitativos y cuantitativos. La planeación y la gestión en equipo deberá asumirse como una nueva forma de decidir y ejecutar los proyectos de la institución, aplicando estrategias que hagan posible la incorporación de los sectores sociales en la gestión institucional de la manera más humanizada” (Molina Ana Victoria: 1995, p. 85).

PLAN

“Define unas líneas estratégicas estructuradas de carácter global que se preocupan por el tratamiento integral de una problemática o conjunto de problemáticas” (Boix Clara: 2000, p. 31).

PROGRAMA

“Es una unidad de trabajo que sirve para concretar los diferentes planes y que podemos definir como un conjunto organizado de servicios, actividades y actuaciones socioeducativas alrededor de una temática específica, organizada en forma de proyectos” (Boix Clara: 2000, p. 31).

TÉCNICAS DE GRUPOS

“Las técnicas de grupo son el conjunto de procedimientos, prácticas, recursos y medios sistematizados de organizar y desarrollar la actividad de un grupo. Es decir:

- Las técnicas de grupos serán los medios o métodos empleados para conseguir la acción y los objetivos del mismo. Nunca son un fin en si mismas.
- En la aplicación y la aplicación de la técnica por parte del facilitador o facilitadora se puede conseguir que está sea eficaz, indiferente o incluso desastrosa. La técnica no es por si misma ni buena ni mala, es un instrumento se que debe saber utilizar.
- Las técnicas de grupos tienen como finalidad implícita, los siguientes aspectos:
 - Facilita la comunicación.
 - Desarrolla la capacidad de participación.
 - Superan tensiones y crean sentimientos de seguridad personal.
 - Crean una actitud positiva ante los problemas.
 - Desarrollan el sentimiento de “nosotros”. “conciencia de grupo”.
 - Enseñan a pensar activamente.

- Desarrollan capacidades de cooperación, intercambio, responsabilidad, autonomía, creación.
- Crean sentimientos de seguridad, vencen temores e inhibición.
- Favorecen las relaciones personales permitiendo el desarrollo social del individuo y superando el aislamiento” (Boix Clara: 2000, p. 31).

FUNDAMENTOS DE LA EDUCACIÓN POPULAR

”Es una respuesta teórica – practica para conocer, aprender y transformar conjuntamente el mundo. Un conjunto de conocimientos y herramientas para generar conciencia y habilidades para transformar la realidad, para leer la realidad y para transformarla” (Cardona Edgar: 2004, p. 2).

La educación que se da en sentido pedagógico y a popular en cuenta al compromiso ético y político con los sectores populares, entendiendo estos como el pueblo social (todos y todas las y los excluidos y excluidas) y el pueblo político (los sectores organizados) con nuestra propuesta a los populares, queremos en hacedores de la historia. En ser sujetos y sujetas de la realidad.

METODOLOGIA DIALECTICA

“Significa una manera de transformar que no le teme a las contradicciones, una búsqueda a nuevas formas para hacer las cosas, relacionando con los contenidos, viendo el que hacemos, tan importante como el como lo hacemos. Cómo dice Pablo Freire “lo que distingue el revolucionario de la elite dominadora, no solamente son

los objetivos, sino, su modo diferente de actuar. Porque si actuamos de la misma manera, conseguiremos objetivos de dominación” esto significa que la manera de trabajar las maneras de organizar, las maneras de educar son completamente diferentes al igual que los objetivos que se persiguen” (Cardona Edgar: 2004, p. 5).

LA DIALÉCTICA

“G.W.F. Hegel, autor de esta línea de pensamiento, desarrolló particularmente el razonamiento dialéctico. Para la dialéctica hegelina lo inmediato no es real ni concreto, sino aparente y abstracto. La realidad no se agota en los hechos inmediatos, sino tiene una potencialidad que le da movimiento. El proceso de conocimiento está en la capacidad de trascender los hechos del presente, pues el presente y la manifestación de las cosas no son definitivos. Al existir una deficiencia entre el ser de las cosas y su potencialidad, es necesario, para encontrar la verdad, contrastar los hechos hasta hallar lo que éstos son en verdad” (Molina Ana Victoria: 1995, p. 13).

EL DISEÑO METODOLÓGICO EN LA EDUCACIÓN POPULAR

“Las actividades que se especifican en el diseño metodológico deben relacionarse siempre con los objetivos previamente delimitados para el evento educativo. El diseño metodológico es una guía que nos ayuda a diseñar y planear las actividades que se tiene contemplado desarrollar en los eventos educativos, de una manera eficaz y dinámica; pero sobre todo coherente y lógica. El diseño metodológico nos sirve para conocer de antemano, qué vamos ha ser? Con quienes? En cuánto tiempo? Cómo lo vamos hacer? Y conocer los

recursos que se necesitan para una actividad” (Cardona Edgar: 2004, p.p. 15-18).

LOGICA VERTICAL O DIALECTICA

“Primera práctica la cual consiste en el TAD siendo este el triple auto diagnóstico que hace cada participante basándose en la Concepción que se refiere a las Ideas que tienen del tema, al Contexto al Entorno social y natural donde está y la Práctica que es la acción que realiza, ya que es la misma persona que analiza su práctica social en base a las acciones que realiza como persona.

En el Segundo momento se trabaja la teoría que está basada en el CCR que es la Coherencia, contradicciones y retos, con otras experiencias y con otros elementos de la realidad.

El Tercer momento es la Vuelta a la Práctica (VAP) pero a una práctica mejorada es decir que es el retorno de una nueva práctica, que permite involucrar los conocimientos adquiridos en este taller.

ERCA: experiencia, reflexión, conocimiento y aplicación” (Cardona Edgar: 2004, p.p. 18-19).

Estas son actividades son claves en el proceso de aprendizaje, y por ello deben ser respetados.

LA LOGICA HORIZONTAL PEDAGOGICA

Está lógica es educativa, es decir, que comienza de lo más popular a lo general: tema, objetivo específico, hasta lo más particular, subtemas o contenidos, técnicas, procedimiento, materiales, tiempo, etc” (Cardona Edgar: 2004, p. 20).

TÉCNICA DEL ÁRBOL DE PROBLEMAS

“Esta técnica es ampliamente participativa y favorece el análisis multi causal de un problema, debiendo contar para su condición, con el apoyo de un facilitador. Se denomina árbol de problemas, por su semejanza con éste, ya que en la parte central (tronco) se ubica el problema, objeto de análisis, el cual tiene causas que lo “alimentan” (raíces). Algunas de éstas, tienen un origen profundo y arraigado. En la parte superior o copa del árbol, se ubican los efectos o las consecuencias del problema, derivadas de las causas identificadas” (Siguí Fajardo Ninette: 1998, p.p. 47-48).

“Con base en la información disponible la analiza la situación existente, es decir, que se identifican los principales problemas y se visualizan las principales relaciones causales que existen entre estos por medio del árbol de problema. Es decir, permite:

- Definir con precisión el marco y tema del análisis.
- Establecer y clasificar los problemas por orden de importancia.
- Visualizar las relaciones causa-efecto en un diagrama.

Con este análisis se pretenden identificar los obstáculos reales, importantes y prioritarios para los grupos implicados. El análisis se

presenta en forma de diagrama con los efectos de diagrama con los efectos de un determinado problema en la parte superior y sus causas en la parte inferior” (Boix Clara: 2000, p.p. 43).

TÉCNICA DEL ÁRBOL DE OBJETIVOS

“A partir de los diversos estudios realizados y del árbol del problema se pasa a realizar el análisis de objetivos. Aquí se marca la situación a la que se quiere llegar, fruto de la intervención, es decir, permite:

- Describir la situación futura que será alcanzada una vez resueltos los problemas.
- Identificar y clasificar los objetivos por orden de importancia.
- Identificar las posibles alternativas para el proyecto.
- Establecer las relaciones medios-fines mediante la visualización en diagrama.
- Los “estados negativos” del árbol del problema se convierten en estados positivos alcanzados” (Boix Clara: 2000, p.p. 44).

TÉCNICA DEL FODA

”FODA, (SWOT, por sus siglas en inglés) significa. Fuerzas o Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. El análisis FODA, es una técnica de análisis ampliamente participativa, que también puede ser utilizada para la identificación de problemas, o para la identificación de estrategias para resolver problemas.

Está técnica, nos facilita realizar un análisis integral de la presencia de factores que dentro de la institución o programa, incluyen

negativamente (debilidades), o el análisis de las capacidades y potencialidades que existen dentro de la Institución o programa y que constituyen elementos de apoyo para la resolución de problemas (fuerzas o fortalezas), facilitándolos además, la realización del análisis sobre los factores externos que contribuyen en la resolución del problema (oportunidades), o en el caso de no ser resueltos adecuadamente, perjudicarían la Institución (amenaza)” (Siguí Fajardo Ninette: 1998, p.p. 40-42).

Fuerza y Fortaleza: Se considera una fuerza o una fortaleza, las capacidades, una o más habilidades, aptitudes, competencias, conocimientos, ventajas o recursos con que la organización puede contar en el proceso de selección de una estrategia para abordar o resolver un problema específico.

Oportunidades: Las oportunidades, son consideradas como las ocasiones, circunstancias, conveniencias o situaciones que se presentan, y estiman adecuadas, y en que los beneficios son bastante claros y cercanos si ciertas acciones son llevadas a cabo, para lograr los fines propuestos en la resolución de un problema o situación difícil.

Debilidades: Para fines de análisis en la utilización de esta técnica, se considera una debilidad, las “disminuciones”, insuficiencias o deficiencias de carácter cualitativo o cuantitativo que se tiene, para abordar o resolver un problema determinado.

Amenazas: Se consideran Amenazas, las situaciones que representan un peligro, que pueden originar eventos y resultados potencialmente

daños para la Institución o Programa, si no se toman determinadas acciones de inmediato.

IDENTIFICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE ACCIÓN

“Las acciones estratégicas que se propongan, dependerán de múltiples factores, como por ejemplo: el conocimiento que se tenga del problema, el contexto social de quienes realizan el análisis, la misión de la institución, etc. Incluso el problema por sí solo, condiciona la formulación de acciones estratégicas viables. Con el producto de este ejercicio, ya se cuenta con elementos para formular un plan de trabajo realizado con enfoque estratégico” (Siguí Fajardo Ninette: 1998, p.p. 46-47).

TÉCNICA DE LA LLUVIA DE IDEAS

“Los participantes de la comunidad o grupo (hombres y mujeres), propondrán a la asamblea ideas de determinado tema, según las demandas y necesidades que esta contenga, en un pliego de papel Manila se deben escribir estas ideas, por medio de votaciones priorizar 3 aspectos fundamentales del tema en discusión que presenten más urgencia o necesidad para resolver” (Cardona Edgar: 2004, p. 31).

DIAGNOSTICO

“El diagnóstico es un proceso mental, mediante el cual se examinan las partes de un problema; considerando su particular naturaleza y organización, la interrelación entre ellos y la relación y los medios de solución. El diagnóstico determina la naturaleza y magnitud de

las necesidades, intereses y problemas que afectan a la comunidad, grupo e institución para luego jerarquizarlo y formarse criterios para el tratamiento” (Muñoz Enma: 1995, p. 64).

El diagnóstico se apoya en la investigación, siendo la base para la formulación del pronóstico grupal y de la promoción, el diagnóstico permite al trabajador (a) social.

- Interpretar en forma real y concreta la situación general del grupo.
- Lograr una planificación de actividades de acuerdo a las necesidades sentidas.
- Buscar nuevas formas de trabajo

(Muñoz Enma: 1995, p. 65).

En general, el término indica el análisis que se realiza para determinar cuál es una situación y cuáles son las tendencias de la misma. Esta determinación se realiza sobre la base de informaciones, datos y hechos, recogidos y ordenados sistemáticamente, que permiten juzgar mejor qué es lo que esta pasando.

MARCO LÓGICO

“Es una intervención de la futura intervención a partir del análisis de situación (diagnóstico: problemas, objetivos, alternativas). Se establecen relaciones de objetivos, resultados, productos y actividades (lógica vertical) de forma sistemática, precisando y describiendo los factores externos e internos” (Boix Clara: 2000. p 50).

PROYECTO

“Es la ordenación de un conjunto de actividades que, combinando recursos humanos, materiales, financieros y técnicos, se realizan con el propósito de conseguir un determinado objetivo o resultado” (Ezequiel Ander-Egg: 1995).

“Los proyectos pueden clasificarse de diferente manera y de acuerdo al enfoque que se de; de esa cuenta un mismo proyecto puede clasificarse de diferente manera a la vez, solamente basta con tener claro la clasificación de proyectos que esté relacionada a la actividad que estamos realizando como institución o individual. Dentro de algunas formas de clasificación están: Por el tipo de cooperación, por el tipo de producto que se entregarán, por el sector de economía al que pertenecen, por el destino del producto, por sus intereses finales que pueden ser económicos o sociales, por su origen, por la cobertura geográfica” (Miguel Zea y Castro: 1995).

GRUPO

“Es la existencia de dos o más personas que se hayan en interacción durante un período apreciable, que tienen una actividad u objetivo común dentro del marco de ciertos valores compartidos y con una conciencia de pertenencia suficiente para despertar la identificación como grupo” (Ezequiel Ander-Egg: 1995).

MÉTODO DE TRABAJO SOCIAL DE GRUPOS

“El método de trabajo social de grupos es un proceso socio-educativos que ayuda a los individuos a mejorar el funcionamiento social por medio del intercambio de experiencias. Refuerza los valores sociales, ubicándolos en la realidad para promover su cooperación y responsabilidad en una acción integradora con el proceso de desarrollo humano” (Muñoz Enma: 1995, p. 14).

Para comprender por qué es un proceso social, es necesario realimentar la presencia de los actores a través de la interacción constante que conlleva una capacitación del individuo en el grupo para su desenvolvimiento social.

El proceso educativo enfoca el desarrollo de la personalidad del individuo con integridad, con actitudes positivas que le permitan reflejar en su ambiente un desarrollo humano, basado en aspiraciones y satisfacciones con trascendencia a la familia, comunidad o nación.

LA MUJER Y LA ECONOMÍA

“Las actividades que la mujer desarrolla en la economía son producto de varias causas.

- La división por géneros de trabajo
- Las limitaciones impuestas al ingreso de la mujer al sistema de educación y capacitación.

Los valores transmitidos por la educación que, como vimos, limita a ciertas profesiones o áreas de trabajo a la mujer y al hombre” (Procurador de los Derechos Humanos: Defensoría de la Mujer, 2003: 15).

LA MUJER Y LA SALUD

“La salud de la mujer tiene entre otros aspectos, dos muy importantes para su desarrollo.

- La forma de cómo la sociedad ve o percibe su trabajo y/o actividades, su posición y por eso, cómo atiende lo que consideran sus expectativas, necesidad y derechos.
- Cómo los sistemas de salud atienden lo que consideran sus necesidades o requerimientos inmediatos, esto es su consideración o su imagen, posición y actividades.

La mujer desarrolla varias actividades, en las que emplea una gran parte de su tiempo y en las que sufre desgaste o pérdida importante de energías. Sin embargo la sociedad, debido a la forma de pensar sobre los géneros y su trabajo, como se señaló en el análisis de género y económico, por un lado no considera productivo el trabajo de la mujer y eso quiere decir que lo desvaloriza” (Procurador de los Derechos Humanos, DEFEM: 2003, p. 16).

LA MUJER Y LA PARTICIPACIÓN POLÍTICO – SOCIAL

“La participación político social de la mujer guatemalteca en la dirección de las instituciones tanto políticas como sociales, es poco representativa. Esto se explica por varias causas dentro de las que está que la mayoría de las veces la participación involucra limitancia en determinado partido o grupo.

Debido a los valores de género en los que se ha educado, la mujer ve limitada su participación doblemente por la auto limitación, por considerar que la política entra en una esfera (pública) que no es de su competencia, y porque las instancias de poder no la promueven, por el contrario limita su acceso a la dirección política. Sin embargo, si buscamos “en las formas no tradicionales de participación político social, allí si encontramos a la mujer participando masivamente debido a que en estos espacios la participación no es considerada como política”. (Procurador de los Derechos Humanos, DEFEM: 2003, p. 17).

A nivel institucional, en el Estado, el balance de la participación de la mujer en la dirección política y social resulta estar a niveles sumamente bajos. Por ejemplo, en el Congreso de la República, en el Gabinete Presidencial, en el Tribunal Supremo electoral y cargos de dirección, predominan los hombres.

Existen instituciones que han tratado el tema tales como CARE, CASODI, ONAM y ADISA en comunidades del Municipio de San Antonio Ilotenango, que han compartido experiencias y que han

minimizado la problemática presentada, las cuales consisten principalmente en:

- Formación e impulso de la defensa de los derechos de las mujeres por medio de talleres, ofreciendo posibilidades educativas y de promoción, haciendo incidencia en las más desprotegidas por violencia familiar y pobreza.
- Formación de promotoras y animadoras que sirvan de agentes de cambio en sus propias comunidades.
- La valoración de la mujer y crecimiento como persona para que sean parte activa de las organizaciones comunitarias.
- Desarrollo de Talleres orientados al conocimiento técnico, profesional y de sus derechos.
- Promocionar a la mujer para su incorporación al mercado laboral y desarrollar la conciencia de propuesta y crítica.
- Participación activa de las mujeres en aspectos organizacionales y que promueven el desarrollo integral de las comunidades.

Finalmente se pretende apoyar la organización de las mujeres mediante la creación de la Asociación Municipal de Mujeres, Mejoramiento de la participación de la mujer en el aspecto político, Mejorar en la gestión de proyectos de desarrollo comunitario que permitan mejorar la calidad de vida y capacitarse en temas como equidad de género, derechos humanos, violencia intrafamiliar, salud.

El tema debe tratarse de manera integral porque las mujeres pueden incidir en el desarrollo local, tomando en cuenta su propia naturaleza a través de la implementación de proyectos de promoción de los derechos humanos de la mujer, complementándose con módulos que atiendan los problemas de violencia intrafamiliar, mejoramiento de la participación ciudadana y conocimientos específicos en Derecho Laboral, entre otros.

DESARROLLO

“Es el proceso económico, político social y cultural que busca elevar sosteniblemente el nivel y calidad de vida de la mayoría de la población con libertad, justicia, democracia y paz, que promueve el mayor y mejor aprovechamiento de los recursos humanos, físicos y financieros disponibles en el largo plazo” (Labra: 2001, p. 5).

El desarrollo es un proceso constante donde las personas viven en paz y armonía, facilitándoles satisfacer necesidades, resolver problemas, actuar por si mismas y por su comunidad la organización de mujeres representa un medio para proporcionar el desarrollo en las comunidades, que requieren la participación amplia y el involucramiento en el tema de las alternativas políticas, económicas y sociales.

PARTICIPACIÓN

“La participación es un objetivo estratégico, lo que supone que es un punto de llegada y no de partida. Para llegar a ese camino

debe darse un proceso, hay que recorrer un camino, producir un tránsito en el que cada persona se transforma de espectador en actor, se va evolucionando de una participación tutelada a una participación autónoma". (Túpac: 2000, p. 16).

Sobre este aspecto cabe destacar que los grupos organizados de mujeres tienen una participación poco definida, es decir, que son grupos que apenas se están consolidando, pero con las cuales algunas organizaciones ya han empezado a trabajar.

LEY GENERAL DE DESCENTRALIZACIÓN DECRETO NÚMERO 14-2002

ARTICULO 17

La participación ciudadana es el proceso por medio del cual una comunidad organizada, con fines económicos, sociales y culturales, participa en la planificación, ejecución y control integral de las gestiones del gobierno nacional, departamental y municipal, para facilitar el proceso de descentralización.

LEY DE CONSEJO COMUNITARIO DE DESARROLLO URBANO Y RURAL DECRETO NÚMERO 11-2002

Los consejos de desarrollo son un sistema de organización escalonada que va desde el nivel comunitario hasta el nivel nacional que tiene como fin, retomar las necesidades prioritarias de todos y todas, siendo un mecanismo de participación en la gestión pública con mira a realizar la planificación de desarrollo de las comunidades.

CÓDIGO MUNICIPAL DECRETO NÚMERO 12-2002

Específicamente en los artículos 17- Organización de vecinos y artículo 19- Autorización para la organización de vecinos.

VIOLENCIA INTRAFAMILIAR (ARTICULO 1)

La violencia intrafamiliar, constituye una violación a los derechos humanos y para los efectos de la presente ley, debe entenderse como cualquier acción u omisión que de manera directa o indirecta causare daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o patrimonial, tanto en el ámbito público como en el privado, a persona integrante del grupo familiar, por parte de parientes o conviviente o exconviviente, cónyuge o excónyuge o con quien se hay procreado hijos o hijas. (Decreto 97-96 ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar: 2003, p. 63).

Es importante ver la violencia intrafamiliar como un problema social, debido a las desigualdades existentes entre hombres y mujeres a nivel organizativo, económico, jurídico y cultural, en la sociedad guatemalteca. Este problema se agrava por darse dentro del hogar, en “lo privado”, donde pareciera que se permite todo tipo de violencia, tristemente la mayoría de las victimas suelen ser mujeres, a ello se debe la sensibilización y orientación práctica sobre la violencia intrafamiliar.

DERECHO LABORAL ARTÍCULO 101

“El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios

de justicia social” (Derechos y obligaciones de las mujeres trabajadoras: 2002, p. 1).

Los derechos y obligaciones de las trabajadoras, establecidos en las leyes de Guatemala. Los cuales las mujeres debemos conocer y aplicar en nuestro trabajo, y que tanto personas empleadoras como las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de las leyes deben conocer y aplicar.

TALLER

“Recibe este nombre la modalidad de enseñanza y estudio caracterizada por la actividad, la investigación operativa, el descubrimiento científico y el trabajo en equipo que, en su aspecto externo, se distingue por el acopio, la sistematización y el uso de material especializado acorde con el tema para la elaboración de un producto tangible” (www.paginadigital.com.ar/taller_disenio/taller.asp).

CAPACITACIÓN

Es la educación profesional que adapta al hombre para un cargo o función.

La “formación profesional” es la educación profesional, institucionalizada o no que busca preparar y formar para el ejercicio de una profesión en determinado mercado de trabajo. Sus objetivos son amplios y mediatos, es decir, a largo plazo, buscando cualificar al hombre para una futura profesión. Puede darse en las escuelas, y también dentro de las propias empresas.

El “desarrollo profesional” es la educación tendiente a ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para su crecimiento profesional en determinada carrera en la empresa o para que se vuelva más eficiente y productivo en su cargo.

Si los empleados se desarrollan adecuadamente, es más probable que las vacantes que identifica el plan de recursos humanos puedan llenarse en el ámbito interno.

Las promociones y las transferencias también demuestran a los empleados que están desarrollando una carrera y que no tienen solo un puesto temporal.

La “capacitación” es la educación profesional que busca adaptar al hombre para determinada empresa.

Es un proceso educacional a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual personas aprenden conocimientos, aptitudes y habilidades en función de objetivos definidos. En el sentido utilizado en administración, la capacitación implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea ya sea compleja o simple”.
(www.gestiopolis.com/dirgp/rec/formycap.htm)

TÉCNICA DE LA CRIBA

“Es una técnica útil, cuando se han detectado muchos problemas.

El procedimiento para su desarrollo:

Inicialmente y según un criterio preestablecido, cada miembro del grupo de trabajo cuenta con la lista de problemas, de la cual se selecciona el problema más importante y el menos importante, eliminándolos de la lista.

Como segundo paso, selecciona los dos más relevantes y los dos menos relevantes, eliminándolos también de la lista.

Se procede igual que en paso anterior, seleccionando y a la vez eliminando, tres problemas, continuando con este procedimiento, hasta analizar el total de problemas de la lista.

Los problemas, deben quedar clasificados en tres categorías:

Importantes: Es decir, que son considerables, que pueden tener consecuencias.

Residuales: Es decir, que quedan después de seleccionar el problema más importante.

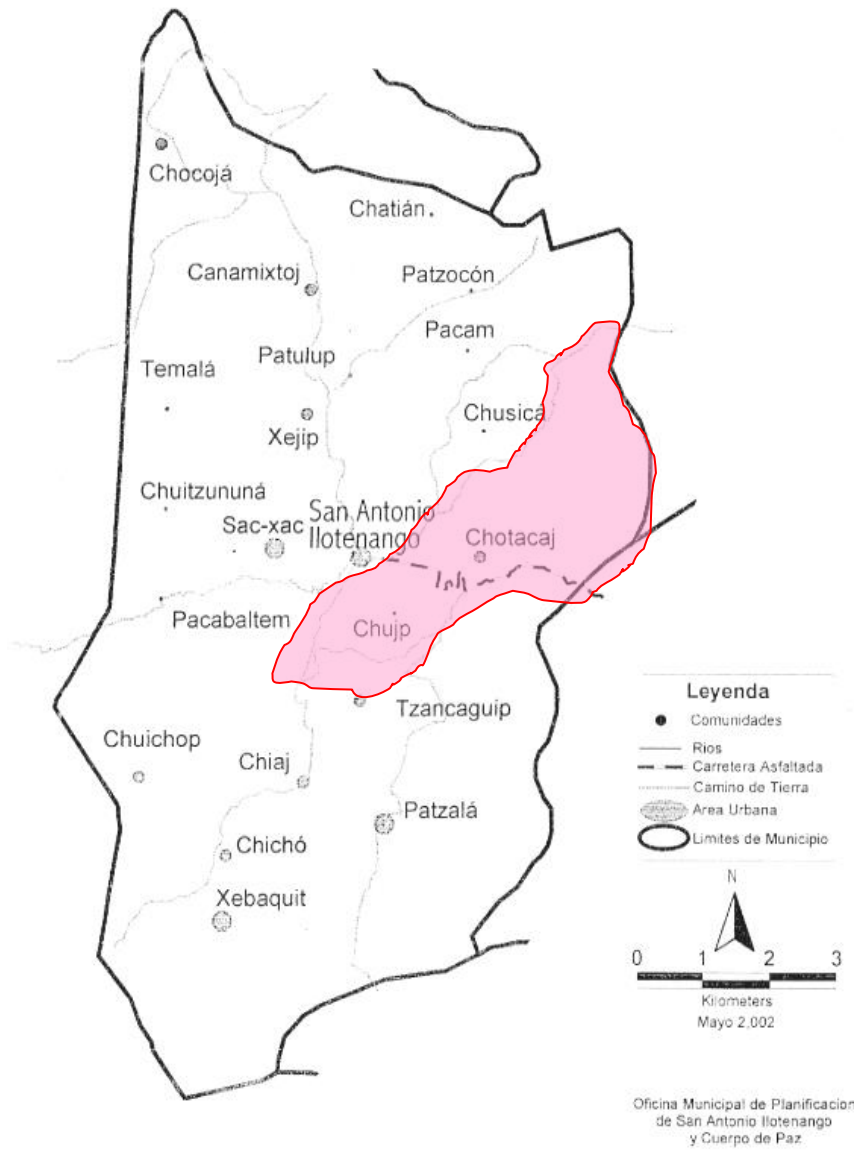
Poco importantes: Es decir que son considerables, pero que las consecuencias no son relevantes”. (Siguí Fajardo Ninette: 1998, p.p. 34-35).

MAPA DE COBERTURA DE LA ONAM, QUICHÉ



(Diagnósticos comunitarios: 2004, p. 24).

Municipio de San Antonio Ilootenango



(Diagnósticos comunitarios: 2004, p. 22).



Universidad Rafael Landívar
Facultad de ciencias políticas y Sociales
Licenciatura en Trabajo Social
Extensión Quiché

**ENCUESTA
VISITA DOMICILIARIA**

Fecha _____ Lugar _____

_____ Horario de la

visita _____

Nombre de la persona encuestada _____

Cargo _____

¿Qué actividades y proyectos realizan en su comunidad?

¿Capacitaciones recibidas?

¿Qué otras organizaciones existen en su comunidad en las que participen mujeres?

¿Qué opinión le merece el proyecto de "Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer?"



Universidad Rafael Landívar
Facultad de ciencias políticas y Sociales
Licenciatura en Trabajo Social, Extensión Quiche
Entrevista a la coordinadora de la ONAM

ENTREVISTA

Fecha _____

Lugar _____

¿Para usted cuales son los problemas más relevantes para su institución?

¿Cuáles son los problemas más urgentes en resolver?

¿De acuerdo a los objetivos, visión, misión de la ONAM, qué es lo que no se ha logrado?

¿Se cuenta con suficiente recurso económico?



Universidad Rafael Landívar
Facultad de ciencias políticas y Sociales
Licenciatura en trabajo Social
Extensión Quiche

HOJA DE TRABAJO (ONAM)

Fecha _____

Lugar _____

¿Cuáles son las fortalezas que considere más relevantes en su institución?

¿Cuáles considera son las principales oportunidades que hoy se le presenta a su institución?

¿Cuáles son, desde su punto de vista las debilidades más importantes de su institución?

¿Cuáles considera que son las amenazas principales que hoy enfrenta su institución?



OFICINA NACIONAL DE LA MUJER –ONAM–
Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social
1ª. Calle 5-57 zona 1. Telefax: 7755-4247
Santa Cruz del Quiché, El Quiché

Santa Cruz del Quiché, 01 de julio de 2005

Señorita
María Guadalupe Us Laynez.
Presente

Estudiante de la carrera de Trabajo Social con énfasis en Gerencia de Desarrollo Facultad de Ciencias Políticas y sociales de la Universidad Rafael Landívar, sede Quiché.

Por medio de la presente me permito comunicarle que el documento de informe de Plan general de práctica profesional Supervisada I, que presento ante Líderes comunitarios y personal técnico de ONAM, fue revisado y aprobado por la Coordinadora de la ONAM.

Por lo que acepto la recepción de dicho documento avalando el contenido del mismo y se le autoriza la ejecución del proyecto.

Atentamente,


Licda. Paola Gómez
Coordinadora de la ONAM





OFICINA NACIONAL DE LA MUJER –ONAM–
Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social
1ª. Calle 5-57 zona 1. Telefax: 7755-4247
Santa Cruz del Quiché, El Quiché

Santa Cruz del Quiché 05 de julio de 2005.

Ing. Edgar Hernández
Representante legal
ASODRQ – Quiché
Presente

Sirva la presente para expresarle mi más afectuoso saludo.


Yo María Guadalupe Us Laynez. Estuante de la Universidad Rafael Landívar. Curso de décimo semestre de Trabajo Social y realizo mi Practica Profesional Supervisada II respetuosamente comparezco y

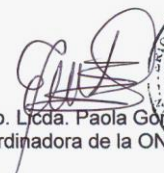
SOLICITO:

- a) Su colaboración para llevar a cabo un proceso de promoción de los Derechos Humanos de la Mujer en las comunidades de Chujup y Chotacaj del municipio de San Antonio Ilotenango, El Quiché, el cual tiene como objetivo primordial dar a conocer los temas de: "*Participación Ciudadana, Violencia Intrafamiliar y Derechos Laborales*" el mismo se llevará a cabo en el transcurso del mes de septiembre del año en curso
- b) Así mismo poder coordinar con usted para poder trabajar con los grupos de mujeres que forman parte de los proyectos que la institución que usted representa, y así poder integrar a grupos pro derechos humanos que tengan presencia dentro de las comunidades antes indicadas, quienes posteriormente de conocer los temas deberán aumentar la incidencia de toma de decisiones y protagonismo de las mujeres en los grupos organizados en la vida comunitaria.
- c) También su apoyo para tres intercambios de experiencias con grupos organizados de El Quiché.
- d) Así mismo solicito su apoyo financiero para cubrir los gastos de alimentación de las personas convocadas a estos talleres de capacitación. La suma consiste en CUATRO MIL QUETZALES EXACTOS (Q4,000.00).

Deferentemente me suscribo de usted.

Atentamente,


María Guadalupe Us Laynez
Practicante U.R.L


Vo. Bo. Licda. Paola Gómez
Coordinadora de la ONAM





**OFICINA NACIONAL DE LA MUJER
- ONAM -**

Primer taller para Grupos organizados de dos comunidades de San Antonio
Ilotenango. (Chujip y Chotacaj)

06 de Septiembre del 2005

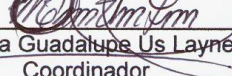
PROGRAMA

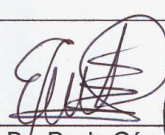
OBJETIVO

- Comprender el significado de participación ciudadana de manera activa y permanente de hombres y mujeres con miras al fortalecimiento del sistema político y del desarrollo con justicia social del país.

Martes 06		
Actividad / Tema	Responsable	Horario
- Inscripción de participantes - Bienvenida - Presentación de participantes - Ubicación temática - Objetivos	Lucrecia Simaj (ASODERQ) Paola Gómez (ONAM)	8:00 a 8:30
- Tema: Análisis de nuestra práctica.	Ing. Edgar Hernández (ASODERQ)	8:30 a 10:00
- Tema: Significado de Participación ciudadana.	Fernando Uluan Garcia (CARE)	10:00 a 11:00
- El Estado y su forma de gobierno	Romeo Argueta (IPDH)	11:00 a 12:00
- Compromisos intertaller	Paola Gómez (ONAM)	12:00 a 12.30
- Evaluación	Ing. Edgar Hernández (ASODERQ)	12:30 a 13:00
ALMUERZO		

No. De participantes: 30

F: 
Maria Guadalupe Us Laynez
Coordinador

F: 
Vo. Bo. Paola Gómez
ONAM – Quiché





OFICINA NACIONAL DE LA MUJER
- ONAM -

Segundo taller para Grupos organizados de dos comunidades de San Antonio
Ilotenango. (Chujij y Chotacaj)

16 de Septiembre del 2005

PROGRAMA

OBJETIVO


- Identificar las causas históricas que originan la violencia intrafamiliar,
formas de prevención y de sanción concebidas a nivel de sociedad.

Martes 16		
Actividad / Tema	Responsable	Horario
- Inscripción de participantes - Bienvenida - Presentación de participantes - Ubicación temática - Objetivos	Lucrecia Simaj (ASODERQ) Paola Gómez (ONAM) Ing. Edgar Hernández (ASODERQ)	8:00 a 8:30
- Tema: Violencia, su expresión y su definición	Paola Gómez (ONAM)	8:30 a 9:30
- Tema: Violencia y poder	Romeo Argueta (IPDH)	9:30 a 10:00
- Violencia Intrafamiliar	Paola Gómez (ONAM)	10:00 a 11:00
- Formas de prevenir y sancionar la violencia intrafamiliar.	Fernnando Uluan (CARE)	11:00 a 11:30
- Ruta de denuncia	Paola Gómez (ONAM)	11:30 a 12:00
- Compromisos intertaller	Lucrecia Simaj (ASODERQ)	12:00 a 12.30
- Evaluación	Ing. Edgar Hernández (ASODERQ)	12:30 a 13:00
ALMUERZO		

No. De participantes: 30

F: 
María Guadalupe de Laynez
Coordinadora

F:


Vo. Bo. Paola Gómez
ONAM - Quiché





**OFICINA NACIONAL DE LA MUJER
- ONAM -**

Tercer taller para Grupos organizados de dos comunidades de San Antonio
Ilotenango. (Chujup y Chotacaj)

28 de Septiembre del 2005


PROGRAMA


OBJETIVO

- Identificar las causas que originan las violaciones del derecho laboral, formas de prevención y de sanción concebidas a nivel de sociedad.

Miércoles 28		
Actividad / Tema	Responsable	Horario
- Bienvenida - Recapitulación del primer y segundo taller - Ubicación temática (tareas dejadas) - Lectura de objetivo	Lucrecia Simaj (ASODERQ) Paola Gómez (ONAM)	8:00 a 9:45
- Tema: Análisis de nuestra práctica. Violencia laboral, su expresión y su definición	Romeo Argueta (IPDH)	9:45 a 10:45
- Tema: Significado de Participación ciudadana.	Fernando Uluan (CARE)	10:45 a 11:00
- Violencia laboral y poder	Paola Gómez (ONAM)	11:00 a 11:15
- Derechos y obligaciones de las mujeres trabajadoras	Romeo Argueta (IPDH)	11:15 a 11:45
- Formas de prevenir y sancionar la violencia laboral	Paola Gomez (ONAM)	11:45 a 12:30
- Evaluación	Ing. Edgar Hernández (ASODERQ)	12:30 a 13:00
ALMUERZO		

No. De participantes: 30

F: 
María Guadalupe Us Laynez
Coordinador

F: 
Vo. Bo. Paola Gómez
ONAM – Quiché





OFICINA NACIONAL DE LA MUJER
- ONAM -

Primer taller de intercambio de experiencias entre grupos organizados de del Departamento del Quiché.

O4 de Octubre del 2005

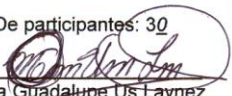
PROGRAMA

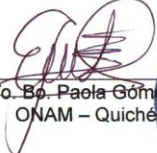
OBJETIVO

- Comprender el significado de **participación ciudadana** de manera activa y permanente de hombres y mujeres con miras al fortalecimiento del sistema político y del desarrollo con justicia social del país.

Martes 04		
Actividad / Tema	Responsable	Horario
- Inscripción de participantes - Bienvenida - Presentación de participantes - Ubicación temática - Objetivos	Patricia Simaj (ASODERQ) Paola Gómez (ONAM) Patricia Simaj (ASODERQ)	8:00 a 8:30
-Tema: Análisis de nuestra práctica.	Dominga Aceituno (ASDIDES)	8:30 a 10:00
- Tema: Significado de Participación ciudadana.	Romeo Argueta (IPDH)	10:00 a 11:00
- El Estado y su forma de gobierno	Lic. Daniel Abraham Zapón (ASDIDES)	11:00 a 12:00
- Compromisos intertaller	Fernando Uluan (CARE)	12:00 a 12.30
- Evaluación	Dominga Aceituno (ASDIDES) Patricia Simaj (ASODERQ)	12:30 a 13:00
ALMUERZO		

No. De participantes: 30

F: 
Maria Guadalupe Us Laynez
Coordinadora

F: 
Vc. Bp. Paola Gómez
ONAM – Quiché





OFICINA NACIONAL DE LA MUJER
- ONAM -

Segundo taller de intercambio de experiencias entre grupos organizados de del Departamento del Quiché.

07 de Octubre del 2005

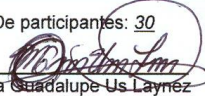
PROGRAMA

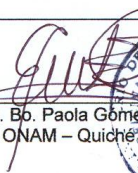
OBJETIVO

- Identificar las causas históricas que originan la **violencia intrafamiliar**, formas de prevención y de sanción concebidas a nivel de sociedad.

Viernes 07		
Actividad / Tema	Responsable	Horario
- Inscripción de participantes - Bienvenida - Presentación de participantes - Ubicación temática - Objetivos	Dominga Aceituno (ASDIDES) Paola Gómez (ONAM) Romeo Argueta (IPDH)	8:00 a 8:30
- Tema: Violencia, su expresión y su definición	Paola Gómez (ONAM)	8:30 a 9:30
- Tema: Violencia y poder	Romeo Argueta (IPDH)	9:30 a 10:00
- Violencia Intrafamiliar	Lic. Daniel Abraham Zapón (ASDIDES)	10:00 a 11:00
- Formas de prevenir y sancionar la violencia intrafamiliar.	Lucrecia Simaj (ASODERQ)	11:00 a 11:30
- Ruta de denuncia	Paola Gómez (ONAM)	11:30 a 12:00
- Compromisos intertaller	Lic. Daniel Abraham Zapón (ASDIDES)	12:00 a 12.30
- Evaluación	Dominga Aceituno (ASDIDES)	12:30 a 13:00
ALMUERZO		

No. De participantes: 30

F: 
María Guadalupe Us Laynez
Coordinadora

F: 
Vo. Bó. Paola Gómez
ONAM – Quiché





OFICINA NACIONAL DE LA MUJER
- ONAM -

Tercer taller de intercambio de experiencia entre grupos organizados de del Departamento del Quiché.

13 de Octubre del 2005

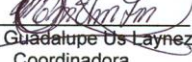
PROGRAMA

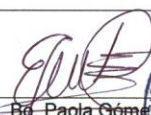
OBJETIVO

- Identificar las causas que originan las violaciones del **Derecho Laboral**, formas de prevención y de sanción concebidas a nivel de sociedad.

Jueves 13		
Actividad / Tema	Responsable	Horario
- Bienvenida - Recapitulación del primer y segundo taller - Ubicación temática (tareas dejadas) - Lectura de objetivo	Paola Gómez (ONAM) Patricia Simaj (ASODERQ)	8:00 a 9:45
-Tema: Análisis de nuestra práctica. Violencia laboral, su expresión y su definición	Dominga Aceituno (ASDIDES)	9:45 a 10:45
- Tema: Significado de Participación ciudadana.	Romeo Argueta (IPDH)	10:45 a 11:00
- Violencia laboral y poder	Paola Gómez (ONAM)	11:00 a 11:15
- Derechos y obligaciones de las mujeres trabajadoras	Romeo Argueta (IPDH) Manuela Gil (Ministerio de trabajo)	11:15 a 11:45
- Formas de prevenir y sancionar la violencia laboral	Dominga Aceituno (ASDIDES)	11:45 a 12:30
- Evaluación	Paola Gómez (ONAM)	12:30 a 13:00
ALMUERZO		

No. De participantes: 30

F: 
María Guadalupe Us Laynez
Coordinadora

F: 
Vc. Bc. Paola Gómez
ONAM – Quiché





OFICINA NACIONAL DE LA MUJER –ONAM–
Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social
1ª. Calle 5-57 zona 1. Telefax: 7755-4247
Santa Cruz del Quiché, El Quiché

Santa Cruz del Quiché, 02 de Agosto de 2005.

Señorita
María Guadalupe Us Laynez.
Presente

Estudiante de la carrera de Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo Facultad de Ciencias Políticas y sociales de la Universidad Rafael Landívar, sede Quiché.

Por medio de la presente me permito comunicarle que el manual de capacitaciones compuesto por tres módulos (Participación Ciudadana, Violencia intrafamiliar y derecho laboral), fue revisado y aprobado por la Coordinadora de la ONAM, por lo que acepto la recepción e implementación de dicho manual.

El cual estará retroalimentado en base a las experiencias del grupo de trabajo, al finalizar el uso del mismo.

Atentamente,


Licda. Paola Gómez
Coordinadora de la ONAM



Manual de Capacitación



"Promoción de los Derechos
Humanos de la Mujer"

Por:
María Guadalupe Us Lagnez



Universidad Rafael Landívar
Extensión Quiché

INDICE

INTRODUCCIÓN

- Objetivos y alcances del manual
- Origen del manual
- Metodología
- Los participantes
- Diseño

MODULO 1: PARTICIPACIÓN CIUDADANA

DESARROLLO

- Apertura del taller
- Presentación de los participante
- Plenaria y análisis de la técnica
- Presentación del taller y de sus objetivos
- Análisis de nuestra práctica

TRIPLE AUTO DIAGNOSTICO (TAD)

Participación su expresión y su definición

TEORIZACIÓN

El Estado y su forma de gobierno

Marco legal de participación ciudadana

VUELTA A LA PRÁCTICA

Evaluación

MODULO 2: VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

- DESARROLLO
- Apertura del taller
- Presentación del taller y de sus objetivos
- Violencia concepción y su definición
- Violencia y poder
- Teorización: Violencia intrafamiliar

- Teorización: Formas de prevenir, sancionar y erradicar la violencia Intrafamiliar
- Vuelta a la práctica
- Evaluación

MODULO 3: DERECHO LABORAL

DESARROLLO

- Apertura del taller
- Presentación del taller y de sus objetivos
- TRIPLE AUTO DIAGNOSTICO (TAD)
- Violencia laboral su expresión y su definición
- Técnica mi color favorito
- ¿Qué es violencia laboral?
- Violencia laboral y poder
- Tipos de violencia
- Derechos y obligaciones de las mujeres trabajadoras
- Derechos laborales
- Presentación de denuncia
- Vuelta a la práctica (VAP)
- Evaluación

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

INTRODUCCION

1. Objetivos y alcance del manual

El objetivo de este manual es ser un material de apoyo para la promoción de los derechos humanos de las mujeres, especialmente para los técnicos que tendrán la responsabilidad de su conducción.

Por lo tanto, sustituye en su conjunto el manual básico de derechos humanos de las mujeres, con las que trabaja la Oficina Nacional de la Mujer (ONAM).

Es de destacar que los diseños metodológicos para el cual este manual es soporte, define requerimientos en el perfil de las personas participantes, principalmente referidas a cinco variables claves:

- Manejo del idioma español y su idioma materno para comprender el vocabulario y los contenidos conceptuales del taller, considerándose lo más adecuado para la comunicación entre los participantes.
- Nivel básico de lecto-escritura en castellano (asimilable a tercer grado de primaria).
- Entendimiento previo de costumbres, formas de relación y comunicación en comunidades de su municipio.
- Integrantes de grupos organizados.
- Grupo de mujeres

2. Origen del manual

La Oficina Nacional de la Mujer (ONAM) tiene como necesidad crear un manual de capacitaciones enfocado a la Promoción de los Derechos Humanos de las Mujeres, específicamente en el componente del programa de promoción y divulgación de los ejes de intervención de la (ONAM) entre los cuales se consideran los temas siguientes:

- Participación Ciudadana
- Violencia Intrafamiliar y
- Derecho Laboral

En este manual se hace una adaptación de la metodología para poder ser aplicada a los grupos comunitarios de bajo nivel educativo.

Para la elaboración del mismo han participado en el programa personas con bajo nivel educativo. Ya que los derechos humanos tienen como referencia principal a la persona humana, no pueden olvidarse del sentir y de la importancia de cada persona.

3. Metodología

La colección popular de este material tiene como objetivo ofrecer nuevas técnicas metodológicas, para el trabajo con grupos y comunidades.

Esta metodología esta diseñada con base en una lógica vertical o dialéctica, basada específicamente en tres fases.

Primera práctica la cual consiste en el TAD siendo este el triple auto diagnóstico que hace cada participante basándose en la Concepción que se refiere a las Ideas que tienen del tema, al Contexto al Entorno social y natural donde está y la Práctica que es la acción que realiza, ya que es la misma persona que analiza su práctica social en base a las acciones que realiza como persona.

En el Segundo momento se trabaja la teoría que está basada en el CCR que es la Coherencia, contradicciones y retos, con otras experiencias y con otros elementos de la realidad.

El Tercer momento es la Vuelta a la Práctica (VAP) pero a una práctica mejorada es decir que es el retorno de una nueva práctica, que permite involucrar los conocimientos adquiridos en este taller.

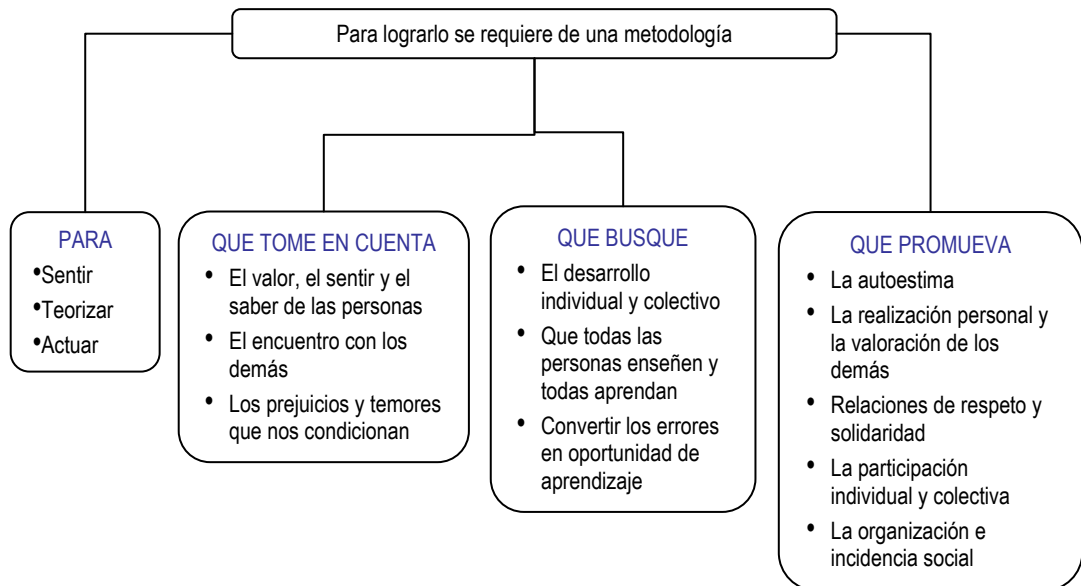
ERCA; experiencia, reflexión, conocimiento y aplicación.

Estas son actividades claves en el proceso de aprendizaje, y por ello deben ser respetados.

UNA FORMA DE CONCEBIR...

UNA FORMA DE HACER

La educación en derechos humanos (participación ciudadana, violencia intrafamiliar y derecho laboral) otorga a los y a las participantes la capacidad y el



poder actuar, para promover y defender sus derechos y de los demás.

Esta metodología permite transformar la realidad; orientada al desarrollo integral de las personas y a la construcción de formas de convivencia centradas en el respeto y en la práctica de cada uno de los temas seleccionados.

4. Los participantes

El cuestionamiento a priori fue si existía un público que no siendo apto para el taller, pudiera participar con beneficio en el taller adaptado.

Poder participar se definió en múltiples dimensiones:

- Grado de alfabetización
- Integrantes de grupos organizados
- Grupos de mujeres
- Grupos organizados
- Líderes comunitarios
- Disponibilidad del tiempo requerido

La respuesta se dio a través de la primera etapa del plan de trabajo, que consistió en una misión de elevamiento de información. En esta misión se buscó verificar en el campo dos aspectos centrales:

- La existencia de ese público definido en función de las dimensiones señaladas.
- Comprobar empíricamente que era posible el entendimiento en base a los contenidos de los temas (participación ciudadana, violencia intrafamiliar y derecho laboral).

Por lo tanto, la misión incluyó el contacto no solamente con sectores gubernamentales, no gubernamentales que están inmersas dentro del proceso de promoción y divulgación de los ejes temáticos de los derechos humanos de las mujeres.



5. Diseño

QUÉ TOMAR EN CUENTA PARA LA REALIZACIÓN DE LOS TALLERES

- **Lugar**

Las reuniones y los talleres pueden o no realizarse en la comunidad, a veces un espacio neutral fuera de la aldea puede controlar a una mayor participación y confianza de la gente. En otros casos, la presencia directa en la comunidad puede cimentar el respaldo de todas las personas hacia el proceso. Lo importante es que la decisión de dónde hacer las actividades sea tomada entre quienes facilitan y quienes participan; también es importante que las condiciones brinden el espacio para que se pueda participar sin preocupaciones y en igualdad de circunstancias.

- **logística**

Es conveniente llegar a estas decisiones en forma conjunta entre quienes participan y quienes facilitan. Para hacerlo, hay que tomar en cuenta aspectos como la alimentación, el transporte, cuidado de los niños y niñas, etc.

- **Tiempo**

El tiempo total de las actividades que se presentan en este manual es de cinco horas por módulo, siempre es conveniente ser flexibles adecuar la duración de las actividades al grupo. La duración también depende del de la cantidad de los participantes. El tiempo de las actividades está estimado para un grupo de aproximadamente 30 personas. En la práctica hemos realizado las actividades con grupos que tienen entre 10 a 45 participantes.

- **L@s facilitador@s**

A diferencia de lo que pudiera suponerse, el trabajo con personas de bajo nivel educativo no es más fácil sino más difícil que con personas alto educadas. Merecen, por supuesto, el mismo respeto que l@s demás participantes; pero además, el hecho de provenir de culturas diferentes, de tener códigos de comunicación diferente, hace que no sólo deba ser un/a instructor/a certificad@, sino que tenga fortalezas en la rápida captación del otro, y una alta tolerancia a la diferencia.

Asimismo, existe el tema de la vocación y el de las habilidades. Trabajar con diferentes sectores comunitarios, implica vocación.

Por la duración del taller y las características de las actividades, se recomienda tener más de una persona que facilite para poder compartir las responsabilidades, observar e intercambiar opiniones durante el taller.

- **Técnicas**

Se recomienda preparar algunas técnicas de presentación, animación e implementarlas cuando las personas que participan no han compartido antes en grupo, se sientan casadas o se necesite cambiar el clima del taller.

MODULO 1: Participación Ciudadana

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Compartir el contenido del taller y sus objetivos
- Incentivar a la participación activa durante el desarrollo del taller
- Análisis de la práctica de participación ciudadana
- Triple auto diagnóstico de participación, su expresión y su definición
- Vuelta a la práctica (compromisos inter taller)

DÍA: 1
DURACION: 5 horas

MATERIALES: Bola de hilo o pita
EQUIPO Papelógrafos
Sillas
Marcadores
Masking tape
Rotafolio
Caballete

HOJAS DE TRABAJO	Pizarra Formato de registro de asistencia Formato matriz
ROTAFOLIOS	Taller ONAM. Les damos la Bienvenida Qué relación tiene la telaraña con nuestra organización Qué relación tiene la telaraña con la sociedad Conclusión Qué es participación Qué es ciudadanía Ley de descentralización Ley de consejos comunitarios de desarrollo urbano y rural Código municipal Compromisos Evaluación

DESARROLLO

a) Apertura del taller

Como es habitual en los talleres de la Oficina Nacional de la Mujer, el rotafolio de bienvenida debe estar colocado en el salón desde el inicio.



Se realiza la inauguración del Taller con presencia de representantes institucionales (la ONAM y eventualmente de entidades de coordinación). Esta inauguración debe seguir las pautas habituales de sencillez y brevedad. Si por compromisos institucionales se prevé que la apertura se prolongue más de 10-15 minutos, deberá definirse una extensión horaria el primer día que contemple este adicional, para no afectar el tiempo destinado.

b) Presentación de los participantes

TÉCNICA LA TELARAÑA

Necesitamos una bola de hilo o pita. Los participantes se ponen en círculo. La técnica empieza cuando el facilitador (ra) le pide a uno de los participantes sujetar la bola y que tome la punta de la pita, diciendo:

1. Su nombre
2. De donde viene
3. Que es lo que hace en su organización o comunidad.

Luego, sin soltar la punta de la pita, lanza la bola a una segunda persona, (preferiblemente que este frente a ella). Esta también se presenta cuando lo ha hecho, sin soltar el hilo, pasa la bola a una tercera persona, que hará lo mismo y así se sigue hasta que todas (os) los (as) participantes sostienen su hilo.

Observación

Esta técnica además de usarse para presentar a los participantes, puede servir para facilitar la reflexión sobre la comunicación o la unidad en el grupo.



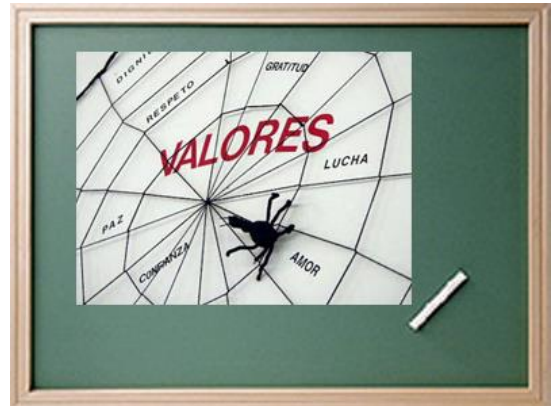
c) Plenaria y análisis de la técnica

Escriba la palabra TELARAÑA en la pizarra y busque aclarar el término mediante la participación, formulando las preguntas siguientes ¿qué relación tienen la telaraña con nuestra sociedad? ¿Qué relación tiene la telaraña con la sociedad? y anotando respuestas tales como:

“lo que espero encontrar aquí”

“ lo que vengo a buscar”
“ la idea que tengo del taller”
“ lo que me va a aportar o a dar el taller” ,
etc.

Observación: la idea es introducir a los participantes a conocerse un poco y analizar el rompimiento del tejido social desde la participación ciudadana.



d) Presentación del taller y de sus objetivos

ROTA FOLIO

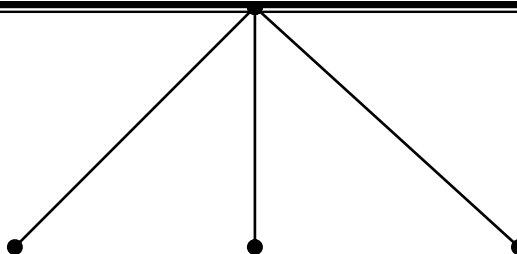
TEMA: Participación ciudadana

Objetivo General:

Comprender el significado de participación ciudadana de manera activa y permanente de hombres y mujeres con miras al fortalecimiento del sistema político y del desarrollo con justicia social del país.

Objetivos específicos:

1. Definir que es participación ciudadana a partir del análisis de la práctica de los participantes.
2. Comprender la importancia que tiene la participación de la mujer desde sus diversos ámbitos comunitarios.
3. Identificar la normativa que apoya una participación ciudadana activa de hombres y mujeres desde las comunidades.



e) Análisis de nuestra práctica

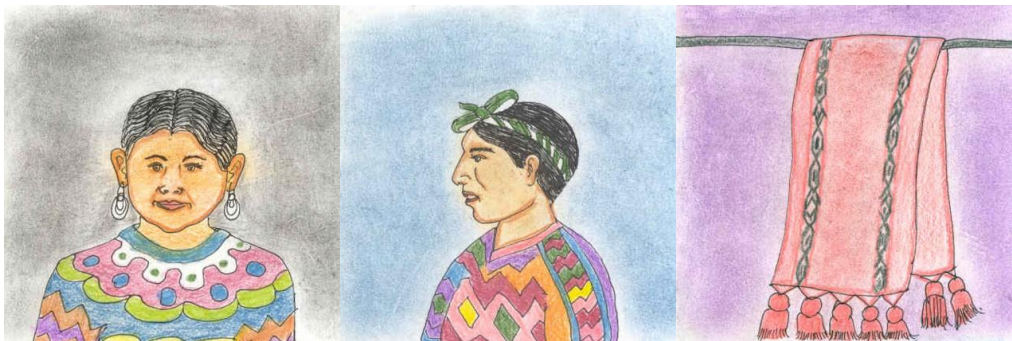
Objetivo: Compartir en grupos de trabajo como se toman las decisiones a nivel comunitario y que ejercicios de participación ciudadana ellos/as han hecho en su comunidad.

TÉCNICA GRUPITOS

El (la) facilitador (ra) propone que las y los participantes se vayan formando en grupos según las instrucciones que explique.

Estas instrucciones pueden ser, por ejemplo:

- “Vamos a formar grupos según el color de blusa que traigamos”
- “Vamos a formar grupos según de la comunidad de la que venimos”
- “Las que traen Perraje” etc.



Observación: En estos juegos el ánimo que incluye el o la facilitadora es muy importante.

Después de estar formados los tres grupos, discuten tres situaciones por grupo. Cómo se toman decisiones a nivel comunitario.

1. Cargo de las mujeres a nivel organizativo comunitario.
2. Ejercicios de participación ciudadana.

Después de terminar el trabajo grupal en plenaria se analizan estas tres preguntas.

1. Cómo se toman las decisiones en la comunidad, ejemplos.

<p>Opinando Trabajando Decidiendo Denunciamos Estudiando</p> <p>Capacitándonos Gestionando Informándonos</p>			
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------

2. Como facilitar la participación de las mujeres en los puestos de poder a nivel comunitario; por ejemplo.

- Dejar de un lado las ideas y actitudes antidemocráticas
- Democratizar nuestra vida cotidiana
- Estar abiertas al diálogo y respetar a los demás
- Nadie conoce mejor que nosotros nuestras necesidades



3. Identificar prácticas de participación ciudadana que han tenido en su comunidad por ejemplo:

En la familia participamos todas y todos

En la comunidad, asamblea general de la junta directiva

En el municipio, alcaldía municipal

En las elecciones, mesa electoral, etc.



1. TRIPLE AUTO DIAGNOSTICO (TAD)

Participación su expresión y su definición (Concepción y contexto)

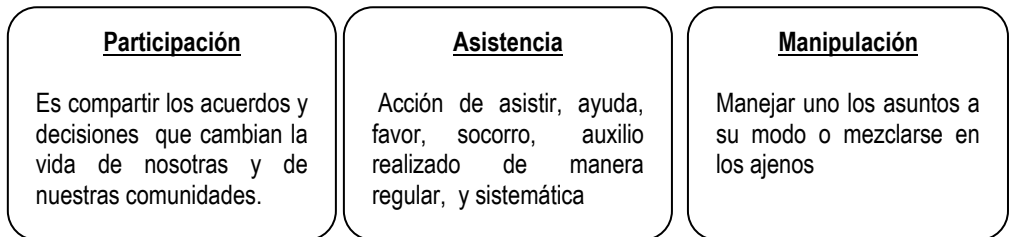
¿Cómo podemos partir de la realidad?

- El facilitador o facilitadora promueve que las personas participantes, reflexionen sobre sus necesidades, intereses y problemas.
- Analice sus experiencias de vida, sus posibilidades y limitaciones.
- Identifique las características del contexto en el que viven en relación al tema.
- Al partir de las experiencias y conocimientos previos de los y las participantes, es posible valorar la práctica individual y social, y producir conocimientos colectivos, basada en diferentes percepciones y vivencias que enriquecen a todos.

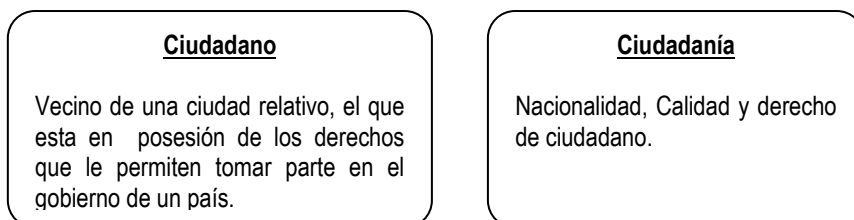
Objetivo: Comprender el significado de participación ciudadana.

Se hacen preguntas generadoras con la técnica de lluvia de ideas la cual consiste en dejar que los participantes participen y respondan espontáneamente al tema que se está cuestionando.

Se hace una comparación con el ejercicio anterior y se explica primeramente. ¿Qué es participación? (hacer la diferencia de palabra con asistencia y manipulación).



Se hace una comparación con el ejercicio anterior y se explica **¿Qué es ciudadanía?** (relación entre ciudadano y ciudadanía).



Se hace una relación entre la participación ciudadana con el proceso electoral, con la técnica de lluvia de ideas entre los participantes.

2. TEORIZACIÓN: EL ESTADO Y SU FORMA DE GOBIERNO

Insumos teóricos de apoyo al ejercicio anterior

En esta parte del taller se menciona el marco legal de participación ciudadana



MARCO LEGAL DE PARTICIPACIÓN CUIDADANA

LEY GENERAL DE DESCENTRALIZACIÓN DECRETO NÚMERO 14-2002	LEY DE CONSEJO COMUNITARIO DE DESARROLLO URBANO Y RURAL DECRETO NÚMERO 11-2002	CÓDIGO MUNICIPAL DECRETO NÚMERO 12-2002	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA	ACUERDO DE PAZ VI
ARTÍCULO 17. La participación ciudadana es el proceso por medio del cual una comunidad organizada, con fines económicos, sociales y culturales, participa en la planificación, ejecución y control integral de las gestiones del gobierno nacional, departamental y municipal, para facilitar el proceso de descentralización.	Los consejos de desarrollo son un sistema de organización escalonada que va desde el nivel comunitario hasta el nivel nacional que tiene como fin, retomar las necesidades prioritarias de todos y todas, siendo un mecanismo de participación en la gestión pública con mira a realizar la planificación de desarrollo de las comunidades.	Específicamente en los artículos 17- Organización de vecinos y artículo 19- Autorización para la organización de vecinos.	ARTÍCULO 5. Libertad de acción Toda persona tiene derecho a hacer lo que la ley no prohíbe; no está obligada a catar órdenes que no estén basadas en ley y emitidas conforme a ella. Tampoco podrá ser perseguida ni molestada por sus opiniones o por actos que no impliquen infracción a la misma.	Fortalecimiento del poder civil y función del ejercicio en una sociedad democrática

LA MENTIRA HACE DUDAR

Se dice por ahí

- Los derechos humanos son una amenaza para la familia
- Los derechos de las mujeres debilitan a la familia

Estas justificaciones las utilizan en varios casos

- Lucha de las mujeres por superarse
- Demanda

Hasta que la verdad llega

- Justificar conductas machistas y violaciones de los derechos de la mujer en la comunidad y familia
- Mantener la masculinización, perpetuar el autoritarismo, y la sumisión
- Limitar el derecho de la masculinización
- Mantener dominada la población para que no exija los derechos y que los poderosos puedan proteger sus privilegios
- Estimular el temor a la igualdad
- Hacer creer que los derechos no son para todos

VUELTA A LA PRÁCTICA (VAP)

Aquí se realizan los compromisos ínter taller, en esta etapa se dialoga a cerca de los compromisos individuales y colectivos de seguimiento de los mismos. Con la Técnica de Lluvia de ideas.

COMPROMISOS

EVALUACIÓN: Cada uno de los (as) participantes comenta las vivencias individuales y colectivas del taller.

Intercambian opiniones de lo que se vivió en el taller.

Seguidamente el facilitador (ra) hace las siguientes preguntas al grupo.

EVALUACIÓN

3. ¿Cómo estuvo el contenido del taller?
4. ¿Cómo estuvo el facilitador o (a)?
5. ¿Comentarios a cerca de la metodología?
6. ¿Cómo fue la participación del grupo?



Cierre del Taller

ONAM

Con la participación, las mujeres aseguramos un desarrollo integral de nuestra comunidad y un futuro con igualdad y equidad.

MODULO 2: **Violencia Intrafamiliar**

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Compartir el contenido del taller y sus objetivos
- Impulsar a la participación activa durante el desarrollo del taller
- Análisis de la práctica de violencia intrafamiliar
- Triple auto diagnóstico de violencia intrafamiliar
- Vuelta a la práctica (compromisos intertaller)

DÍA: 1
DURACION: 5 horas
MATERIALES: Sillas
EQUIPO: Papelógrafos
Marcadores
Masking tape
Rotafolio
Caballete
Pizarra
Cartulina

HOJAS DE TRABAJO Formato de registro de asistencia
Formato matriz

ROTAFOLIOS Taller ONAM. Les damos la Bienvenida
Violencia
Tipos de violencia
Violencia Intrafamiliar
Ley para prevenir y erradicar la violencia intrafamiliar
Ruta de la denuncia
Acuerdos y compromisos
Evaluación

DESARROLLO

a) Apertura del taller

Como es habitual en los talleres de la Oficina Nacional de la Mujer, el rotafolio de bienvenida debe estar colocado en el salón desde el inicio.



Técnica de motivación de los participantes EL AMA DE CASA

OPORTUNIDAD: grupo muy grande, poco tiempo.

LUGAR: salón o campo abierto

OBJETIVOS: crear un ambiente de familiaridad y la integración del grupo.

INSTRUCCIONES:

- 1- Se forma un círculo con sillas.
- 2- A cada silla se le otorga el nombre de un objeto que pertenezca a la cocina.
- 3- Cada participante ocupa la silla y recibe su nombre.
- 4- Luego el moderador dirá el ama de casa paso revisando y vio que faltaba x objeto de la cocina.

5- La persona que posea el nombre de ese objeto contestara: x objeto no hace falta, hace falta (menciona otro objeto de la cocina) y.

6- Si se equivoca alguien pasara al lado izquierdo del moderador, rotando así todos los puestos.

b) Presentación del taller y de sus objetivos

ROTAFOLIO

TEMA: Violencia Intrafamiliar

Objetivo General:

Identificar las causas históricas que originan la violencia intrafamiliar, formas de prevención y de sanción concebidas a nivel de sociedad.

Objetivos específicos:

1. Definir que entendemos por violencia y que es poder.
2. Identificar las causas que originan la violencia intrafamiliar.
3. Analizar los tipos de violencia y su relación con el poder.
4. Mencionar las formas existentes de prevención y de sanción de la violencia intrafamiliar.
5. Explicar como se hacen las denuncias, a donde denunciar y como darle seguimiento.

2. TRIPLE AUTO DIAGNOSTICO (TAD)

Violencia su expresión y su definición (concepción y contexto)

Partir de la realidad

Partir de la realidad nos permite conocer diferentes

- Visiones
- Verdades
- Prejuicios
- Opiniones
- Juicios

Técnica los animalitos

Se eligen cuatro o cinco nombres de animales, según el número de grupos a formar. Se piensa en animales que tengan un sonido bastante conocido.



A cada participante se le dice se le dice al oído el nombre de un animal.

Cada quien tiene que emitir el sonido (y con movimientos) del animal que se le ha asignado, pero sin hablar.

A través de los sonidos deben ir encontrándose los distintos miembros y formar los grupos, por ejemplo, de los perros, gatos, cochitos, gallinas, gatos, etc.

Los grupos conformados comparten que es violencia, luego que lo dramaticen en no más de 3 minutos.

Después de las dramatizaciones se hacen las siguientes preguntas generadoras para la reflexión. Con la técnica de lluvia de ideas, la cual permitirá la expresión espontánea de cada participante.



- Como se sintieron
- Que vieron en los socio dramas
- Que piensan de lo que vivieron
- Como definimos violencia

Rotafolio

¿Qué es violencia?

Es la que se le ejerce sobre otras personas consideradas vulnerables o que se encuentra en desventaja sobre quién la ejerce y esta puede ser interpersonal, colectiva, social o estatal.

Conclusiones de la facilitación, para pasar al siguiente momento

Violencia y poder (desde la perspectiva de la vida familiar con relación a la violencia intrafamiliar)

En esta momento del taller se analiza la práctica que corresponde al análisis de las relaciones cotidianas, es decir de cómo el poder se expresa a través de la violencia.

Primeramente se hace un análisis del ejercicio anterior, con las siguientes preguntas generadoras.

1. Quienes tenían poder en el ejercicio anterior: los victimarios o las víctimas.
2. Como se expresa el poder en la familia.
3. La violencia intrafamiliar es también un ejercicio de poder ¿de quien contra quienes?

TIPOS DE VIOLENCIA

- Física
- Psicológica
- Sexual
- Patrimonial

Definición de poder y como se expresa en los tipos de violencia.

¿Qué es poder?

Acto por medio del cual hacemos que otras y otros hagan lo que queremos de acuerdo a nuestros intereses. Es la capacidad de influir en el comportamiento humano como resultado de una intención, o para conseguir que otra persona haga lo que uno desea.

Con esta metodología podremos, a través de una lluvia de ideas, hacer surgir actos de violencia que conocen en la comunidad para luego clasificarlos por su tipo, pudiendo ser estos:

Física: Golpeando
Psicológica: Gritando
Sexual: Abusando sexualmente
Matrimonial: Destruyendo objetos de la familia

1. Teorización 1: violencia intrafamiliar

En plenaria y con la técnica de lluvia de ideas, los participantes definen las causas que originan la violencia intrafamiliar

El facilitador (a) en el proceso de los aportes va haciendo preguntas en torno al formato de la matriz.

Analizar formato matriz

Causas generadoras de la violencia intrafamiliar	Efectos en las personas y su desarrollo	Definición de violencia intrafamiliar
		<p>ARTICULO 1. Violencia Intrafamiliar</p> <p>La violencia intrafamiliar, constituye una violación a los derechos humanos y para los efectos de la presente ley, debe entenderse como cualquier acción u omisión que de manera directa o indirecta causare daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o patrimonial, tanto en el ámbito público como en el privado, a persona integrante del grupo familiar, por parte de parientes o conviviente o exconviviente, cónyuge o excónyuge o con quien se hay procreado hijos o hijas.</p> <p>(LEY PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR)</p>

LA MENTIRA HACE DUDAR

Se dice por ahí

- Los derechos humanos son una amenaza para la familia
- Los derechos de las mujeres debilitan a la familia

Estas justificaciones las utilizan en varios casos

- Denuncia por violencia intrafamiliar
- Represión de una persona por defender sus derechos ante su familia

Hasta que la verdad llega

- Justificar conductas machistas y violaciones los derechos justifica la violencia intrafamiliar, el abuso de poder y el incumplimiento de los derechos.
- Atribuir la integración familiar solo a la pertenencia de la mujer en el hogar, al cuidado de los hijos y el marido.

Como eliminar estas creencias

Con la mayor preparación de la mujer propicia mayor desarrollo de la familia

2. Teorización 2: Formas de prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar.

Referencia a la LEY PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR, aquí se comparten el contenido de la ley en cartulinas.

Denuncias



Observación:

Se puede hacer escribiendo o hablando, aunque la persona no sepa leer y escribir, tiene derecho a hacer su denuncia.

No se necesita abogada o abogado, la persona puede ir sola a denunciar.

Formas de prevenir y sancionar la violencia intrafamiliar.

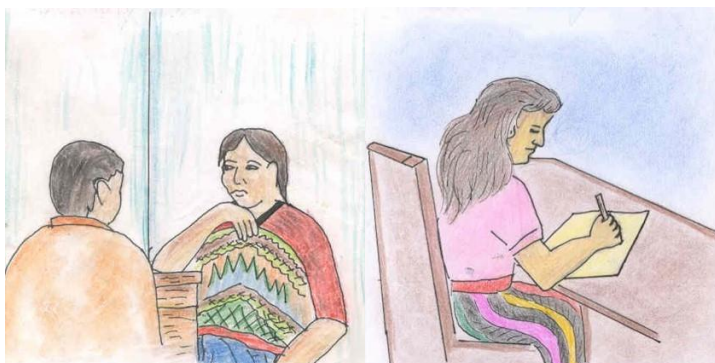
¿Para qué sirve la ley contra violencia intrafamiliar?

- Para proteger la vida
- La integridad
- Seguridad y
- Dignidad

Esta ley protege de manera especial a: las niñas y niños, a las mujeres, a las ancianas y ancianos y a las personas de cualquier edad que estén discapacitadas (que les falte una pierna, que tengan problemas mentales...)

En este momento se explica el procedimiento para hacer una denuncia y las instituciones donde se realizan.

ARTICULO 3. ¿Cómo se puede denunciar?



Hablado

Escribiendo

Observación:

Se puede hacer escribiendo o hablando, aunque la persona no sepa leer y escribir, tiene derecho a hacer su denuncia.

No se necesita abogada o abogado, la persona puede ir sola a denunciar.

¿Dónde se puede denunciar?

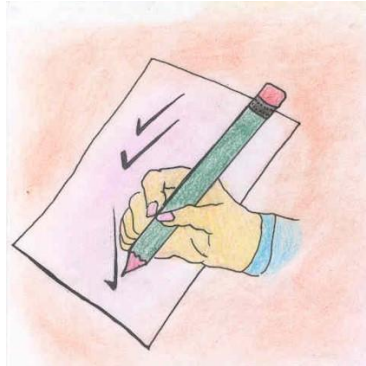
ARTICULO 4: Presentación de denuncias

Las personas encargadas de recibir las denuncias antes mencionadas serán.

- ∞ Policía Nacional Civil - PNC
- ∞ Juzgado de paz
- ∞ Juzgado de familia
- ∞ Ministerio público
- ∞ Procuraduría de los Derechos Humanos – PDH
- ∞ Procuraduría General de la Nación – PGN



ARTICULO 5. De la obligatoriedad del registro de las denuncia
Todas las instituciones mencionadas en el artículo anterior deben de registrar denuncias de violencia intrafamiliar.



Para efectos de evaluar y determinar la eficiencia de las medidas para prevenirla, sancionarla y erradicarla y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios.

ARTICULO 7. De medidas de seguridad.
Además de las contenidas en el artículo 88 del código penal, los tribunales de justicia, cuando se trate de situaciones de violencia intrafamiliar, acordarán cualquiera de las siguientes medidas de seguridad se podrá aplicar más de una medida.

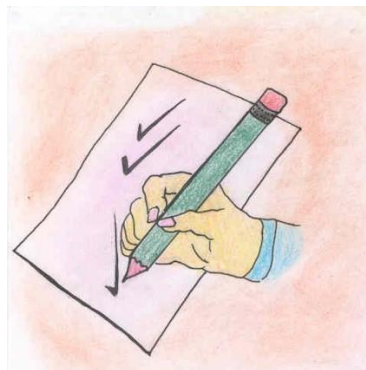
- Se le prohíbe la entrada a la casa
- Allanamiento para sacarlo
- Se el embargan los bienes
- Se le quita el menaje del hogar
- Se le prohíbe la relación con las hijas e hijos
- Se le quitan las armas
- Debe dar pensión alimenticia por unos meses
- Debe asistir a terapias

Con la técnica de lluvia de ideas se plantean y aclaran dudas, con lo antes expuesto y se concluye el tema:



3. Vuelta a la Práctica (VAP)

Aquí se realizan los compromisos ínter taller, en esta etapa se dialoga a cerca de los compromisos individuales y colectivos de seguimiento de los mismos. Con la Técnica de Lluvia de ideas:



EVALUACIÓN: Cada uno de los (as) participantes comenta las vivencias individuales y colectivas del taller.

Intercambian opiniones acerca de los siguientes aspectos:

EVALUACIÓN

1. ¿Como estuvo el contenido del taller?
 2. ¿Qué opinan del contenido del país?
 3. ¿Qué les pareció la metodología del taller?
 4. ¿Cómo estuvieron ellos (as) en la facilitación?
1. Valoración final del taller
 2. Precisar compromisos



Cierre del Taller

ONAM

Puede juzgarse el grado de civilización de un pueblo por la posición social de una mujer.

Domingo sarmiento

MODULO 3: **Derecho laboral**

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE:

- Compartir el contenido del taller y sus objetivos
- Estimular a la participación activa durante el desarrollo del taller
- Análisis de la práctica de derecho laboral
- Triple auto diagnóstico de derecho laboral
- Vuelta a la práctica (compromisos inter taller)

DÍA: 1

DURACION: 5 horas

MATERIALES: EQUIPO

Papelógrafos
Marcadores
Masking tape
Rotafolio
Caballete
Caja de cartón
Papelitos con dibujos
Tarjetas de colores

HOJAS DE TRABAJO

Formato de registro de asistencia
Formato matriz

ROTAFOLIOS

Taller ONAM. Les damos la Bienvenida
Como ejercen el derecho laboral dentro de sus comunidades
Violencia laboral
Poder
Derechos y obligaciones de las mujeres

DESARROLLO

1. Apertura del taller

Como es habitual en los talleres de la Oficina Nacional de la Mujer, el rotafolio de bienvenida debe estar colocado en el salón desde el inicio.



Se procede a formar grupos de trabajo.

Técnica: El circo

Los (as) participantes retirarán de una caja, papelitos en donde están escritos o dibujados los diversos personajes que componen un circo. Habrá entonces, payasos, equilibristas, acróbatas, monos, banda de música, etc. Dada la voz de comienzo, cada uno de los o las participantes, actuarán como el personaje que le tocó. Se juntan las personas que tengan un mismo personaje.

Se les dará un periodo de 5 a 10 minutos para que organicen un acto, interpretando su personaje.

Después de las actuaciones, se procede a los trabajos grupales, en el cual cada grupo hará un recordatorio de los siguientes aspectos del primer y segundo taller.



1. Tema del primer taller
2. A que conclusiones llegamos y que fue lo que aprendimos
3. Qué necesitamos conocer más

Después del trajo grupal se procede a hacer la plenaria y análisis de respuesta.
(Aporte de la facilitación reconstrucción del los talleres)

Los comentarios y análisis se irán anotando en un papelógrafo.

Presentación del taller y de sus objetivos

ROTAFOLIO

TEMA: Derecho laboral

Objetivo General:

Identificar las causas que originan las violaciones del derecho laboral, formas de prevención y de sanción concebidas a nivel de sociedad.

Objetivos específicos:

1. Definir que entendemos por Derecho Laboral.
2. Identificar las causas que originan la violación del Derechos Laboral.
3. Analizar los tipos de violencia laboral y su relación con el poder.
4. Conocer los derechos y obligaciones de las mujeres trabajadoras en base al Derecho Laboral.

2. TRIPLE AUTO DIAGNOSTICO (TAD)

Violencia laboral, su expresión y su definición (concepción y contexto).

Técnica mi color favorito

Para este ejercicio se necesita algunos pedazos de papel, cartulina, cartón, etc., de diferentes colores.

Es preferible utilizar una sola figura, lo interesante es el color. Se indica que los o las participantes pueden tomar su color favorito, pero solamente tienen derecho de tomar uno... y cuando ya hayan tomado su color favorito, buscan a las o los compañeros que tomaron igual color.

Cada grupo se sienta en círculo y comentan los tipos de abusos que han recibido en el trabajo.

Un grupo con tarjetas en la mano de color verde sentados en círculo

Luego que dramatizen los abusos que han recibido en el trabajo, en no más de 4 minutos.

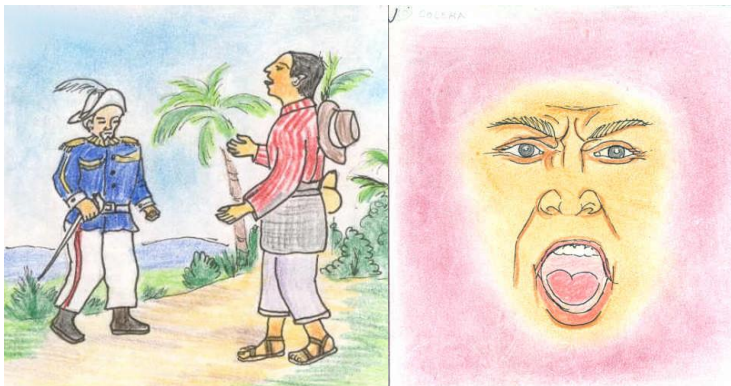
Después de las dramatizaciones se hacen las siguientes preguntas generadoras para la reflexión. Con la técnica de lluvia de ideas, la cual permitirá la expresión espontánea de cada participante.

- Como se sintieron
- Que vieron en los socio dramas
- Como definimos violencia laboral

Rotafolio

¿Qué es violencia laboral?

Es la que se le ejerce a los empleadores por medio de los patrones o que se encuentra en desventaja sobre quién la ejerce.



Conclusiones de la facilitación, para pasar al siguiente momento

Violencia laboral y poder (desde la perspectiva de la vida laboral con relación a la violación de los derechos humanos)

En este momento del taller se analiza la práctica que corresponde al análisis de las relaciones cotidianas laborales.

Primeramente se hace un análisis del ejercicio anterior, con las siguientes preguntas generadoras, las cuales permitirán como el poder se expresa a través de la violencia laboral

1. Como se expresa el poder en el trabajo.
2. La violencia laboral es también un ejercicio de poder ¿de quien contra quienes?

TIPOS DE VIOLENCIA

- Castigo
- Abuso sexual
- Explotación

Definición de poder y como se expresa en los tipos de violencia.

¿Qué es poder?

Acto por medio del cual hacemos que otras y otros hagan lo que queremos de acuerdo a nuestros intereses. Es la capacidad de influir en el comportamiento humano como resultado de una intención, o para conseguir que otra persona haga lo que uno desea.

- Castigo
- Abuso sexual
- Explotación
- Derecho al trabajo



El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, con trato justo e igual entre hombres y mujeres.

1. Teorización 1: Derechos y Obligaciones de las mujeres trabajadoras

En plenaria y con la técnica de lluvia de ideas, los participantes identifican las causas que originan la violencia laboral.

El facilitador (a) en el proceso de los aportes va haciendo preguntas en torno al formato de la matriz.

Analizar formato matriz

Definición del derecho laboral	Principales problemas laborales	Sus principales causas	Efectos en las personas y su desarrollo
<p>Artículo 101. Derecho al trabajo El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social.</p> <p>El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.</p>			

DERECHOS LABORALES

DERECHOS IGUALES

ARTICULO 4. Libertad e igualdad.

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

COMENTAR Y ANÁLIZAR CADA GRAFICA, DEL ROTAFOLIO

JORNADAS DE TRABAJO ARTICULO 102 INCISO G (Constitución Política de la República) 116, 117 y 122 del Código de trabajo.

Toda mujer que trabaja laborando la jornada ordinaria tiene derecho a un día de descanso a la semana, debidamente remunerado. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerado como tal, por cada hora extraordinaria laborada.

LAS JORNADAS ORDINARIAS SE DIVIDEN ASI



Mixto
7 horas

Nocturno
6 horas

Diurno
8 horas

MALTRATO A LAS TRABAJADORAS

Es obligación de los patrones y patronas, según el artículo 61 del Código de Trabajo, guardar a la trabajadora la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o físico.

Entre los abusos o maltratos comunes, que se pueden manifestar están:

- Patrona golpeando a la señora de oficios domésticos
- Patrono maltratando verbalmente a una empleada

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

“Todo patrono y patrona están obligados a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores y trabajadoras”, para lo cual debe atender todas las medidas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo que sirvan para cumplir esta norma, en el plazo que determine la inspección de trabajo.

Informar y advertir sobre las normas de seguridad e higiene que se maneje en determinado lugar, que mantenga ambientes y condiciones adecuados para el trabajo sin poner la salud en riesgo la salud del trabajador o trabajadora.

ELEMPLO:



Agua purificada



Recipientes para
basura



Servicios de higiene



Habitación para
empleadas

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

Se prohíbe despedir a las trabajadoras en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de su derecho de inamovilidad y reinstalación, siempre que no exista motivo justificado para su despido. En tal caso, este debe ser autorizado por un juzgado de trabajo.

TRABAJO PESADO

Durante los últimos tres meses no debe exigirse a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren un esfuerzo físico que ponga en peligro su estado.



PERIODO DE PRE Y POST-NATAL

Toda trabajadora embarazada debe gozar de un descanso remunerado durante los 30 días anteriores y 54 días posteriores al parto, debiendo recibir su salario completo de parte del instituto guatemalteco de seguridad social o de su patrono o patrona si dicha institución no lo cubriera. La trabajadora que adopte a un menor de edad tendrá derecho a la licencia post-parto (54) días para que ambos gocen del periodo de adaptación. Para gozar de este derecho, debe presentar los trámites de adopción.



PERIODO DE LACTANCIA

Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar en donde trabaja de un periodo de media hora dos veces al día, con el objeto de alimentar a su hijo o hija, este periodo tendrá una duración de 10 meses a partir del día en que la madre retorne a sus labores, salvo que por prescripción médica deba prolongarse. La trabajadora puede acumular las dos medias horas con el objeto de ingresar una hora más tarde o salir una hora antes del horario establecido.



DESPIDO INJUSTIFICADO

Toda mujer trabajadora al ser despedida injustificadamente o en forma indirecta tiene derecho a ser indemnizada, con un mes de salario por cada año laborado.



2. Teorización orientación para denunciar la violencia laboral.

Referencia al **Código de Trabajo y Constitución Política de la República**, aquí se comparten el contenido de la ley en cartulinas ilustradas.

PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS

Presenta tus denuncias sobre la violación de tus derechos laborales, cuando alguno de sus derechos han sido violados, puedes obtener orientación en:

- Sección de promoción y capacitación de la mujer trabajadora
- Inspección general de trabajo
- Ambas oficinas se encuentran en el ministerio de trabajo y prevención social



Observación:

Tiene que agilizar los trámites para presentar su denuncia, porque sólo tiene 30 días a partir de su despido para que le paguen su indemnización.

Con la técnica de lluvia de ideas se plantean y aclaran dudas, con lo antes expuesto y se concluye el tema:



3. Vuelta a la Práctica (VAP).

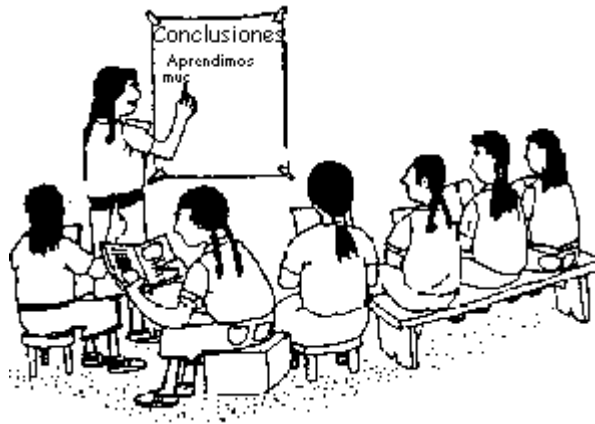
Aquí se realizan los compromisos ínter taller, en esta etapa se dialoga a cerca de los compromisos individuales y colectivos de seguimiento de los mismos. Con la Técnica de Lluvia de ideas.

COMPROMISOS:



EVALUACIÓN: Cada uno de los (as) participantes comenta las vivencias individuales y colectivas del taller.

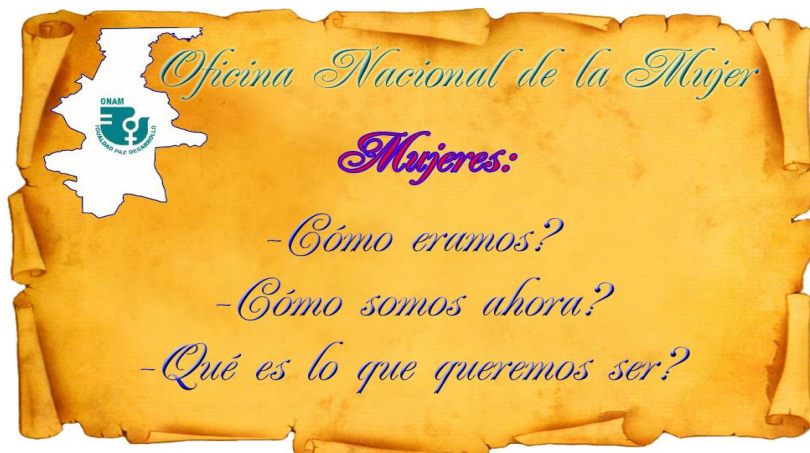
Intercambian opiniones acerca de los siguientes aspectos.



EVALUACIÓN

1. ¿Cómo estuvo la facilitadora o el facilitador?
2. ¿Qué opinan del contenido del taller?
3. Qué les pareció la metodología del taller
4. Cómo estuvieron ellos (as) en la facilitación
5. Valoración final del taller
6. precisar compromisos

Cierre del Taller



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Asamblea Nacional Constituyente. (2000). Constitución Política de la República de Guatemala. Edita.

Asamblea Nacional Constituyente. (Decreto 51-92). Código Procesal Penal. Nueva edición. Guatemala. Edita.

Batres Méndez Gioconda. (2003). El Lado Oculto de la Masculinidad. San José Costa Rica. Autor.

Cardona Edgar. (2004). Técnicas Participativas o dinámicas de grupo para educar en Derechos Humanos y en Democracia marco conceptual o metodológico. Guatemala. Edita.

Corte de Constitucionalidad. (2004). Constitución política de la República. Guatemala. Edita.

Defensoría de la Mujer Indígena. DEMI. (2003). Derechos Específicos de las Mujeres indígenas. Autor.

Ferreira Graciela, B. (2002). La Mujer Maltratada. Buenos Aires. Edita.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (2001). Participación Ciudadana. (1 era. ed.). San Salvador. Autor.

Ministerio de Trabajo y Prevención Social. (2003). Cartilla Laboral. (2ª. ed.) Guatemala. Autor.

Ministerio de Trabajo y Prevención Social. Derechos y Obligaciones de las Mujeres Trabajadoras. Guatemala. Autor.

Misión de Verificación de las Naciones Unidas. MINUGUA. (2004). Participación de las Mujeres. Guatemala. Editada.

Oficina Nacional de la Mujer. ONAM. (2003). Decreto 97-96 Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar. Guatemala. Autor.

Secretaría Presidencial de la Mujer. (2002). Recopilación de Leyes. Guatemala. Edita.

Secretaría Presidencial de la Mujer. Política Nacional de Promoción de Desarrollo de las Mujeres Guatemala y Plan de Equidad de Oportunidades 2001-2006. Guatemala. Edita.

Verificación de las Naciones Unidas. (2004). Acuerdos de Paz Herramientas para el cambio. (Tomo V). Guatemala. Autor.



OFICINA NACIONAL DE LA MUJER –ONAM–
Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social
1ª. Calle 5-57 zona 1. Telefax: 7755-4247
Santa Cruz del Quiché, El Quiché

Santa Cruz del Quiché, 02 de Agosto 2005.

Señorita
María Guadalupe Us Laynez.
Presente

Estudiante de la carrera de Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo Facultad de Ciencias Políticas y sociales de la Universidad Rafael Landívar, sede Quiché.

Por medio de la presente me permito comunicarle que los diseños metodológicos de capacitaciones (Participación Ciudadana, Violencia intrafamiliar y derecho laboral), fue revisado y aprobado por la coordinadora de la ONAM, por lo que acepto la recepción e implementación de dichos diseños.

El cual estará retroalimentado en base a las experiencias del grupo de trabajo, al finalizar el uso del mismo.

Atentamente,


Licda. Paola Gómez
Coordinadora de la ONAM



DISEÑO No. 1 PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Tema general: Promoción De los Derechos Humanos de las Mujeres a nivel de las comunidades de Chujip y Chotacaj del municipio de San Antonio Ilotenango, El Quiché

Tema / taller 1: Participación Ciudadana

Facilitador: ASODERQ – Quiché

Participantes: Grupos organizados de dos comunidades de San Antonio Ilotenango. (Chujip y Chotacaj).

Lugar y fecha de realización: Salón de reuniones de ASODERQ – Quiché, 06 de Septiembre del año 2005

Duración de cada taller: 5 horas

OBJETIVO GENERAL

Comprender el significado de participación ciudadana de manera activa y permanente de hombres y mujeres con miras al fortalecimiento del sistema político y del desarrollo con justicia social del país.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Definir que es participación ciudadana a partir del análisis de la práctica de los participantes.
2. Comprender la importancia que tiene la participación de la mujer desde sus diversos ámbitos comunitarios.
3. Identificar la normativa que apoya una participación ciudadana activa de hombres y mujeres desde las comunidades.

EJES TEMÁTICOS

1. El Estado y su forma de gobierno
 - a. Artículo 141 de la Constitución Política de la República de Guatemala.
 - b. Normativa jurídica que garantiza la participación Ciudadana (Artículo 5 de la Constitución Política de la República.
2. Que es participación ciudadana, como hacerla, quienes y con que propósito.
 - a. Un vistazo desde la participación comunitaria: Mencionar estas leyes.
 - Ley de descentralización
 - Ley de consejos comunitarios de desarrollo urbano y rural
 - Código municipal.
3. Participación de la mujer en el fortalecimiento del poder civil desde las comunidades.

**DISEÑO METODOLOGICO 1
PARTICIPACIÓN CIUDADANA**

TEMA	ASPECTO	OBJETIVOS	TECNICA	PROCEDIMIENTO	RECURSO	RESPONSABLE	TIEMPO
Apertura del taller	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inscripción de participantes ▪ Presentación de participantes. ▪ Presentación del taller y de sus objetivos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compartir el contenido del taller y sus objetivos. ▪ Incentivar a la participación activa durante el desarrollo del taller 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lista de asistencia. <p>La telaraña</p>	<p>Los participantes se ponen en círculo. La técnica empieza cuando el facilitador (ra) le pide a uno de los participantes sujetar la bola y que tome la punta de la pita, diciendo;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Su nombre ▪ De donde viene ▪ Qué es lo que hace en su organización o comunidad. <p>Luego, sin soltar la punta de la pita, lanza la bola a una segunda persona, (preferiblemente que este frente a ella). Esta también se presenta cuando lo ha hecho, sin soltar el hilo, pasa la bola a una tercera persona, que hará lo mismo y así se sigue hasta que todas (os) los (as) participantes sostienen su hilo.</p> <p>Plenaria y análisis de la técnica.</p> <p>1. Que relación tiene la telaraña con nuestra</p>	<p>Formato de registro de asistencia.</p> <p>Bola de hilo o pita</p> <p>Papelografos</p> <p>Marcadores</p> <p>Caballote</p> <p>Pizarra</p>	<p>ONAM – QUICHÉ</p> <p>ASODERQ – QUICHÉ</p>	<p>8:00 a 8:30</p>

				<p>comunidad y con nuestra organización.</p> <p>2. Que relación tiene la telaraña con la sociedad.</p> <p>(la idea es introducir a los participantes a conocerse un poco más y analizar el rompimiento del tejido social desde la participación ciudadana).</p>			
TAD:	Análisis de nuestra práctica	Compartir como se toman las decisiones nivel comunitario y que ejercicios de participación ciudadana ellos / as han hecho en su comunidad.	<p>Conformar tres grupos de trabajo.</p> <p>Grupitos</p> <p>Discuten tres situaciones.</p> <p>1. Cómo se</p>	<p>El (a) facilitador (ra) propone que las (os) participantes se vayan formando en grupos según las instrucciones que explique.</p> <p>Estas instrucciones pueden ser, por ejemplo:</p> <p>“Vamos a formar grupos según el color de blusa que traigamos”</p> <p>“Vamos a formar grupos según de la comunidad de la que venimos”</p> <p>“Las que traen Perraje” etc.</p> <p>1. Cómo se toman las</p>	<p>Rotafolio</p> <p>caballete</p> <p>Pápelografos</p> <p>marcadores</p> <p>masquinteip</p>	<p>ONAM – QUICHÉ</p> <p>ASODERQ – QUICHÉ</p>	<p>8:30 a 10:00</p>

			<p>toman decisiones a nivel comunitario.</p> <p>1. Cargo de las mujeres a nivel organizativo comunitario.</p> <p>2. Ejercicios de participación ciudadana.</p>	<p>decisiones en la comunidad.</p> <p>2. Como facilitar la participación de las mujeres en los puestos de poder a nivel comunitario.</p> <p>3. Identificar prácticas de participación ciudadana que han tenido en su comunidad</p> <p>Conclusión No puede haber participación ciudadana sin la participación libre y activa de las mujeres a nivel de la comunidad.</p>			
Triple Auto Diagnóstico: participación, su expresión y su definición	Concepción Contexto	Comprender el significado de participación ciudadana	Preguntas generadoras.	<p>Con el ejercicio anterior</p> <p>1. Que es participación (hacer la diferencia de la palabra con asistencia y manipulación)</p> <p>2. Que es ciudadanía (relación entre ciudadano y ciudadanía)</p> <p>3. Relación participación ciudadana con el proceso electoral (desmitificar este entendimiento)</p>	Rotafolio Caballete Pápelografos marcadores masquinteip	ONAM – QUICHÉ ASODERQ – QUICHÉ	10:00 11:00
Teorización	Insumos teóricos	Mencionar el marco legal de	Constitución política.	Una reseña: o Ley de descentralización	Formato	ONAM –	

El Estado y su forma de gobierno	de apoyo al ejercicio anterior.	participación ciudadana.	<p>1. Las tres leyes.</p> <p>2. Participación de la mujer en el fortalecimiento del poder civil desde las comunidades (Acuerdo de paz, VI)</p>	<ul style="list-style-type: none"> o Ley de consejos comunitarios de desarrollo urbano y rural o Código municipal. <p>Retomar los resultados del ejercicio de la práctica comunitaria.</p> <p>Retroalimentación.</p>	<p>matriz con la reseña de las leyes.</p> <p>Apartado del acuerdo: Fortalecimiento del poder civil y función del ejército en una sociedad democrática.</p>	<p>QUICHÉ</p> <p>ASODERQ – QUICHÉ</p>	<p>11:00 a 12:00</p>
Vuelta a la práctica	Compromisos intertaller	Dialogar a cerca de los compromisos de seguimiento	Lluvia de ideas	Obtener acuerdos y compromisos individuales y colectivos de seguimiento a los talleres.	<p>Pápelografos</p> <p>Marcadores</p>	<p>ONAM – QUICHÉ</p> <p>ASODERQ – QUICHÉ</p>	<p>12:00 a 12:30</p>
Evaluación	Vivencias individuales y colectivas del taller	Intercambiar opiniones de lo que se vivió en el taller	Lluvia de ideas	<p>1. Como estuvo el contenido del taller.</p> <p>2. Como estuvo el facilitador o (a).</p> <p>3. Comentarios a cerca de la</p>	<p>Pápelografos</p> <p>Marcadores</p>	<p>ONAM – QUICHÉ</p> <p>ASODERQ – QUICHÉ</p>	<p>12:30 a 13:00</p>

				metodología. 4. Como fue la participación del grupo. 5. Comentarios de cierre.			
--	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

Observación:

Este diseño metodológico fue elaborado por: Maria Guadalupe Us Laynez.

Responsable de ejecución: ONAM - QUICHÉ

F: 

F: 



FORMATO MATRIZ

MARCO LEGAL DE PARTICIPACIÓN CIDADANA				
LEY GENERAL DE DESCENTRALIZACIÓN DECRETO NÚMERO 14-2002	LEY DE CONSEJO COMUNITARIO DE DESARROLLO URBANO Y RURAL DECRETO NÚMERO 11-2002	CÓDIGO MUNICIPAL DECRETO NÚMERO 12-2002	Constitución política de la República	Acuerdo de paz VI
<p>ARTICULO 17. La participación ciudadana es el proceso por medio del cual una comunidad organizada, con fines económicos, sociales y culturales, participa en la planificación, ejecución y control integral de las gestiones del gobierno nacional, departamental y municipal, para facilitar el proceso de descentralización.</p>	<p>Los consejos de desarrollo son un sistema de organización escalonada que va desde el nivel comunitario hasta el nivel nacional que tiene como fin, retomar las necesidades prioritarias de todos y todas, siendo un mecanismo de participación en la gestión pública con mira a realizar la planificación de desarrollo de las comunidades.</p>	<p>Específicamente en los artículos 17- Organización de vecinos y artículo 19- Autorización para la organización de vecinos.</p>	<p>ARTICULO 5. Libertad de acción Toda persona tiene derecho a hacer lo que la ley no prohíbe; no está obligada a catar órdenes que no estén basadas en ley y emitidas conforme a ella. Tampoco podrá ser perseguida ni molestada por sus opiniones o por actos que no impliquen infracción a la misma.</p>	<p>Fortalecimiento del poder civil y función del ejercito en una sociedad democrática</p>



DISEÑO No. 2: VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

Tema general: Promoción De los Derechos Humanos de las Mujeres a nivel de las comunidades de Chujup y Chotacaj del municipio de San Antonio Ilotenango, El Quiché

Tema / taller 2: Violencia Intrafamiliar

Facilitador: ASODERQ – Quiché

Participantes: Grupos organizados de dos comunidades de San Antonio Ilotenango. (Chujup y Chotacaj).

Lugar y fecha de realización: Salón de reuniones de ASODERQ – Quiché, 16 de Septiembre del año 2005

Duración de cada taller: 5 horas

OBJETIVO GENERAL

Identificar las causas históricas que originan la violencia intrafamiliar, formas de prevención y de sanción concebidas a nivel de sociedad.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Definir que entendemos por violencia y que es poder.
2. Identificar las causas que originan la violencia intrafamiliar.
3. Analizar los tipos de violencia y su relación con el poder.
4. Mencionar las formas existentes de prevención y de sanción de la violencia intrafamiliar.
5. Explicar como se hacen las denuncias, a donde denunciar y como darle seguimiento.

EJES TEMÁTICOS

1. violencia Intrafamiliar.
 - a. Tipos de violencia
 - b. La violencia como ejercicio de poder.
 - c. Causas que originan la violencia intrafamiliar.
2. **Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar.**
 - a. COMO HACER DENUNCIAS:
 - b. Analizar el artículo 1: violencia intrafamiliar.
 - c. Artículo 3: Presentación de la denuncias (incisos a hasta la d)
 - *Artículo 298: (Código procesal penal) Denuncia obligatoria.*
 - **Artículo 457 (Código procesal penal)** Omisión de denuncias.
3. De las instituciones receptoras de denuncias (incisos a hasta la f)
 - Apoyarse del decreto 11-97 del congreso de la república (ley de la policía nacional civil) ver artículos referidos con la recepción y tratamiento de la denuncia.
4. Artículo 7: De las medidas de seguridad (incisos de la a hasta la o)
 - Apoyarse del artículo 88 (medidas de seguridad) del código procesal penal.

Que podemos hacer para erradicar la violencia intrafamiliar desde nuestro ámbito de vida

**DISEÑO METODOLOGICO 2
VIOLENCIA INTRAFAMILIAR**

TEMA	ASPECTO	OBJETIVOS	TECNICA	PROCEDIMIENTO	RECURSO	RESPONSA BLE	TIEMPO
Apertura del taller	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inscripción de participantes ▪ Bienvenida ▪ Recapitulación del primer taller. ▪ Presentación del taller y de sus objetivos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivar la participación en el taller 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lista de asistencia. <p>Ama de casa</p>	<p>OPORTUNIDAD : grupo muy grande , poco tiempo.</p> <p>LUGAR : salón o campo abierto</p> <p>OBJETIVOS: crear un ambiente de familiaridad y la integración del grupo.</p> <p>INSTRUCCIONES :</p> <p>1- Se forma un circulo con sillas.</p> <p>2-A cada silla se le otorga el nombre de un objeto que pertenezca a la cocina.</p> <p>3- Cada participante ocupa la silla y recibe su nombre.</p> <p>4- luego el moderador dirá el ama de casa paso revisando y vio que faltaba x objeto de la cocina.</p> <p>5- la persona que posea el nombre de ese objeto contestara: x objeto no hace</p>	<p>Formato de registro de asistencia.</p> <p>Sillas</p>	<p>ONAM – QUICHÉ</p> <p>ASODERQ – QUICHÉ</p>	8:00 a 8:30 de la mañana

				falta, hace falta (menciona otro objeto de la cocina) y. 6- si se equivoca alguien pasara al lado izquierdo del moderador, rotando así todos los puestos.			
TAD Triple Auto Diagnóstico: Violencia, su expresión y su definición	Concepción Contexto	Dramatizar en grupos lo que para nosotros es violencia.	Grupos de trabajo Técnica los animalitos Preguntas generadoras	Se eligen cuatro o cinco nombres de animales, según el número de grupos a formar. Se piensa en animales que tengan un sonido bastante conocido. A cada participante se le dice se le dice al oído el nombre de un animal. Cada quien tiene que emitir el sonido (y con movimientos) del animal que se le ha asignado, pero sin hablar. A través de los sonidos deben ir encontrándose los distintos miembros y formar los grupos, por ejemplo, de los perros, gatos, cochitos, gallinas, gatos. Etc. ▪ Se forman grupos de 5 personas para que compartan que es violencia,	Pápelografos Marcadores	ONAM – QUICHÉ ASODERQ – QUICHÉ	8:30 a 9:30

				<p>luego que lo dramaticen en no más de 3 minutos.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reflexión del ejercicio. <ul style="list-style-type: none"> ○ Como se sintieron. ○ Que vieron en los sociodramas. ○ Que piensan de lo que vieron. ○ Como definimos violencia. ▪ Conclusiones de la facilitación. Para pasar al siguiente momento. 			
<p>Violencia y poder</p> <p>(desde la perspectiva de la vida familiar con relación a la violencia intrafamiliar)</p>	<p>Practica</p> <p>Análisis de las relaciones cotidianas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analizar como el poder se expresa a través de la violencia 	<p>Preguntas generadoras.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quienes tenían poder en el ejercicio anterior: los victimarios o las víctimas. 2. Como se expresa el poder en la familia. 3. La violencia intrafamiliar es también un ejercicio de poder ¿de quien contra quienes? <ul style="list-style-type: none"> • Tipos de violencia <ul style="list-style-type: none"> ○ Física ○ Psicológica ○ Sexual ○ Patrimonial • Definición de poder y como 	<p>Pápelografos</p> <p>Marcadores</p> <p>Masquinteip</p> <p>Rotafolio</p>	<p>ONAM – QUICHÉ</p> <p>ASODERQ – QUICHÉ</p>	<p>9:30 a 10:00</p>

				se expresa en los tipos de violencia. CONCLUSIÓN			
Teorización 1 Violencia Intrafamiliar.	Aporte teórico al tema	Identificar causas que originan la violencia intrafamiliar	Aporte de la facilitación, haciendo preguntas.	Utilizar un formato en Pápelografos (adjunto al diseño) para ser llenado en plenaria. <ul style="list-style-type: none"> ○ Causas históricas de la violencia intrafamiliar. ○ Efectos en las personas y su desarrollo Definición de violencia intrafamiliar (artículo 1): ley para prevenir y erradicar la violencia intrafamiliar	Rotafolio Pápelografos marcadores masquinteip formato	ONAM – QUICHÉ ASODERQ – QUICHÉ	10:00 a 11:00
Teorización 2 Formas de prevenir y sancionar la violencia intrafamiliar.	Referencia a la ley para prevenir y erradicar la violencia intrafamiliar	Compartir el contenido de la ley descrito en los ejes temáticos del taller.	Exposición de la facilitación	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición cartulina de los artículos en mención y sus incisos. • Tomar en cuenta los artículos del código procesal penal. 	Cartulinas masquinteip Otros, según creatividad.	ONAM – QUICHÉ ASODERQ – QUICHÉ	11:00 a 11:30
Formas de prevenir y	Ruta de la denuncia.	Explicar el procedimiento	Exposición de la	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar de manera creativa la ruta para denunciar. 	Pápelografos	ONAM – QUICHÉ	11:30 a 12:00


sancionar la violencia intrafamiliar.		para hacer una denuncia y las instituciones donde se realizan.	facilitación	<ul style="list-style-type: none"> • Como hacerlo. • Donde. • Que pasa con el seguimiento. • El tema de seguridad de la víctima. • Conclusiones de la facilitación, con otros insumos. 	Caballete Rotafolio	ASODERQ - QUICHÉ	
Vuelta a la práctica	Compromisos intertaller	Dialogar a cerca de los compromisos de seguimiento	Lluvia de ideas	Obtener acuerdos y compromisos individuales y colectivos de seguimiento a los talleres.	Pápelografos Marcadores	ONAM – QUICHÉ ASODERQ - QUICHÉ	12:00 a 12:30
Evaluación	Vivencias individuales y colectivas del taller	Intercambiar opiniones de lo que se vivió en el taller	Lluvia de ideas	Opinar a cerca de los siguientes aspectos 1. como estuvo le facilitador o (a) del taller. 2. que opinan del contenido del taller 3. Que les pareció la metodología del taller.	Papelografos Marcadores	ONAM – QUICHÉ ASODERQ - QUICHÉ	12:30 a 13:00 PM.


				<ul style="list-style-type: none"> • Qué opinan del contenido del taller • Qué les pareció la metodología del taller. • Como estuvieron (ellos/as) en su participación. <p>Valoración final del taller y Precisar compromisos.</p>		ASODERQ - QUICHÉ	
--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	------------------------	--

Observación:

Este diseño metodológico fue elaborado por: Maria Guadalupe Us Laynez.

Responsable de ejecución: ONAM – QUICHÉ

F: 

F: 



FORMATO MATRIZ
VIOLENCIA INTRAFAMILIAR

Violencia intrafamiliar artículo 1.	Sus principales causas	Efectos que causa en las personas y su desarrollo
<p>La violencia intrafamiliar, constituye una violación a los derechos humanos y para los efectos de la presente ley, debe entenderse como cualquier acción u omisión que de manera directa o indirecta causare daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o patrimonial, tanto en el ámbito público como en el privado, a persona integrante del grupo familiar, por parte de parientes o conviviente o exconviviente, cónyuge o excónyuge o con quien se hay procreado hijos o hijas.</p>		



DISEÑO No. 3 DERECHO LABORAL

Tema general: Promoción De los Derechos Humanos de las Mujeres a nivel de las comunidades de Chujij y Chotacaj del municipio de San Antonio Ilotenango, El Quiché

Tema / taller 3: Derecho Laboral

Facilitador: ASODERQ – Quiché

Participantes: Grupos organizados de dos comunidades de San Antonio Ilotenango. (Chujij y Chotacaj).

Lugar y fecha de realización: Salón de reuniones de ASODERQ – Quiché 28 de Septiembre del año 2005

Duración de cada taller: 5 horas

OBJETIVO GENERAL

- Identificar las causas que originan las violaciones del derecho laboral, formas de prevención y de sanción concebidas a nivel de sociedad.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Definir que entendemos por Derecho Laboral.
2. Identificar las causas que originan la violación del Derechos Laboral.
3. Analizar los tipos de violencia laboral y su relación con el poder.
4. Conocer los derechos y obligaciones de las mujeres trabajadoras en base al Derecho Laboral.

EJES TEMÀTICOS

1. Derecho laboral.
 - b. Tipos de violencia
 - c. La violencia como ejercicio de poder.
 - d. Causas que originan la violencia laboral.
2. **Decreto 14 – 41 Código de trabajo (Cartilla Laboral)**
 - e. DERECHO AL TRABAJO
 - f. Analizar las jornadas de trabajo (Artículo. 102 inciso g y 106) de la Constitución política de la República de Guatemala.
 - g. Salarios mínimos: (Artículo 113 del Código de trabajo)
 - h. Maltrato a las trabajadoras.
 - i. Higiene y Seguridad en el Trabajo
 - j. Protección a la maternidad
 - k. Periodo Pre – y post natal
 - l. Periodo de la lactancia
 - m. Orientación cuando los derechos laborales han sido violados (denuncia)
3. Obligaciones y aprobaciones de los trabajadores.
 - Servicio que presta el Ministerio de trabajo. (artículo 63 del Código de Trabajo)
4. Que podemos hacer para erradicar la violación del derecho laboral, desde nuestro ámbito de vida.

**DISEÑO METODOLOGICO 3
DERECHO LABORAL**

TEMA	ASPECTO	OBJETIVOS	TECNICA	PROCEDIMIENTO	RECURSO	RESPONSA BLE	TIEMPO
Apertura del taller	<ul style="list-style-type: none"> o Bienvenida o Recapitulación del primer y segundo taller o Ubicación temática (tareas dejadas) <p>Lectura de objetivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivar la participación en el taller 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lista de asistencia. ▪ ruta inter taller con lluvia de ideas. <p>El circo</p>	<p>Los (as) participantes retirarán de una caja, papelitos en donde están escritos o dibujados los diversos personajes que componen un circo. Habrá entonces, payasos, equilibristas, acróbatas, monos, banda de música, etc. Dada la voz de comienzo, cada uno de los o las participantes, actuarán como el personaje que le tocó. Se juntan las personas que tengan un mismo personaje.</p> <p>Se les dará un periodo de 5 a 10 minutos para que organicen un acto, interpretando su personaje. Se forman grupos de trabajos para que hagan un recordatorio de los siguientes aspectos del primer y segundo taller.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tema del primer y segundo taller. 2. A que conclusiones llegamos y que fue lo que aprendimos. 3. Que necesitamos conocer más. 	<p>Formato de registro de asistencia.</p> <p>Pápelografos</p> <p>marcadores</p> <p>Masquiteip</p> <p>1 caja</p> <p>Papelitos con dibujos</p>	<p>ONAM – QUICHÉ</p> <p>ASODERQ – QUICHÉ</p>	<p>8:00 a 9:45 de la mañana</p>

				<p>Plenaria y análisis de respuestas. Aportes de la facilitación (reconstrucción de los talleres)</p>			
<p>TAD Triple Auto Diagnóstico:</p> <p>Violencia laboral, su expresión y su definición</p>	<p>Concepción Contexto</p>	<p>Dramatizar en grupos lo que para nosotros es violencia.</p>	<p>Conformación de 5 grupos de trabajo</p> <p>Mi color favorito</p> <p>Preguntas generadoras</p>	<p>Para este ejercicio se necesita algunos pedazos de papel, cartulina, cartón, etc., de diferentes colores.</p> <p>Es preferible utilizar una sola figura, lo interesante es el color. Se indica que los o las participantes pueden tomar su color favorito, pero solamente tienen derecho de tomar uno... y cuando ya hayan tomado su color favorito, buscan a las o los compañeros que tomaron igual color.</p> <p>Cada grupo se sienta en círculo y comentan los tipos de abusos que han recibido en el trabajo., luego que lo dramatizan en no más de 4 minutos.</p> <p>Reflexión del ejercicio.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Como se sintieron. 	<p>Tarjetas de colores (papel lustre)</p> <p>Papelógrafo</p> <p>Marcadores</p>	<p>ONAM – QUICHÉ</p> <p>ASODERQ – QUICHÉ</p>	<p>9:45 a 10:45</p>

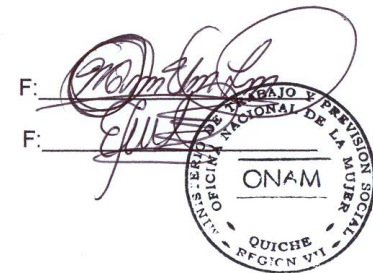
obligaciones de las mujeres trabajadoras	tema		Lluvia de ideas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Efectos en las personas y su desarrollo ○ Definición de derecho laboral (Código del trabajo considerandos): 	Formato	QUICHÉ	
Teorización 2 Orientación para denunciar la violencia laboral	Referencia al código de trabajo	Compartir el contenido de la cartilla laboral descrito en los ejes temáticos del taller. Explicar el procedimiento para hacer una denuncia y las instituciones donde se realizan	Exposición de la facilitación Exposición de la facilitación	<ul style="list-style-type: none"> ● Exposición cartulina de los artículos en mención y sus incisos. ● Tomar en cuenta los artículos del código de trabajo y Constitución Política de la República de Guatemala. ● Explicar de manera creativa la orientación para denunciar violencia laboral. ● Como hacerlo. ● Donde. <p>Conclusiones de la facilitación, con otros insumos.</p>	Cartulinas Masquinteip Rotafolio Tarjetas Pápelografos Masquintape Tijeras	ONAM – QUICHÉ ASODERQ – QUICHÉ	11:45 a 12:30
Evaluación	Vivencias individuales y colectivas del taller	Intercambiar opiniones de lo que se vivió en el taller	Lluvia de ideas	<p>Opinar a cerca de los siguientes aspectos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Como estuvo el facilitador o (a) del taller. 	Pápelografos Marcadores	ONAM – QUICHÉ	12:30 a 13:00 PM.

				4. Como estuvieron (ellos/as) en su participación.			
				5. Valoración final del taller y Precisar compromisos.			

Observación:

Este diseño metodológico fue elaborado por: María Guadalupe Us Laynez.

Responsable de ejecución: ONAM - QUICHÉ



FORMATO MATRIZ

DERECHO LABORAL

Principales problemas laborales	Sus principales causas	Efectos en las personas y su desarrollo	Definición del derecho laboral
			<p>Artículo 101. Derecho al trabajo El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.</p>

CUADRO GUIA O DISEÑO METODOLÓGICO PARA EVENTOS EDUCATIVOS EN EDUCACIÓN POPULAR

LOGICA HORIZONTAL O PEDAGOGICA							
TEMA	ASPECTOS	OBJETIVOS	TECNICA PROCEDIMIENTO	RECURSOS	RESPON- SABLES	TIEMPO	
L O G I C A V E R T I C A L O D I A L E C T I C A	Apertura del taller	<ul style="list-style-type: none"> ∞ Bienvenida ∞ Presentación de los participantes ∞ Presentación del tema y de los objetivos 					
	PRIMERA PRACTICA TAD (Triple, Auto - Diagnostico)	<ul style="list-style-type: none"> ∞ Concepción <p>(Ideas que tenemos del tema)</p>		Incluye las siguientes partes: 1. Nombre de la técnica 2. descripción de la técnica 3. preguntas generadoras de análisis (individual o grupal) 4. exposición y análisis colectivo 5. síntesis colectiva de paso metodológico			
	Auto: Las mismas personas son quienes realizan su práctica social.	<ul style="list-style-type: none"> ∞ Contexto <p>(Entorno Social y Natural donde estamos)</p>					
	Diagnostico: Conocimiento de práctica social en tres partes. (CCR)	<ul style="list-style-type: none"> ∞ Práctica <p>(Acciones que realizamos)</p>					
		<p>CCR</p> <p>Coherencias, contradicciones y restos: confrontación de la práctica (TAD) con las experiencias y con otros elementos de la realidad.</p>					
SEGUNDO MOMENTO DEL TALLER	<ul style="list-style-type: none"> ∞ Profundización del tema ∞ Análisis ∞ Reflexión 						

LOGICA HORIZONTAL O PEDAGOGICA							
	TEMA	ASPECTOS	OBJETIVOS	TECNICA PROCEDIMIENTO	RECURSOS	RESPON-SABLES	TIEMPO
L O G I C A V E R T I C A O D I A L E C T I C A	TEORÍA	<ul style="list-style-type: none"> ∞ Abstracción y síntesis ∞ Profundización de conocimiento nuevo 					
	TERCER MOMENTO DEL TALLER PRACTICA VUELTA A LA PRÁCTICA (VAP) (Vuelta a la práctica mejorada)	Retorno a una nueva práctica <ul style="list-style-type: none"> ∞ Elaboración de planes ∞ Establecimiento de compromisos ∞ Se proponen acciones de cambio 					
	EVALUACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ∞ Funcionamiento de comisiones ∞ De las normas y objetivos del taller ∞ Metodología ∞ Facilitación ∞ Contenido ∞ Participación grupal ∞ Valoración del taller 					
	CIERRE DEL TALLER	1. Clausura					



OFICINA NACIONAL DE LA MUJER –ONAM–
Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social
1ª. Calle 5-57 zona 1. Telefax: 7755-4247
Santa Cruz del Quiché, El Quiché

Santa Cruz del Quiché, 14 de Octubre 2005.

Señorita
María Guadalupe Us Laynez.
Presente

Estudiante de la carrera de Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo Facultad de Ciencias Políticas y sociales de la Universidad Rafael Landívar, sede Quiché.

Por medio de la presente me permito comunicarle que la guía de perfilación de proyectos, fue revisada y aprobada por la coordinadora de la ONAM, por lo que acepto la recepción e implementación de dicha herramienta.

Atentamente,

Licda. Paola Gómez,
Coordinadora de la ONAM





OFICINA NACIONAL DE LA MUJER –ONAM–
Adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social
1ª. Calle 5-57 zona 1. Telefax: 7755-4247
Santa Cruz del Quiché, El Quiché

Santa Cruz del Quiché, 31 de Octubre de 2005.

Señorita
María Guadalupe Us Laynez.
Presente

Estudiante de la carrera de Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo Facultad de Ciencias Políticas y sociales de la Universidad Rafael Landívar, sede Quiché.

Por medio de la presente me permito comunicarle que fueron recepcionados los perfiles de proyectos siguientes:

- 🚩 Producción Agrícola de Cebolla.
- 🚩 Dignificación de la mujer en el Hogar.

Los que se enmarcan a los intereses de la oficina Nacional de la Mujer por lo que, fue revisado y aprobado por la coordinadora de la ONAM, por lo que autorizo la entrega de los proyectos a las entidades donantes.

Atentamente,


Licda. Paola Gómez
Coordinadora de la ONAM





*Oficina Nacional de la Mujer
Departamento de Quiché*

Guía para perfilar y Gestionar proyectos

Por:
María Guadalupe Us Laynez



Universidad Rafael Landívar
Extensión Quiché

INDICE

INTRODUCCION

GUÍA PARA PERFILAR Y GESTIONAR PROYECTOS

Etapas para elaborar un perfil de proyecto

PRIMERA ETAPA

Identificación de necesidades

Primer paso: Listar problemas

Segundo paso: Estudio o diagnóstico

Tercer paso: Compartir la información

SEGUNDA ETAPA

Primer paso: Compartir el resultado de estudio

Cuadro de priorización de necesidades

Segundo paso: Viabilidad del proyecto

TERCERA ETAPA

Elaboración del proyecto

Perfil del proyecto

Descripción de elementos de un perfil de proyecto

PROYECTOS PERFILADOS

Proyecto # 1: Cultivo de Cebolla

Proyecto # 2: Dignificación de la Mujer en el Hogar

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

INTRODUCCIÓN

Se consideró oportuno el hecho de poder aportar, elaborando una guía de perfilación y gestión de proyectos que tiene como objetivo principal definir los pasos que deben realizarse para la perfilación de proyectos.

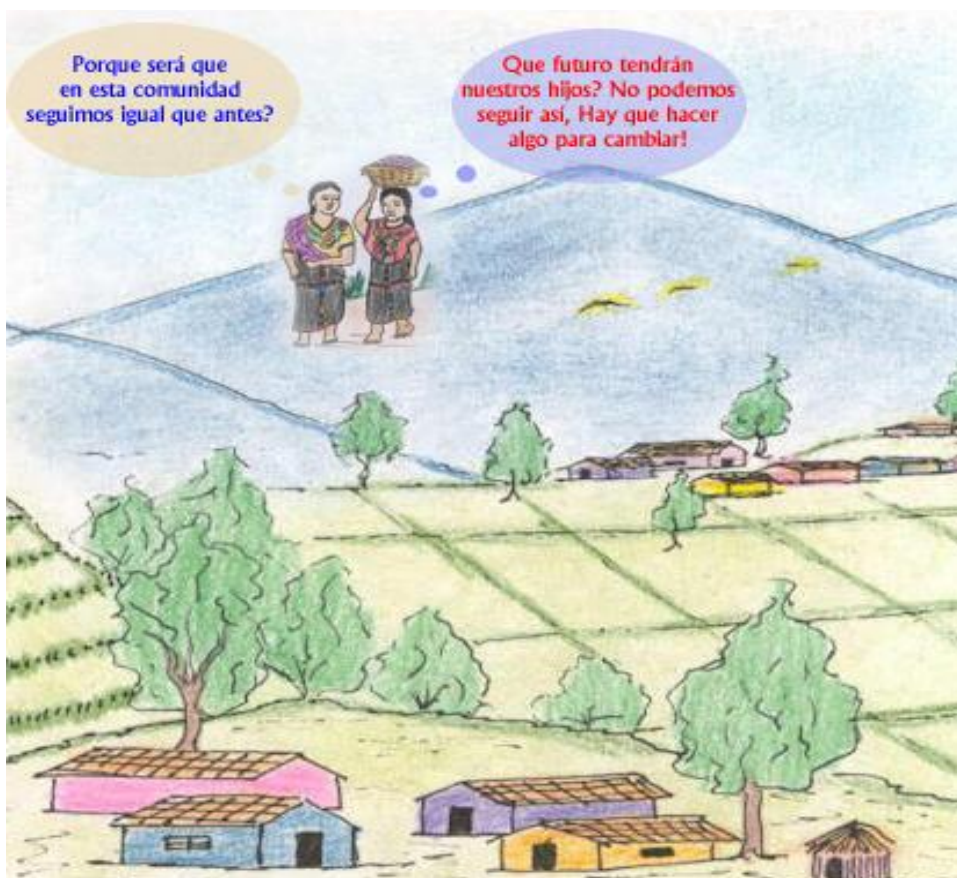
Por lo que en base a la guía, se hace un ejercicio donde los comunitarios y comunitarias participan en de observación, lluvia de ideas, diagnóstico rápido participativo, entrevistas y una plenaria para realizar la priorización de los perfiles de proyectos que como comunitarios demandan.

El objetivo que la guía persigue es que las mujeres conozcan como perfilar un proyecto, partiendo de una idea básica y de su espíritu emprendedor, lo cual permitirá que se integren en la vida productiva comunitaria, fomentará la participación social de la mujer, además de contribuir en la economía del hogar.

Como resultado de este ejercicio se estableció la priorización de dos proyectos productivos, considerando factibles los proyectos para el cultivo de cebollas y dignificación de la mujer en el hogar, documentando estos temas en los dos perfiles de proyectos resultantes que se presentaron ante instancias donantes.

GUIA PARA PERFILAR Y GESTIONAR PROYECTOS

- **TODO COMIENZA CON UNA IDEA O NECESIDAD**
- **CONTINUA CON ACCIONES POSITIVAS**
- **ESFUERZO CONJUNTO**
- **Y MANTENIMIENTO DE LOS ASPECTOS BUENOS**
- **ADEMAS DE LAS EXPERIENCIAS APRENDIDAS**



¡Buenas tardes
doña Elena!
Que bueno que
la encuentro

Y ahora, ¿que trae
en mente doña
Juana?



Pues he estado pensando sobre el futuro de nuestra comunidad. Cada vez parece que estuviéramos peor. Creo que debemos buscar alguna forma para solucionar nuestras necesidades y solicitar ayuda para que nos apoyen a mejorar nuestras condiciones de vida

Y donde ¿doña Juana?

En las instituciones de gobierno y con las organizaciones no gubernamentales que están en el país que se dedican apoyar a las comunidades

Y, ¿Cómo lo vamos a hacer? Si nosotras no tenemos experiencia en eso.



Aah! Entonces hagamos una reunión con los demás grupos de mujeres para explicarlo.

Fíjense que he escuchado hablar que a través de un proyecto podemos mejorar nuestra comunidad.



Y ¿Qué es un proyecto?

Bueno, se trata de un conjunto de actividades planificadas, que tienen relación entre sí y, que están orientados a solucionar un problema de desarrollo o mejorar una determinada situación ya sea de un grupo, organización, comunidad o pueblo.

¿Para que sirve?



Yo creo que para eso debemos solicitar apoyo a doña Candelaria para que nos oriente, ya que ella conoce bien como se hacen los proyectos.

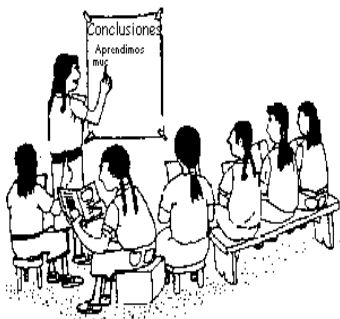
¡Aaah sí!, yo he escuchado en una plática que los proyectos generalmente surgen cuando queremos plantear soluciones a ciertos problemas identificados.



... Eso sí que suena interesante.
Pues, si los proyectos son para
satisfacer necesidades identificadas
en la comunidad, nosotras debemos
elaborar nuestros proyectos para
solucionar nuestras necesidades y
problemas

**UN PROYECTO SIRVE PARA SOLUCIONAR UN
PROBLEMA PRINCIPAL DE LA COMUNIDAD, Y QUE DEBE
BENEFICIAR A TODAS LAS PERSONAS DE LA
COMUNIDAD**

ETAPAS PARA ELABORAR UN PERFIL DE PROYECTO



Para la elaboración de un perfil de proyecto hay que tomar en cuenta las siguientes etapas:

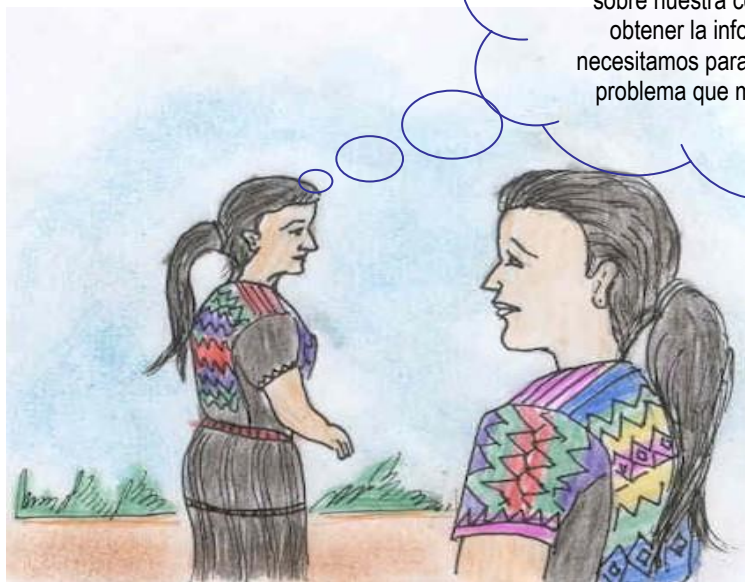
- Organización de la comunidad
- Identificación de necesidades
- Priorización de necesidades
- Elaboración del perfil de proyecto

PRIMERA ETAPA

Identificación de necesidades

⇒ También se le llama diagnóstico o estudio. Este consiste en hacer una investigación de la realidad de la comunidad para conocer bien cuales son los problemas que existen, las causas o las consecuencias que provocan en la vida de la comunidad y en las personas.

Oigan, para hacer esto, debemos organizarnos en comisiones o grupos de trabajo; para que todas participemos en la investigación sobre nuestra comunidad y así obtener la información que necesitamos para saber cual es el problema que más nos afecta.



LA PARTICIPACIÓN COMUNITARIA EN EL CONOCIMIENTO DE LOS PROBLEMAS QUE LA COMUNIDAD ENFRENTA ES SUMAMENTE IMPORTANTE, PARA QUE EL PROYECTO QUE SE ELABORE AYUDE A RESOLVER EL PROBLEMA QUE SE ENFRENTA

Primer paso: Listar los problemas

➤ **Ejemplo**

1. Organización comunitario
2. Salud
3. Escuela
4. Agua potable
5. Carretera
6. Energía Eléctrica
7. Producción

➡ Los miembros de la comunidad deben decidir sobre que tema quieren trabajar, así integrar los grupos de trabajo con toda la libertad. Es importante que todos se pongan de acuerdo y decidan desde el principio en cuantos días se hará la investigación y dejar establecido que día deben reunirse todos para que cada grupo de a conocer o comparta la información y el resultado del trabajo.

Segundo paso: Estudio o Diagnóstico

Todo proyecto busca solucionar un problema específico, por eso, es necesario que desde el principio se identifique con claridad el problema que se pretende solucionar.



¡Sabes que! Saquemos un listado de cuantos niños y niñas hay en la comunidad, y cuantos están en la edad para estudiar



➤ Ejemplo

En infraestructura: Averiguar y conocer como afecta a la comunidad de que no se cuente con carretera.

En educación: Llegar a conocer detalladamente los problemas que genera la falta de una escuela en la comunidad y que otros problemas provoca.

En salud: Identificar cuales son las enfermedades comunes, que afecta constantemente, cómo los curan y en donde buscan ayuda.



Pueden salir a observar y hacer un recorrido dentro de la Comunidad. Pueden hacer algunas preguntas a los demás miembros de la comunidad para saber que piensan.

Ordenar las ideas y la información obtenida, y luego

Elaborar un documento que ayude en el momento de compartir entre los otros grupos de trabajo.

Tercer paso: Compartir la información

Aaaah! En este momento, empezaremos escuchar el resultado del estudio de cada uno de los grupos. Les pido mucha atención. Este trabajo es para el bien de todos, aprovechemos bien el tiempo...iniciamos con el grupo que trabajo educación



Toda la información que se obtiene del estudio realizado sobre los temas, sirve para justificar o demostrar que el proyecto responde a una necesidad comunitaria que necesita ser solucionada.

SEGUNDA ETAPA

Priorización de las necesidades

Primer paso: Compartir el resultado del Estudio y selección del Proyecto

⇒ Se trata de conocer la necesidad que afecta más a la comunidad y que es urgente solucionar. Esta actividad sólo se puede hacer después de conocer el resultado del trabajo de cada grupo. Por eso, es necesario que se discuta y se analice bien para que las necesidades sean ordenadas según su importancia y urgencia de ser solucionado. Este ejercicio permite seleccionar el proyecto.

Para hacer la priorización hay que guiarse por ciertas preguntas que permitan la identificación del proyecto.

- ¿Qué tan común es el problema?, es decir, ¿A cuantas personas afecta?
- ¿Qué tan grave es el problema?, es decir, ¿Hasta que punto afecta a las personas, familias y la comunidad?
- ¿Qué tan preocupadas están las personas, familias y la comunidad ante el problema? ¿en qué medida esta necesidad produce otros problemas?

CUADRO DE PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES

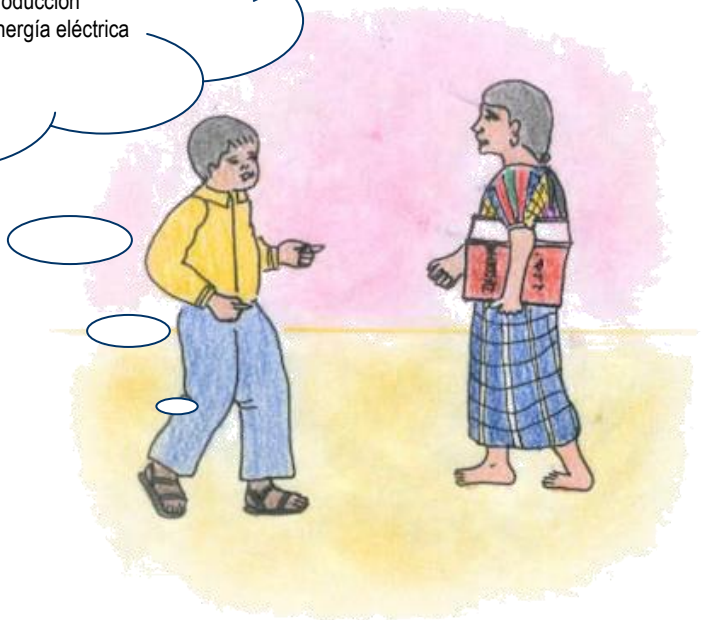
Problema	¿Qué tan común es?	¿Qué tan grave es?	¿Qué tan importante es?
Organización comunitaria			
Salud			
Escuela			
Agua potable			
Carretera			
Energía eléctrica			
Producción			

¡Que bueno, todos hemos trabajado!
Todo lo que hemos hecho, ha permitido saber cual es la necesidad más importante que debemos solucionar primero. Luego seguiremos con las demás Necesidades. Poco a poco saldremos adelante



Las necesidades priorizadas son:

1. Escuela
2. Agua potable
3. Puente
4. Centro de salud
5. Carretera
6. Producción
7. Energía eléctrica





¡Dios mío!... Cuando llegemos a realizar y dar respuesta a las necesidades priorizadas, seguramente nuestra comunidad va a ser diferente.

Segundo Paso: Viabilidad del proyecto



Se trata de entender y ver si se garantiza el éxito del proyecto identificado. Para eso debemos tener en cuenta lo siguiente:

- Después de haber seleccionado el proyecto, hay que analizar que tan fácil o difícil será resolver la necesidad seleccionada o priorizada.
- Saber con que se cuenta para que el proyecto sea un éxito y resuelva la necesidad.
- Discutir y dejar claro que se ha hecho o que está haciendo la comunidad respecto a dicha necesidad.

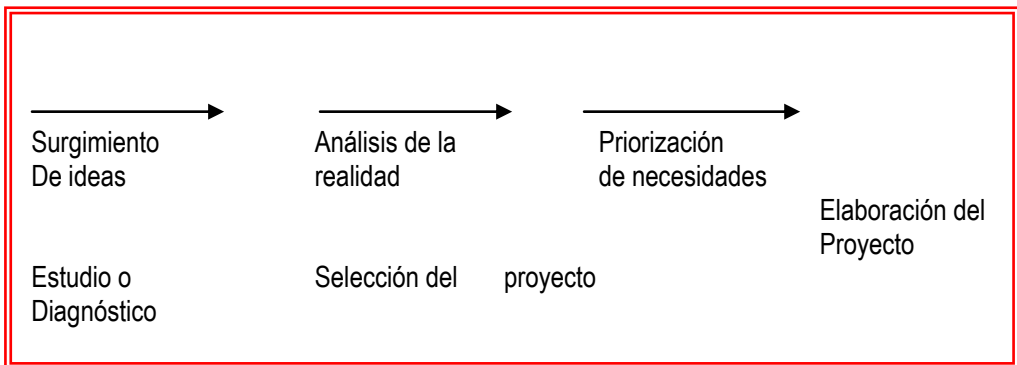
Tanto en el estudio o diagnóstico y en la etapa de selección y toma de decisión, es de suma importancia la participación comunitaria. Al conocer e identificar la necesidad más urgente y la viabilidad, entonces ya se puede empezar a elaborar el proyecto.

TERCERA ETAPA

Elaboración del proyecto



Hemos llegado en la etapa de elaborar el proyecto identificado, pero es bueno que refresquemos nuestra mente, valorando lo que hemos hecho hasta ahora, paso a paso.



⇒ Para facilitar la elaboración del proyecto se presentan los siguientes pasos y elementos

PERFIL DEL PROYECTO

1.	Nombre del proyecto:	_____		
2.	Localización del proyecto:	_____		
2.1	Departamento:	_____		
2.2	Municipio:	_____		
2.3	Comunidad:	_____		
3.	Organización o persona responsable:	_____		
4.	Antecedentes o Descripción del proyecto:	_____		
5.	Justificación del proyecto:	_____		
6.	Objetivos del proyecto:	_____		
6.1	Objetivo general:	_____		
6.2	Objetivos específicos:	_____		
7.	Población beneficiaria			
7.1	Directos:	Hombres 9	Mujeres 9	Total 9
7.2	Indirectos:	Hombres 9	Mujeres 9	Total 9
7.3	Total:	Hombres 9	Mujeres 9	Total 9
8.	Tiempo de duración:	_____		
9.	Presupuesto:	_____		

Bueno, el perfil del proyecto debe ser un documento corto y sencillo, pero lo suficientemente claro para explicar bien las características del proyecto.



Ahora, desarrollemos uno por uno los elementos del perfil



Descripción de los Elementos de un Perfil de Proyecto

Nombre: Todo proyecto debe llevar un nombre sencillo, que dará a conocer el problema que se trata de solucionar.

Ejemplo

Nombre del proyecto:
Escuela "Educación para Todos".

La **Localización del proyecto** consiste en señalar en dónde o en qué lugar se ejecutará el proyecto.

Ejemplo

Departamento: El Quiché.
Municipio: San Antonio.
Comunidad: Chotacaj.

Aquí debemos escribir y dejar claro qué **organización comunitaria** se hará responsable y qué **persona** lo representa.

Ejemplo: Organización comunitaria: Comité de promejoramiento
Persona responsable: Candelaria Tipáz Ixcoy (presidenta).

Los **antecedentes** de un proyecto, se refiere a la situación que le dio origen; ¿cuáles son las necesidades que motivaron proponer el proyecto?, ¿dónde y cómo surgió la idea?

Ejemplo

Desde el año 2004 en la comunidad de Chotacaj del Municipio de San Antonio Ilostenango, los comités de promejoramiento han estado reuniéndose para buscar la forma de cómo construir una escuela para que todos los niños y niñas de la comunidad en edad escolar tuvieran la oportunidad de acceder a la educación y aprender a leer y escribir para un futuro mejor.

En la **Justificación** se pretende mostrar la importancia del proyecto y el problema que quiere resolver la comunidad. Decir cuál es el beneficio que traería a la comunidad.

Ejemplo: El presente proyecto se justifica en cuanto que la comunidad no tiene una escuela que dé educación a todos los niños en edad escolar que año con año el número va en aumento y así evitar que los niños sean analfabetos y facilitarles un futuro mejor.

Los **objetivos** del proyecto deben establecer con claridad lo que se quiere conseguir, el problema que se quiere resolver. Se divide en dos: objetivo general y objetivos específicos.

- **Objetivo general:** Se refiere a la contribución más grande del proyecto, el cambio más amplio el cambio más amplio que se desea alcanzar en la comunidad.

Ejemplo

Contribuir en el proceso educativo de los niños de la comunidad a través de la construcción de la escuela y su funcionamiento para la superación y desarrollo de la niñez.

- **Objetivo Específico:** Se refiere a los logros que se quiere alcanzar con el proyecto.

Ejemplo

1. Construir la escuela para que los niños tengan acceso y la oportunidad de aprender a leer y escribir.
2. Equipar la escuela que permita un proceso de enseñanza-aprendizaje en un ambiente agradable.

Cuando se habla de **población beneficiaria**, se refiere a cuantas personas se atenderán con el proyecto. En el caso de los beneficiarios directos se refiere a cuantos niños y niñas de la comunidad y de los beneficiarios indirectos si niños o niñas de otras comunidades cercanas estudiarán en la escuela.

Ejemplo

Directos:	Niños 52	Niñas 38	Total 90
Indirectos:	Niños 20	Niñas 20	Total 40
Total	Niños 72	Niñas 58	Total 130

Cuando se habla del tiempo de duración se refiere en cuanto tiempo será ejecutado o desarrollado el proyecto. Para establecer el tiempo de duración del proyecto hay que tomar en cuenta si es un proyecto pequeño o es un proyecto grande.

Ejemplo

Grande: Un año (del 1 de enero del 2006 al 30 de diciembre del 2006).
Pequeño: Cinco meses (del 1 de abril del 2006 al 31 de agosto del 2006).

El **presupuesto** es el que permite conocer cuánto cuesta todo el proyecto; que cantidad se solicita y cuanto será el aporte de la comunidad. Es muy importante que se tenga el listado de recursos necesarios para poder elaborar el presupuesto.

El proyecto de construcción de una escuela que hemos usado como ejemplo, necesita recursos para los siguientes rubros:

1. Recursos humanos: Se trata de saber cuantas personas se necesita para la ejecución del proyecto, tiempo de contratación y el salario mensual.
2. Recursos materiales: Que materiales hay que comprar, la cantidad y los precios.
3. Aspectos administrativos y operativos: Aquí entra todo lo relacionado con viáticos, transporte, correo; y a cada uno se les asigna una cantidad mensual.

Cuando el presupuesto ya está elaborado, se hace un cuadro de resumen para saber quienes financiarán el proyecto.

Ejemplo

Fuente de financiamiento

1. Municipalidad.....	50,000.00
2. Comunidad.....	10,000.00
3. Otros.....	3,500.00
4. Total.....	63,500.00

Si seguimos los pasos de esta guía, seguramente nuestra comunidad va a mejorar.
Gracias doña Candelaria, hasta luego.



PROYECTOS PERFILADOS

Proyecto # 1: Cultivo de Cebolla

1. Nombre del proyecto

1.1 **Nombre:** Cultivo de Cebolla



2. Localización del proyecto

2.1 **Departamento:** Quiché

2.2 **Municipio:** San Antonio Ilotenango

2.3 **Comunidad:** Chujip

3. **Organización o persona responsable:** Grupo de Mujeres de Chujip

4. Antecedentes o Descripción del proyecto:

Este proyecto surge como resultado del proceso de capacitación para la promoción de los Derechos Humanos de la Mujer, específicamente para la inserción productiva de la mujer comunitaria.

Se ha llevado las fases de trabajo tal y como lo indica la Guía para la Perfilación y Gestión de Proyectos, por lo que este ejercicio cumple también con la validación de la guía en mención.

Esta parte práctica nos ha permitido conocer los pasos que conlleva la perfilación de un Proyecto que beneficie a la comunidad, por lo que estamos interesadas en desarrollarlo con la asistencia técnica de la persona asignada de la Oficina Nacional de la Mujer.

El Proyecto consiste en la siembra de 70 cuerdas de terreno, debiendo aportar cada integrante del grupo beneficiario, en este caso 10 mujeres y 4 hombres, la cantidad de 5 cuerdas promedio.

5. Justificación del proyecto:

Como uno de los principales problemas que se tienen como mujeres es la dependencia económica, se prefirió escoger dentro del proceso de trabajo, un proyecto que

mejorara los ingresos económicos. Asimismo se consideraron algunos aspectos como la cantidad de terreno necesaria para poder cultivar cebolla en nuestra comunidad y consideramos que era factible.

6. Objetivos del proyecto:

6.1 Objetivo general:

Promover la integración de la mujer en la fase productiva comunitaria que permita la generación de mejores ingresos propios y familiares, que además procure la Seguridad Alimentaria.

6.2 Objetivos específicos:

- Mantener unidos a los grupos de mujeres a través de proyectos productivos
- Mejora de los ingresos familiares
- Procurar la Seguridad Alimentaria familiar

7. Población beneficiaria

7.1 Directos:	Hombres 4	Mujeres 10	Total 14
7.2 Indirectos:	Hombres 36	Mujeres 38	Total 74
7.3 Total:	Hombres 40	Mujeres 48	Total 88

8. Tiempo de duración:

El proyecto contempla un período de ejecución de 6 meses, tomando en cuenta las fases de preparación del terreno, siembra de la cebolla, germinación, limpieza, mantenimiento, cosecha y comercialización del producto.

9. Presupuesto:

Este proyecto tiene programado un costo aproximado de Ochenta y dos mil quetzales (Q. 82,000.00) el cual se debe gestionar o debe ser cubierto parcialmente por el grupo de mujeres conjuntamente con algún ente de cooperación, comprometiéndose un aporte del 20% de parte del grupo y buscando financiamiento del 80% restante como una política donde se demuestra que no se fomenta el paternalismo, sino que existe una gran voluntad de mejorar la calidad de vida, pero que los recursos son insuficientes por lo que se busca el apoyo.

Proyecto # 2: “Dignificación de la Mujer en el Hogar”

1. Nombre del proyecto

- **Nombre:** Proyecto de Árboles Frutales

2. Localización del proyecto

- **Departamento:** Quiché
- **Municipio:** San Antonio Ilotenango
- **Comunidad:** Chotacaj



3. Organización o persona responsable: Grupo de Mujeres de Chotacaj

4. Antecedentes o Descripción del proyecto:

- El Proyecto consiste en la siembra por persona de 80 árboles frutales de naranja Washington y limón persa, en un espacio promedio de 2 cuerdas cada integrante del grupo.
- Este proyecto surge como resultado del proceso de capacitación para la promoción de los Derechos Humanos de la Mujer, específicamente para la inserción productiva de la mujer comunitaria.
- Se ha llevado las fases de trabajo tal y como lo indica la Guía para la Perfilación y Gestión de Proyectos, por lo que este ejercicio cumple también con la validación de la guía en mención.
- Esta parte práctica nos ha permitido conocer los pasos que conlleva la perfilación de un Proyecto que beneficie a la comunidad, por lo que estamos interesadas en desarrollarlo con la asistencia técnica de la persona asignada de la Oficina Nacional de la Mujer.

5. Justificación del proyecto:

- Como uno de los principales problemas que se tienen como mujeres es la dependencia económica, se prefirió escoger dentro del proceso de trabajo, un proyecto que mejorara los ingresos económicos.

- Es por esto que se consideraron algunos aspectos como la cantidad de terreno necesaria para poder sembrar los frutales, además de los beneficios económicos, ambientales y alimentarios que representa este proyecto.

6. Objetivos del proyecto:

6.1. Objetivo general:

- Mejorar las condiciones sociales y económicas de la mujer en el hogar, que permitan su independencia social, económica y financiera, logrando espacios de toma de decisión familiar y comunitaria.

6.2. Objetivos específicos:

- Mejora de los ingresos familiares
- Integración de la mujer en proyectos productivos
- Contribuir con el ambiente mediante la generación de oxígeno

7. Población beneficiaria

7.1 Directos:	Hombres 6	Mujeres 8	Total 14
7.2 Indirectos:	Hombres 36	Mujeres 38	Total 74
7.3 Total:	Hombres 42	Mujeres 46	Total 88

8. Tiempo de duración:

- 8.1. El proyecto contempla un período inicial de ejecución de 1 año, pudiendo aprovechar posteriormente las temporadas de corte de los frutos que se pueden aprovechar no solo en el primer corte.

9. Presupuesto:

- 9.1. Este proyecto tiene programado un costo aproximado de Treinta y un mil quinientos quetzales (Q. 31,500.00) donde se consideran la adquisición de la planta frutal, la fertilización y apertura de agujeros de siembra. El mantenimiento del proyecto será el aporte de cada integrante del grupo beneficiario.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Boix Clara. (2000). Perfiles de proyectos sociales. Guatemala. Edita.

Molina Ana Victoria. (1995). Una Ciencia con Conciencia. Guatemala. Edita.

Municipalidad de San Antonio Ilotenango. (2004). Diagnósticos Comunitarios. Quiché. Autor.



Primer Taller de Capacitación



Segundo Taller de Intercambio



Coordinación con ONAM - Quiché



Coordinación Institucional