

**Secretaría Presidencial de la Mujer  
-SEPREM-**

**PLAN ESTRATÉGICO  
INSTITUCIONAL 2017 - 2020**

**Julio 2016**

## ÍNDICE

Presentación .....	1
Introducción .....	2
PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL -PEI-.....	3
2017-2020.....	3
1. DIAGNÓSTICO .....	3
1.1 Análisis de mandatos.....	3
<b>a. Contexto Internacional</b> .....	3
1.2 Identificación de la contribución institucional al Plan Nacional de Desarrollo K'atun 2031.7	
1.2.1 Ejes del Plan Nacional de Desarrollo conforme los lineamientos generales de Política	
2016-2018.....	7
1.3. Análisis de mandatos y Políticas.....	13
2. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL .....	25
<b>Misión, Visión y Valores (principios)</b> .....	25
Misión: .....	25
Visión: .....	25
2.1 Objetivo Estratégico: .....	26
3. El marco problemático y el instrumento metodológico.....	26
3.1 Análisis de políticas.....	26
3.2 Análisis de Población .....	27
3.3 Análisis de situación.....	27
3.9 Caracterización y posicionamiento de actores.....	38
4. Formulación de Resultados .....	42
4.1 Identificación del Resultado Estratégico Nacional .....	42
4.2 Identificación del Resultado Estratégico de Gobierno .....	42
4.4 Definición del Resultados intermedios.....	42
4.5 Definición de Resultados inmediatos .....	42
4.6 Elaboración de la cadena de resultados.....	43
4.7 FICHA DEL INDICADORES.....	46
5. Análisis FODA.....	48

5.2 Matrices: FODA y Establecimiento de Estrategias.....	50
6. SEGUIMIENTO A NIVEL ESTRATÉGICO .....	51
6.1 Fichas de Indicadores .....	51
ANEXOS.....	56
ANEXO 1: SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN GUATEMALA .....	57
ANEXO 2: DESCRIPCIÓN DEL MODELO .....	69
Modelo conceptual general.....	69
1.1. Análisis de la Problemática nacional .....	69
1.2. Modelo Conceptual.....	72
1.3. Resultado Institucional y Productos.....	79
Estructura Presupuestaria de la SEPREM con base en la GxR: .....	87

# Siglas

---

<b>CEDAW:</b>	Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
<b>CONAPREVI:</b>	Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres
<b>COPREDEH:</b>	Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos
<b>CPEG:</b>	Clasificador Presupuestario con Equidad de Género
<b>FODA:</b>	Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas
<b>GxR:</b>	Gestión por Resultados
<b>OE:</b>	Objetivo Estratégico
<b>PEI:</b>	Plan Estratégico Institucional
<b>PEO:</b>	Plan de Equidad de Oportunidades
<b>PLANNOVI:</b>	Plan Nacional de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres.
<b>PNDRI:</b>	Política Nacional de Desarrollo Rural Integral
<b>PNPDIM:</b>	Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres
<b>POA:</b>	Plan Operativo Anual
<b>SEGEPLAN:</b>	Secretaría General de Planificación y Programación de la Presidencia
<b>SEPREM:</b>	Secretaría Presidencial de la Mujer
<b>SNIVCM:</b>	Sistema Nacional de Información de Violencia contra la Mujer
<b>VCM:</b>	Violencia contra las Mujeres
<b>VIF:</b>	Violencia Intrafamiliar

## Presentación

La Secretaría Presidencial de la Mujer –SEPREM–, comprometida con el desarrollo de la población y la convivencia pacífica, promueve en las instituciones gubernamentales la incorporación de la equidad de género y étnica, lo anterior como camino para alcanzar cambios tanto en la gestión de las instituciones y la inculcación de cambio de actitudes del personal hacia las mujeres, utilizando metodologías que se ajustan a las necesidades y recursos, planteando para ello estrategias tanto para las entidades gubernamentales como con las organizaciones de mujeres.

Este documento constituye el principal instrumento de planificación institucional, en el cual se ordenan los objetivos y estrategias, orientadas al cumplimiento de su rol como ente asesor y coordinador del Ejecutivo en materia de equidad de género y derechos humanos de la mujer guatemalteca.

La visión del Plan Estratégico Institucional –PEI– parte de la problemática actual de las mujeres en el país, el marco de referencia establecido en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres PNPDIM y el Plan de Equidad de Oportunidades –PEO– 2008-2023, así como de los lineamientos que se derivan de la política de gobierno.

La coordinación interinstitucional y el apoyo de las diferentes autoridades harán posible que se reduzcan las brechas de desigualdad en la entrega de los bienes y servicios de las instituciones y fortalecerá la institucionalidad del Estado en la garantía de los derechos humanos de las mujeres.

La vigencia del Plan Estratégico Institucional es de cuatro años, finalizando en el año 2020, lo que requiere de una evaluación constante para determinar el resultado y su alcance.

  
Dra. Lourdes Xitumul Piox  
Secretaria Presidencial de la Mujer



## Introducción

La situación por la cual atraviesa la diversidad de las mujeres en el país, parte de la premisa que “en Guatemala, pese a los esfuerzos institucionales, que por más de una década se han realizado, aún un alto porcentaje de mujeres presentan numerosas formas de exclusión y violencia, situación que se registra tanto en el ámbito público como privado, y en los diferentes estratos sociales, económicos, políticos y culturales”<sup>1</sup>.

Dicho problema tiene su origen en causas de orden histórico, estructural y contextual, sustentado en un patrón cultural fundamentado en una ideología patriarcal, caracterizada por ideas y prejuicios sociales de género y etnia, que establece diferencias sexuales las que se manifiestan en las desigualdades culturales, económicas y sociales de las mujeres, quienes además, son utilizadas como medio comercial promovidos por algunos medios de comunicación social. Adicionalmente marginadas en sus derechos y oportunidades para su desarrollo. A nivel estructural, estas desigualdades y exclusiones se reflejan en la debilidad del marco normativo vigente y su inequitativa aplicación.

Las consecuencias de la situación anteriormente descrita, se manifiestan por una reducida participación de las mujeres, especialmente en los espacios públicos, y la limitación para que las mismas reclamen y hagan valer sus derechos. Se agrega a lo anterior la desvalorización de la mujer y el encasillamiento de las mismas en roles no necesariamente dignificantes, reflejadas en anuncios; es preciso considerar que la presencia ideológica patriarcal, individual de personas que laboran en una institución, afecta la imagen institucional, ello en razón de un comportamiento individual no equitativo hacia las mujeres.

La Secretaría Presidencial de la Mujer para hacer efectivo su mandato y dar cumplimiento al mismo, incluye e institucionaliza en todo su accionar programático, el enfoque de género y étnico, propiciando que éstos sean integrados en las políticas, planes, programas y proyectos de las instituciones del Organismo Ejecutivo y en las municipalidades por medio de las Oficinas Municipales de la Mujer –OMM–, a fin que los servicios que brindan las instituciones gubernamentales hacia la población, tengan perspectiva de género y etnia.

---

<sup>1</sup> Tomado del Árbol de Problemas que surgió del análisis de problemas. Ver Anexos.

## PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL -PEI- 2017-2020

### 1. DIAGNÓSTICO

#### 1.1 Análisis de mandatos

##### a. Contexto Internacional

La lucha a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, es reconocida a nivel internacional por la Organización de las Naciones Unidas desde su creación y afirmada, en la Declaración de los Derechos Humanos, al referirse a “la igualdad de Derechos de Hombres y Mujeres”; desde ese momento quedó claro que los derechos de la mujer constituirían una parte central de la labor que se tenía por delante.

Naciones Unidas entre los años de 1975 y 1995 realiza cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer; la primera en México D. F. en 1975, la segunda en Copenhague 1980, la tercera en Nairobi 1985 y la cuarta Conferencia Beijing 1995, culmina con dos importantes documentos: La Plataforma de Acción de Beijing y la Declaración de Beijing firmada por los gobiernos asistentes, que son el resultado de todos los procesos, aportes, deliberaciones de todas y todos los actores participantes en ellas, Gobierno, Movimiento Feminista Internacional y Organizaciones de Cooperación.

A partir de las conferencias propiciadas por Naciones Unidas y las recomendaciones emanadas de ellas, la generación y ratificación de instrumentos internacionales que versan sobre los derechos de las Mujeres, particularmente la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW– por sus siglas en inglés, como medio para verificar los avances y retos para el cumplimiento de las recomendaciones del Comité y la Convención Interamericana para prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará”, en temas específicos de violencia contra las mujeres. Declaración y Programa de Acción de Viena, Declaración y Programa de Acción de Cairo, los gobiernos crean mecanismos específicos para el adelanto de la mujer y promueven el diseño e implementación de políticas públicas para el logro de la igualdad entre hombres y mujeres y otras acciones concretas para erradicar la discriminación contra la mujer.

Conferencias: de Río y la Declaración y Programa de acción de Viena, donde se reconocen los derechos de las mujeres como derechos universales; en la Declaración y Programa de Acción de Cairo, se reconocen los Derechos Sexuales y Reproductivos de las mujeres; en la Plataforma de acción se declara que es un objetivo estratégico la realización de políticas de Estado a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que da el impulso a la creación de mecanismos para formular políticas, planes y programas e institucionalizar la perspectiva de género en las políticas públicas. Naciones Unidas, en la década de los noventa del siglo pasado, coloca nuevamente el tema MUJERES, en torno al debate sobre el empobrecimiento, por considerarlo un factor indispensable en el abordaje de la pobreza, lo cual quedó expresado en los Objetivos Del Milenio –ODM– y en los actuales Objetivos de Desarrollo Sostenible –ODS–.

#### **b. Contexto Nacional**

En Guatemala, el clima generado en esa interacción a nivel internacional en la Primera y Segunda Conferencia Mundial, propició que el gobierno creara en 1981, mediante Acuerdo Ministerial Número 7-83, la Oficina Nacional de la Mujer –ONAM– adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así mismo se aprobó y ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW–.

Es en el período comprendido entre 1986-1999, que se da un avance significativo en relación a las políticas públicas desde los enfoques de mujeres en el desarrollo y la equidad de género. Durante esta etapa, también el movimiento de mujeres y feminista guatemalteco incursiona en el ámbito público, luego de participar en la organización y movilización que generó la Cuarta Conferencia Mundial de Mujeres en Beijing, a nivel nacional; en el proceso de negociación de los Acuerdos de Paz, en donde quedan plasmadas las demandas de las mujeres, aportando al desarrollo desde nuevos enfoques.

En Guatemala, en esa misma década, el clima generado en el contexto internacional, permitió la interacción de los gobiernos, con diversos sectores sociales, la academia y con el sistema de Naciones Unidas, abriendo brechas de comunicación, de trabajo conjunto y de reforzamiento mutuo, que seguramente hacen más efectiva la colaboración entre los distintos actores que luchan por el adelanto de las mujeres.

La incidencia del movimiento de mujeres con sus procesos de diálogo y negociación con los distintos gobiernos de los últimos años, ha generado un cambio fundamental en el relacionamiento con el Estado, aportando en el diseño e implementación de políticas públicas y legislaciones específicas, que provocaron reformas importantes en términos de equidad de género en el país, entre ellas se puede mencionar la primera Política Pública para el Desarrollo y Promoción de la Mujer en Guatemala y los Documentos Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas Plan de Equidad y Oportunidades 1999- 2001 y Plan de Equidad y Oportunidades 1998 – 2001, y el Eje de Desarrollo Socioeconómico que contenían lineamientos de algunas necesidades estratégicas de las mujeres; así mismo se promovieron las reformas al Código Civil y se crearon la Ley de Violencia Intrafamiliar y la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, todo ello para garantizar los derechos de las mujeres.

Guatemala en el marco de los compromisos asumidos por el Estado, ha implementado acciones concretas para la erradicación de la discriminación contra la mujer, para el cumplimiento de dichos compromisos ha presentado nueve informes de forma periódica a la CEDAW. El primero y segundo informe periódico de 1982-1991 fue presentado por la Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente –SOSEP– en 1991.

La Comisión Presidencial de los Derechos Humanos –COPREDEH– como asesora de la presidencia en materia de derechos humanos elaboró el tercer y cuarto informe para el período comprendido entre 1992-1998. El quinto informe del período de 1999-2002 se realizó entre la Comisión Presidencial de los Derechos Humanos –COPREDEH– y la Secretaría Presidencial de la Mujer –SEPREM–, la SEPREM ha presentado el sexto, séptimo, octavo y noveno informe al comité de la CEDAW, éste último elaborado en el año 2015.

Hacia el año 2000, luego de las negociaciones entre el movimiento de mujeres y el Gobierno de la República de Guatemala, se crea la Secretaría Presidencial de la Mujer –SEPREM– como una institución de alto nivel del Estado, definiéndole el mandato de asesora y coordinadora de políticas públicas, a través del Acuerdo Gubernativo 200-2000, el cual se publica en el Diario oficial con fecha 17 de mayo del año 2000 y el Acuerdo Gubernativo 130-2001 Reglamento Interno Orgánico de la Secretaría Presidencial de la Mujer.

Al constituirse la Secretaría Presidencial de la Mujer, asume la responsabilidad de consensuar entre las organizaciones de mujeres la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas y el Plan de Equidad de Oportunidades 2001-2006 y la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer y Plan de Equidad de Oportunidades –PNPDIM y PEO– 2008- 2023.

La SEPREM, en el marco del cumplimiento de su mandato y de hacer efectivos los instrumentos que le permiten orientar y promover la institucionalización de la equidad de género, ha desarrollado la capacidad creativa y crítica de implementar estrategias para impulsar los Derechos Humanos de las Mujeres en el Estado, para ello ha diseñado un conjunto de acciones a nivel de las instituciones del Organismo Ejecutivo y dentro del marco de la modernización del Estado, en los procesos de descentralización de acciones a nivel geográfico donde se tiene presencia. Además de elaborar y actualizar herramientas para el monitoreo, seguimiento y evaluación del cumplimiento de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y el Plan de Equidad de Oportunidades 2008- 2023.

En el año 2012, a través del Acuerdo Gubernativo N° 264-2012 se crea el Gabinete Específico de la Mujer –GEM–, en el cual la SEPREM fue designada como Secretaría Técnica de dicho Gabinete. También se participa en el Gabinete de Desarrollo Social y al de la Juventud, así como en el Consejo Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional.

Otra función de SEPREM está enmarcada en la Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar y su Reglamento<sup>2</sup>, en donde tiene la representación del Presidente de la República en la Junta Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres –CONAPREVI–, orientando la coordinación y asesoría a las instituciones competentes en las acciones de prevención, sanción y erradicación de la VIF y VCM, Es a partir del año 2015 que la SEPREM inicia la reactivación de la CONAPREVI en coordinación con el Ministerio de Gobernación, entidad a la cual fue trasladada esta Coordinadora por medio del Acuerdo Gubernativo N° 463-2013.

Mediante Acuerdo Gubernativo 111-2013, el Programa de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar deja de ser parte de la Secretaría de Bienestar Social y pasa al ámbito de trabajo de la SEPREM.

---

<sup>2</sup> Decreto Número 96-97 y Acuerdo Gubernativo Número 831-2000.

A través del Acuerdo Gubernativo N° 30-2012, SEPREM conoce la inversión gubernamental que clasifica el destino de los recursos hacia las mujeres principalmente.

En el Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, la Secretaría por medio del Reglamento de la Ley de Consejos de Desarrollo, en su artículo 2 le da la facultad de convocar y acreditar a representantes de organizaciones de mujeres para su participación a nivel departamental.

Así mismo, informa de los avances en cuanto a la aplicación de políticas de equidad de género en referencia de los compromisos internacionales, de igual manera de su accionar en el impulso de acciones que transformen las desigualdades que afectan a las mujeres dentro de un marco que beneficie la equidad y el desarrollo entre mujeres y hombres. Sin embargo, lo propiciado en los instrumentos internacionales y nacionales dista todavía de ser efectivos en la realidad de las mujeres guatemaltecas. En esta dirección, es que la SEPREM propone la articulación de las agendas de equidad de género a nivel nacional y local, con las políticas generales de gobierno.

## **1.2 Identificación de la contribución institucional al Plan Nacional de Desarrollo K'atun 2031**

### **1.2.1 Ejes del Plan Nacional de Desarrollo conforme los lineamientos generales de Política 2016-2018**



INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN  
IDENTIFICACION DE RESULTADOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

Identificación de Resultados del Plan Nacional de Desarrollo  
**Objetivo.** Realizar el análisis y visualizar la contribución institucional que realiza en cada eje.

**Instrucciones:**

Analizar el Documento. "Lineamientos Generales de Política 2016-2018" para cada eje, conforme corresponda a la institución.

EJE: Guatemala urbana y rural		LINEAMIENTOS GENERALES DE POLÍTICA 2016-2018			SEPREM PRODUCCION INSTITUCIONAL	
RESULTADO/META ( PLAN NACIONAL DE DESARROLLO)	EJE	ENTIDAD RESPONSABLE	ENTIDAD EN COORDINACION	ACCIÓN ESTRATÉGICA	PRODUCTO INSTITUCIONAL	SUB PRODUCTOS
<p>La Guatemala rural del año 2032 habrá mejorado su nivel de competitividad.</p> <p>Resultado 3.1 Los territorios rurales se encuentran conectados con las áreas de producción, mercado y centros poblados.</p> <p>Resultado 3.2 Los productores rurales han mejorado sus ingresos gracias a la infraestructura productiva y de servicios que los articulan con las cadenas productivas y de valor.</p> <p>Resultado 3.3 La población del área rural cuenta con medios de vida sostenibles y ha desarrollado capacidades que garantizan su autosuficiencia.</p>	<p>Seguridad Alimentaria y nutricional, salud integral y educación de calidad</p>	<p>MINECO</p>	<p>MAGA, SEPREM, GOBIERNOS LOCALES</p>	<p>Desarrollar habilidades empresariales (producción, administración, comercialización, comunicación y promoción de productos) en los microempresarios(as) y productores(as), especialmente en mujeres pobres, productoras jefas de hogar y población maya, Xinka y garfuna en situación de pobreza, con el propósito de mejorar sus ingresos.</p>	<p>4. Entidades asesoradas o informadas y capacitadas sobre la PNPDIM y PEO 2008-2023, en derechos humanos de las mujeres.</p>	<p>4.1 Instituciones Gubernamentales priorizadas, asesoradas en la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023, en planes, programas y proyectos. 4.2 Organizaciones de Sociedad Civil informadas y capacitadas sobre los derechos humanos de las mujeres.</p>

## CONTINUACIÓN DPSE-01: IDENTIFICACIÓN DE RESULTADOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

EJE: Bienestar para la gente		LINEAMIENTOS GENERALES DE POLÍTICA 2016-2018				SEPREM PRODUCCION INSTITUCIONAL	
RESULTADO/META ( PLAN NACIONAL DE DESARROLLO)	EJE	ENTIDAD RESPONSABLE	ENTIDAD EN COORDINACION	ACCIÓN ESTRATÉGICA	PRODUCTO INSTITUCIONAL	SUB PRODUCTOS	
<p>Meta: 1.a. Garantizar a todas y todos las guatemaltecas el acceso a información y servicios de salud sexual y reproductiva, atendiendo su ciclo de vida, en condiciones de igualdad, sin discriminación por razones de sexo, género, etnia y/o edad.</p> <p>1.b. Alcanzar, en 2025, una tasa global de fecundidad de 2 hijos por mujer, para contribuir al mejoramiento de su salud y de la de su familia.</p> <p>Resultado: 1.1. La población cuenta con la información y los recursos para tomar decisiones responsables sobre su sexualidad y sobre las posibilidades de planificar los embarazos pero, sobre todo, para el ejercicio de su derecho a la salud.</p>	Seguridad Alimentaria y nutricional, salud integral y educación de calidad	MSPAS	Sistema Nacional de Salud, SEPREM, CODISRA, DEMI Y SCDUR	Asegurar mecanismos de coordinación apropiados entre los diferentes actores y sectores relacionados con la salud, en los distintos niveles de atención, para hacer eficientes y efectivas las acciones de salud sin discriminación sexual, de género, etnia o edad.	4. Entidades asesoradas o informadas y capacitadas sobre la PNPDIM y PEO 2008-2023, en derechos humanos de las mujeres.	4.1 Instituciones Gubernamentales priorizadas, asesoradas en la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023, en planes, programas y proyectos. 4.2 Organizaciones de Sociedad Civil informadas y capacitadas sobre los derechos humanos de las mujeres.	
<p>Meta: 1.a. Garantizar a todas y todos las guatemaltecas el acceso a información y servicios de salud sexual y reproductiva, atendiendo su ciclo de vida, en condiciones de igualdad, sin discriminación por razones de sexo, género, etnia y/o edad.</p> <p>1.b. Alcanzar, en 2025, una tasa global de fecundidad de 2 hijos por mujer, para contribuir al mejoramiento de su salud y de la de su familia.</p> <p>Resultado: 1.1. La población cuenta con la información y los recursos para tomar decisiones responsables sobre su sexualidad y sobre las posibilidades de planificar los embarazos pero, sobre todo, para el ejercicio de su derecho a la salud.</p>	Seguridad Alimentaria y nutricional, salud integral y educación de calidad	MINEDUC / MSPAS	Conjute, CNNA, SEPREM, SBS, Gobiernos Municipales	Universalizar los servicios de educación y salud en las áreas rurales, con prioridad en la niñez, juventud y las mujeres.	4. Entidades asesoradas o informadas y capacitadas sobre la PNPDIM y PEO 2008-2023, en derechos humanos de las mujeres.	4.1 Instituciones Gubernamentales priorizadas, asesoradas en la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023, en planes, programas y proyectos. 4.2 Organizaciones de Sociedad Civil informadas y capacitadas sobre los derechos humanos de las mujeres.	
<p>Meta 2 Elevar la calidad del proceso educativo para asegurar que todas las personas sean sujetos de una educación pertinente y relevante.</p> <p>Resultado 2.1 En el año 2032 las y los estudiantes que egresan de cada uno de los ciclos de formación han desarrollado los aprendizajes significativos, pertinentes y relevantes, que les permiten incorporarse a los ámbitos sociales, económicos y políticos, con iniciativa, pensamiento crítico, valores y con capacidad de resolver problemas de manera ágil, creativa e innovadora.</p>	Seguridad Alimentaria y nutricional, salud integral y educación de calidad	MINEDUC	SEPREM, DEMI	Promover y mantener la paridad del acceso a educación entre los sexos.	4. Entidades asesoradas o informadas y capacitadas sobre la PNPDIM y PEO 2008-2023, en derechos humanos de las mujeres.	4.1 Instituciones Gubernamentales priorizadas, asesoradas en la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023, en planes, programas y proyectos. 4.2 Organizaciones de Sociedad Civil informadas y capacitadas sobre los derechos humanos de las mujeres.	

## CONTINUACIÓN DPSE-01: IDENTIFICACIÓN DE RESULTADOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

LINEAMIENTOS GENERALES DE POLÍTICA 2016-2018			SEPREM PRODUCCION INSTITUCIONAL		
EJE	ENTIDAD RESPONSABLE	ENTIDAD EN COORDINACIÓN	ACCIÓN ESTRATÉGICA	PRODUCTO INSTITUCIONAL	SUB PRODUCTOS
<p><b>RESULTADO/META ( PLAN NACIONAL DE DESARROLLO)</b></p> <p><b>Meta 1</b> Universalizar la educación inicial, preprimaria, primaria, media (ciclo básico y ciclo diversificado) y ampliar el acceso a la educación superior, reconociendo las especificidades de género y las necesidades diferentes de los territorios, de los pueblos maya, xinka, garífuna, mestizo y población del área rural.</p> <p><b>Resultado 1.1</b> En el año 2032 la población en edad escolar (0 a 18 años) ha completado con éxito cada uno de los niveles educativos que le corresponde, de acuerdo con su edad.</p> <p><b>Resultado 1.2</b> En el año 2032 los servicios educativos se desarrollan con las condiciones de infraestructura, equipamiento y tecnología suficientes y pertinentes, para garantizar la cobertura universal en todos los niveles educativos.</p>	<p>Seguridad Alimentaria y nutricional, salud integral y educación de calidad</p> <p style="text-align: center;">MINEDUC</p>	<p>Usac, Mineco, Mintrab, Codisra, Micide, MAGA, Copredeh, Svet, Seprem, Gobiernos Municipales, SCDUR, PDH</p>	<p>Reorganizar y renovar la oferta formativa en el nivel medio (ciclo básico y ciclo diversificado) asegurando la articulación de aprendizajes con el nivel superior y con el desarrollo económico local, regional y nacional, con participación de todos los actores de la sociedad, particularmente de los jóvenes, mujeres, pueblo maya, Garífuna y Xinka, Universidades y del sector productivo nacional.</p>	<p>4. Entidades asesoradas o informadas y capacitadas sobre la PNPDIM y PEO 2008-2023, en derechos humanos de las mujeres.</p>	<p>4.1 Instituciones Gubernamentales priorizadas, asesoradas en la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023, en planes, programas y proyectos. 4.2 Organizaciones de Sociedad Civil informadas y capacitadas sobre los derechos humanos de las mujeres.</p>
<p><b>Meta 1</b> Universalizar la educación inicial, preprimaria, primaria, media (ciclo básico y ciclo diversificado) y ampliar el acceso a la educación superior, reconociendo las especificidades de género y las necesidades diferentes de los territorios, de los pueblos maya, xinka, garífuna, mestizo y población del área rural.</p> <p><b>Resultado 1.1</b> En el año 2032 la población en edad escolar (0 a 18 años) ha completado con éxito cada uno de los niveles educativos que le corresponde, de acuerdo con su edad.</p> <p><b>Resultado 1.2</b> En el año 2032 los servicios educativos se desarrollan con las condiciones de infraestructura, equipamiento y tecnología suficientes y pertinentes, para garantizar la cobertura universal en todos los niveles educativos.</p>	<p>Seguridad Alimentaria y nutricional, salud integral y educación de calidad</p> <p style="text-align: center;">MINEDUC</p>	<p>Gabinete de Gobierno, Gobiernos Municipales, Seprem, Codisra, SCDUR, Demi, PDH</p>	<p>Incrementar la cobertura de los ciclos básico y diversificado del nivel medio con calidad, pertinencia y equidad.</p>	<p>4. Entidades asesoradas o informadas y capacitadas sobre la PNPDIM y PEO 2008-2023, en derechos humanos de las mujeres.</p>	<p>4.1 Instituciones Gubernamentales priorizadas, asesoradas en la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023, en planes, programas y proyectos. 4.2 Organizaciones de Sociedad Civil informadas y capacitadas sobre los derechos humanos de las mujeres.</p>
<p><b>Meta 1</b> Universalizar la educación inicial, preprimaria, primaria, media (ciclo básico y ciclo diversificado) y ampliar el acceso a la educación superior, reconociendo las especificidades de género y las necesidades diferentes de los territorios, de los pueblos maya, xinka, garífuna, mestizo y población del área rural.</p> <p><b>Resultado 1.1</b> En el año 2032 la población en edad escolar (0 a 18 años) ha completado con éxito cada uno de los niveles educativos que le corresponde, de acuerdo con su edad.</p> <p><b>Resultado 1.2</b> En el año 2032 los servicios educativos se desarrollan con las condiciones de infraestructura, equipamiento y tecnología suficientes y pertinentes, para garantizar la cobertura universal en todos los niveles educativos.</p>	<p>Seguridad Alimentaria y nutricional, salud integral y educación de calidad</p> <p style="text-align: center;">MINEDUC</p>	<p>Usac, Seprem, Codisra, Demi, Micide</p>	<p>Revisar el sistema de evaluación para dotarlo de pertinencia cultural, contextual y de género.</p>	<p>4. Entidades asesoradas o informadas y capacitadas sobre la PNPDIM y PEO 2008-2023, en derechos humanos de las mujeres.</p>	<p>4.1 Instituciones Gubernamentales priorizadas, asesoradas en la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023, en planes, programas y proyectos. 4.2 Organizaciones de Sociedad Civil informadas y capacitadas sobre los derechos humanos de las mujeres.</p>

## CONTINUACIÓN DPSE-01: IDENTIFICACIÓN DE RESULTADOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

EJE: Estado garante de los derechos humanos y conductor del desarrollo	LINEAMIENTOS GENERALES DE POLÍTICA 2016-2018				SEPREM PRODUCCION INSTITUCIONAL	
	EJE	ENTIDAD RESPONSABLE	ENTIDAD EN COORDINACION	ACCIÓN ESTRATÉGICA	PRODUCTO INSTITUCIONAL	SUB PRODUCTOS
<p><b>RESULTADO/META (PLAN NACIONAL DE DESARROLLO)</b> Meta 1 En 2032, la sociedad guatemalteca se desenvuelve en un contexto óptimo de seguridad y justicia. Resultado 1.5 En el año 2020 se han diseñado e implementado políticas de prevención para garantizar la seguridad pública.</p> <p>Meta 2 En 2032, la impunidad ha disminuido sustancialmente, de manera que el país se sitúa en posiciones intermedias de los estándares mundiales de medición de este flagelo.</p>	Seguridad Integral	MINGOB	Sistema Nacional de Salud, Mineduc, Micode, Seprem, Conaprevi, Sepaz, Demi, Codiara, Sistema de Justicia	Diseño e implementación de dispositivos institucionales para el abordaje de la violencia.	6. Personas capacitadas, informadas y atendidas sobre violencia intrafamiliar (VIF)	6.1 Personas de comunidades y de establecimientos educativos priorizados, informadas o capacitadas en prevención de VIF. 6.2 Personas víctimas de violencia intrafamiliar con atención legal, psicológica, social y orientación para el fortalecimiento de su autoestima y toma de decisiones.
<p>Resultado: 1.5. En el año 2020 se han diseñado e implementado políticas de prevención para garantizar la seguridad pública. Meta: 1. En 2032, la sociedad guatemalteca se desenvuelve en un contexto óptimo de seguridad y justicia.</p>	Seguridad Integral	MINGOB	Sistema Nacional de Salud, Mineduc, Micode, Seprem, Conaprevi, Sepaz, Demi, Codiara, Sistema de Justicia, USAC, SCDUR, Gobiernos Locales	Generación de capacidades institucionales y fomento de la participación ciudadana para contrarrestar amenazas y vulnerabilidades.	6. Personas capacitadas, informadas y atendidas sobre violencia intrafamiliar (VIF)	6.1 Personas de comunidades y de establecimientos educativos priorizados, informadas o capacitadas en prevención de VIF. 6.2 Personas víctimas de violencia intrafamiliar con atención legal, psicológica, social y orientación para el fortalecimiento de su autoestima y toma de decisiones.
<p>Resultado: 2.3. En 2032, se han reducido los hechos delictivos de violencia contra las mujeres y femicidio. Meta: 2. En 2032, la impunidad ha disminuido sustancialmente, de manera que el país se sitúa en posiciones intermedias de los estándares mundiales de medición de este flagelo.</p>	Seguridad Integral	SEPREM	Mingob, Sepaz, Micode, Mineduc, Conaprevi, Demi	Diseñar e implementar campañas permanentes de divulgación y sensibilización sobre la problemática de violencia, así como mecanismos pedagógicos que permitan transformar los imaginarios colectivos relacionados con la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.	6. Personas capacitadas, informadas y atendidas sobre violencia intrafamiliar (VIF)	6.1 Personas de comunidades y de establecimientos educativos priorizados, informadas o capacitadas en prevención de VIF. 6.2 Personas víctimas de violencia intrafamiliar con atención legal, psicológica, social y orientación para el fortalecimiento de su autoestima y toma de decisiones.

## CONTINUACIÓN DPSE-01: IDENTIFICACIÓN DE RESULTADOS DEL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

EJE: Riqueza para todas y todos		LINEAMIENTOS GENERALES DE POLÍTICA 2016-2018			SEPREM PRODUCCION INSTITUCIONAL	
RESULTADO/META ( PLAN NACIONAL DE DESARROLLO)	EJE	ENTIDAD RESPONSABLE	ENTIDAD EN COORDINACION	ACCIÓN ESTRATÉGICA	PRODUCTO INSTITUCIONAL	SUB PRODUCTOS
<p><b>Meta 1</b> Se ha facilitado el acceso equitativo al crédito, con énfasis en el área rural, jóvenes, mujeres y mipymes.</p> <p><b>Resultado 1.1</b> Se han promovido reformas en el sistema financiero para hacer llegar los beneficios de este a todos los actores económicos, con énfasis en el área rural, jóvenes, mujeres y mipymes</p> <p><b>Meta 1</b> El Estado ha mejorado su ámbito de acción, la representatividad de los actores sociales y la calidad de su gestión.</p> <p><b>Resultado 1.1</b> El Estado ha asegurado los mecanismos de regulación del mercado y la distribución de la riqueza, garantizando una sociedad más integrada e inclusiva.</p> <p><b>Meta 1</b> a) Reducción a la mitad, entre 2015 y 2032, de la pobreza extrema y la pobreza general. b) Reducción del coeficiente de Gini de los ingresos por debajo del 0.45.</p> <p><b>Resultado 1.1</b> En 2032, se han reducido, de manera progresiva, la pobreza general y la pobreza extrema, así como la desigualdad.</p>	Fomento de las Mipymes, turismo, y construcción de vivienda	MINECO	MAGA, Seprem, Gobiernos Municipales	Diseñar y poner en práctica programas de microcréditos con tasas subsidiadas para capital de trabajo e inversión productiva, dirigidos a microempresarios (as) y productores (as), con énfasis en mujeres pobres, productoras jefas de hogar y población maya, Xinka y garífuna, en situación de pobreza.	4. Entidades asesoradas o informadas y capacitadas sobre la PNPDIM y PEO 2008-2023, en derechos humanos de las mujeres.	4.1 Instituciones Gubernamentales priorizadas, asesoradas en la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023, en planes, programas y proyectos. 4.2 Organizaciones de Sociedad Civil informadas y capacitadas sobre los derechos humanos de las mujeres.
<p><b>Meta 1</b> Se ha facilitado el acceso equitativo al crédito, con énfasis en el área rural, jóvenes, mujeres y mipymes.</p> <p><b>Resultado 1.1</b> Se han promovido reformas en el sistema financiero para hacer llegar los beneficios de este a todos los actores económicos, con énfasis en el área rural, jóvenes, mujeres y mipymes</p> <p><b>Meta 1</b> El Estado ha mejorado su ámbito de acción, la representatividad de los actores sociales y la calidad de su gestión.</p> <p><b>Resultado 1.1</b> El Estado ha asegurado los mecanismos de regulación del mercado y la distribución de la riqueza, garantizando una sociedad más integrada e inclusiva.</p> <p><b>Meta 1</b> a) Reducción a la mitad, entre 2015 y 2032, de la pobreza extrema y la pobreza general. b) Reducción del coeficiente de Gini de los ingresos por debajo del 0.45.</p> <p><b>Resultado 1.1</b> En 2032, se han reducido, de manera progresiva, la pobreza general y la pobreza extrema, así como la desigualdad.</p>	Fomento de las Mipymes, turismo, y construcción de vivienda	MINECO	MAGA, SCDUR, Seprem, Gobiernos Municipales	Desarrollar habilidades empresariales (producción, administración, comercialización, comunicación y promoción de productos) en los microempresarios (as) y productores (as), especialmente en mujeres pobres, productoras jefas de hogar y población maya, Xinka y garífuna en situación de pobreza, con el propósito de mejorar sus ingresos.	4. Entidades asesoradas o informadas y capacitadas sobre la PNPDIM y PEO 2008-2023, en derechos humanos de las mujeres.	4.1 Instituciones Gubernamentales priorizadas, asesoradas en la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023, en planes, programas y proyectos. 4.2 Organizaciones de Sociedad Civil informadas y capacitadas sobre los derechos humanos de las mujeres.

### 1.3. Análisis de mandatos y Políticas

DPSE-02

INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN  
ANÁLISIS DE MANDATOS Y POLÍTICAS

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: Secretaría Presidencial de la Mujer

Nombre del Mandato (base legal, reglamentos, etc.) y su descripción	Que acciones desarrolla la institución (principales funciones)	Problemas identificados relacionados con su mandato	Producto que obtiene la población al cumplir el mandato
<p>Constitución Política de la República de Guatemala.                      Artículo 1. Protección a la Persona.                      El Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común.</p> <p>Descripción: Proteger a la persona y a la familia.</p>		<p>La falta de sencibilización en el tema de derechos humanos de las mujeres</p>	
<p>Constitución Política de la República de Guatemala.                      Artículo 2. Deberes del Estado.                      Es deber del Estado garantizarle a los habitantes de la república la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona.</p>		<p>La falta de sencibilización en el tema de derechos humanos de las mujeres</p>	
<p>Descripción: Garantizar el desarrollo integral de la persona.</p>	<p>Ciudadanía con más conocimiento sobre el tema de derechos</p>		<p>Formulación de políticas e institucionalización de la</p>
<p>Constitución Política de la República de Guatemala.                      Artículo 3. Derecho a la Vida.                      El Estado garantiza y protege la vida humana desde su concepción, así como la integridad y la seguridad de la persona.</p> <p>Descripción: Garantizar la integridad y seguridad de la persona.</p>	<p>humanos de la mujer, su participación en todos los niveles de la vida y su integración al proceso de desarrollo económico, social, político y cultural.</p>	<p>La falta de sencibilización en el tema de derechos humanos de las mujeres</p>	<p>PNPDIM y PEO y socialización de los derechos humanos de la mujer para lograr su empoderamiento.</p>
<p>Constitución Política de la República de Guatemala.                      Artículo 4. Libertad e igualdad.                      En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.</p> <p>Descripción: Garantizar la libertad e igualdad en dignidad, derechos, oportunidades y responsabilidades.</p>			

**CONTINUACIÓN DPSE 02: ANÁLISIS DE MANDATOS Y POLÍTICAS**

Nombre del Mandato (base legal, reglamentos, etc.) y su descripción	Que acciones desarrolla la institución (principales funciones)	Problemas identificados relacionados con su mandato	Producto que obtiene la población al cumplir el mandato
<p>La presente ley regulará la aplicación de medidas de protección necesarias para garantizar la vida, integridad, seguridad y dignidad de las víctimas de violencia intrafamiliar. Asimismo tiene como objetivo brindar protección especial a mujeres, niños, niñas, jóvenes, ancianos y ancianas y personas discapacitadas, tomando en consideraciones las situaciones específicas de cada caso.</p> <p>Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar, Decreto Número 97-96 del Congreso de la República. Artículo 2. De la aplicación de la presente ley.</p> <p>Descripción: Impulsar acciones para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar.</p>	<p>Ciudadanía con más conocimiento sobre el tema de prevención de la violencia intrafamiliar que conlleve a su disminución y posterior erradicación del seno familiar.</p>	<p>La falta de sensibilización en el tema de derechos humanos de las mujeres</p>	<p>Impulsar y promocionar políticas públicas, planes, programas y acciones para la prevención, atención y erradicación de la violencia intrafamiliar a través del Programa de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar –PROPEVI- adscrito a la Secretaría Presidencial de la Mujer.</p>
<p>Promover el desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, política y social de Guatemala; Promover el desarrollo de los derechos fundamentales que con relación a la dignificación y promoción de la mujer, se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República, las convenciones internacionales de derechos humanos de las mujeres, y los planes de acción emanados de las conferencias internacionales sobre la temática de la mujer, correspondiendo tal promoción a las instituciones públicas y privadas en lo que fueren aplicables.</p> <p>Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto Número 7-99 del Congreso de la República de Guatemala.</p> <p>Descripción: Promover el desarrollo integral de la mujer, su participación en todos los niveles de la vida, así como de los derechos fundamentales que con relación a la dignificación y promoción de la mujer, se encuentran establecidos en la Constitución Política de la República, las convenciones internacionales de derechos humanos de las mujeres, y los planes de acción emanados de las conferencias internacionales sobre la temática de la mujer.</p>	<p>Capacitaciones, talleres y conferencias dirigida a distintas instancias de Gobierno relacionadas con la implementación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023,.</p>	<p>Recurso Humano que brinde capacitación en el tema de los derechos humanos de las mujeres y genero</p>	<p>Institucionalización de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres –PNPDIM- y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023.</p>

**CONTINUACIÓN DPSE 02: ANÁLISIS DE MANDATOS Y POLÍTICAS**

Nombre del Mandato (base legal, reglamentos, etc.) y su descripción	Que acciones desarrolla la institución (principales funciones)	Problemas identificados relacionados con su mandato	Producto que obtiene la población al cumplir el mandato
<p>En el marco de la multiculturalidad que caracteriza a la nación guatemalteca, la equidad de género, entendida como la igualdad de derechos para hombres y mujeres, la paternidad y maternidad responsable, la salud reproductiva y maternidad saludable, son principios básicos y deben ser promocionados por el Estado.</p> <p>Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto Número 7-99 del Congreso de la República de Guatemala.</p> <p>Ley de Desarrollo Social, Decreto Número 42-2001 del Congreso de la República. Artículo 4. Equidad.</p> <p>Descripción: En el marco de la multiculturalidad que caracteriza a la nación guatemalteca, promover la equidad de género.</p>	<p>Capacitaciones, talleres y conferencias dirigida a distintas instancias de Gobierno relacionadas con la implementación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023,.</p>		<p>Institucionalización de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres –PNPDIM- y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023.</p>
<p>El Estado, por conducto del Organismo Ejecutivo, es responsable de la planificación, coordinación, ejecución y seguimiento de las acciones gubernativas encaminadas al desarrollo nacional, social, familiar y humano, fundamentados en principios de justicia social estipulados en la Constitución Política de la República. Por lo anterior, el Organismo Ejecutivo deberá planear, coordinar, ejecutar y en su caso promover las medidas necesarias para:</p> <p>6. Alcanzar la plena integración y participación de la mujer al proceso de desarrollo económico, social, político y cultural</p> <p>Ley de Desarrollo Social, Decreto Número 42-2001 del Congreso de la República. Artículo 10. Obligación del Estado. Numeral 6.</p> <p>Descripción: Promover las medidas necesarias para la plena integración y participación de la mujer al proceso de desarrollo económico, social, político y cultural.</p>	<p>Capacitaciones, talleres y conferencias dirigida a distintas instancias de Gobierno relacionadas con la implementación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023.</p>		<p>Formulación e institucionalización de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres –PNPDIM- y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023.</p>

**CONTINUACIÓN DPSE 02: ANÁLISIS DE MANDATOS Y POLÍTICAS**

Nombre del Mandato (base legal, reglamentos, etc.) y su descripción	Que acciones desarrolla la institución (principales funciones)	Problemas identificados relacionados con su mandato	Producto que obtiene la población al cumplir el mandato
<p>El Instituto Nacional de Estadística, en coordinación con la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia y los Ministerios de Salud Pública y Asistencia Social; Educación; Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda; Agricultura, Ganadería y Alimentación; de Ambiente y Recursos Naturales; de Trabajo y Previsión Social, Secretaría Presidencial de la Mujer, Fondos Sociales y otras entidades competentes en la materia, realizará encuestas, censos y otros estudios para mantener actualizada la información sobre población y sus condiciones de vida en los hogares guatemaltecos.                      Ley de Desarrollo Social, Decreto Número 42-2001 del Congreso de la República. Artículo 18.                      Actualización y Seguimiento.</p> <p>Descripción: Coordinar con el Instituto Nacional de Estadística la realización de encuestas, censos y otros estudios.</p>	<p>Información estadística desagregada por sexo, que se reflejan en los planes y políticas para el desarrollo integral de las mujeres.</p>		<p>Suscripción de Convenio Interinstitucional con el Instituto Nacional de Estadística en el marco de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres –PNPDIM- y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023.</p>
<p>El Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural se integra así:                      o) Un representante de la Secretaría Presidencial de la Mujer;                      Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto Número 11-2002 del Congreso de la República. Artículo 5. Integración del Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural. Literal o).</p> <p>Descripción: Nombrar un representante para integrar el Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural.</p>	<p>Que sean presentados, apoyados y aprobados más proyectos de desarrollo que beneficien a las mujeres.</p>	<p>Recurso Humano que brinde capacitación en el tema de los derechos humanos de las mujeres y genero</p>	<p>Asistir a las reuniones ordinarias y extraordinarias convocadas para coadyuvar en la formulación de las políticas de desarrollo urbano y rural y en la implementación de estrategias para tales fines</p>
<p>Son atribuciones de la Oficina Municipal de la Mujer:                      e) Ser la responsable de elaborar e implementar propuestas de políticas municipales basadas en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas para integrarlas a políticas, agendas locales y acciones municipales; Código Municipal, Decreto Número 12-2002 del Congreso de la República, reformado por el Decreto Número 22-2010. Artículo 96 Ter.                      Atribuciones de la Oficina Municipal de la Mujer.</p> <p>Descripción: Participar en la implementación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y prestar asesoría y acompañamiento en su integración con las políticas, agendas locales y acciones municipales.</p>	<p>Capacitaciones, talleres y conferencias relacionadas con la implementación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023.</p>	<p>Recurso Humano que brinde capacitación en el tema de los derechos humanos de las mujeres y genero</p>	<p>Brinda acompañamiento y asesoría a las Oficinas Municipales de la Mujer a través de reuniones y conversatorios con las Delegadas Departamentales.</p>

**CONTINUACIÓN DPSE 02: ANÁLISIS DE MANDATOS Y POLÍTICAS**

Nombre del Mandato (base legal, reglamentos, etc.) y su descripción	Que acciones desarrolla la institución (principales funciones)	Problemas identificados relacionados con su mandato	Producto que obtiene la población al cumplir el mandato
<p>Las entidades e instituciones del Estado deberán llevar registros, actualizar y reportar datos sobre la pertenencia sociolingüística de los usuarios de sus servicios, a efecto de adecuar la prestación de los mismos. Ley de Idiomas Nacionales, Decreto Número 19-2003 del Congreso de la República. Artículo 10. Estadísticas.</p> <p>Descripción: Registro de datos sobre la pertenencia sociolingüística de los usuarios de los servicios que presta la Institución.</p>	<p>Ciudadanía informada en relación a la pertenencia sociolingüística de las usuarias de la Secretaría Presidencial de la Mujer.</p>	<p>La falta de una base de datos</p>	<p>Publica esta información en la página web institucional</p>
<p>La CNAA, integrada por un representante de las siguientes instituciones públicas y privadas: f. Secretaría Presidencial de la Mujer.</p> <p>Ley de Acceso Universal y Equitativo de Servicios de Planificación Familiar y su Integración en el Programa Nacional de Salud Reproductiva, Decreto Número 87-2005 del Congreso de la República. Artículo 18. Conformación de la Comisión. Literal f.</p> <p>Descripción: Integrar con un representante la Comisión Nacional de Aseguramiento de Anticonceptivos.</p>	<p>Mujeres con conocimiento sobre la planificación familiar y el acceso a métodos anticonceptivos con mayor facilidad.</p>	<p>Recurso Humano que brinde capacitación en el tema de los derechos humanos de las mujeres y genero</p>	<p>Participación en mesas de trabajo con el objetivo de garantizar el desarrollo integral de la mujer a través de la existencia de anticonceptivos y la divulgación de la planificación familiar</p>
<p>Corresponde al Estado el fortalecimiento e institucionalización de las instancias ya creadas, para el abordaje de la problemática social de violencia contra la mujer, para asegurar la sostenibilidad de las mismas, entre ellas: la CONAPREVI, la Defensoría de la Mujer Indígena –DEMI-, la Secretaría Presidencial de la Mujer –SEPREM-, si como del servicio de asistencia legal gratuita a víctimas que presta el Instituto de la Defensa Pública Penal.</p> <p>Ley contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer, Decreto Número 22-2008 del Congreso de la República. Artículo 17. Fortalecimiento Institucional.</p>	<p>Capacitaciones, talleres y conferencias dirigida a distintas instancias de Gobierno relacionadas con la implementación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023,.</p>	<p>Recurso Humano que brinde capacitación en el tema de los derechos humanos de las mujeres y genero</p>	<p>Institucionalización de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres –PNPDIM- y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023.</p>

**CONTINUACIÓN DPSE 02: ANÁLISIS DE MANDATOS Y POLÍTICAS**

Nombre del Mandato (base legal, reglamentos, etc.) y su descripción	Que acciones desarrolla la institución (principales funciones)	Problemas identificados relacionados con su mandato	Producto que obtiene la población al cumplir el mandato
<p>1. Garantizar a toda persona interesada, sin discriminación alguna, el derecho a solicitar y a tener acceso a la información pública en posesión de las autoridades y sujetos obligados por la presente ley;</p> <p>2. Garantizar a toda persona individual el derecho a conocer y proteger los datos personales de lo que de ella conste en archivos estatales, así como de las actualizaciones de los mismos;</p> <p>3. Garantizar la transparencia de la administración pública y de los sujetos obligados y el derecho de toda persona a tener acceso libre a la información pública;</p> <p>4. Establecer como obligatorio el principio de máxima publicidad y transparencia en la administración pública y para los sujetos obligados en la presente ley;</p> <p>5. Establecer, a manera de excepción y de manera limitativa, los supuestos en que se restrinja el acceso a la información pública;</p> <p>6. Favorecer por el Estado la rendición de cuentas a los gobernados, de manera que puedan auditar el desempeño de la administración pública;</p> <p>7. Garantizar que toda persona tenga acceso a los actos de la administración pública.</p> <p>Ley de Acceso a la Información Pública, Decreto Número 57-2008 del Congreso de la República.</p> <p>Descripción: Obligación de proporcionar la información pública que se solicite, así como mantener actualizada y disponible la información pública de oficio respectiva.</p>	<p>Ciudadanos informados sobre la gestión de la Secretaría Presidencial de la Mujer a través del ejercicio de su derecho de acceso a la información pública.</p>	<p>La socialización del que hacer de la Institución</p>	<p>Actualización y publicación mensual de la información pública de oficio en la página web institucional. Atención de solicitudes de información pública realizadas por los sujetos activos.</p>
<p>Asimismo, la máxima autoridad institucional será responsable de remitir a la Secretaría Presidencial de la Mujer, a la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia y a las Comisiones de Finanzas Públicas y Moneda y de la Mujer, ambas del Congreso de la República de Guatemala, informe semestral en el mes siguiente de su vencimiento, que contenga la población meta de cada estructura programática, desglosada por sexo, etnia, edad y ubicación geográfica, indicando los obstáculos encontrados y resultados alcanzados. Para el efecto se debe utilizar el formulario que estará disponible en la página de internet del Ministerio de Finanzas Públicas y conforme los lineamientos que para el efecto emita la Secretaría Presidencial de la Mujer.</p> <p>Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado, Decreto Número 30-2012 del Congreso de la República de Guatemala. Artículo 16. Acceso a la información de la ejecución presupuestaria con enfoque de género.</p> <p>Descripción: Recibir informe semestral en el mes siguiente de su vencimiento, que contenga la población meta de cada estructura programática, desglosada por sexo, etnia, edad y ubicación geográfica, indicando los obstáculos encontrados y resultados alcanzados.</p>	<p>Ciudadanía informada sobre los recursos financieros invertidos por el Estado en beneficio de las mujeres</p>	<p>Mantener la pagina web de la Institución al día</p>	<p>Recibe, analiza y lleva registro de los informes remitidos por las Instituciones obligadas legalmente</p>

**CONTINUACIÓN DPSE 02: ANÁLISIS DE MANDATOS Y POLÍTICAS**

Nombre del Mandato (base legal, reglamentos, etc.) y su descripción	Que acciones desarrolla la institución (principales funciones)	Problemas identificados relacionados con su mandato	Producto que obtiene la población al cumplir el mandato
<p>La máxima autoridad de cada Entidad Pública velará porque se publique en su respectiva página de internet, el plan estratégico y operativo anual y las actualizaciones oportunas en función de sus reprogramaciones. En dichos portales también se publicarán los resultados y sus productos asociados. En el caso de no contar con resultados, debe publicar los productos y metas para el ejercicio fiscal.</p> <p>Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado, Decreto Número 30-2012 del Congreso de la República de Guatemala. Artículo 25. Acceso a la información de la gestión presupuestaria por resultados.</p> <p>Descripción: Publicar en la página de internet institucional el plan estratégico y operativo anual y las actualizaciones oportunas en función de las reprogramaciones.</p>	<p>Ciudadanos informados sobre la gestión de la Secretaría Presidencial de la Mujer a través del ejercicio de su derecho de acceso a la información pública.</p>	<p>Mantener la pagina web de la Institución al día</p>	<p>Publica en la página web institucional el POA 2015, el PEI, las reprogramaciones que sean necesarias y los resultados obtenidos mensualmente.</p>
<p>Asimismo, con el objeto de efectuar un adecuado seguimiento que permita verificar la calidad del gasto público, la Presidencia de la República, por conducto de la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia, deberá entregar en los primeros diez (10) días de finalizado cada cuatrimestre del ejercicio fiscal a la Comisión de Finanzas Públicas y Moneda del Congreso de la República de Guatemala, las metas y sus respectivos indicadores, así como la información oportuna que actualice sus avances cada cuatro (4) meses.</p> <p>Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado, Decreto Número 30-2012 del Congreso de la República de Guatemala. Artículo 25. Acceso a la información de la gestión presupuestaria por resultados.</p> <p>Descripción: Remitir a la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia en los primeros diez (10) días de finalizado cada cuatrimestre del ejercicio fiscal, las metas y sus respectivos indicadores, así como la información oportuna que actualice sus avances cada cuatro (4) meses.</p>	<p>Brindar a la ciudadanía guatemalteca procesos de transparencia en la gestión pública y en la rendición de cuentas</p>	<p>Mantener la pagina web de la Institución al día</p>	<p>Remitir a la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia dentro del tercer día de finalizado cada cuatrimestre las metas y sus respectivos indicadores, así como la información oportuna que actualice los avance.</p>
<p>Cada autoridad contratante queda obligada a publicar cada mes en los medios establecidos la información que transparente los servicios, así como los informes y resultados obtenidos con los nombres y las remuneraciones.</p> <p>Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado, Decreto Número 30-2012 del Congreso de la República de Guatemala. Artículo 26. Otras remuneraciones de Personal Temporal.</p> <p>Descripción: Publicar cada mes en los medios establecidos la información que transparente los servicios, así como los informes y resultados obtenidos con los nombres y las remuneraciones.</p>	<p>Brindar a la ciudadanía guatemalteca procesos de transparencia en la gestión pública y en la rendición de cuentas.</p>	<p>Mantener la pagina web de la Institución al día</p>	<p>Actualiza y publica mensualmente en la página web institucional toda la información relacionada a las contrataciones bajo el renglón presupuestario 029 y los informes respectivos.</p>

**CONTINUACIÓN DPSE 02: ANÁLISIS DE MANDATOS Y POLÍTICAS**

Nombre del Mandato (base legal, reglamentos, etc.) y su descripción	Que acciones desarrolla la institución (principales funciones)	Problemas identificados relacionados con su mandato	Producto que obtiene la población al cumplir el mandato
<p>Las Entidades de la Administración Central, Entidades Descentralizadas y Empresas Públicas que realicen contratos con cargo al renglón de gasto 189, Otros Estudios y/o Servicios, tienen prohibido suscribirlos para funciones vinculadas a servicios que deben desempeñarse en forma permanente; dicho renglón es para contratación de estudios, servicios técnicos, profesionales, consultorías y asesorías de carácter estrictamente temporal y sin relación de dependencia, ejecutándose pagos únicamente por producto. Queda obligada la autoridad superior a publicar los informes, avances, así como los resultados obtenidos, con los nombres y montos de manera mensual en los medios establecidos, en cumplimiento con procesos de transparencia y rendición de cuentas.</p> <p>Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado, Decreto Número 30-2012 del Congreso de la República de Guatemala. Artículo 30. Contratación de estudios y/o servicios.</p> <p>Descripción: Publicar los informes, avances, así como los resultados obtenidos, con los nombres y montos de manera mensual en los medios establecidos.</p>	<p>Brindar a la ciudadanía guatemalteca procesos de transparencia en la gestión pública y en la rendición de cuentas</p>	<p>Mantener la pagina web de la Institución al día</p>	<p>Actualiza y publica mensualmente en la página web institucional toda la información relacionada a las contrataciones bajo el renglón presupuestario 189 y los informes respectivos.</p>
<p>Las Entidades de la Administración Central y Descentralizadas quedan obligadas a registrar oportunamente en las herramientas informáticas que el Ministerio de Finanzas Públicas y la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia indiquen, el avance de sus metas de producción de bienes y servicios, de conformidad a sus planes, a fin de que esa información sirva de base para la programación financiera.</p> <p>Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado, Decreto Número 30-2012 del Congreso de la República de Guatemala. Artículo 54. Actualización de la ejecución física.</p>	<p>Brindar a la ciudadanía guatemalteca procesos de transparencia en la gestión pública y en la rendición de cuentas</p>	<p>Mantener la pagina web de la Institución al día</p>	
<p>Las Entidades de la Administración Central, Descentralizadas y Autónomas, incluyendo las Municipalidades y sus empresas, deberán registrar mensualmente en el módulo de seguimiento del Sistema Nacional de Inversión Pública, el avance físico y financiero de los proyectos a su cargo.</p> <p>Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado, Decreto Número 30-2012 del Congreso de la República de Guatemala. Artículo 57. Información del Sistema Nacional de Inversión Pública e informes de calidad del gasto y rendición de cuentas.</p> <p>Descripción: Publicar los informes, avances, así como los resultados obtenidos, con los nombres y montos de manera mensual en los medios establecidos.</p>	<p>Brindar a la ciudadanía guatemalteca procesos de transparencia en la gestión pública y en la rendición de cuentas</p>	<p>Mantener la pagina web de la Institución al día</p>	<p>Actualiza y publica mensualmente en la página web institucional toda la información relacionada a las contrataciones bajo el renglón presupuestario 189 y los informes respectivos</p>

**CONTINUACIÓN DPSE 02: ANÁLISIS DE MANDATOS Y POLÍTICAS**

Nombre del Mandato (base legal, reglamentos, etc.) y su descripción	Que acciones desarrolla la institución (principales funciones)	Problemas identificados relacionados con su mandato	Producto que obtiene la población al cumplir el mandato
<p>Las Entidades de la Administración Central, Descentralizadas, Autónomas y Empresas Públicas, con el propósito de brindar a la ciudadanía guatemalteca transparencia en la gestión pública, además de cumplir con la entrega de información y documentación con la periodicidad que se establece en este Decreto, deberán mostrar, actualizar y presentar informes periódicamente en los primeros cinco (5) días de cada mes, a través de sus páginas de internet y por escrito a las Comisiones de Probidad, de Finanzas Públicas y Moneda y a la Extraordinaria Nacional por la Transparencia, todas del Congreso de la República de Guatemala, la información y documentación siguiente:</p> <p>a) Programación y reprogramación de asesorías contratadas con nombres y montos, con recursos provenientes de cooperación reembolsable y no reembolsable.</p> <p>b) Programación y reprogramación de jornales.</p> <p>c) Documentos legales por medio de los cuales se otorgan bonos o beneficios salariales, derivados o no de pactos colectivos de trabajo y otros similares.</p> <p>d) Programaciones de arrendamiento de edificios.</p> <p>e) Convenios anuales suscritos con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, para la ejecución de asignaciones presupuestarias con organizaciones no gubernamentales, asociaciones legalmente constituidas, organismos regionales o internacionales, así como los convenios derivados de aportes trasladados por las entidades, los correspondientes informes de avance físico y financiero que derivan de tales convenios.</p> <p>f) Programación y reprogramación de aportes al sector privado y al sector externo, así como los respectivos informes de avance físico y financiero.</p> <p>g) Informes de avance físico y financiero de asignaciones presupuestarias financiadas con recursos provenientes de la cooperación externa reembolsable y no reembolsable.</p> <p>h) Informes de liquidación presupuestaria del ejercicio fiscal anterior.</p> <p>i) Informe de la ejecución de fideicomisos.</p>			
<p>Cada Entidad a través de su Unidad de Administración Financiera y de su Unidad de Información Pública, queda responsable de monitorear el cumplimiento de la presente disposición.</p> <p>Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado, Decreto Número 30-2012 del Congreso de la República de Guatemala. Artículo 69. Publicación de informes en páginas de internet.</p>	<p>Brindar a la ciudadanía guatemalteca procesos de transparencia en la gestión pública y en la rendición de cuentas.</p>		<p>Remisión mensual de informes a las Comisiones del Congreso de la República.</p>

## CONTINUACIÓN DPSE 02: ANÁLISIS DE MANDATOS Y POLÍTICAS

Nombre del Mandato (base legal, reglamentos, etc.) y su descripción	Que acciones desarrolla la institución (principales funciones)	Problemas identificados relacionados con su mandato	Producto que obtiene la población al cumplir el mandato
<p>Se crea el Programa de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar -PROPEVI- y se adscribe a la Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM-, el cual estará encargado de ejecutar las políticas públicas, planes, programas y acciones para la prevención, atención y erradicación de la violencia intrafamiliar.</p> <p>Acuerdo Gubernativo Número 929-99, reformado por el Acuerdo Gubernativo Número 129-2007, Creación del Programa de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar.</p> <p>Descripción: Ejecutar las políticas públicas, planes, programas y acciones para la prevención, atención y erradicación de la violencia intrafamiliar, integrar y representar legalmente el Consejo de Dirección del el Programa de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar -PROPEVI-.</p>	<p>Ciudadanía con más conocimiento sobre el tema de prevención de la violencia intrafamiliar que conlleve a su disminución y posterior erradicación del seno familiar.</p>	<p>La falta de capacitación, sensibilización y socialización de los derechos humanos de las mujeres y genero</p>	<p>Promoción de planes, programas y acciones para Prevenir y Erradicar la Violencia Intrafamiliar. Brindar Asistencia integral a víctimas e impartir capacitaciones dirigidas en temas de prevención, sanción y erradicación.</p>
<p>Se crea la Secretaría Presidencial de la Mujer, que funcionará bajo la dirección inmediata del Presidente de la República, como entidad asesora y coordinadora de políticas públicas para promover el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas y el fomento de una cultura democrática.</p> <p>Acuerdo Gubernativo Número 200-2000, Creación de la Secretaría Presidencial de la Mujer.</p> <p>Descripción: Asesorar y coordinar políticas públicas para promover el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas y el fomento de una cultura democrática.</p>	<p>Capacitaciones, talleres y conferencias dirigida a distintas instancias de Gobierno relacionadas con la implementación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023.</p>	<p>La falta de recursos humano para que brinde capacitación, sensibilización y socialización de los derechos humanos de las mujeres y genero</p>	<p>Institucionalización de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres -PNPDIM- y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023.</p>
<p>La Secretaría Presidencial de la Mujer tiene como objeto esencial asesorar y apoyar al Presidente de la República en los programas y proyectos para la promoción y adopción de las políticas públicas inherentes al desarrollo integral de las mujeres, propiciando para tal efecto, condiciones de equidad entre hombres y mujeres, atendiendo a la diversidad sociocultural del país.</p> <p>Acuerdo Gubernativo Número 130-2001, Reglamento Orgánico Interno de la Secretaría Presidencial de la Mujer.</p> <p>Descripción: Asesorar y apoyar al Presidente de la República en los programas y proyectos para la promoción y adopción de las políticas públicas inherentes al desarrollo integral de las mujeres, propiciando para tal efecto, condiciones de equidad entre hombres y mujeres, atendiendo a la diversidad sociocultural del país.</p>	<p>Capacitaciones, talleres y conferencias dirigida a distintas instancias de Gobierno relacionadas con la implementación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023.</p>	<p>La falta de recursos humano para que brinde capacitación, sensibilización y socialización de los derechos humanos de las mujeres y genero</p>	<p>Institucionalización de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres -PNPDIM- y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023.</p>

## CONTINUACIÓN DPSE 02: ANÁLISIS DE MANDATOS Y POLÍTICAS

Nombre del Mandato (base legal, reglamentos, etc.) y su descripción	Que acciones desarrolla la institución (principales funciones)	Problemas identificados relacionados con su mandato	Producto que obtiene la población al cumplir el mandato
<p>La Comisión Interinstitucional de Combate a la Trata de Personas estará integrada por un representante designado por las instituciones siguientes:                      j) Secretaría Presidencial de la Mujer;                      Acuerdo Gubernativo Número 246-2007, Creación de la Comisión Interinstitucional de Combate a la Trata de Personas, reformado por el Acuerdo Gubernativo Número 252-2007. Artículo 3. Integración.</p> <p>Descripción: Designar un representante para integrar la Comisión Interinstitucional de Combate a la Trata de Personas.</p> <p>Descripción: Ciudadanía con más conocimiento sobre el tema de prevención de la trata de personas.</p>	<p>Ciudadanía con más conocimiento sobre el tema de prevención de la trata de personas.</p>	<p>La falta de recursos humano para que brinde capacitación, sensibilización y socialización de los derechos humanos de las mujeres y genero</p>	<p>Asistir a las reuniones ordinarias y extraordinarias convocadas y participar en los procesos de consulta, gestión y formulación de iniciativas e impulso de consensos para el combate de la trata de personas. Integra la Subcomisión de Prevención.</p>
<p>Promover la implementación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023.                      Acuerdo Gubernativo Número 302-2009, Aprobación de la "Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023"</p> <p>Descripción: Promover la implementación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023.</p>	<p>Capacitaciones, talleres y conferencias relacionadas con la implementación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023, dirigida a las distintas instancias de Gobierno.</p>	<p>La falta de recursos humano para que brinde capacitación, sensibilización y socialización de los derechos humanos de las mujeres y genero</p>	<p>Verificar, monitorear y dar seguimiento al proceso de implementación de la PNPDIM y el PEO en las distintas instancias del Gobierno así como evaluar periódicamente el resultado de su aplicación.</p>
<p>El Gabinete Específico de la Mujer se integra por:                      m) Secretaría Presidencial de la Mujer;                      Acuerdo Gubernativo 264-2012, Creación del Gabinete Específico de la Mujer, reformado por el Acuerdo Gubernativo Número 259-2013.</p> <p>Descripción: Integrar el Gabinete Específico de la Mujer coordinando en el Nivel Técnico por medio de la Secretaría Técnica.</p>	<p>Coordinación de esfuerzos interinstitucionales para promover y fortalecer el reconocimiento de los derechos económicos, sociales, políticos y culturales de las mujeres.</p>	<p>La celebración de convenios interinstitucionales en donde los actores cumplan los compromisos adquiridos</p>	<p>En coordinación con las Delegaciones Departamentales de la Secretaría y con las Oficinas Municipales de la Mujer ser interlocutora con las organizaciones de mujeres y Comisiones de la Mujer para dar apoyo y seguimiento a las prioridades definidas por el</p>
<p>Son miembros de La Red Nacional de Paternidad y Maternidad Responsable, las siguientes Instituciones:                      12. Secretaría Presidencial de la Mujer –SEPREM-                      Acuerdo Ministerial SP-M-2216-2003, Reglamento Interno de la Red Nacional de Paternidad y Maternidad Responsable. Artículo 3.</p> <p>Descripción: Integrar La Red Nacional de Paternidad y Maternidad Responsable.</p>	<p>Políticas, planes, programas y proyectos con participación multidisciplinaria y multisectorial que fomentan el ejercicio de la Paternidad y Maternidad Responsable.</p>	<p>La celebración de convenios interinstitucionales con sector público y privado en donde los actores cumplan los compromisos adquiridos</p>	<p>Asistir a las reuniones ordinarias y extraordinarias convocadas y participar en la elaboración de planes, programas, proyectos y acciones que garanticen el ejercicio libre y pleno de la maternidad y paternidad responsable.</p>

## CONTINUACIÓN DPSE 02: ANÁLISIS DE MANDATOS Y POLÍTICAS

Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres		Política Nacional de Desarrollo Social y Población.		Política Nacional de Seguridad		Política Nacional de Desarrollo Rural Integral		Plan Nacional de Desarrollo K'atun Nuestra Guatemala 2032		Política General de Gobierno 2016-2020	
Vigencia	2008-2023	Vigencia	No tiene	Vigencia	No tiene	Vigencia	No tiene	Vigencia	2012-2032	Vigencia	2016-2020
Objetivo	Ob. Específico Verificar, monitorear y dar seguimiento al proceso de implementación de la PNPDM y el PEO por las distintas instancias del gobierno.  Ob. General Promover el desarrollo integral de las mujeres mayas, garifunas, xinkas y mestizas en todas las esferas de la vida económica, social, política y cultural.	Objetivo Contribuir al desarrollo de la persona humana en los aspectos social, familiar, humano y su entorno, con énfasis en los grupos más vulnerables de la población.	Ob. Específico Garantizar la protección de la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz, los bienes y desarrollo integral de la persona.	Objetivo Ob. General Desarrollar y fortalecer las instituciones del Sistema Nacional de Seguridad (SNS) a relaciónada con la institución	Objetivo Ob. General Promover y garantizar el derecho a las distintas formas de organización social, el respeto a los derechos laborales, reconociendo las maneras propias de organización de los pueblos indígenas; las diferentes formas de organización productiva que asuman los sujetos priorizados en la presente política, así como la distribución equitativa de la riqueza producida.  j. Fomentar la participación social en los procesos de formulación e implementación de las políticas públicas relativas al desarrollo rural integral.  k. Garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos, en su más amplia concepción, de los pueblos indígenas y las poblaciones rurales de Guatemala, en congruencia con la Constitución Política, los Acuerdos de Paz, los Convenios, los Tratados y las Declaraciones pertinentes a la materia que estén vigentes en el país.	Objetivo Ob. General Promover y garantizar el derecho a las distintas formas de organización social, el respeto a los derechos laborales, reconociendo las maneras propias de organización de los pueblos indígenas; las diferentes formas de organización productiva que asuman los sujetos priorizados en la presente política, así como la distribución equitativa de la riqueza producida.  j. Fomentar la participación social en los procesos de formulación e implementación de las políticas públicas relativas al desarrollo rural integral.  k. Garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos, en su más amplia concepción, de los pueblos indígenas y las poblaciones rurales de Guatemala, en congruencia con la Constitución Política, los Acuerdos de Paz, los Convenios, los Tratados y las Declaraciones pertinentes a la materia que estén vigentes en el país.	Objetivo Ob. General Promover y garantizar el derecho a las distintas formas de organización social, el respeto a los derechos laborales, reconociendo las maneras propias de organización de los pueblos indígenas; las diferentes formas de organización productiva que asuman los sujetos priorizados en la presente política, así como la distribución equitativa de la riqueza producida.  j. Fomentar la participación social en los procesos de formulación e implementación de las políticas públicas relativas al desarrollo rural integral.  k. Garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos, en su más amplia concepción, de los pueblos indígenas y las poblaciones rurales de Guatemala, en congruencia con la Constitución Política, los Acuerdos de Paz, los Convenios, los Tratados y las Declaraciones pertinentes a la materia que estén vigentes en el país.	Objetivo Ob. General Promover y garantizar el derecho a las distintas formas de organización social, el respeto a los derechos laborales, reconociendo las maneras propias de organización de los pueblos indígenas; las diferentes formas de organización productiva que asuman los sujetos priorizados en la presente política, así como la distribución equitativa de la riqueza producida.  j. Fomentar la participación social en los procesos de formulación e implementación de las políticas públicas relativas al desarrollo rural integral.  k. Garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos, en su más amplia concepción, de los pueblos indígenas y las poblaciones rurales de Guatemala, en congruencia con la Constitución Política, los Acuerdos de Paz, los Convenios, los Tratados y las Declaraciones pertinentes a la materia que estén vigentes en el país.	Objetivo Ob. General Promover y garantizar el derecho a las distintas formas de organización social, el respeto a los derechos laborales, reconociendo las maneras propias de organización de los pueblos indígenas; las diferentes formas de organización productiva que asuman los sujetos priorizados en la presente política, así como la distribución equitativa de la riqueza producida.  j. Fomentar la participación social en los procesos de formulación e implementación de las políticas públicas relativas al desarrollo rural integral.  k. Garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos, en su más amplia concepción, de los pueblos indígenas y las poblaciones rurales de Guatemala, en congruencia con la Constitución Política, los Acuerdos de Paz, los Convenios, los Tratados y las Declaraciones pertinentes a la materia que estén vigentes en el país.	Objetivo Ob. General Promover y garantizar el derecho a las distintas formas de organización social, el respeto a los derechos laborales, reconociendo las maneras propias de organización de los pueblos indígenas; las diferentes formas de organización productiva que asuman los sujetos priorizados en la presente política, así como la distribución equitativa de la riqueza producida.  j. Fomentar la participación social en los procesos de formulación e implementación de las políticas públicas relativas al desarrollo rural integral.  k. Garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos, en su más amplia concepción, de los pueblos indígenas y las poblaciones rurales de Guatemala, en congruencia con la Constitución Política, los Acuerdos de Paz, los Convenios, los Tratados y las Declaraciones pertinentes a la materia que estén vigentes en el país.	Objetivo Ob. General Promover y garantizar el derecho a las distintas formas de organización social, el respeto a los derechos laborales, reconociendo las maneras propias de organización de los pueblos indígenas; las diferentes formas de organización productiva que asuman los sujetos priorizados en la presente política, así como la distribución equitativa de la riqueza producida.  j. Fomentar la participación social en los procesos de formulación e implementación de las políticas públicas relativas al desarrollo rural integral.  k. Garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos, en su más amplia concepción, de los pueblos indígenas y las poblaciones rurales de Guatemala, en congruencia con la Constitución Política, los Acuerdos de Paz, los Convenios, los Tratados y las Declaraciones pertinentes a la materia que estén vigentes en el país.
Población	Mujeres de los Cuatro Pueblos	Población	Población en General	Población	Población en General	Población	Población en General	Población	Población en General	Población	Instituciones del Estado
Meta	Lograr el desarrollo integral de las mujeres mayas, garifunas, xinkas y mestizas en todas las esferas de la vida económica, social, política y cultural.	Meta Evaluar el desarrollo social y poblacional, a saber: Salud, Educación, empleo y migración, riesgo a desastres, comunicación y desarrollo social.	Meta Hacer que el sistema Nacional de Seguridad cumpla su mandato institucional, bajo el siguiente lema: "si todos hacemos bien, lo hacemos mejor".	Meta Busqueda del desarrollo humano de la población rural	Meta Hacer efectivas las líneas de acción de las instituciones públicas y demás entidades del Estado que permitan intervenir en la gestión pública de manera más efectiva y pertinente						

## 2. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

### Misión, Visión y Valores (principios)

**Misión:**

Institución gubernamental encargada de asesorar y apoyar al Presidente de la República, en la formulación y coordinación de políticas públicas para promover el desarrollo integral de la mujer guatemalteca.

**Visión:**

Para el año 2020, SEPREM es la entidad gubernamental reconocida por la sociedad guatemalteca, como la institución del Estado que vela por la aplicación de la equidad de género en las acciones de los Organismos del Estado para la dignificación de la mujer.

La SEPREM se regirá por los siguientes **principios** y valores:

Valores (principios)
Respeto y reconocimiento a los procesos individuales y colectivos, sin descalificar.
Reconocimiento de los liderazgos
Responder con responsabilidad a nuestros desaciertos.
Lealtad, convicción para consolidar la institucionalidad de la Secretaría con ética profesional.

## **2.1 Objetivo Estratégico:**

Promover la coordinación de las instituciones del sector público, organizaciones de mujeres y otras de sociedad civil para el impulso de la PNPDIM, su seguimiento y evaluación articulado con el Plan Nacional de Desarrollo K'atun 2032, Lineamientos Generales de la Política de Gobierno y Objetivos de Desarrollo Sostenibles, adoptando mecanismos de interlocución y diálogo. Se persigue como eje transversal la equidad de género en todos los planes, programas y proyectos gubernamentales.

El quehacer de la SEPREM tiene un aporte indirecto por ser una entidad asesora en los resultados de los Ejes que estructuran el Plan de desarrollo del país. Se visualiza la transversalidad de la equidad de género en los niveles: 1. Central, con las instituciones se continuará apoyando la incorporación de la equidad de género en los instrumentos institucionales, además de desarrollar diversos eventos de sensibilización al personal de las diferentes áreas de cada entidad. 2. Territorial, con las organizaciones de mujeres y con el personal las Oficinas Municipales de la Mujer, así como el personal de instituciones que tienen presencia departamental y participan en los diversos niveles de coordinación en el Sistema de Consejos de Desarrollo. Se contribuye así en el establecimiento de un modelo de gestión territorial que incluya la atención de las necesidades de las mujeres, orientada al alcance y goce de los beneficios del desarrollo humano con sostenibilidad.

## **3. El marco problemático y el instrumento metodológico**

### **3.1 Análisis de políticas**

La Secretaría Presidencial de la Mujer impulsa la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres, siendo este el instrumento base de la gestión y coordinación. Conjuntamente se vinculan las acciones de la Secretaría con las políticas de: Política de Desarrollo Social y Población; Política de Seguridad Alimentaria y Nutricional; Política Nacional de Seguridad; Política Nacional de Descentralización del Organismo Ejecutivo; Política Nacional de la Juventud; Salud Adolescencia y Juventud; Protección Integral a la Niñez y Adolescencia; Política de Prevención a las Infecciones de Transmisión Sexual –ITS– y a la respuesta a la epidemia del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida –SIDA–; entre otras.

### **3.2 Análisis de Población**

La SEPREM de conformidad con su mandato, asesora, capacita e informa a personal de entidades gubernamentales a nivel nacional en la implementación y monitoreo de la PNPDIM y PEO 2008-2023. Así también, informa sobre esta Política a organizaciones de mujeres y otras de la sociedad civil, así como los avances que se tengan en la gestión pública.

Informa a Organismos internacionales sobre el avance de los derechos humanos de las mujeres y a las autoridades superiores nacionales sobre los compromisos a nivel nacional e internacional en esta misma temática, además de representar al país en la entrega de diversas ponencias.

Con la adhesión del Programa de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar – PROPEVI–, también asesora, capacita, informa, sensibiliza y promueve la prevención de la violencia intrafamiliar en centros educativos con la población de estudiantes de nivel primario, secundario, diversificado y universitario, así como a integrantes de grupos familiares, a docentes y representantes comunitarios, a personas del Sector Público y Privado.

Brinda atención legal y psicobiosocial a las personas víctimas de VIF de diversas edades en sus instalaciones; asimismo, impulsa programas de reinserción para agresores a fin de tener una vida con la familia libre de violencia. El detalle de la población se describe en el Cuadro DPSE 04: Análisis de población, que se detalla más adelante.

### **3.3 Análisis de situación**

#### **3.3.1 Identificación y priorización del problema o condición de interés**

En Guatemala la población está conformada por una mayoría de mujeres (51%) de la cual un limitado porcentaje está dentro de la población económicamente activa, quedando en los hombres el poder de la producción lo que significa control de los recursos y de las normas sociales.

Históricamente esta situación ha sido heredada, por el rol que se le ha dado a la mujer, de ser considerada dentro del espacio del hogar, con la función de la reproducción y cuidado del mismo.

Este rol, que se le ha dado de ser responsable del núcleo familiar, la ha limitado a tener acceso a la educación, a pesar de que cuando tienen la oportunidad, son las que menos deserción presentan con respecto a los niños.

Además, dentro del hogar, a las niñas se les condiciona para continuar en ese proceso histórico de las labores del hogar y muy pocas tienen acceso a la educación, esta situación limita que las mujeres cuenten con mejores oportunidades de desarrollo y de participación ciudadana.

En el caso de las mujeres en el área rural, las condiciones son más adversas, al no visibilizarse el trabajo que realizan conjuntamente con el hombre, en las actividades agrícolas que se suman al rol del hogar.

Adicional a la situación que viven las mujeres por el rol que se les ha impuesto, están los servicios públicos que se brindan a través de las instituciones del Organismo Ejecutivo, los cuales aún no consideran las necesidades que tienen las mujeres y los hombres en la sociedad, tanto en el área urbana como en el área rural dentro del enfoque de equidad de género.

**Cuadro No. 2**  
**Identificación del Problema**

<b>Elemento</b>	<b>Descripción</b>
<b>QUÉ (problema que se desea abordar)</b>	Servicios públicos diseñados tradicionalmente. (sin perspectiva de género)
<b>QUIÉNES (a qué población afecta)</b>	Entidades gubernamentales del Organismo Ejecutivo y municipalidades
<b>MAGNITUD (en qué proporción o número)</b>	165 Instituciones del Organismo Ejecutivo y 340 municipalidades.
<b>TIEMPO (en qué año)</b>	2017– 2020
<b>TERRITORIALIDAD (territorio o territorios en los que se presenta el problema)</b>	340 municipios
<b>INDICADOR (nombre del indicador)</b>	Entidades asesoradas o informadas y capacitadas sobre la PNPDIM y PEO 2008-2023, del año 2017 al 2020
<b>REDACCIÓN FINAL DEL PROBLEMA:</b>	Servicios Públicos sin considerar los Derechos Humanos de las Mujeres.

La identificación del problema se realiza de conformidad con el mandato institucional de asesorar al Sector Público<sup>3</sup>, sin embargo la SEPREM de conformidad con el Acuerdo Gubernativo 130 – 2001 inciso h) también promueve el diálogo entre las autoridades gubernamentales con las ciudadanas o con organizaciones de mujeres, o entre organizaciones de mujeres a fin de fortalecer el desarrollo integral de las mujeres, acciones que también se abordan con esta población informándoles sobre los servicios que brindan las instituciones gubernamentales para que puedan acceder a los mismos, trasladen sus propuestas y gestionen las demandas que benefician a las mujeres de sus localidades, lo

<sup>3</sup> Art. 2. Incisos c) y d). Acuerdo Gubernativo 200 – 2000 y Acuerdo Gubernativo 130 – 2001 Art. 4. Inciso f)

cual está vinculado a la implementación de la PNPDIM y PEO en las instituciones gubernamentales.

La identificación de la problemática es vista desde un análisis general desarrollado por la SEPREM, en el cual se hace la identificación de causas que afectan la mejora de los servicios públicos.

En concordancia con su mandato, la SEPREM puede intervenir en tres causas:

- 1) **Las leyes no son aplicadas en forma equitativa** (incumplimiento de compromisos internacionales), debido a la existencia de elementos tradicionales machistas que impiden la aplicación del marco nacional e internacional vigente.
- 2) **La Estructura Estatal no favorece la inclusión plena de las mujeres**, a causa de una cultura patriarcal machista y excluyente que aún persiste dentro de la organización de la administración pública, siendo vertical en el manejo del poder y toma de decisión sobre los bienes y servicios hacia la población.
- 3) **Algunas funcionarias y funcionarios públicos no favorecen acciones tendientes a la equidad de género**, a pesar de los avances significativos en visibilizar el potencial de las capacidades de las mujeres, aún persiste una situación de su posición y su condición en el escenario social, en donde algunas personas con toma de decisión omiten o no reconocen el problema de las inequidades.

### **3.4 Adopción, adaptación o construcción de un modelo conceptual**

Sobre lo anterior, se hace la construcción del modelo conceptual que esta Secretaría utiliza para diseñar sus productos y en referencia a su mandato<sup>4</sup>, contextualizando el problema o condición de interés en los servicios públicos.

En la condición de interés, se enfatizó en focalizar en los servicios públicos los derechos humanos de las mujeres, considerando para ello las causas que originan las desigualdades en la entrega de éstos. En el siguiente esquema se ilustra las causas directas e indirectas

---

<sup>4</sup> Acuerdo Gubernativo N°200-2000. Artículo 1. Creación.

que afecta a que los servicios públicos sean entregados según el enfoque de género hacia el grupo de población más vulnerable.

Consensuada la condición interés: “Instrumentos de gestión pública de las instituciones gubernamentales sin considerar los derechos humanos de las mujeres, que no favorecen acciones de equidad de género y etnicidad en la prestación de servicios a la población”, se identifican las causas directas como indirectas en el modelo causal:

### **3.5 La mayoría de instrumentos de gestión pública no contienen enfoque de género.**

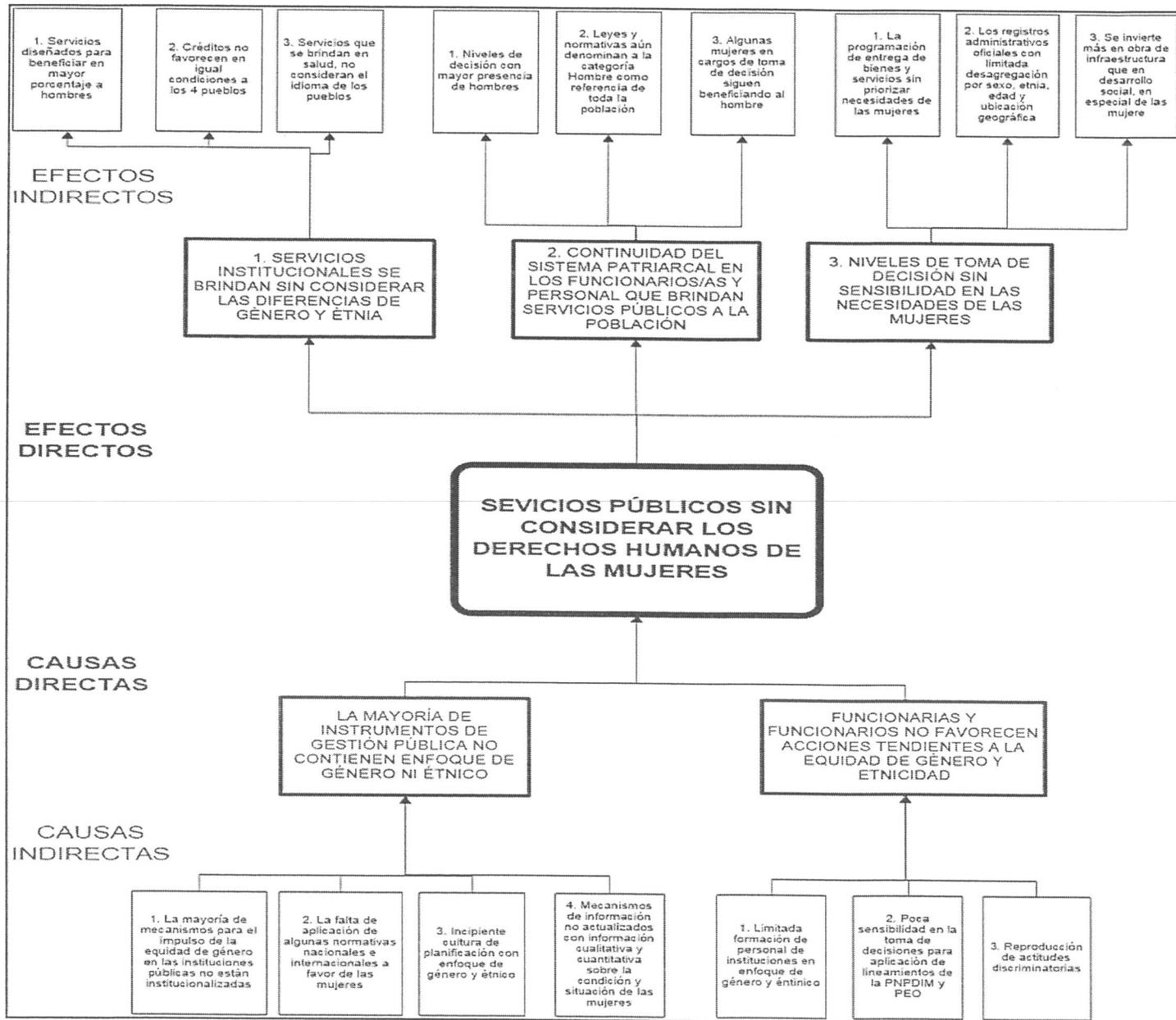
- 1.1 La mayoría de Mecanismos para el impulso a la equidad de género en las instituciones públicas, no están institucionalizadas.
- 1.2 Incipiente cultura de planificación con enfoque de género y étnico.
- 1.3 La falta de aplicación de algunas normativas nacionales e institucionales a favor de las mujeres.
- 1.4 Mecanismos de información no actualizados con información cualitativa y cuantitativa sobre la condición y situación de las mujeres.

### **3.6 Funcionarias y funcionarios no favorecen acciones tendientes a la equidad de género y etnicidad.**

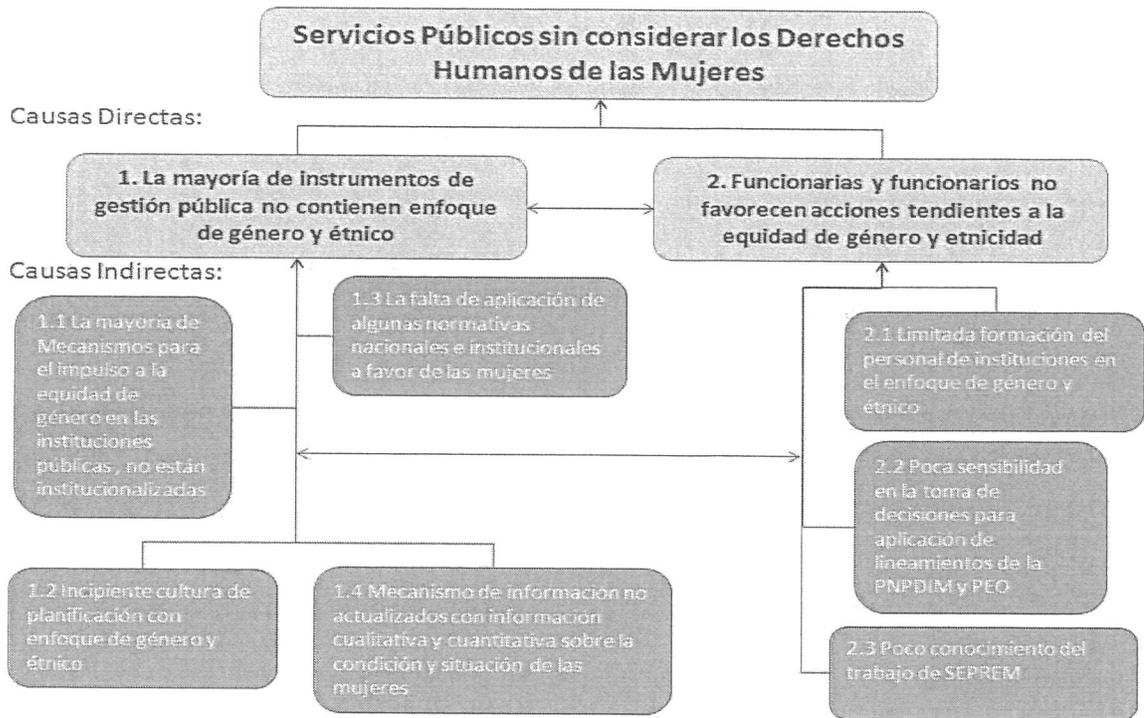
- 2.1 Limitada formación del personal de instituciones en el enfoque de género y étnico.
- 2.2 Poca sensibilidad en la toma de decisiones para aplicación de lineamientos de la PNPDIM y PEO.
- 2.3 Poco conocimiento del trabajo de SEPREM.

### 3.6 Elaboración del modelo explicativo

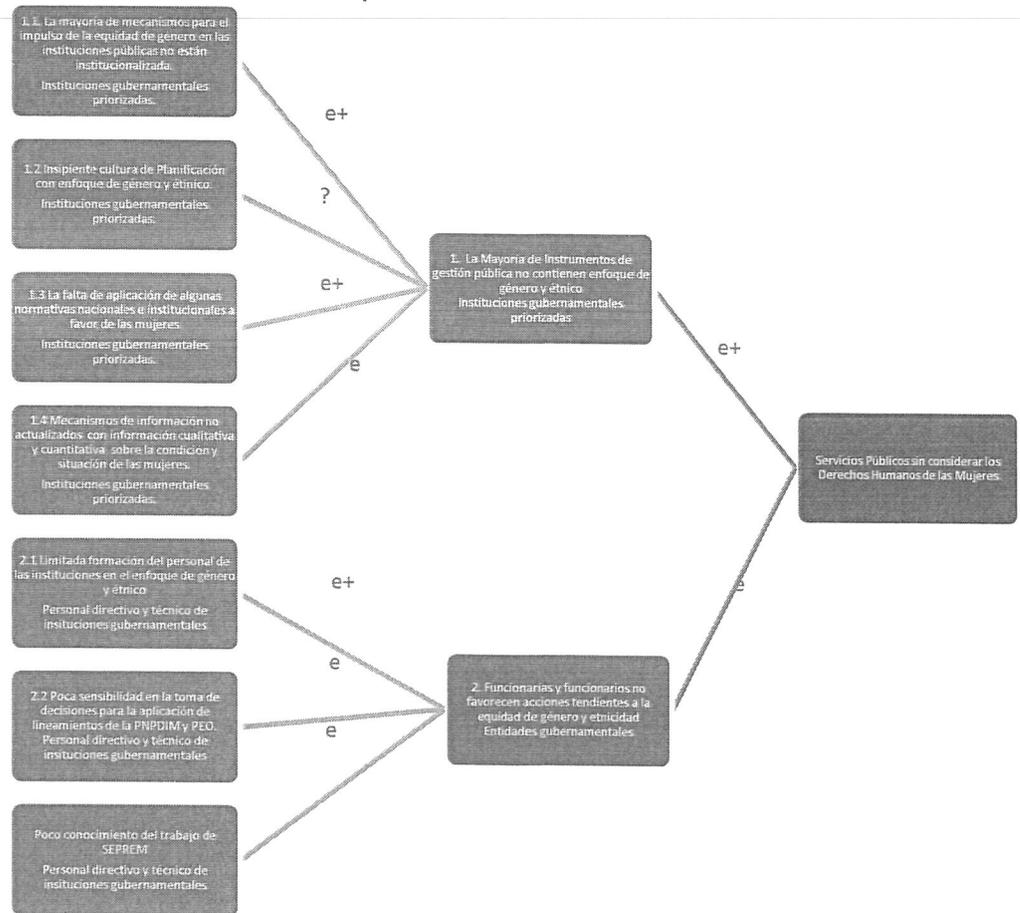
#### ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA E INSTRUMENTO METODOLÓGICO.



Nota: Ver páginas 68-70 / 83 -85 de la Guía Conceptual de Planificación y Presupuesto por Resultados

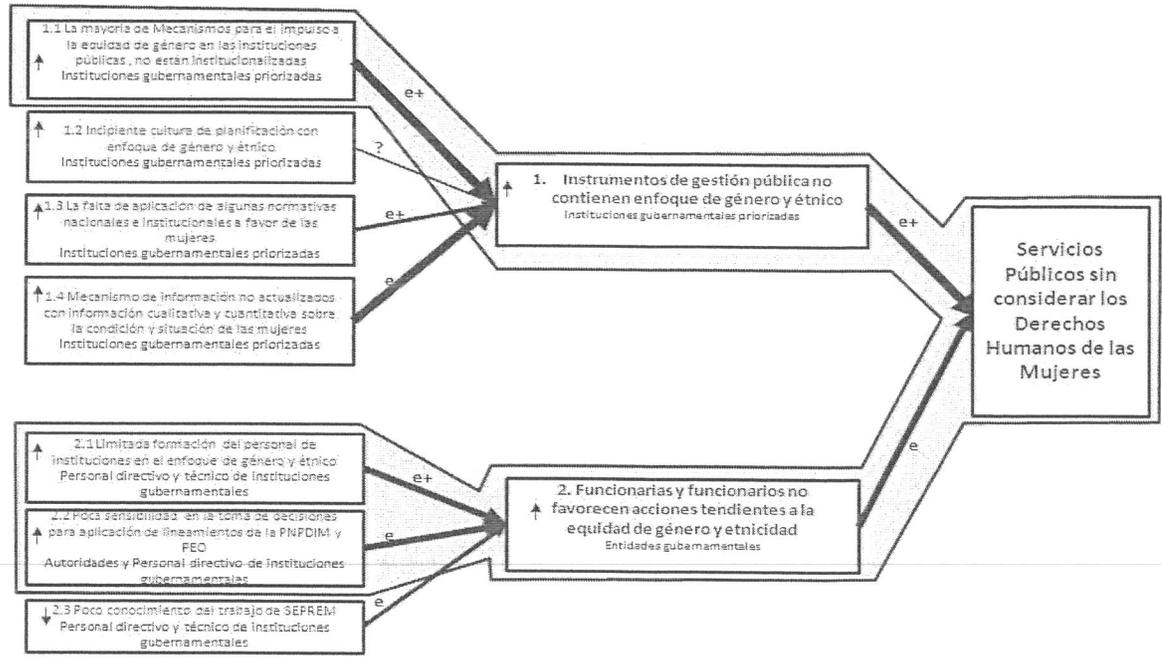


**Validación de la fuerza explicativa  
Modelo Explicativo General**



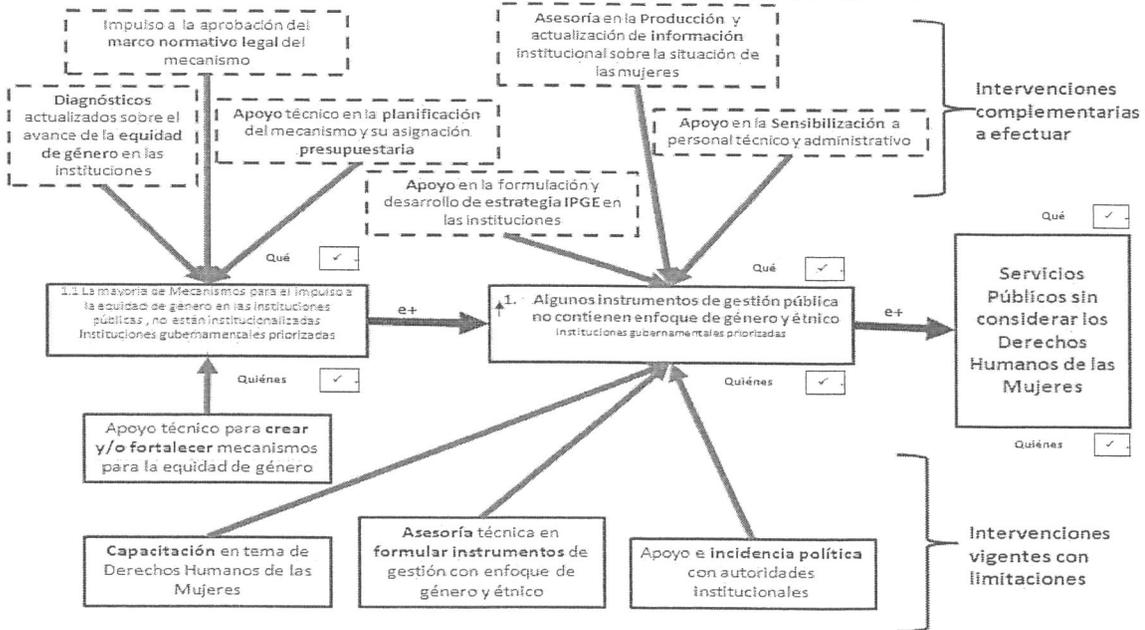
### 3.7 Identificación de caminos causales

#### Valoración de la fuerza explicativa Modelo explicativo general

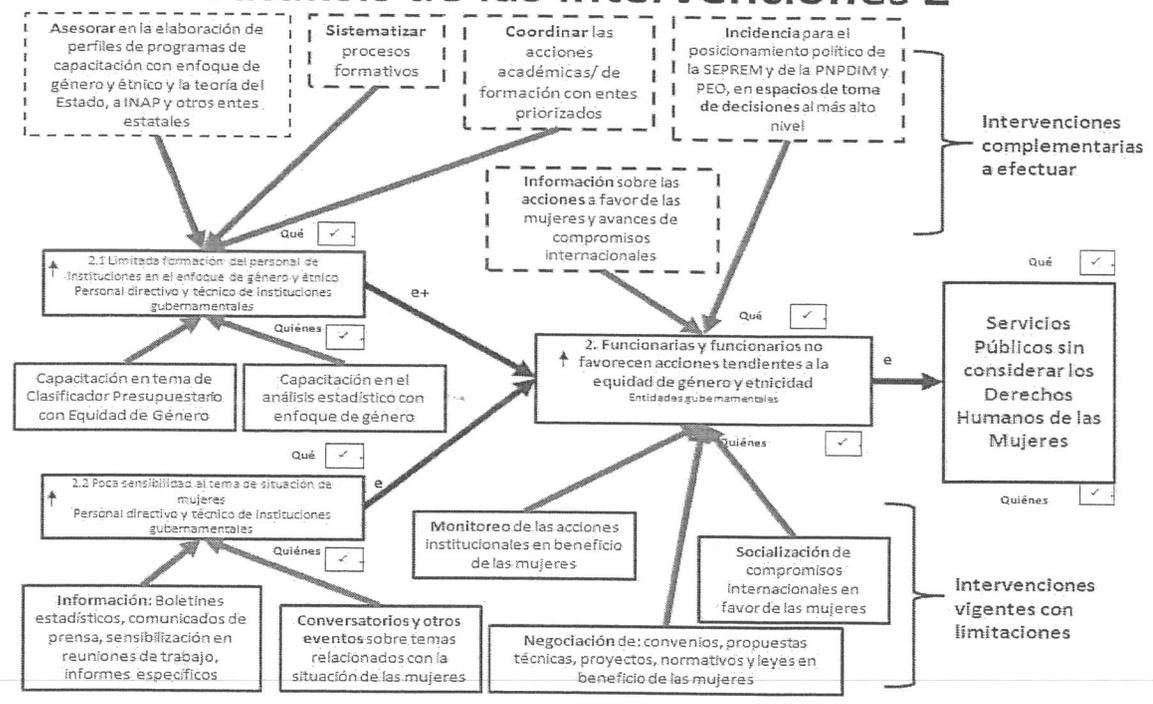


### 3.8 Elaboración del modelo prescriptivo

#### Análisis de las intervenciones 1



## Análisis de las intervenciones 2



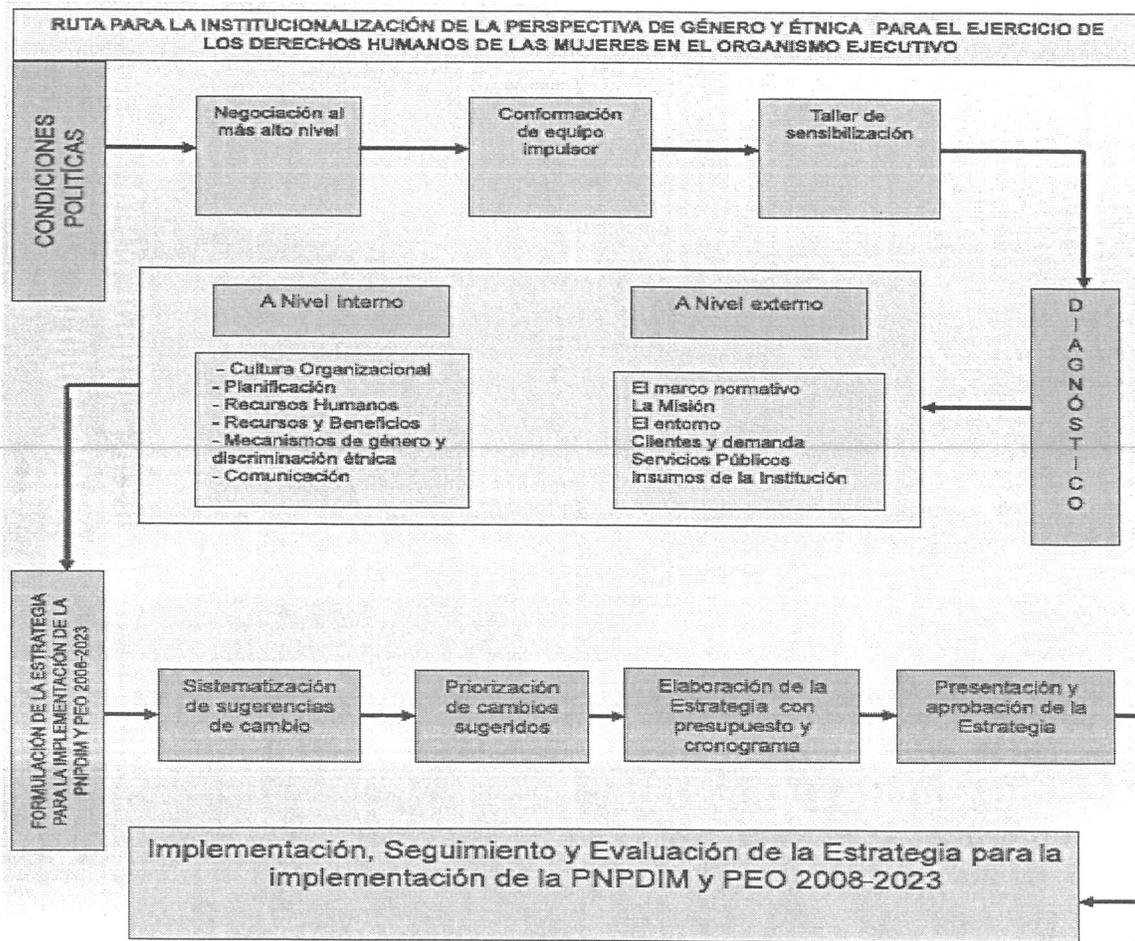
No está por demás indicar que la incorporación del enfoque de género y étnico es un proceso que facilita la implementación de la PNPDIM y PEO, conlleva diversos momentos y apoyos de las autoridades, tal y como se muestra en los dos esquemas anteriores.

Para el actuar técnico se cuenta con el “Manual para la Institucionalización de la Perspectiva de Género y Étnica para el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en el Organismo Ejecutivo” -IPGE-. El Manual constituye un instrumento dinámico, considerando que su aplicación en cada institución representa una nueva experiencia diferenciada por la atención directa a las usuarias de programas, proyectos y servicios institucionales. Para su implementación ha sido necesario definir tres fases que se detallan a continuación:

**Fase 1** se hace el acercamiento a nivel de autoridades institucionales, siendo el propósito contar con el compromiso entre instituciones de formar un equipo de personal técnico interno que dé seguimiento al proceso. A partir de esta condición se inicia actividades de información y sensibilización en tema de género al equipo impulsor y personal que se considere oportuno en esta fase.

**Fase 2** se realiza el diagnóstico referido a cómo se encuentra el tema de género y étnico en el quehacer de la institución. Sobre el diagnóstico se prepara la información y entrevistas de las diferentes áreas, departamentos, direcciones y unidades de toda la institución.

**Fase 3**, sobre los análisis y datos que el diagnóstico refiera se formula la estrategia o plan de trabajo, priorizando y estimando recursos para cada acción en la implementación de los enfoques de género y étnico.



Fuente: Guía IPGE. SEPREM. 2009

Del resultado de este proceso se obtienen los planes de trabajo y estrategias a seguir en cada institución, con lo cual se continúa permanentemente asesorando en la ejecución de los planes y estrategias definidas.

Otra herramienta que se impulsa es el Clasificador Presupuestario con Equidad de Género – CPEG–, el cual, a partir del año 2015, está siendo impulsado por el Ministerio de Finanzas Públicas, como Clasificador Temático en Género y cuenta con el respaldo de la Ley del

Presupuesto de Ingresos y Egresos para el año vigente, en este sentido la SEPREM informa, capacita y asesora a las instituciones gubernamentales a nivel nacional en su utilización.

El abordaje de las estadísticas es fundamental dentro del trabajo técnico, por lo que se impulsa la desagregación de la información e incorporación en los diferentes sistemas de registros, a la vez se busca que los instrumentos de medición global de la población contengan elementos a implementar en la recolección, y propiciar el análisis con los datos que se generan.

El trabajo que desarrolla la Secretaría en la asesoría para implementar la PNPDIM y PEO 2008 – 2023, está dirigida hacia las instituciones gubernamentales para que éstas incluyan dentro de la formulación de sus instrumentos para la entrega de bienes y servicios, la perspectiva de género. En cuanto a las organizaciones de mujeres y otras de sociedad civil se incluyen dentro del resultado en razón que a estas se les da a conocer los compromisos de las instituciones gubernamentales en la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023 para que puedan canalizar sus demandas que beneficien a las mujeres de sus localidades, así como se les asesora y acompaña en sus diferentes procesos de interlocución para su participación en los diferentes espacios de toma de decisiones.

La asesoría a instituciones y organizaciones ha sido un proceso continuo, que ha sido articulado a las prioridades y políticas gubernamentales.

### 3.9 Caracterización y posicionamiento de actores



DPSE-03

#### INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN ANÁLISIS DE ACTORES

INSTITUCIÓN: Secretaría Presidencial de la Mujer-SEPREM-

No.	Actor nombre y descripción	(1)		(2)	(3)	(4)	Recursos	Acciones Principales y como puede influir en la gestión institucional del problema	Ubicación geográfica y área de influencia
		Rol	Importancia						
1	Presidencia	1	1	1	1	1	Políticos	Lineamientos y requerimientos de avances	Ciudad Capital
2	SEGEPLAN	2	1	0	0	1	Técnicos	Lineamientos y requerimientos de avances	Nacional
3	MINFIN	2	1	0	0	1	Técnicos	Lineamientos y requerimientos de avances	Nacional
4	MINEDUC	1	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
5	MICUDE	1	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
6	MAGA	1	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
7	MICIVI	1	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
8	MINDEF	1	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
9	MINECO	1	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
10	MSPAS	1	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
11	MINTRAB	1	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
12	MINGOB	1	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
13	MARN	1	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
14	MEM	1	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
15	MIDES	1	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
16	SAA	1	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
17	SESAN	1	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
18	SVET	1	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
19	SCSYRRPP	1	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
20	SEPAZ	1	1	0	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional

## CONTINUACIÓN ANÁLISIS DE ACTORES

No.	Actor nombre y descripción	(1)	(2)	(3)	(4)	Recursos	Acciones Principales y como puede influir en la gestión institucional del problema	Ubicación geográfica y área de influencia
		Rol	Importancia	Poder	Interés			
21	SGP	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
22	SOSEP	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
23	SECONRED	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
24	SCEP	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
25	DEMI	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
26	FODIGUA	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
27	CONALFA	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
28	INAB	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
29	INAP	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
30	CONJUVE	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
31	FONTIERRA	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
32	CONADI	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
33	COMITÉ DE CIEGOS Y SORDOMUDOS	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Nacional
34	CONADUR	1	1	1	1	Políticos	Lineamientos y requerimientos de avances	8 regiones
35	INE	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Ciudad Capital
36	BANGUAT	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Ciudad Capital
37	ONUMUJERES	0	1	-1	1	Financieros	Gestión de cooperación internacional	Ciudad Capital
38	UNFPA	0	1	-1	1	Financieros	Gestión de cooperación internacional	Ciudad Capital
39	ORGANISMO JUDICIAL	1	1	1	1	Técnicos	Coordinación interinstitucional y fuente de información estadística	Ciudad Capital
40	MP	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación interinstitucional y fuente de información estadística	Ciudad Capital
41	INACIF	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación interinstitucional y fuente de información estadística	Ciudad Capital
42	CONGRESO DE LA REPÚBLICA	0	1	1	1	Políticos	Espacio político y rendición de cuentas	Ciudad Capital
43	TSE	1	1	0	1	Técnicos	Fuente de información estadística	Ciudad Capital
44	CNE-MSPAS	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación interinstitucional y fuente de información estadística	Ciudad Capital
45	COPREDEH	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación interinstitucional y requerimiento de información	Ciudad Capital

## CONTINUACIÓN ANÁLISIS DE ACTORES

No.	Actor nombre y descripción	(1)	(2)	(3)	(4)	Recursos	Acciones Principales y como puede influir en la gestión institucional del problema	Ubicación geográfica y área de influencia
		Rol	Importancia	Poder	Interés			
46	ONSEC	1	1	0	1	Técnicos	Asesoría en recurso humano	Ciudad Capital
47	PDH	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación interinstitucional y requerimiento de información	Ciudad Capital
48	PGN	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación en el tema de atención y prevención de VIF y YCM	Ciudad Capital
49	PNC	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación en el tema de atención y prevención de VIF y YCM	Municipios de Mixco, Villanueva y Guatemala
50	ALMG	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Ciudad Capital
51	URL	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Ciudad Capital
52	USAC	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Ciudad Capital
53	CODISRA	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Ciudad Capital
54	OSAR	1	1	0	1	Técnicos	Coordinación para la asesoría	Ciudad Capital
55	GEM	1	1	1	1	Políticos y Técnicos	Lineamientos y requerimientos de avances	Ciudad Capital
56	GABINETE DE DESARROLLO SOCIAL	1	1	1	1	Políticos	Lineamientos y requerimientos de avances	Ciudad Capital
57	GABINETE DE SEGURIDAD	1	1	1	1	Políticos	Lineamientos y requerimientos de avances	Ciudad Capital
58	GABINETE DE LA JUVENTUD	1	1	1	1	Políticos	Lineamientos y requerimientos de avances	Ciudad Capital
59	CONASAN	1	1	1	1	Políticos	Lineamientos y requerimientos de avances	Ciudad Capital
60	GABINETE GENERAL	1	1	1	1	Políticos	Lineamientos y requerimientos de avances	Ciudad Capital
61	CGC	0	1	1	1	Fiscalizadores	Rendición de cuentas	Ciudad Capital
62	COREDUR	1	1	1	1	Políticos	Lineamientos y requerimientos de avances	8 regiones
63	CODEDE	1	1	1	1	Políticos	Lineamientos y requerimientos de avances	22 departamentos
64	CODESAN	1	1	1	1	Políticos	Lineamientos y requerimientos de avances	22 departamentos
65	CODEMUJER	1	1	0	1	Técnicos	Lineamientos y requerimientos de avances	22 departamentos

## CONTINUACIÓN ANÁLISIS DE ACTORES

No.	Actor nombre y descripción	(1)		(2)		(3)		(4)		Recursos	Acciones Principales y como puede influir en la gestión institucional del problema	Ubicación geográfica y área de influencia
		Rol	Importancia	Importancia	Poder	Interés	Interés					
66	Representantes de organizaciones de mujeres ante el CODEDE	1	1	1	0	1		Técnicos	Coordinación para la asesoría	22 departamentos		
67	Oficinas Municipales de la Mujer	1	1	1	0	1		Técnicos	Coordinación para la asesoría	180 municipios		
68	Organizaciones de Mujeres	1	1	1	0	1		Políticos; técnicos y de diálogo	Coordinación para la interlocución	22 cabeceras departamentales		
69	Organizaciones de comadronas y parteros*	1	1	1	0	1		Técnicos	Coordinación para la asesoría	22 cabeceras departamentales		
70	Otras organizaciones de sociedad civil	1	1	1	0	1		Políticos; técnicos y de diálogo	Coordinación para la interlocución	22 cabeceras departamentales		
71	COMUDES	1	1	1	0	1		Políticos	Coordinación para la asesoría	Municipios		
72	Oficinas de planificación y financieras de las municipalidades.	1	1	1	0	1		Técnicos	Coordinación para la asesoría	86 municipios GEM		
73	CONAP	1	1	1	0	1		Técnicos	Coordinación para la asesoría	Ciudad Capital		
74	Agencia Sueca de Cooperación	0	1	1	-1	1		Financieros	Gestión de cooperación internacional	Ciudad Capital		
75	CEPAL	0	1	1	1	1		Técnicos	Lineamientos y requerimientos de avances	Chile		
76	CIM	0	1	1	1	1		Técnicos	Lineamientos y requerimientos de avances	EEUU		
77	COMMCA	0	1	1	1	1		Técnicos	Lineamientos y requerimientos de avances	El Salvador		
78	Periodistas	0	0	0		1		Comunicación social	Comunicación social	Nacional		
79	Cooperación sur sur	0	1	1	-1	1		Financieros	Gestión de cooperación internacional	Chile		

(1) Rol que desempeñan:	(2) Importancia de las relaciones predominantes			(3) Jerarquización del poder			(4) Interés que posea el actor		
	A favor	Indeciso/indiferente	En contra	Alto	Medio	Bajo	Alto interés	Bajo interés	
Facilitador	2			1			1		1
Aliado	1			0			0		-1
Oponente	-1			-1			-1		
Neutro	0								

## **4. Formulación de Resultados**

### **4.1 Identificación del Resultado Estratégico Nacional**

- Sin resultado Estratégico Nacional.

### **4.2 Identificación del Resultado Estratégico de Gobierno**

- Sin resultado Estratégico de Gobierno

### **4.3 Definición del Resultado Estratégico Institucional**

Para el 2020, las entidades gubernamentales del Organismo Ejecutivo han sido asesoradas en la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023, así como las organizaciones de mujeres de la sociedad civil, han sido informadas en esta Política; de 494 en el 2015, a 825 entidades.

### **4.4 Definición del Resultados intermedios**

- Organismos nacionales e internacionales informados sobre el avance y cumplimiento de compromisos en temas de Desarrollo de las mujeres, 17 en el año 2015 a 41 en el 2019.
- Entidades asesoradas o informadas y capacitadas sobre la PNPDIM y PEO, y en Derechos Humanos de las Mujeres de 494 en el 2015 a 799 en el 2019.
- Personas capacitadas, informadas y atendidas en temas de problemática de la violencia intrafamiliar, 21,978 en el 2015 a 39,261 en el año 2019.

### **4.5 Definición de Resultados inmediatos**

- Organismos internacionales informados sobre el cumplimiento de compromisos en temas de Desarrollo de las mujeres, 5 en el año 2015 a 12 en el año 2017.
- Entidades nacionales y autoridades al más alto nivel del Estado dan cumplimiento a compromisos en temas de Desarrollo de las mujeres y del avance de las medidas gubernamentales, de 12 en el año 2015 a 25 en el 2017.

- Instituciones Gubernamentales, cuentan con asesoría en la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023, en planes, programas y proyectos de éstas y se incrementan las entidades a nivel central de 17 en el año 2015 a 33 en el año 2017.
- Oficinas Municipales de la Mujer –OMM–, cuentan con asesoría en la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023, en planes, programas y proyectos de éstas y se incrementan las entidades a nivel territorial de 175 en el año 2015 a 267 en el año 2017.
- Instituciones Gubernamentales y Municipalidades informadas y capacitadas en el uso del Clasificador Presupuestario con Enfoque de Género, de 126 en el año 2015 a 157 en el año 2017.
- Organizaciones y grupos de mujeres de Sociedad Civil informadas y formadas sobre la PNPDIM y PEO así como en derechos humanos de las mujeres, de 176 en el 2015 a 247 en el 2017.
- Personas de establecimientos educativos priorizados, informadas o capacitadas en temas de prevención de VIF, de 18,111 en el año 2015 a 33,160 en el año 2017
- Personas víctimas de violencia intrafamiliar atendidas, asesoradas y orientadas para su recuperación de 3,867 en el año 2,015 a 2,800 en el año 2017.

#### 4.6 Elaboración de la cadena de resultados

El cuadro que a continuación se describe, contempla en color lila los resultados inmediato e intermedio que contribuyen directamente en el logro del resultado institucional que de conformidad con su mandato debe alcanzar, y que se visualizan en los diferentes instrumentos proporcionados por SEGEPLAN y DTP-MINFIN.

En esta cadena de resultados también se describen dos resultados intermedios con sus respectivos resultados inmediatos que contribuyen indirectamente en el logro del resultado institucional, en razón que son funciones que por mandato legal deben realizarse, el primero porque responde a compromisos internacionales de Estado y el segundo que por decisión de Presidencia de la República, se trasladó PROPEVI a SEPREM<sup>5</sup>, siendo por lo tanto parte del quehacer institucional, y están contemplados dentro de la estructura presupuestaria en el SIGES – SICOIN.

---

<sup>5</sup>Acuerdos Gubernativos 929-99 y 111-2013, que crea y traslada el Programa de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar –PROPEVI-.

Resultado Inmediato	Resultado Intermedio	Resultado Institucional (final)
Organismos internacionales informados sobre el cumplimiento de compromisos en temas de Desarrollo de las mujeres, 5 en el año 2015 a 12 en el año 2017.	Organismos nacionales e internacionales informados sobre el avance y cumplimiento de compromisos en temas de Desarrollo de las mujeres, de 17 en el año 2015 a 41 en el 2019.	
Entidades nacionales y autoridades al más alto nivel del Estado dan cumplimiento a compromisos en temas de Desarrollo de las mujeres y del avance de las medidas gubernamentales, de 12 en el año 2015 a 25 en el 2017.		
Instituciones Gubernamentales, cuentan con asesoría en la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023, en planes, programas y proyectos de éstas y se incrementan las entidades a nivel central de 17 en el año 2015 a 33 en el año 2017.	Entidades asesoradas o informadas y capacitadas sobre la PNPDIM y PEO, y en Derechos Humanos de las Mujeres de 494 en el 2015 a 799 en el 2019.	
Oficinas Municipales de la Mujer –OMM–, cuentan con asesoría en la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023, en planes, programas y proyectos de éstas y se incrementan las entidades a nivel territorial de 175 en el año 2015 a 267 en el año 2017.		
Instituciones Gubernamentales y Municipalidades informadas y capacitadas en el uso del Clasificador Presupuestario con Enfoque de Género, de 126 en el año 2015 a 157 en el año 2017.		
Organizaciones y grupos de mujeres de Sociedad Civil informadas y formadas sobre la PNPDIM y PEO así como en derechos humanos de las mujeres, de 176 en el 2015 a 247 en el 2017.	Personas capacitadas, informadas y atendidas en temas de problemática de la violencia intrafamiliar, de 21,978 en el 2015 a 39,261 en el año 2019.	
Personas de establecimientos educativos priorizados, informadas o capacitadas en temas de prevención de VIF, de 18,111 en el año 2015 a 33,160 en el año 2017. Personas víctimas de violencia intrafamiliar atendidas, asesoradas y orientadas para su recuperación de 3,867 en el año 2,015 a 2,800 en el año 2017.		

**INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN**

**MATRIZ DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL**

**FORMULACION DE RESULTADOS, INDICADORES Y METAS**



Preguntas generadoras para elaboración de Resultado

TEMPORALIDAD	QUE	EN QUIENES	CAMBIO QUE SE ESPERA EN LA POBLACIÓN ELEGIBLE	MAGNITUD
2020	asesoría en la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023, e información en esta política	instituciones del Organismo Ejecutivo y organizaciones de mujeres de la sociedad civil	incremento	en 331 entidades
FORMULACION DE RESULTADO INSTITUCIONAL 2017	<i>Para el 2020, las entidades gubernamentales del Organismo Ejecutivo han sido asesoradas en la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023, así como las organizaciones de mujeres de la sociedad civil, han sido informadas en esta Política, de 494 en el 2015, a 825 entidades.</i>			

FORMULACION LINEA DE BASE	Año	Meta y unidad de medida	Indicador
	2015	494 Entidades	494
	2014	425 Entidades	425
	2013	13 Entidades	13

NOMBRE DEL INDICADOR	MAGNITUD DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	META PEI	LINEA DE BASE
Porcentaje de instituciones y organizaciones de mujeres y de la sociedad civil asesoradas e informadas sobre la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023.	100%	Total de instituciones y organizaciones de mujeres y de sociedad civil que han sido informadas y asesoradas / Total de instituciones y organizaciones de mujeres y de sociedad civil que se programaron informar y asesorar (del año 2017 al 2020) x 100	825	494

#### 4.7 FICHA DEL INDICADORES

DPSE-09

### INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN FICHA DEL INDICADOR (SEGUIMIENTO)

<b>NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:</b> Secretaría Presidencial de la Mujer	
<b>Nombre del Indicador</b>	Entidades asesoradas o informadas y capacitadas para implementar la PNPDIM y PEO 2008 - 2023.
<b>Categoría del Indicador</b>	DE RESULTADO INSTITUCIONAL
<b>Resultado Estratégico del Plan Nacional de Desarrollo asociado</b>	Eje Bienestar para la Gente
<b>Política Pública Asociada</b>	Política de Desarrollo Social y Población Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres -PNPDJM-
<b>Descripción del Indicador</b>	Número de entidades gubernamentales y de organizaciones de mujeres y otras de sociedad civil, comprendidas del año 2017 al 2020 de las que han sido programadas.
<b>Interpretación</b>	Se da cumplimiento al mandato de asesorar a las entidades gubernamentales e informar a las organizaciones de mujeres y otras de sociedad civil, así como a grupos de mujeres, en la PNPDIM y PEO 2008-2023 durante el período 2017 al 2020, alcanzando el 100% de la meta de resultado institucional, acumulativo.
<b>Fórmula de Cálculo</b>	Sumatoria de entidades gubernamentales asesoradas permanentemente en la implementación de la PNPDIM y PEO, con las organizaciones de mujeres y de sociedad civil informadas, del año 2017 - 2020

<b>Ámbito Geográfico</b>	Nacional	Regional	Departamento	Municipio**
	X			X
<b>Frecuencia de la medición</b>	Mensual	Trimestral	Semestral	Anual
				X

**CONTINUACIÓN DPSE 09: FICHA DEL INDICADOR**

Tendencia del Indicador		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Años		2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor del indicador (en datos absolutos y relativos)		494	622	704	755	799	825
Línea Base		Año 2015	494	Valor de la meta en datos absolutos y relativos			

Medios de Verificación	
Procedencia de los datos	Dirección de Promoción y Participación de la Mujer Dirección de Políticas Públicas
Unidad Responsable	Dirección de Planificación y Monitoreo Institucional, como responsable del Monitoreo
Metodología de Recopilación	Informes anuales sobre las asesorías con las entidades y de información y capacitación a las organizaciones de mujeres y otras de sociedad civil.
Producción asociada al cumplimiento de la meta	
PRODUCTOS	INDICADORES
<b>ENTIDADES ASESORADAS O INFORMADAS Y CAPACITADAS, SOBRE LA POLÍTICA NACIONAL DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO INTEGRAL DE LAS MUJERES (PNPDM) Y PLAN DE EQUIDAD DE OPORTUNIDADES (PEO), 2008-2023 Y EN DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES</b>	Entidades asesoradas o informadas y capacitadas para implementar la PNPDM y PEO 2008 - 2023.
	<b>Organizaciones de Sociedad Civil Informadas y capacitadas sobre los derechos humanos de las mujeres</b>
SUBPRODUCTOS	INDICADORES
<b>Instituciones Gubernamentales priorizadas, asesoradas en la implementación de la PNPDM y PEO 2008-2023, en planes, programas y proyectos</b>	Instituciones gubernamentales priorizadas, asesoradas permanentemente para la implementación de la PNPDM y PEO 2008-2023, del periodo vigente
	Organizaciones de mujeres y de sociedad civil informadas y capacitadas sobre los derechos humanos de las mujeres y la PNPDM y PEO 2008-2023, del periodo vigente.

**NOTAS TÉCNICAS:** Atendiendo el requerimiento de DTP-MINFEM, se debe contar con un solo resultado institucional por programa, por lo que se ha necesitado unir las dos poblaciones objetivo a las que se asesora, situación expuesta en el año 2014 y que fue entendida por el personal que acompañó la redacción del mismo.

## 5. Análisis FODA

### 5.1 Identificación de fortalezas y debilidades, oportunidades y amenazas

Fortalezas:		Debilidades:	
DESCRIPCION	DESCRIPCION	DESCRIPCION	DESCRIPCION
<p>Ambiente Interno: Examina disponibilidad y aprovechamiento de recursos humanos, físicos, financieros y tecnológicos, su organización y estructura interna así como las funciones que le corresponde ejecutar por ley.</p> <p>Se consideran como tales, las capacidades del recurso humano, su especialidad y experiencia, financieras y presupuestarias en montos y tiempo oportuno, disponibilidad de recursos físicos, tales como muebles e inmuebles; los aspectos y avances tecnológicos y la destreza en utilizarlos.</p>	<p>Contar con la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres.</p> <p>Instrumentos para institucionalizar la PNPDIM.</p> <p>Personal a nivel departamental con sedes.</p> <p>Respaldo de un marco legal.</p> <p>Reorientación de la formulación de la planificación hacia la gestión por resultados.</p>	<p>Limitaciones o carencias de habilidades, conocimientos, información, tecnología y recursos que padece la organización. Puede carecer totalmente de ellas o poseerlas en cantidades insuficientes o ser suministradas de manera inoportuna.</p>	<p>DESCRIPCION</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué circunstancia o condición resulta favorable para la institución?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué aspectos de la organización necesitan ser mejorados?</li> </ul>	<p>Necesidad de actualizar el marco conceptual de género.</p> <p>Necesidad de crear y/o actualizar las metodologías para incorporar los derechos humanos de las mujeres y la equidad de género en las instituciones gubernamentales.</p>	<p>DESCRIPCION</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué aspectos hacen a la institución ser mejor que otra?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Qué se debería evitar?</li> </ul>	<p>Débil presencia de la SEPREM en el imaginario social.</p>	<p>DESCRIPCION</p>

Ambiente Externo (entorno nacional e internacional): Analiza factores económicos, políticos, legales, sociales, ambientales, tecnológicos que inciden en la gestión institucional de forma directa o indirecta.		Amenazas:	
Oportunidades:	DESCRIPCION	Factores externos que están fuera del control de la institución y que podrían perjudicar y/o limitar el desarrollo de la misma.	DESCRIPCION
<p>Situaciones o factores sociales, económicos políticos, culturales, ambientales, que están fuera del control de la institución, cuya particularidad es que son factibles de ser aprovechados por ésta.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué situaciones, factores se visualizan como oportunidades para la institución?</li> </ul>	<p>Mecanismos apoyados por Presidencia y Vicepresidencia de la República en la atención a grupos de personas vulnerables.</p> <p>Incidencia ante autoridades por medio de propuestas técnicas y legales.</p> <p>Incidencia en que las estadísticas continúan desarrollándose con enfoque de género.</p> <p>Organizaciones de sociedad civil interesadas en el enfoque de género y en la PNPDIM.</p> <p>Reconocimiento de la SEPREM en varios niveles de actuación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué obstáculos enfrenta la institución?</li> </ul>	<p>Cambio de funcionarias/os y personal técnico de las instituciones gubernamentales repercute en los procesos de institucionalización del enfoque de derechos humanos de las mujeres.</p> <p>Oposición de algunas organizaciones de mujeres al trabajo de la SEPREM de acuerdo a las coyunturas y temas de interés personal.</p> <p>La resistencia de alcaldías a no apoyar el trabajo conjunto OMM - SEPREM.</p> <p>Discriminación hacia la participación de mujeres en puestos de decisión.</p> <p>Creciente violencia contra las mujeres.</p> <p>Cultura machista imperante.</p> <p>Momentos políticos que desacrediten el accionar de SEPREM.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existe una coyuntura en la economía del país que favorezca la gestión institucional?</li> </ul>	<p>Espacios de participación en diferentes niveles del SISCODE.</p> <p>Existencia de leyes a favor de los derechos humanos de las mujeres.</p> <p>Mayor conocimiento de los derechos humanos de las mujeres.</p> <p>Posicionamiento de SEPREM en mecanismos internacionales sobre derechos humanos de las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué están haciendo las instituciones similares o que brindan bienes y servicios complementarios a lo ofrecido por la institución?</li> </ul>	<p>N/A</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Existe alguna tendencia internacional que favorezca la gestión institucional?</li> </ul>	<p>Existencia de unidades de la mujer y oficinas municipales de la mujer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se tienen problemas de recursos de operación y/o inversión?</li> </ul>	<p>No asignación de recursos a las unidades de género o de las instituciones gubernamentales.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Qué cambios en la normatividad legal y/o política se están presentando?</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Puede algunas de las amenazas impedir totalmente la actividad de la institución?</li> </ul>	<p>Recortes presupuestarios.</p> <p>Eventos naturales y sociales que provoquen desastres.</p>

## 5.2 Matrices: FODA y Establecimiento de Estrategias

<b>ANÁLISIS ESTRATEGICO</b>	
<p>El análisis FODA proporciona información para la definición de estrategias, toda vez que cada estrategia se fundamenta en las fortalezas y toma ventaja de las oportunidades, al mismo tiempo que supera y minimiza las debilidades y amenazas.</p>	
<b>Estrategias Análisis FO (Fortalezas/Oportunidades)</b>	<b>Estrategias Análisis FA (Fortalezas/Amenazas)</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se cuenta personal de planta y delegadas departamentales capacitadas en los temas y con los recursos necesarios para la entrega de los servicios y su movilización a nivel territorial.</li> <li>2. Desarrollar materiales informativos sobre la situación de las mujeres, el trabajo de SEPREM y los derechos humanos de las mujeres y su marco legal.</li> <li>3. Readequación del reglamento orgánico de la SEPREM acorde a las necesidades actuales de funcionamiento.</li> <li>4. Desarrollar evaluaciones de la aplicación de los instrumentos para institucionalizar la PNPDIM.</li> <li>5. Propiciar diálogos permanentes con autoridades de instituciones gubernamentales y organizaciones de sociedad civil, en temas estadísticos, de situación de las mujeres y el abordaje estratégico.</li> <li>6. Monitoreo permanente de la planificación institucional.</li> <li>7. Articulación de los temas priorizados por el GEM con la PNPDIM y su monitoreo.</li> <li>8. Presentación de informes y propuestas técnicas para avance de los derechos de las mujeres.</li> <li>9. Vigencia del accionar de SEPREM con las instituciones priorizadas y organizaciones de sociedad civil atendidas.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Visibilizar el trabajo del personal de las instituciones en materia de derechos humanos de las mujeres.</li> <li>2.- Crear espacios de coordinación con organizaciones de mujeres propiciando el diálogo y análisis sobre la situación de las mujeres.</li> <li>3.- Socializar con autoridades de Presidencia y Vicepresidencia de la República, la situación de las unidades de género y el avance de los compromisos internacionales.</li> <li>4.- Informar y sensibilizar a autoridades de gobierno central y municipalidades constantemente sobre la situación de las mujeres.</li> <li>5. Impulsar Pactos Municipales de Seguridad con Equidad.</li> <li>6. Campañas de sensibilización a nivel nacional, regional, departamental y municipal sobre los derechos humanos de las mujeres.</li> </ol>
<b>Estrategias de Análisis DO (Debilidades/Oportunidades) Factores críticos que la institución debe superar o enfrentar</b>	<b>Estrategias de Análisis DA (Debilidades/Amenazas) Factores críticos que la institución debe superar o enfrentar</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Marco conceptual actualizado sobre la equidad de género.</li> <li>2.- Metodologías evaluadas, actualizadas o diseñadas para incorporar los derechos humanos de las mujeres y la equidad de género, en los diferentes espacios de actuación (SISCODE, OMM, Unidades de la Mujer, Organizaciones de mujeres y otras de sociedad civil).</li> <li>3.- Sistema de monitoreo institucional del PEI funcionando.</li> <li>4.- Incidencia para que las unidades de género se les asigne recursos para implementar la estrategia de incorporación de la perspectiva de género.</li> <li>5.- Incidencia local para la obtención de recursos en la coordinación con organizaciones de mujeres y de sociedad civil.</li> <li>6.- Solicitar ampliación presupuestaria para la SEPREM y el trabajo local.</li> <li>7.- Continuar con la coordinación con INE y BANGUAT, así como de apoyo técnico y financiero externo.</li> <li>8.- Sistema de seguimiento a las leyes a favor de los derechos humanos de las mujeres, en respuesta a mecanismos internacionales y vinculado al monitoreo de la PNPDIM.</li> <li>9.- Sistema de seguimiento a las acciones realizadas dentro de los Gabinetes, Consejos y Política General de Gobierno 2016-2020.)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Impulsar la creación de un programa permanente de capacitación en la temática de derechos humanos de las mujeres, género y de pueblos dirigido a funcionarios y personal técnico gubernamentales.</li> <li>2.- Crear canales de comunicación y aplicar metodologías para identificar puntos de interés común con organizaciones de mujeres, y aplicar los derechos humanos de las mujeres.</li> <li>3.- Incidir en las instancias correspondientes, la ampliación del presupuesto en planes, programas y proyectos dirigidos a las mujeres.</li> <li>4.- Promover campañas de comunicación y sensibilización a nivel nacional, para el respeto de los derechos humanos de las mujeres.</li> <li>5.- Continuar con la coordinación interinstitucional con las instancias responsables de la atención a desastres (SECONRED).</li> </ol>

## 6. SEGUIMIENTO A NIVEL ESTRATÉGICO

### 6.1 Fichas de Indicadores

DPSE-09

#### INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN FICHA DEL INDICADOR (SEGUIMIENTO)

<b>NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:</b> Secretaría Presidencial de la Mujer	
<b>Nombre del Indicador</b>	Porcentaje de instituciones y organizaciones de mujeres y de la sociedad civil asesoradas e informadas sobre la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023.
<b>Categoría del Indicador</b>	Resultado
<b>Resultado Estratégico del Plan Nacional de Desarrollo asociado</b>	Bienestar para la Gente, Guatemala urbana y rural y el Estado garante de los derechos humanos y conductor del desarrollo.
<b>Política Pública Asociada</b>	Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023
<b>Descripción del Indicador</b>	Este indicador es el porcentaje de las entidades asesoradas e informadas sobre la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023 con base en el resultado institucional que se quiere alcanzar.
<b>Interpretación</b>	Se da cumplimiento al mandato de asesorar a las entidades gubernamentales e informar a las organizaciones de mujeres y otras de sociedad civil, así como a grupos de mujeres, en la PNPDIM y PEO 2008-2023 durante el período 2017 al 2020, alcanzando el 100% de la meta de resultado institucional, acumulativo.
<b>Fórmula de Cálculo</b>	Total de instituciones y organizaciones de mujeres y de sociedad civil que han sido informadas y asesoradas / Total de instituciones y organizaciones de mujeres y de sociedad civil que se programaron informar y asesorar (del año 2017 al 2020) x 100

Ámbito Geográfico	Nacional	Regional	Departamento	Municipio**
	Mensual X Semestral X			

Tendencia del Indicador	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Años	494	622	704	755	799	825
Valor del Indicador (en datos absolutos y relativos)						
Línea Base	Año 2014 = 478					

<b>Medios de Verificación</b>	Reportes de Monitoreo Interno
<b>Procedencia de los datos</b>	Dirección de Promoción y Participación de la Mujer / Dirección de Políticas Públicas
<b>Unidad Responsable</b>	
<b>Metodología de Recopilación</b>	Sistematización y recopilación mensual de instrumentos de monitoreo, por cada dirección de la SEPREM.
<b>NOTAS TÉCNICAS:</b>	

**INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN**  
**FICHA DEL INDICADOR (SEGUIMIENTO)**

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: Secretaría Presidencial de la Mujer

<b>Nombre del indicador</b>	Porcentaje de informes elaborados y entregados a instancias demandantes, por año.
<b>Categoría del indicador</b>	Producto
<b>Resultado Estratégico del Plan Nacional de Desarrollo asociado</b>	Guatemala urbana y rural
<b>Política Pública Asociada</b>	Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023
<b>Descripción del indicador</b>	Este indicador se refiere al total de informes presentados con relación al total de informes programados de las diferentes unidades de apoyo que generan todas las condiciones para que se desarrollen las actividades de la SEPREM.
<b>Interpretación</b>	Las Unidades de Apoyo de la SEPREM informan cuatrimestralmente sobre sus actividades y la consecución de sus metas físicas.
<b>Fórmula de Cálculo</b>	Nº total de informes presentados / total de informes programados x 100

Ámbito Geográfico	Nacional	Regional	Departamento	Municipio**
	X			
Frecuencia de la medición	Mensual	Cuatrimestral	Semestral	Anual
	X			X

Tendencia del indicador	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Años	24	24	24	24	24	24
Valor del indicador (en datos absolutos y relativos)						
Línea Base	Año 2014 = 2					

Medios de Verificación	
Procedencia de los datos	Reportes de Monitoreo Interno de las direcciones de la SEPREM
Unidad Responsable	Direcciones de apoyo: Administrativa, Financiera, Recursos Humanos, Auditoría Interna, Cooperación y Relaciones Internacionales, Comunicación Social y Dirección de Planificación y Monitoreo Institucional
Metodología de Recopilación	Systematización y recopilación mensual de instrumentos de monitoreo, por cada dirección de la SEPREM.
NOTAS TÉCNICAS	

**INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN**  
**FICHA DEL INDICADOR (SEGUIMIENTO)**

<b>NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:</b> Secretaría Presidencial de la Mujer	
<b>Nombre del indicador</b>	Porcentaje de informes elaborados y entregados a instancias demandantes, por año.
<b>Categoría del indicador</b>	Producto
<b>Resultado Estratégico del Plan Nacional de Desarrollo asociado</b>	Guatemala urbana y rural
<b>Política Pública Asociada</b>	Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023
<b>Descripción del indicador</b>	Este indicador se refiere al porcentaje de informes elaborados con relación al número de informes requeridos.
<b>Interpretación</b>	La SEPREM tiene el mandato de coordinar y/o elaborar informes de país que respondan a las diferentes convenciones y tratados signados internacionalmente con relación al avance de los Derechos Humanos de las Mujeres. De igual forma, se responde a requerimientos de información de otras instituciones gubernamentales con relación a la participación de la institución en Gabinetes Específicos y con la rendición de cuentas.
<b>Fórmula de Cálculo</b>	N° informes elaborados / Total de informes requeridos x 100

<b>Ámbito Geográfico</b>	Nacional	Departamento	Municipio**
	<b>X</b>		
<b>Frecuencia de la medición</b>	Mensual	Semestral	Annual
	<b>X</b>		<b>X</b>

<b>Tendencia del indicador</b>					
<b>Años</b>	2015	2016	2017	2018	2019
<b>Valor del indicador (en datos absolutos y relativos)</b>	17	34	37	37	41
<b>Línea Base</b>	Año 2014 = 17				

<b>Medios de Verificación</b>	Reportes de Monitoreo Interno
<b>Procedencia de los datos</b>	
<b>Unidad Responsable</b>	Dirección Jurídica en Derechos Humanos de las Mujeres / Dirección de Planificación y Monitoreo Institucional
<b>Metodología de Recopilación</b>	Sistematización de instrumentos de monitoreo enviados por las Direcciones de la SEPREM
<b>NOTAS TÉCNICAS:</b>	

**INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN**  
**FICHA DEL INDICADOR (SEGUIMIENTO)**

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: Secretaría Presidencial de la Mujer

<b>Nombre del Indicador</b>	Porcentaje de entidades que se asesoraron para la implementación de la PNPDIM y PEO 2008 - 2023, durante el año.
<b>Categoría del Indicador</b>	Producto
<b>Resultado Estratégico del Plan Nacional de Desarrollo Asociado</b>	Bienestar para la Gente
<b>Política Pública Asociada</b>	Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023

<b>Descripción del Indicador</b>	El indicador se refiere al porcentaje de entidades que fueron asesoradas con relación al número de entidades programadas.
<b>Interpretación</b>	La SEPREM como ente coordinador y asesor de políticas públicas en materia de género asesora a las entidades gubernamentales para que institucionalicen la perspectiva de género e implementen la PNPDIM y PEO 2008-2023 en sus planes, programas y proyectos, con el fin que sus servicios coadyuven al desarrollo integral de las mujeres, tanto a nivel central (instituciones gubernamentales) como a nivel territorial (Oficinas Municipales de la Mujer). Además, se informa a las organizaciones de mujeres de la sociedad civil sobre los Derechos Humanos de las Mujeres y la PNPDIM y PEO 2008-2023, a la vez que se les acompaña en la elección de representantes de mujeres de la sociedad civil ante los Consejos Departamentales de Desarrollo.
<b>Fórmula de Cálculo</b>	N° entidades que se asesoraron durante el año / Total de entidades programadas para asesorar x 100

Ambito Geográfico	Nacional		Regional		Departamento		Municipio**	
	Mensual	X	Cuatrimestral	Semestral	Semestral	Semestral	Actual	X
Frecuencia de la medición		X						X

Tendencia del Indicador	2015		2016		2017		2018		2019		2020	
Años		494		622		704		755		799		825
Valor del indicador (en datos absolutos y relativos)												
Línea Base	Año 2014 - 478											

<b>Medios de Verificación</b>	Reportes de Monitoreo Interno
<b>Procedencia de los datos</b>	Dirección de Promoción y Participación de la Mujer / Dirección de Políticas Públicas
<b>Unidad Responsable</b>	Sistematización de instrumentos de monitoreo enviados por las Direcciones de la SEPREM
<b>Metodología de Recopilación</b>	
<b>NOTAS TÉCNICAS:</b>	

**INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN**  
FICHA DEL INDICADOR (SEGUIMIENTO)

<b>NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN:</b> Secretaría Presidencial de la Mujer	
<b>Nombre del Indicador</b>	Porcentaje de personas informadas y atendidas para la prevención de la violencia intrafamiliar, en el año.
<b>Categoría del Indicador</b>	Producto
<b>Resultado Estratégico del Plan Nacional de Desarrollo asociado</b>	El Estado como garante de los derechos humanos y conductor del desarrollo
<b>Política Pública Asociada</b>	Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023
<b>Descripción del Indicador</b>	Este indicador es un porcentaje que relaciona las personas informadas y atendidas con el total de personas programadas a atender.
<b>Interpretación</b>	La SEPREM aborda el problema de la Violencia Intrafamiliar por medio del Programa para la Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar –PROPEVI– que trabaja principalmente en los temas de prevención y atención a la VIF. Las limitaciones presupuestarias no permiten extender la cobertura de este servicio de acuerdo a las necesidades de la población.
<b>Fórmula de Cálculo</b>	Nº de personas informadas y atendidas en prevención de VIF / Total de personas programadas x 100

<b>Ámbito Geográfico</b>	Nacional	Regional	Departamento	Municipios**
			<b>X</b>	<b>X</b>
<b>Frecuencia de la medición</b>	Mensual	Cuatrimestral	Semestral	Annual
	<b>X</b>			

<b>Tendencia del Indicador</b>						
Años	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Valor del Indicador (en datos absolutos y relativos)	21,978	31,102	35,960	37,039	39,261	42,795
Línea Base	Año 2014= 38857					

<b>Medios de Verificación</b>	
Procedencia de los datos	Reportes de Monitoreo Interno
Unidad Responsable	Programa de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar –PROPEVI–
Metodología de Recopilación	Sistematización de instrumentos de monitoreo enviados por las Direcciones de la SEPREM
<b>NOTAS TÉCNICAS:</b>	

---

## ANEXOS

## ANEXO 1: SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN GUATEMALA

### 1. Introducción

Actualmente la población guatemalteca manifiesta la necesidad de cambios en la sociedad con principal atención en el orden político y de justicia, lo cual es una repercusión histórica que ha ido en aumento de las desigualdades en los diversos segmentos en las que se divide nuestra sociedad.

Uno de los principales factores que conllevan a la desigualdad es el machismo que impera en la sociedad guatemalteca, que se manifiesta hacia la mujer de manera desmedida y obstaculiza el desarrollo con limitaciones en el acceso a la salud, educación, trabajo y participación social.

Un ejemplo visible de la situación, lo es la débil participación en los puestos de toma de decisión, lo cual indica el difícil camino que se tiene por delante en la búsqueda de la equidad en los espacios públicos, de la valoración mínima en los aciertos y de la gran crítica en los desaciertos por el hecho de ser mujeres.

En el año 2015 se realizó el proceso electoral en donde los resultados indicaron que mujeres siguen siendo el número mayor de empadronadas y de votantes, pero no así el mayor número de personas que optan a un cargo de elección popular, las mujeres representaron el 52% del padrón electoral (las personas aptas para votar), pero tan solo un 18% de las candidatas a puestos a elección popular.

Durante 2015 también se dieron a conocer los resultados sobre la medición de la pobreza estableciendo que la misma se incrementó en un 3% del año 2000 al año 2014, lo cual es un signo negativo que cuestiona el impacto que las políticas públicas han tenido en las condiciones de vida de la población, especialmente quienes viven situaciones de vulnerabilidad como las mujeres, los niños y niñas y la población indígena.

Otro hecho destacable en 2015 son los datos de la Encuesta Nacional de Salud Materno Infantil 2014-2015, por ejemplo, la fecundidad que si bien no descendió en cifras considerables en los últimos 5 años, se mantiene estable en 3 hijos por mujer.

En el desarrollo de este documento se realizará una mayor descripción de indicadores sobre la situación de las mujeres guatemaltecas durante el pasado año.

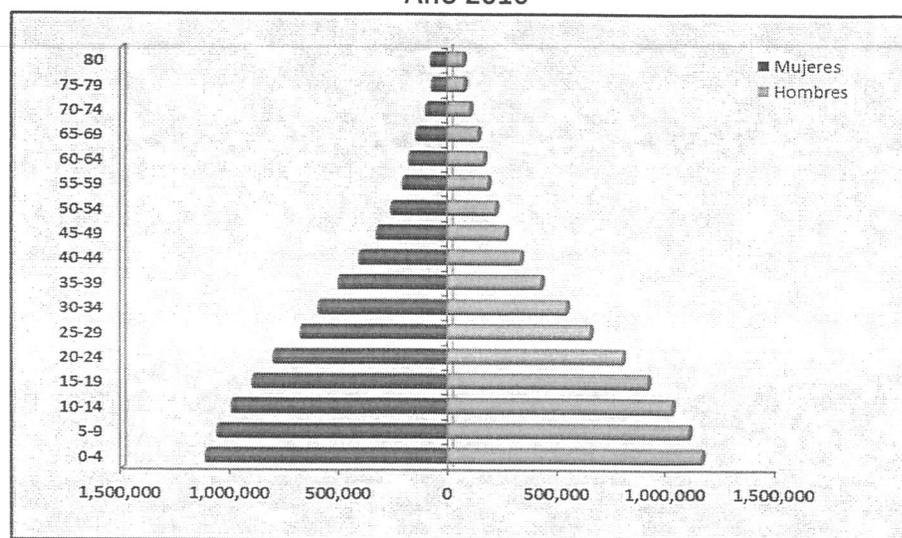
## 2. Demografía

Los aspectos demográficos del país mantiene características del crecimiento poblacional en un ritmo del 2.4% anual, el 51% de la población son mujeres y el 73% de la población es menor de 30 años. En el año 2016 la población asciende a 16, 548,168 según la proyección del Instituto Nacional de Estadística, de los cuales 8, 459,066 son mujeres.

El porcentaje de población dependiente (0-14 y 65 y más años 44%) sigue siendo menor al porcentaje de población activa, (15-64 años 56%) en teoría la economía de Guatemala tiene un bono demográfico<sup>6</sup> el cual representa oportunidades importantes para el país en la medida en que sea aprovechado el recurso humano, capacitándolo y creándole o facilitándole oportunidades de desarrollo.

La estructura de la población por grupo de edad explicada a través de la pirámide poblacional indica que el país continúa con una base amplia propia de los países en proceso de desarrollo, es mayor porcentaje de población joven.

Guatemala: pirámide poblacional  
 Año 2016



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, proyecciones de población 2016

Específicamente para el año 2016 las mujeres constituyen más del 50% en la mayoría de los rangos de edad de la población a excepción de los rangos de 0 hasta los 19 años, en donde son menos del 50%, mientras que en la población de 80 años y más las mujeres son un 56%.

<sup>6</sup> "Situación temporal favorable, en términos de estructura poblacional, para el crecimiento económico". Segeplan 2014, en referencia a visita de Antonio Cámara.

Se realiza de manera importante el tema de los cuidados, en especial el de un segmento de la población como las mujeres adultas mayores, quienes se encuentran más desprotegidas, pues a lo largo de toda la vida ellas proporcionan cuidados mas no son receptoras de cuidados de igual forma, ni siquiera en su vejez, teniendo una enorme vulnerabilidad.

### **3. Trabajo y pobreza**

El Banco de Guatemala-BANGUAT- durante el año 2015 indica que el Producto Interno Bruto continúa en crecimiento a una tasa del 4%, y el ritmo inflacionario a noviembre 2015 “continuó reflejando la desaceleración iniciada desde noviembre de 2014”, esto en parte asociado a las bajas en los precios del petróleo a nivel internacional, indicadores macroeconómicos positivos para la economía, pero que son indicadores limitados a la hora de reflejar las contribuciones y la distribución de los beneficios en las personas, que al final son quienes generan el movimiento económico.

Por ello, es importante analizar indicadores desagregados que permitan tener análisis más cercanos a la realidad. La Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos-ENEI-2014 refiere que de la totalidad de población ocupada<sup>7</sup> las mujeres representan un 43% mientras que los hombres son un 57%, una diferencia en el acceso de las mujeres al trabajo remunerado que continúa limitando las oportunidades de crecimiento personal y económico.

Todo lo contrario ocurre con el trabajo no remunerado (cuidados de integrantes de la familia y de otras familias, mantenimiento del hogar, elaboración de alimentos y apoyo comunitario), en la última medición de la Encuesta de Empleo e Ingresos 2014, el porcentaje de participación en horas de trabajo no remunerado de las mujeres es de un 87% mientras que los hombres participan en un 13%.

La Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares en Guatemala -CSTNRHG- 2014 asciende a un 18.8% en relación al Producto Interno Bruto -PIB-, un 16.3% aportado por las mujeres, aspecto que no cambia en relación a la CSTNRHG 2011 en donde las mujeres aportaban el 15.6% del 18.9% del TNR en relación al PIB. Las actividades de preparación de alimentos y el cuidado de niños siguen siendo las actividades que mayor cantidad de horas consume en este trabajo, el 39%.

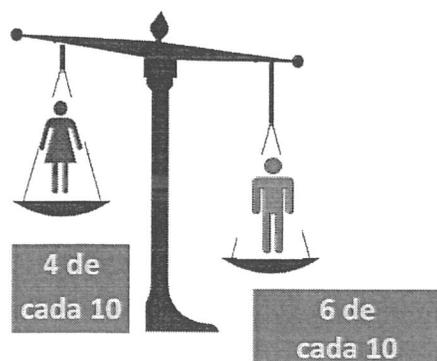
### **Guatemala: participación de hombres y mujeres en el trabajo remunerado y trabajo no remunerado**

---

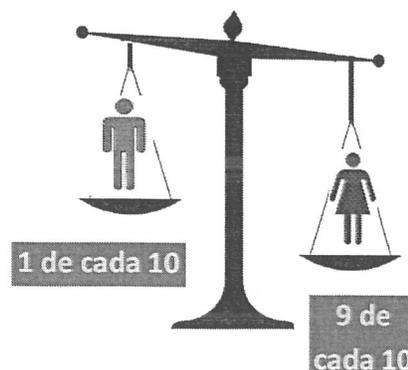
<sup>7</sup> Población ocupada: personas de 15 años o más, que durante la semana de referencia hayan realizado durante una hora o un día, alguna actividad económica, trabajando en el período de referencia por un sueldo o salario en metálico o especie o ausentes temporalmente de su trabajo; sin interrumpir su vínculo laboral con la unidad económica o empresa que lo contrata, es decir con empleo pero sin trabajar”

Año 2014

Ocupados trabajo remunerado



Ocupados en horas de trabajo no remunerado



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos, ENEI 2014, INE

Trabajo remunerado: porcentaje de ocupado en el mercado laboral

Trabajo no remunerado: porcentaje de participación según horas en el trabajo no remunerado

De igual manera en el año 2015 se presentan los resultados de la cuarta Encuesta Nacional de Condiciones de Vida-ENCOVI 2014, los cuales muestran que la pobreza en Guatemala se ha incrementado en 3%, especialmente en el área urbana.

Esto representa un motivo de preocupación si se tienen en cuenta que solo Guatemala junto con Honduras son los únicos países de la región centroamericana que no han logrado disminuir la pobreza.<sup>8</sup>

Siendo la medición de la pobreza de carácter eminentemente económica, (ingresos y consumo), que establece al hogar como una unidad en donde sus integrantes son iguales en condiciones, existe una limitación para el análisis desde el enfoque de género de dicho fenómeno.

Sin embargo con los resultados y su relación con otra serie de variables, es posible establecer como los grupos más castigados por la pobreza son grupos en donde las mujeres están representadas de manera importante. El 40% de personas con menores ingresos que disminuyó su consumo son; trabajadores del servicio doméstico remunerado, trabajadores por cuenta propia no agrícola y empleados del sector privado, actividades en donde las mujeres, en promedio, son más del 60% de la población ocupada.

<sup>8</sup> Análisis Fundación Económica para el Desarrollo

Especialmente preocupante es la categoría empleada doméstica remunerada en donde las mujeres son el 95.3% de la población ocupada, cuya incidencia de pobreza se incrementó de 47% en el año 2006 a 67% en el año 2014.

En resumen, en el aspecto económico la no conciliación del trabajo remunerado y no remunerado sigue siendo la barrera a desplazar para el empoderamiento económico de las mujeres, por lo que, la continuación del trabajo de la CSTNRHG es tan importante, primero en el aspecto de hacer evidente la contribución de las mujeres en la economía y segundo, en el establecimiento de acciones públicas que comprometan al Estado en analizar e impulsar una distribución equitativa de las responsabilidades.

### **3. Salud**

Uno de los eventos estadísticos más importantes durante el año 2015 fue la Sexta Encuesta de Salud Materno Infantil- ENSMI -2014-2015, la ENSMI presenta un perfil general de fecundidad, estado nutricional, conocimiento sobre enfermedades de transmisión sexual, violencia, uso de anticonceptivos y características generales de salud entre otras temáticas.

De los indicadores básicos de medición de la situación de salud de la población, el estado nutricional, es indispensable para determinar la calidad de vida de las personas, de manera general en la ENSMI 2014-2015 se establece que de niños y niñas menores de 5 años el 47% tiene desnutrición crónica (talla para la edad), el porcentaje en niñas es de 46% y en niños 47%, en población indígena, tanto niños como niñas el porcentaje supera la media llegando a 58% de desnutrición crónica.

Además de la desnutrición la anemia es una condición que dificulta el crecimiento, aumenta el riesgo de contraer enfermedades infecciones y limita el desarrollo de la memoria, atención y el lenguaje, en Guatemala según ENSMI 2014-2014 un 25% de niños y niñas de 6 a 59 meses sufre anemia, y un 11% de mujeres de 15-49 años.

Otro indicador básico de país es la tasa global de fecundidad<sup>9</sup> en la medición ENSMI 1995 en promedio los hijos por mujeres eran 5 mientras que en la medición ENSMI 201-2015 los hijos por mujer son 3, es decir la tasa ha disminuido en 2 hijos por mujer aproximadamente.

Sin embargo, para 2014-2015, las mujeres sin ningún nivel de educación y para quienes tienen condiciones de vida precarias el número de hijos promedio es de 5, es decir corresponden las tasas registradas en los años 90.

---

<sup>9</sup> Número de hijos o hijas que tendría una mujer al final de su vida fértil si estuviera expuesta durante sus años reproductivos a las mismas tasas de fecundidad por edad actuales.

El embarazo en adolescentes es una de las principales preocupaciones sociales y de salud en Guatemala, por el impacto en la salud de la madre y del niño o la niña así como las consecuencias en el crecimiento físico y mental de la adolescente, según registros del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social en el año 2014 se registraron más de 62 mil partos en adolescentes.

La maternidad en la adolescencia se asocia regularmente con el nivel de pobreza, el origen étnico y la educación, con datos de la Encuesta de Salud Materno Infantil 2014-2015 se muestra que el nivel educativo es uno de los factores que marca una diferencia notable, entre adolescentes que ya son madres, los datos indican que un 34.4% de las adolescentes que son madres no tienen ningún nivel de estudios mientras que las adolescentes que son madres con educación superior representan tan solo un 4.2%.

En general los indicadores de ENSMI sobre la salud en general, permiten establecer que se ha avanzado en mejorar las condiciones de salud de las mujeres en general, sin embargo, se sigue observando el rezago en los grupos de mujeres indígenas, mujeres sin nivel educativo y mujeres con niveles precarios de condiciones de vida, grupos que presentan indicadores que de manera general ya se han superado hace una década.

#### **4. Educación**

##### **Primaria y Diversificados**

Los datos del MINEDUC, muestran que en el año 2014 había una población de 2, 448,124 personas, entre el rango de 7 a 12 años de edad, de las cuales 1,204,591 eran mujeres, 986,918 estaban inscritas en el nivel primario, lo que indica una tasa de escolarización femenina de 82%.

Las otras 432,954 niñas/adolescentes, no adquirieron los conocimientos básicos, más de cuatrocientas mil no asistieron a clases, por diversas causas como haber perdido el año, tener necesidad de trabajar, embarazo adolescente, realizar trabajos domésticos o problemas geográficos que influyen en el acceso de niñas/os a la educación.

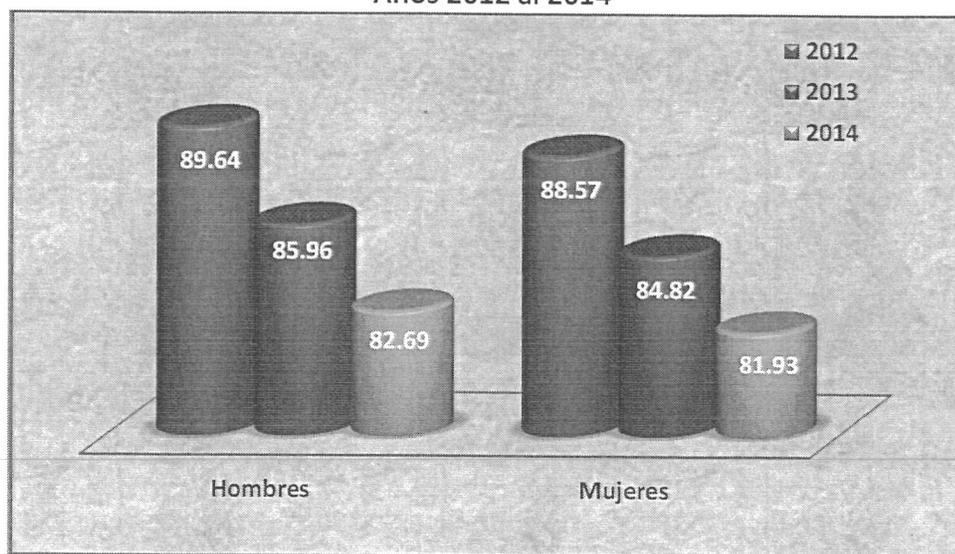
La tasa neta de escolaridad, expresa la relación entre la población inscrita en la edad escolar para el nivel dado y la población total proyectada en dicha edad.

La razón en la tasa neta es la relación entre el valor que corresponde al sexo femenino y el masculino para un indicado, que permite identificar las desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso a la escolaridad. Si el resultado es 1, indica paridad entre hombres y mujeres. En general, un valor  $< 1$  indica una desigualdad a favor de los hombres/niños, en tanto que un valor  $> 1$  indica una desigualdad a favor de las mujeres/niñas.

El método de cálculo es, dividir el valor femenino de un indicador determinado por el valor masculino.

En los últimos años la razón en la tasa neta de escolaridad a nivel primario, está cercana a la paridad entre hombres y mujeres, en el año 2014 fue de 0.99.

**Gráfica No.**  
**Guatemala: tasa neta de escolaridad, nivel primario, según sexo**  
**Años 2012 al 2014**



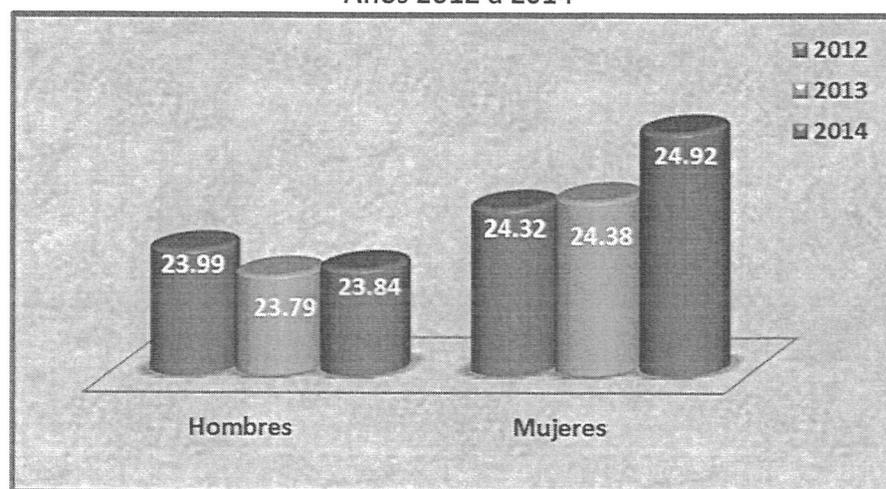
Fuente: Ministerio de Educación, MINEDUC.

Conforme se avanza en los niveles escolares, la Tasa Neta de Escolaridad -TNE- en las mujeres va disminuyendo, 82% en la primaria, a 44% en los básicos y 25% en el diversificado, evidenciando una notable baja, ya que es un porcentaje muy por debajo del que se da en primaria.

La siguiente gráfica muestra que en el nivel diversificado, en el caso de las mujeres la TNE se ha incrementado a lo largo de los tres años presentados no con la celeridad necesaria, pero sí mostrando los esfuerzos que se han dado por garantizar una educación superior completa.

Es importante establecer que a esas edades (16-18) gran parte de la población guatemaltecas ya se encuentra inmersa en el mercado laboral, una mayor inversión en institutos de educación secundaria y diversificada en el área rural, y programas de incentivos a las adolescentes para continuar estudiando, son medidas que pueden aportar al incremento o retención de niños y niñas en la educación diversificada.

Guatemala: tasa neta de escolaridad, nivel diversificado, por sexo  
Años 2012 a 2014



Fuente: Ministerio de Educación, MINEDUC.

### Graduandos 2015

En el 2015, se evaluaron a 149,652 estudiantes de ambos sexos, de los cuales el 49% eran mujeres. La rama de enseñanza con mayor población escolar que se evaluó fue bachillerato, las demás carreras con un menor número.

En relación a los resultados de las evaluaciones del Ministerio de Educación, en matemáticas a nivel nacional el 8.51% ganó la prueba, 6.11% para mujeres y 10.85% hombres. En lectura a nivel nacional el 26% aprobó, donde 25% se registró en mujeres y el 27% en hombres.

Los resultados son objeto de debate por muchas razones. Primero, realizar la evaluación es un requisito de graduación, pero los resultados no son vinculantes: no tienen efecto

sobre las notas ni el historial académico del alumno, lo que provoca que algunos estudiantes no le den suficiente importancia o no den su mejor esfuerzo para aprobarla.

Sin embargo, los datos no dejan de ser preocupantes en relación a los bajos promedios en el rendimiento de las pruebas. En matemática los hombres superan el promedio, pero las mujeres están un 2.11% por debajo del promedio, pero un 4.74% por debajo de los hombres. Las implicaciones inmediatas de esta realidad; las capacidades de las mujeres son limitadas al ingreso a la universidad, en la oportunidad de incorporarse a las áreas técnico científicas e informáticas quedando fuera de las enormes oportunidades que hoy en día ofrecen estos mercados, solo por mencionar algunas.

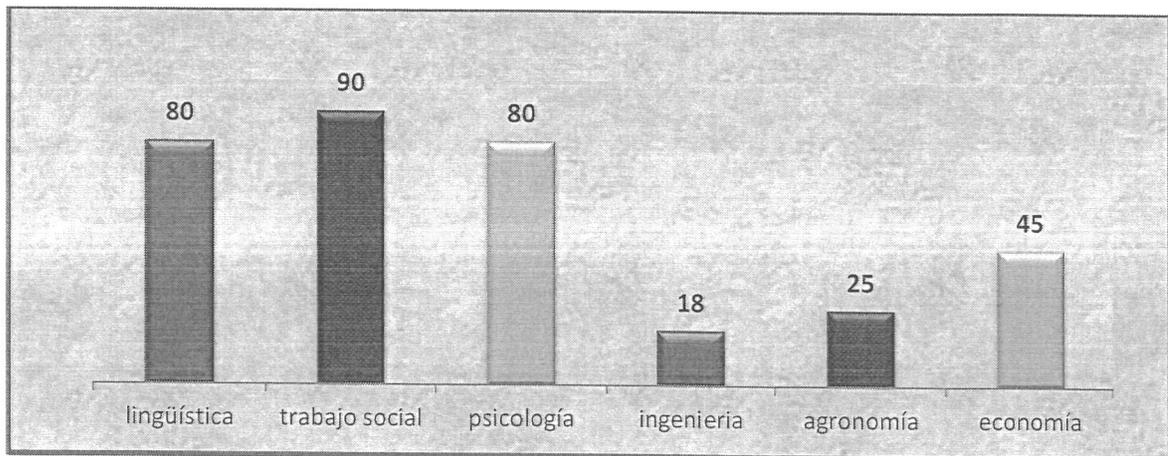
## Educación superior

Desde el año 2006 la brecha en educación superior entre hombres y mujeres no solo se cerró sino se revirtió a favor de las mujeres, y si bien aún se encuentran inscritas en carreras que son una prolongación de su papel socialmente asignado, es evidente el cambio que se está produciendo en la distribución de la participación en la educación superior.

Para el año 2006 del total de inscritos 49.8% eran mujeres y 50.2% eran hombres, 8 años después para el año 2014 este dato era de un 58% para las mujeres y 42% para los hombres<sup>10</sup>.

El siguiente paso sin duda es revertir esa brecha en las carreras orientadas hacia la ciencia y la tecnología, las mujeres siguen prefiriendo carreras sociales, Trabajo Social, Ciencias Lingüísticas, Psicología y los hombres, Ingeniería, Economía y Arquitectura.

**Guatemala: porcentaje de estudiantes mujeres del total de estudiantes según carrera Año 2014**



Fuente: Universidad de San Carlos de Guatemala.

## 6. Violencia contra la mujer

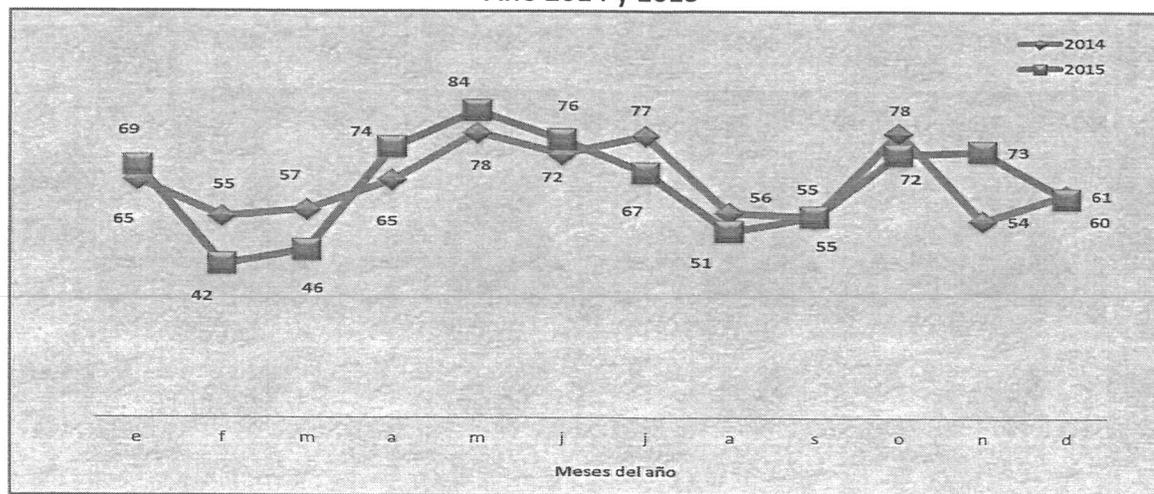
Durante el año 2015 las cifras de violencia contra la mujer mostraron un leve descenso las muertes violentas de mujeres se redujeron en 8 muertes menos que en el año 2014, sin

<sup>10</sup> Única fuente Universidad de San Carlos.

embargo, hubieron meses como abril, que en el año 2015 superó en 10 muertes violentas al mes de abril de 2014.

La forma más común de muerte violenta en Guatemala es a través de arma de fuego, en el caso de las mujeres no es la excepción, durante 2015 estas muertes representaron el 64% del total de muertes violentas, la otra forma de muerte violenta más común son muertes por asfixia 176, un 23%.

**Guatemala: número de muertes violentas de mujeres  
por mes de ocurrencia  
Año 2014 y 2015**



Fuente: Instituto Nacional de Ciencias Forenses

Dentro de las muertes violentas muchas de ellas se establecen como femicidio en el proceso de investigación, que constituye una muerte en el marco de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres.

En el año 2015 el Ministerio Público determinó un total de 192<sup>11</sup> casos de femicidio, 72% de ellos se encontraban en investigación, el resto se encontraba en procedimiento intermedio, pendiente de asignación, sentenciado, sobreseído o en trámite.

La violencia sexual sigue siendo la principal preocupación dentro de los diversos tipos de violencia, el incremento constante de las evaluaciones por delitos relacionados a la violencia sexual se observa desde la publicación de datos del Instituto Nacional de Ciencias Forenses en donde en el año 2012 se reportaron 3,935 evaluaciones clínicas por violencia

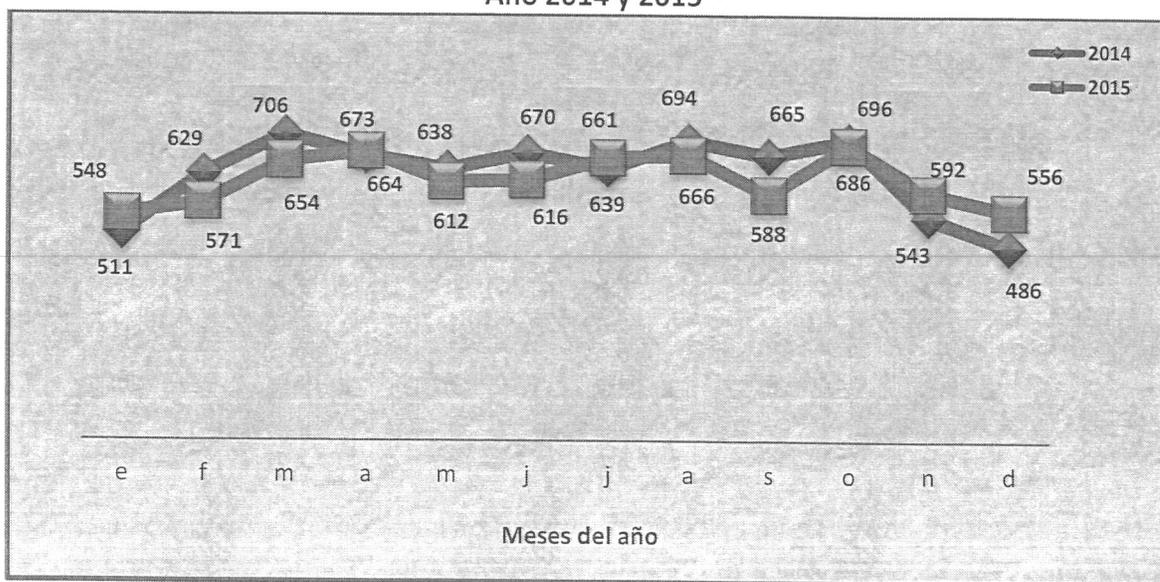
<sup>11</sup> Dato preliminar del Ministerio Público

sexual a mujeres, mientras que en el año 2015 esta cifra fue de 7,423 evaluaciones, es decir un incremento de un 89% en los últimos 4 años.

En la gráfica siguiente se muestran los registros de los 12 meses del año 2015 comparados con los 12 meses del año 2014, en un patrón de comportamiento muy similar, se observa que marzo, abril, julio y octubre fueron meses en donde se reportaron un mayor número de casos.

Es importante mencionar que los hombres tan solo representan el 10% de los casos evaluados por violencia sexual, hombres en la mayoría de los casos son menores de edad.

**Guatemala: número de evaluaciones clínicas por violencia sexual a mujeres por mes de ocurrencia Año 2014 y 2015**



Fuente: Instituto Nacional de Ciencias Forenses

## 7. Participación política

En el país es muy reciente la incursión de la mujer en el ámbito público, “no fue sino hasta la década de los cincuenta, cuando la mujer se estrenó en tareas de dirección de aspectos públicos, pero su participación en la política es todavía incipiente comparada con la de los hombres.”<sup>12</sup>

<sup>12</sup> El desafío de la participación política de la mujer en Guatemala

A pesar de que las mujeres representan el 51% del total de la población y que en el padrón electoral se observa que se inscriben casi 109 mujeres por cada 100 hombres en la última elección, en los cargos de elección popular no ocurre lo mismo.

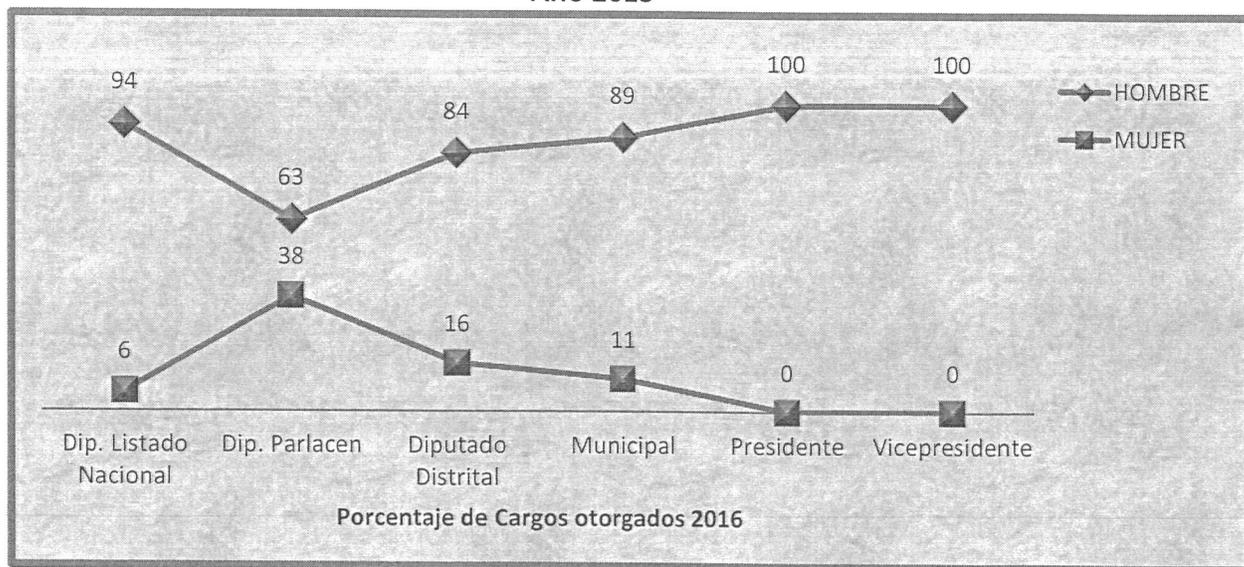
Existen algunos factores estructurales que han restringido y limitado el ejercicio pleno de los derechos de la mujer por el esquema patriarcal: los altos niveles de analfabetismo, el racismo y la discriminación hacia las mujeres indígenas, la distribución del tiempo en el trabajo del hogar, entre otros.

El Tribunal Supremo Electoral, refiere que para el año 2016 se otorgaron 3,922 cargos siendo el 11% otorgado a mujeres, que representan 431 cargos.

En cuanto a los cargos de la actual administración pública de los 14 ministerios existentes, una mujer ocupa el puesto de titular de un ministerio, mientras que de las 14 secretarías, 3 están ocupadas por mujeres<sup>13</sup>.

En la siguiente gráfica se presenta la distribución de los cargos otorgados por el Tribunal Supremo Electoral según sexo, siendo evidente que las mujeres que son más de la mitad de la población en Guatemala, no tienen una justa representación en los cargos públicos, limitando la exposición y puesta en marcha de política pública que contemple las principales necesidades de las mujeres.

**Guatemala: porcentaje de cargos otorgados según sexo  
Año 2015**



<sup>13</sup> Información al mes de marzo del 2016.

Fuente: Tribunal Supremo Electoral

Es necesario estimular la participación de la mujer en el espacio público, esto paralelamente con medidas que permitan facilitar esa participación, reformas a leyes y principalmente a la ley de partidos políticos, reformas a las políticas nacionales, a las estrategias intersectoriales e institucionales, a lo interno de las agrupaciones y partidos políticos con sus estatutos, resolver aspectos como la distribución de cuotas, puestos de toma de decisión y de representación.

## **ANEXO 2: DESCRIPCIÓN DEL MODELO**

### **MODELO GESTIÓN POR RESULTADOS**

#### **Secretaría Presidencial de la Mujer –SEPREM–**

**Condición de interés:** Servicios Públicos sin considerar el enfoque de género

#### **Modelo conceptual general**

##### **1.1. Análisis de la Problemática nacional**

El análisis de la situación de las mujeres muestra que, en los diferentes sectores de desarrollo se encuentran en condición de desventaja de sus derechos humanos con respecto a la situación de hombres, más allá de cifras se visualizan las causas que provocan que el Estado aún no pueda equilibrar el desarrollo para toda la población.

Esta reflexión elaborada por el personal técnico y profesional de la SEPREM, dieron como referencia el problema general para la planificación estratégica institucional y se define como:

*“Las mujeres presentan diversas formas de exclusión en lo público y en lo privado, en los ámbitos sociales, económicos, político y cultural.”*

El desarrollo general en la población de las mujeres es considerado en desventaja comparado al que cuentan los hombres, en la salud, educación, economía, participación ciudadana, deportes, laboral, jurídico entre otros ámbitos, en los cuales se cuenta información estadística.

La situación de las mujeres no puede analizarse de forma aislada, se deben considerar elementos históricos, culturales, sociales y cotidianos en su quehacer ordinario, que no es exclusiva de Guatemala y es un patrón en países de Latinoamérica y otras partes del mundo con características similares al nuestro.

El dominio de la cultura machista (tradiciones, costumbres y pensamientos que encasillan de inferior a la mujer) influye en el comportamiento de las mujeres, en el cual el desarrollo intelectual, emocional y productivo se ven afectados por:

- Persecución y amenazas por sus ideales
- Falta de recursos económicos propios
- Analfabetismo
- Baja autoestima
- Medios de producción en manos de hombres
- Desvalorización de sus capacidades
- Bajo nivel educativo
- Rol tradicional en el hogar
- Racismos – Discriminación
- Aspectos culturales en la distribución de medios de producción
- Utilización de estereotipos sexistas
- Intereses económicos sobre la responsabilidad empresarial
- Aplicación de leyes de forma tradicional
- Escasa capacitación
- Poco interés en los Derechos de las mujeres
- Enfoque al rol reproductivo
- Educación tradicional
- Poca sensibilidad al tema
- División del trabajo para mujeres y hombres
- Poco interés en temas que favorecen a la mujer
- Limitada sensibilización en el tema de género
- Cultura patriarcal
- Interpretación errónea de las doctrinas

La afectación por las diferentes situaciones y su intensidad, deriva en la mayoría de las mujeres y población en general reacciones de:

- Sumisión histórica de las mujeres
- Conformismo de las mujeres excluidas
- Escasa participación de las mujeres en la vida nacional
- Débil y limitado desarrollo de liderazgo femenino
- Desconocimiento de las implicaciones de la diversidad cultural
- Medios de comunicación promueven la desvalorización de la mujer
- Leyes no son aplicadas en forma equitativa (incumplimiento de compromisos internacionales)
- Estructura Estatal no favorece la inclusión plena de las mujeres
- Algunas funcionarias y funcionarios públicos no favorecen acciones tendientes a la equidad de género
- Fundamentalismo religioso afianza el rol tradicional de la mujer

La información utilizada para el análisis es referida a datos estadísticos generales de población, aunque siendo escasos en todos los ámbitos y teniendo limitaciones en su desagregación, muestran diferencias por sexo, entre grupos poblacionales y etarios, justificando la necesidad de atender a la población femenina, rural y pobre con mayor énfasis.

Lo anterior significa, conocer y reconocer las condiciones específicas de las mujeres, sobre esa base ir adaptando bienes y servicios en favor de las poblaciones con mayor vulnerabilidad en los diversos ámbitos y territorios.

A partir de las causas identificadas en el árbol de problemas, se visualiza el ámbito de intervención de la SEPREM y que debe seleccionar y priorizar para buscar la transformación del mejoramiento de los bienes y prestación de servicios públicos para mejorar las condiciones de vida de las mujeres, abordándose las causas siguientes:

- **Las leyes no son aplicadas en forma equitativa** (incumplimiento de compromisos internacionales), debido a la existencia de elementos tradicionales machistas que impiden la aplicación del marco nacional e internacional vigente.

- **La Estructura Estatal no favorece la inclusión plena de las mujeres**, a causa de una cultura patriarcal machista y excluyente que aún persiste dentro de la organización de la administración pública, siendo vertical en el manejo del poder y toma de decisión sobre los bienes y servicios hacia la población.
- **Algunas funcionarias y funcionarios públicos no favorecen acciones tendientes a la equidad de género**, a pesar de los avances significativos en visibilizar el potencial de las capacidades de las mujeres, aún persiste una situación de su posición y su condición en el escenario social, en donde algunas personas con toma de decisión omiten o no reconocen el problema de las inequidades.

## 1.2. Modelo Conceptual

Sobre lo anterior, se hace la reflexión para dentro de esta problemática nacional identificar el problema o condición de interés de la SEPREM a partir de las 3 causas anteriormente mencionadas.

Utilizando el aporte técnico del personal y con apego a su mandato<sup>14</sup>, se logra determinar el problema o condición de interés en los servicios públicos sin considerar el enfoque de género.

En la condición de interés, se enfatizó en focalizar en los servicios públicos, considerando que en la elaboración y entrega de los mismos se reproducen las causas que originan las desigualdades entre mujeres y hombres. En el siguiente esquema se ilustra las causas directas e indirectas que afectan a los servicios públicos, y que sean entregados con mayor eficiencia hacia el grupo de población más vulnerable.

Consensuada la condición interés: “Servicios Públicos sin considerar los Derechos Humanos de las Mujeres”, se identifican las causas directas como indirectas en el modelo causal:

1. La mayoría de instrumentos de gestión pública no contienen enfoque de género.

1.1 La mayoría de Mecanismos para el impulso a la equidad de género en las instituciones públicas, no están institucionalizadas.

---

<sup>14</sup> Acuerdo Gubernativo N°200-2000. Artículo 1. Creación.

1.2 Incipiente cultura de planificación con enfoque de género y étnico.

1.3 La falta de aplicación de algunas normativas nacionales e institucionales a favor de las mujeres.

1.4 Mecanismos de información no actualizados con información cualitativa y cuantitativa sobre la condición y situación de las mujeres.

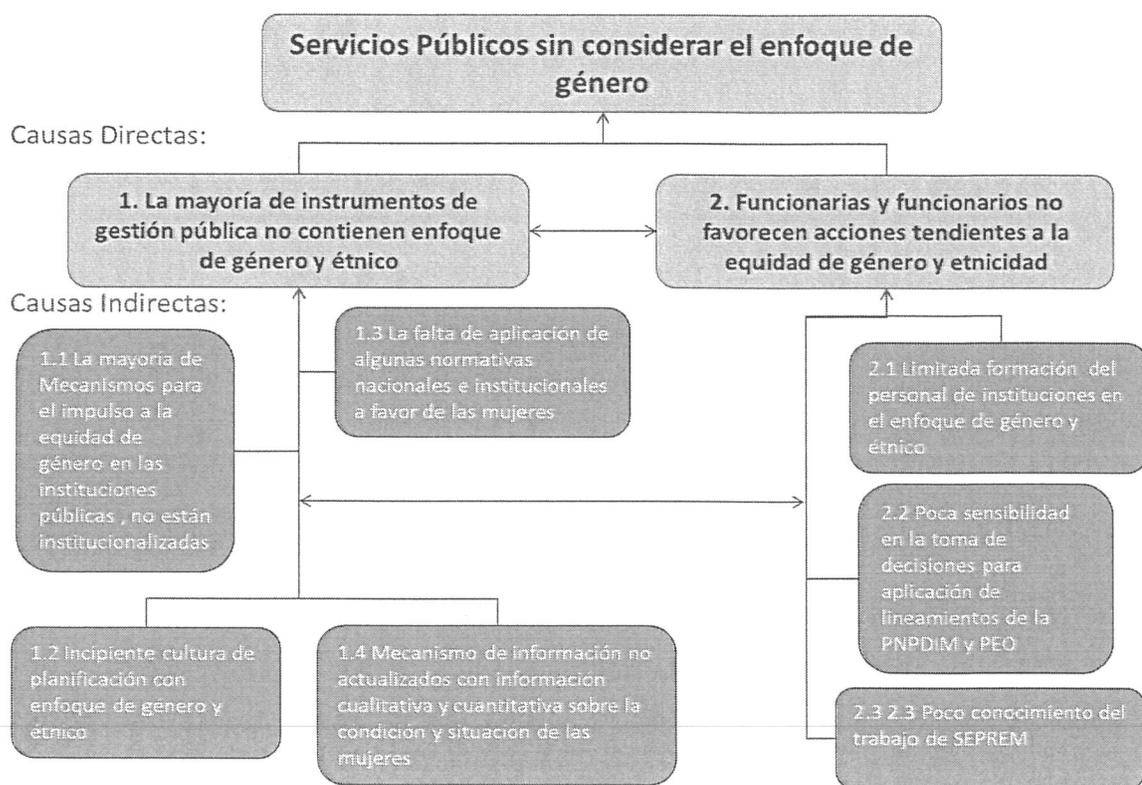
2. Funcionarias y funcionarios no favorecen acciones tendientes a la equidad de género y etnicidad.

2.1 Limitada formación del personal de instituciones en el enfoque de género y étnico.

2.2 Poca sensibilidad en la toma de decisiones para aplicación de lineamientos de la PNPDIM y PEO.

2.3 Poco conocimiento del trabajo de SEPREM.

## MODELO CONCEPTUAL



En la metodología Gestión por Resultados, el planteamiento de intervención se orienta al ciudadano/a sin embargo, para la SEPREM la intervención se enfoca en las instituciones públicas que son responsables de la dotación de servicios públicos.

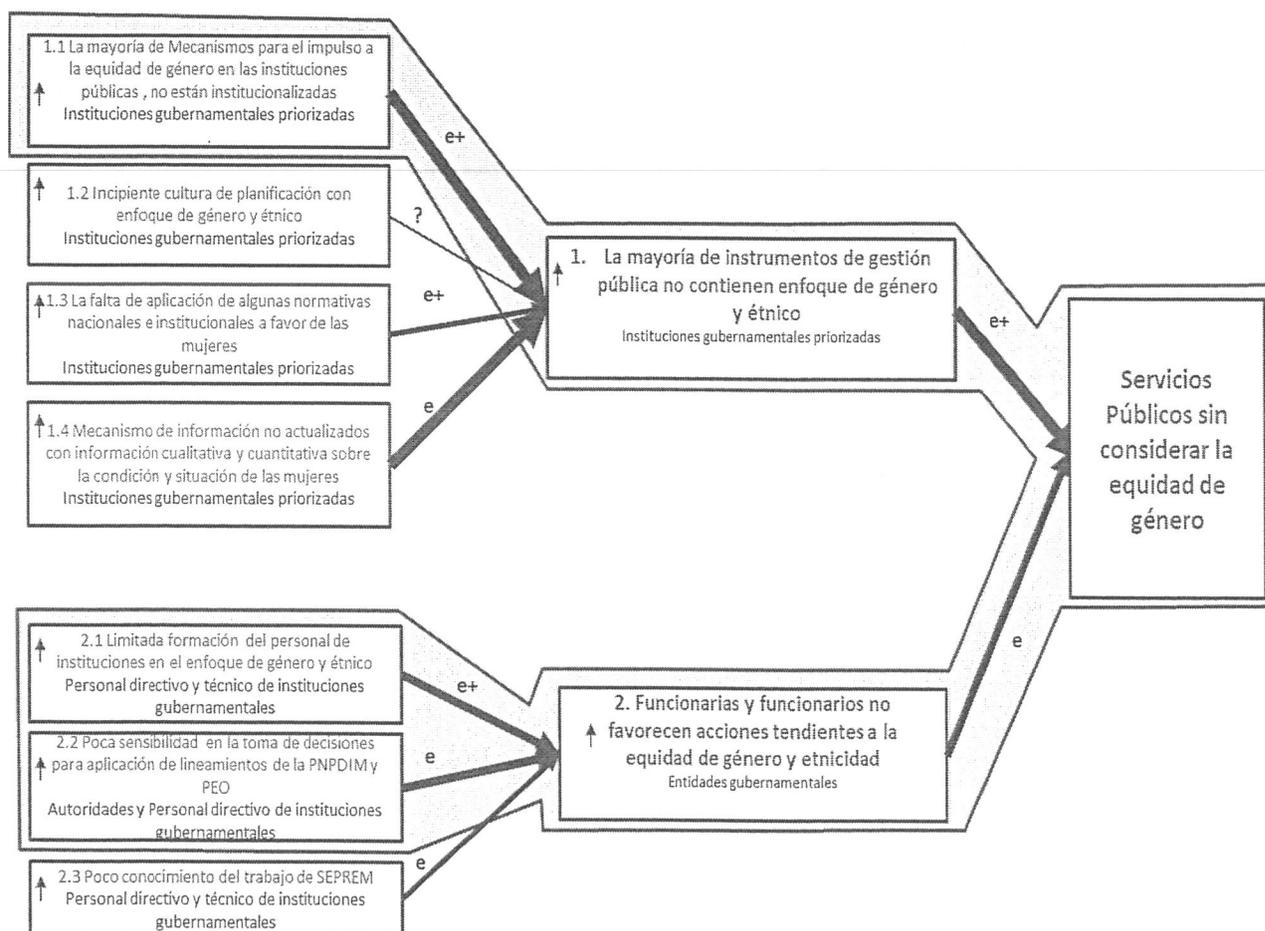
El rol de la SEPREM entonces consiste en que las instituciones brinden sus servicios de manera diferenciada hacia las mujeres, tomando en cuenta su pertinencia étnica, económica, educativa y su condición reproductiva.

Para mejorar la entrega de los servicios a esta población, ha sido necesario crear instrumentos que faciliten la comprensión de la situación, condición y posición de las mujeres en la sociedad, por medio de informar, sensibilizar y formar a las personas funcionarias, técnicas, administrativas y de servicio en las instituciones. Sin embargo, es un trabajo arduo y continuo para que sus efectos sean visibles en un mediano y largo plazo, debido a que se necesita desestructurar una cultura patriarcal en hombres y mujeres que dirigen las instituciones, así como en lo cotidiano, la practican sin estar conscientes de los efectos y consecuencias para la sociedad.

Es importante señalar que las causas indirectas que afectan este fenómeno, son evidentes en las instituciones a partir de la resistencia al tema de equidad en todos los procesos y servicios.

En el contexto anterior, SEPREM ha focalizado su accionar con la ruta que contiene las causas directas e indirectas a atender, según los recursos, voluntad política y el trabajo iniciado desde su creación como cumplimiento a su mandato<sup>15</sup>, y que actualmente la metodología de Gestión por Resultados que se plantea desde el ejecutivo es compatible y refuerza la dinámica de impulsar los procesos de equidad.

## Valoración de la fuerza explicativa Modelo explicativo general



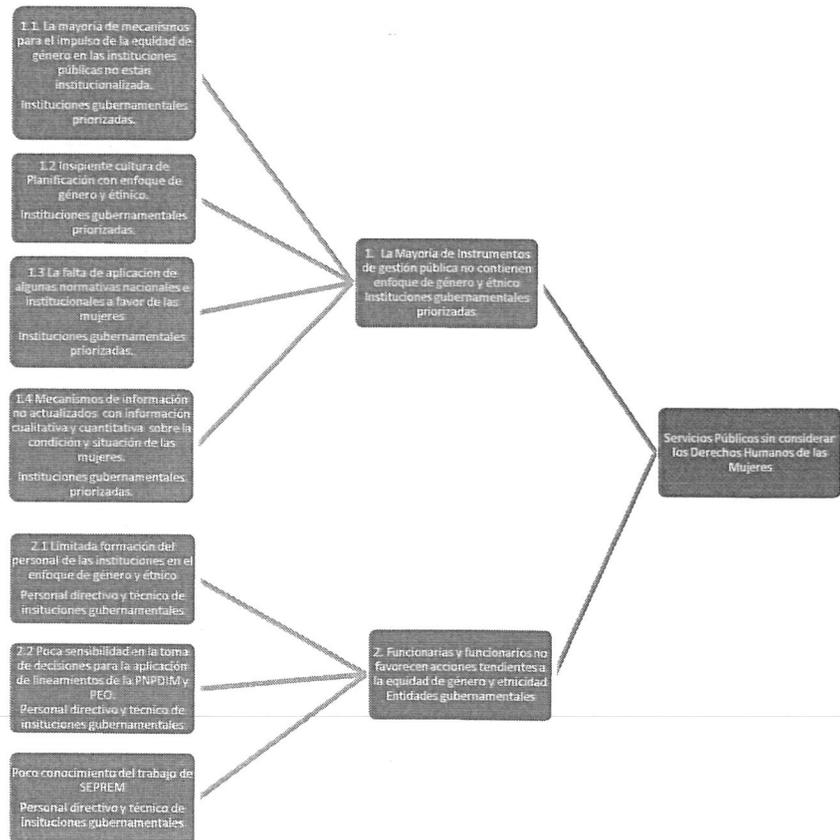
<sup>15</sup> Acuerdo Gubernativo N° 200-2000.

Las intervenciones actuales para que los instrumentos de gestión pública sean aplicables, dependen de un mecanismo que promueva e impulse a lo interior de las mismas instituciones, SEPREM impulsa la institucionalización de estos mecanismos con incidencia al más alto nivel de autoridades, consistente en hacerlas parte de la estructura organizacional, con presupuesto y personal capacitado para tal efecto. Este es un proceso de mediano y largo plazo, que ha sido revertido en algunos casos cuando se da el cambio de autoridades en cada período de gobierno por no estar dentro de las prioridades de la gestión de la institución.

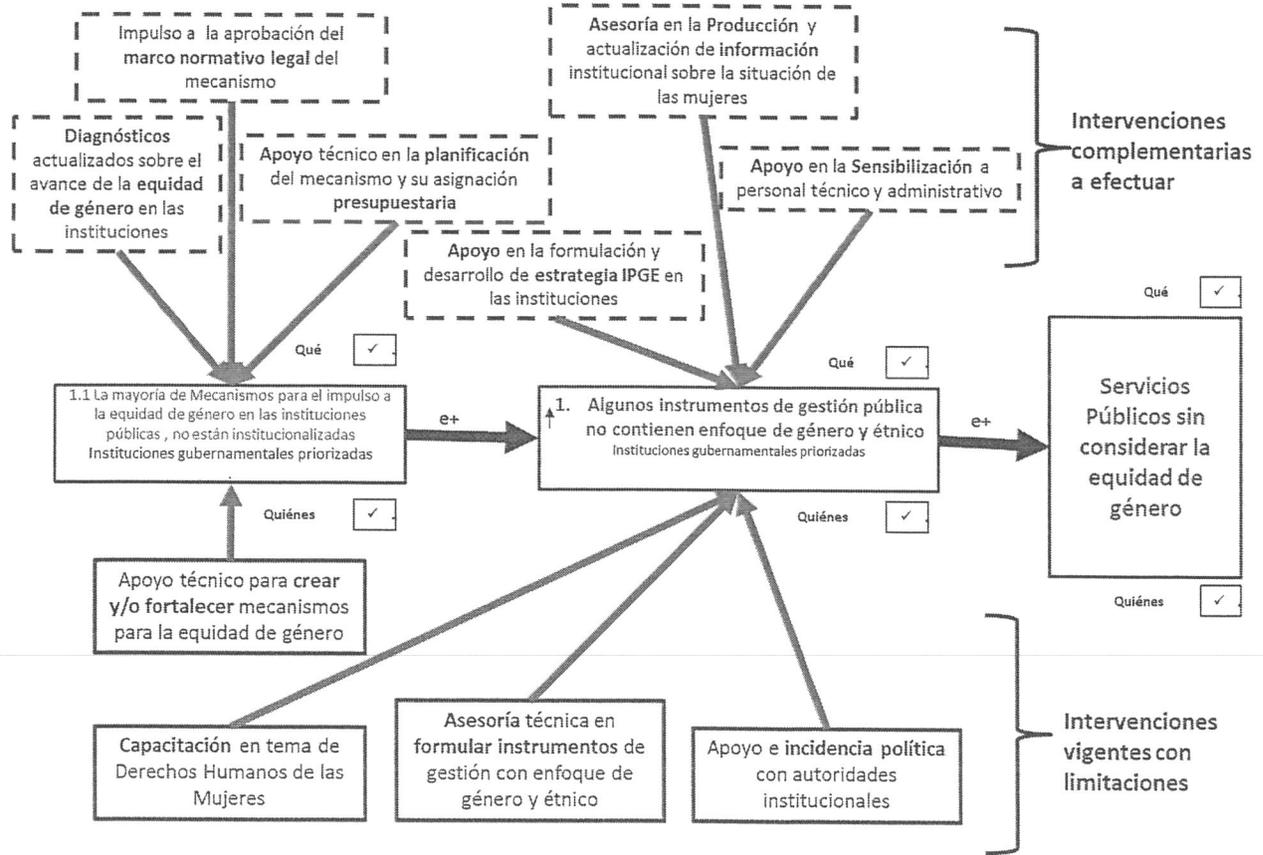
Ha sido importante y continuo capitalizar el recurso humano con sensibilización y procesos de formación en la comprensión de la equidad de género y étnico para su réplica e implementación en las instituciones gubernamentales y con quienes se hace un trabajo sistemático partiendo de un diagnóstico, que visualiza el tratamiento de la situación de los servicios dirigidos a las mujeres por las instituciones, para la formulación de estrategias en referencia a la aplicación de metodologías tendientes a la equidad. En este análisis se destaca la interrelación entre ambas causas, debido a que no puede haber instrumentos sin que exista personal que lo lleve a la práctica.

Nuestra propuesta de trabajo está dirigida en fortalecer los procesos instalados de asesoría, sensibilización y formación del capital humano en coordinación con las instituciones gubernamentales priorizadas desde SEPREM, gestionando compromisos bilaterales para la implementación de los ejes de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer y su Plan de Equidad de Oportunidades 2008 – 2023.

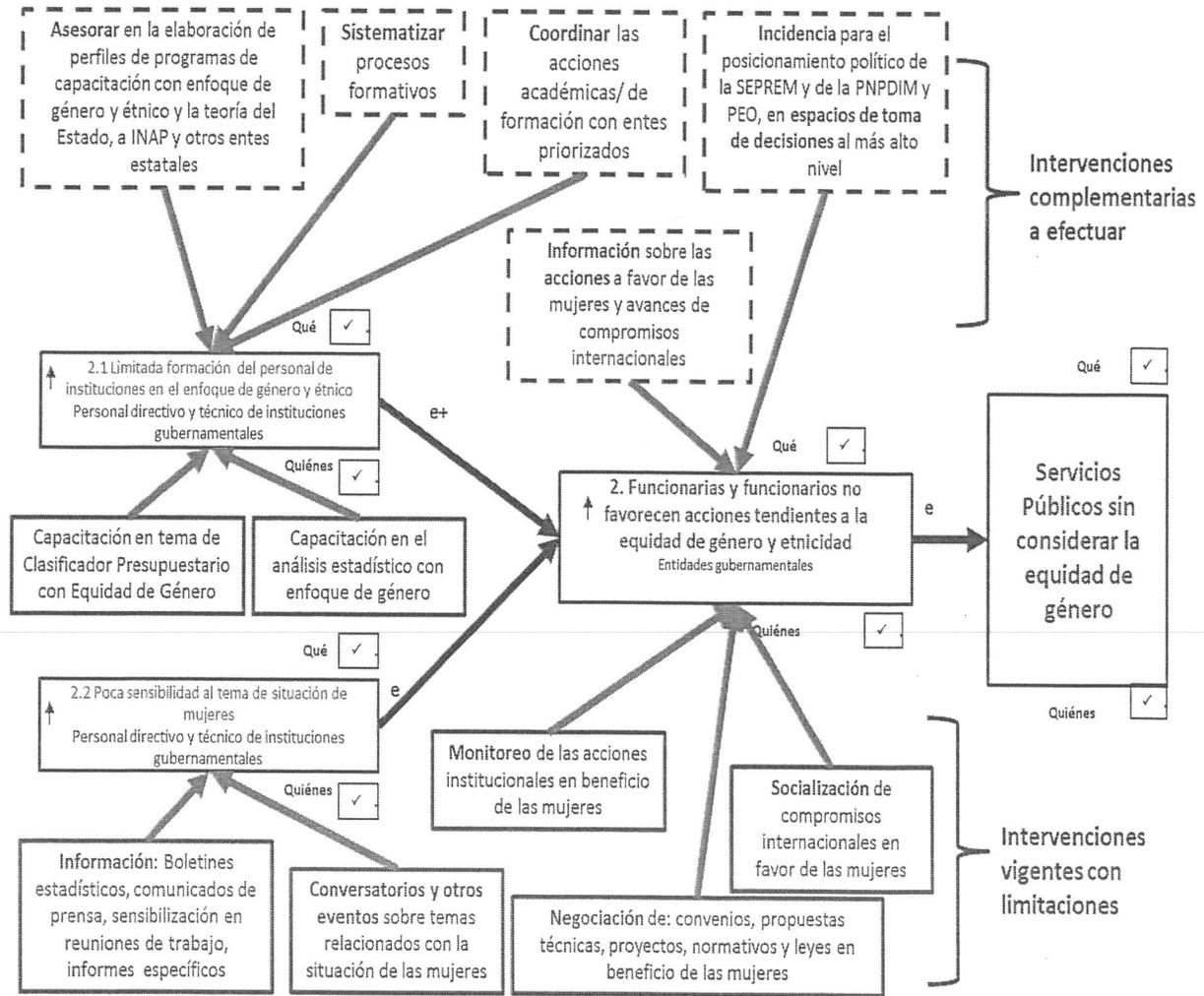
A continuación, se presenta los análisis de las dos rutas de intervención:



# Análisis de las intervenciones 1



## Análisis de las intervenciones 2



### 1.3. Resultado Institucional y Productos

El resultado de la intervención institucional, atendiendo el mandato legal, la condición de interés y la población objetivo es el siguiente:

*“Para el 2020, las entidades gubernamentales del Organismo Ejecutivo han sido asesoradas en la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023, así como las organizaciones de mujeres de la sociedad civil, han sido informadas en esta Política, de 494 en el 2015, a 825 entidades.”*

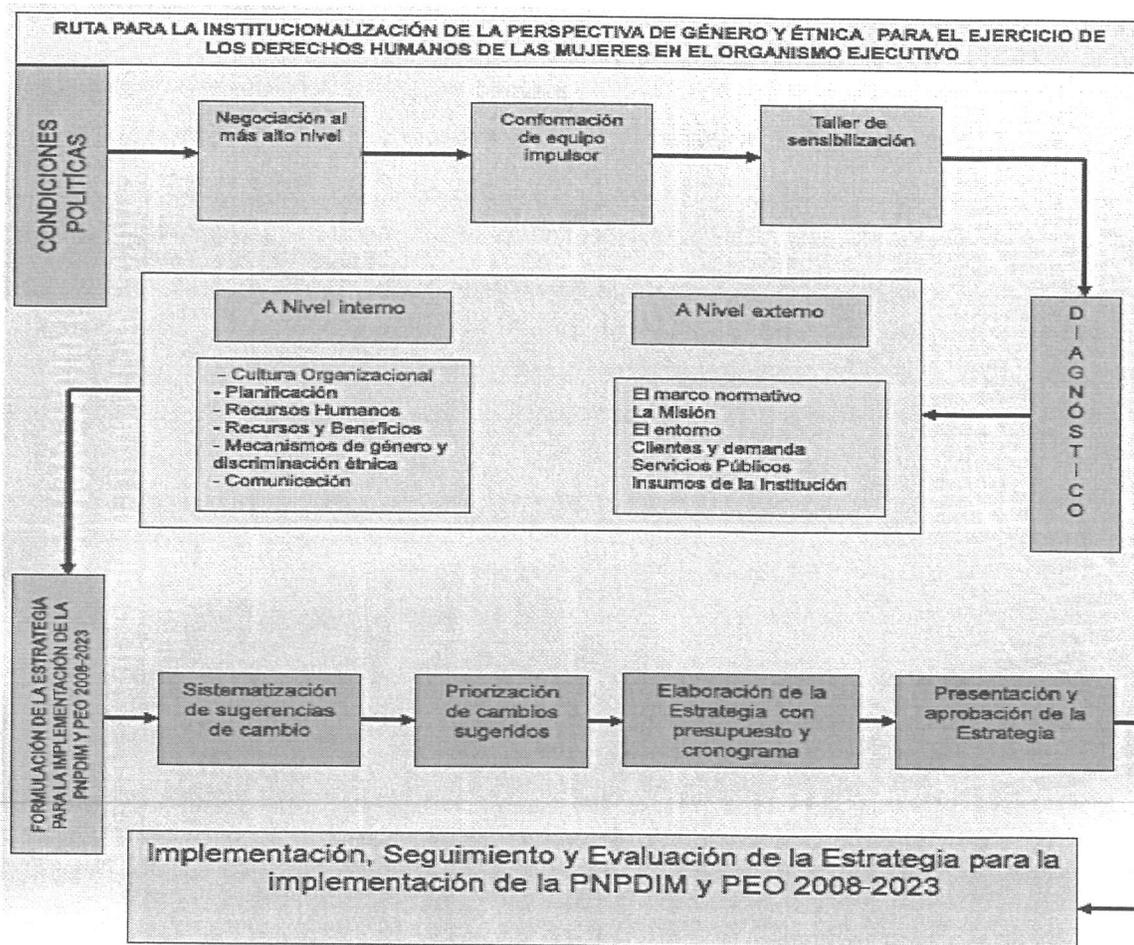
No está por demás indicar que la incorporación del enfoque de género y étnico es un proceso que facilita la implementación de la PNPDIM y PEO, conlleva diversos momentos y apoyos de las autoridades.

En el diseño de productos para alcanzar el resultado incluye las intervenciones complementarias, haciendo referencia al servicio que la SEPREM brinda en la asesoría y coordinación para implementar las políticas públicas para el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas y el fomento de una cultura democrática. Para ello se cuenta con el “Manual para la Institucionalización de la Perspectiva de Género y Étnica para el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en el Organismo Ejecutivo” -IPGE-. El Manual constituye un instrumento dinámico, considerando que su aplicación en cada institución representa una nueva experiencia diferenciada por la atención directa a las usuarias de programas, proyectos y servicios institucionales. Para su implementación ha sido necesario definir tres fases que se detallan a continuación:

**Fase 1** se hace el acercamiento a nivel de autoridades institucionales, siendo el propósito contar con el compromiso entre instituciones de formar un equipo de personal técnico interno que dé seguimiento al proceso. A partir de esta condición se inicia actividades de información y sensibilización en tema de género al equipo impulsor y personal que se considere oportuno en esta fase.

**Fase 2** se realiza el diagnóstico referido a cómo se encuentra el tema de género y étnico en el quehacer de la institución. Sobre el diagnóstico se prepara la información y entrevistas de las diferentes áreas, departamentos, direcciones y unidades de toda la institución.

**Fase 3**, sobre los análisis y datos que el diagnóstico refiera se formula la estrategia o plan de trabajo, priorizando y estimando recursos para cada acción en la implementación de los enfoques de género y étnico.



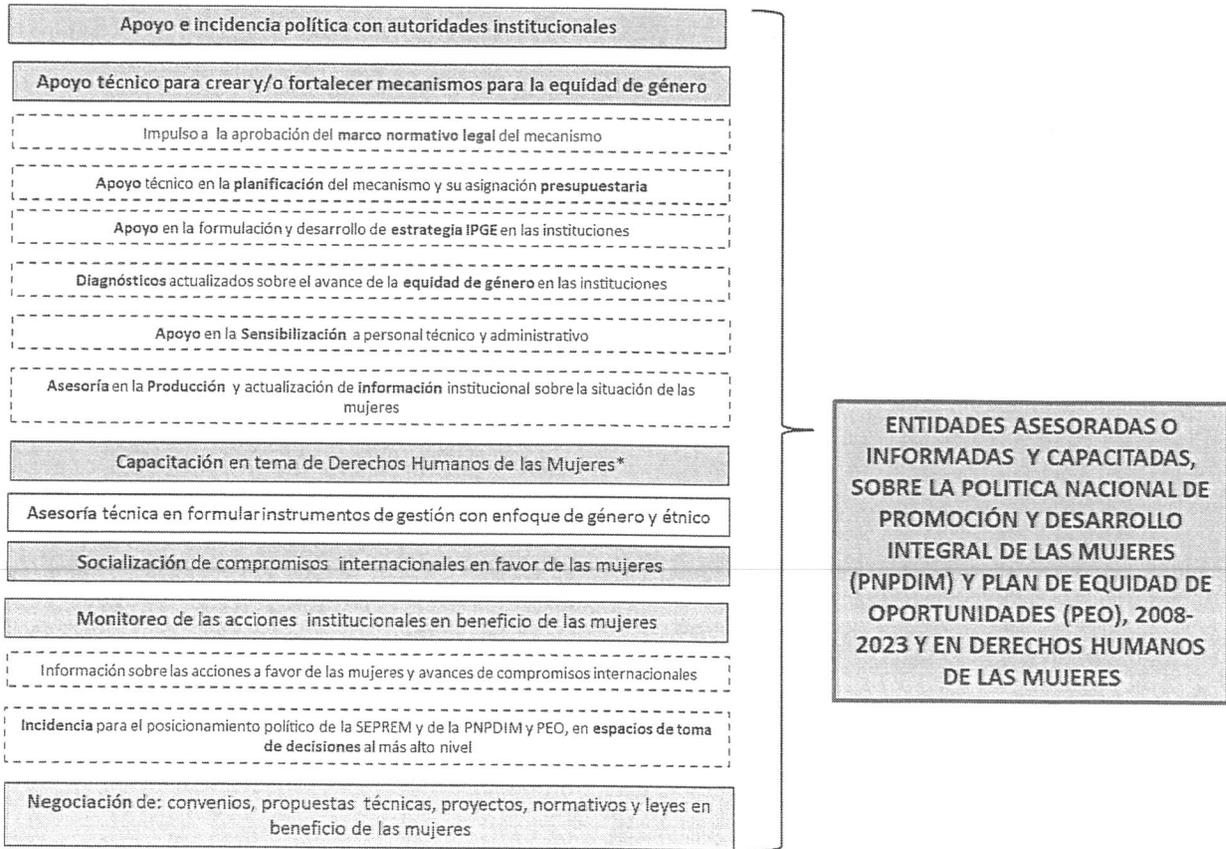
Fuente: Guía IPGE. SEPREM. 2009

Del resultado de este proceso se obtienen los planes de trabajo y estrategias a seguir en cada institución, con lo cual se continúa permanentemente asesorando en la ejecución de los planes y estrategias definidas.

Otra herramienta que se impulsa, es el Clasificador Presupuestario con Equidad de Género – CPEG-, el cual cuenta con el respaldo de la Ley del Presupuesto de Ingresos y Egresos para el año 2014, en este sentido la SEPREM informa, capacita y asesora a las instituciones gubernamentales a nivel nacional en su utilización.

El trabajo que desarrolla la Secretaría en la asesoría para implementar la PNPDIM y PEO 2008 – 2023, esta dirigida hacia las instituciones gubernamentales y a las organizaciones de mujeres y otras de sociedad civil que se atienden en el marco de los Pactos de Gobierno.

La asesoría a instituciones y organizaciones ha sido un proceso continuo, que ha sido articulado a las prioridades y políticas gubernamentales, para el presente período se contempla los programas del Plan del Pacto Hambre Cero, del Pacto por la Seguridad, la Justicia y la Paz, y del Pacto Fiscal y Competitividad.

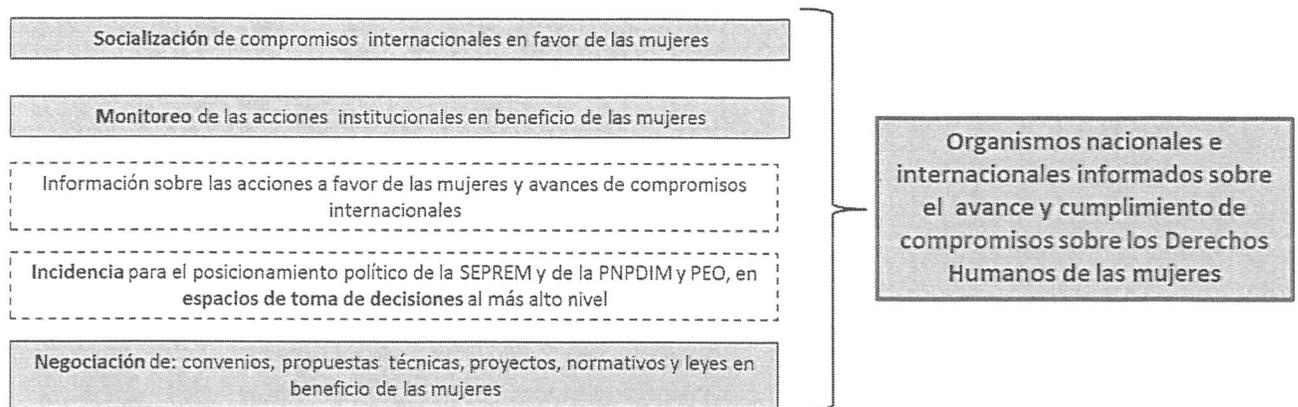


Como parte del mandato legal, la SEPREM vela por “la observancia y aplicación de los preceptos constitucionales, leyes ordinarias, tratados y convenios internacionales que se refieren a la mujer, así como velar por el cumplimiento de los compromisos asumidos por el Estado de Guatemala en los organismos e instancias internacionales...”<sup>16</sup> lo cual constituye otro producto de esta institución, rindiendo informes sobre temas específicos y de oficio para el adelanto de las mujeres.

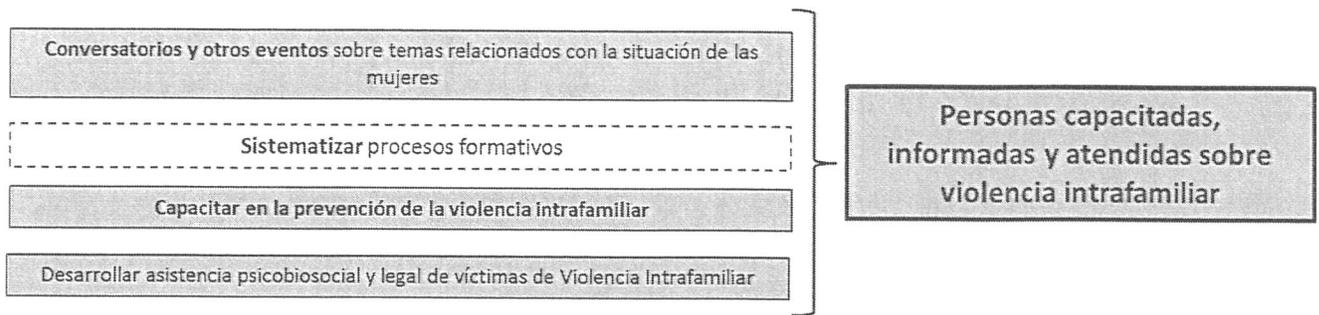
Lo anterior conlleva un trabajo de coordinación interinstitucional, en informar, recopilar, analizar e integrar el informe que se solicite según su competencia, considerando además que se

<sup>16</sup> Art. 2 Funciones. Acuerdo Gubernativo N° 200-2000.

sustente con datos estadísticos e información cualitativa actualizada. Los requerimientos de informes tienen en su mayoría períodos específicos tanto en la elaboración como en la entrega a los organismos. Tiene una vinculación estrecha con la asesoría, de donde se emanan los canales de comunicación con mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer y la utilización de instrumentos para el fin de obtención de información.

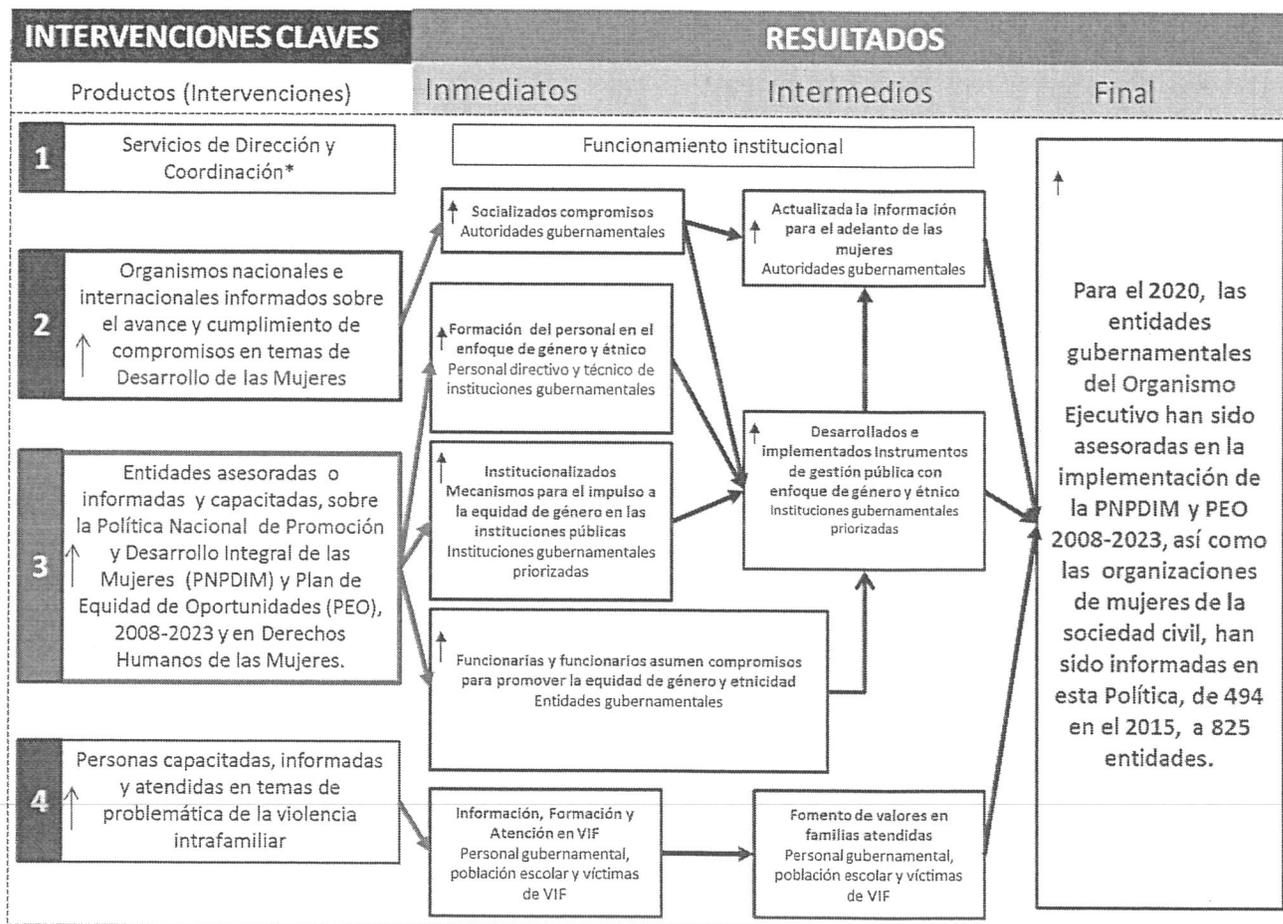


Se agrega un producto más que corresponde a la intervención del Programa de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar -PROPEVI-, el cual por decisiones Presidenciales ha sido anexado a la SEPREM bajo el Acuerdo Gubernativo Número 111-2013. Su actividad está encaminada a mejorar la calidad de vida de las familias a través del conocimiento, fortalecimiento y empoderamiento de los derechos humanos en el marco de la prevención y atención de la violencia intrafamiliar. Informa, capacita y atiende a víctima y sus familias en los aspectos psicológicos, emocionales y legales que afectan a la persona. Por medio de diversos medios socializa información sobre la prevención de la VIF, siendo su principal focalización en la niñez y adolescencia fomentando los valores familiares y sociales, para una vida en convivencia con la familia, la comunidad y la sociedad en general.



La suma de la producción institucional de SEPREM contribuye al resultado, considerando la articulación que dentro de las áreas ejecutoras de cada producto apuntan a implementar cada uno de los 12 ejes de la Política. En el caso del producto uno, Servicios de Dirección y Coordinación, está referido al funcionamiento institucional.

La equidad de género es un eje transversal en las políticas de gobierno, por lo que afecta a todas las instituciones que prestan bienes y servicios a la ciudadanía, la SEPREM es la entidad que conduce e impulsa el tema en concordancia con la PNPDIM y PEO 2008 – 2023 y su articulación con los Pactos de Gobierno. En el modelo que se presenta se resume el alcance del resultado institucional considerando las causas directas e indirectas, visualiza además la relación de otros productos que ejecutan las instancias integradas a SEPREM y que contribuyen a la equidad de género y étnico.



## 2.5 Formulación de subproductos



### INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN PLANIFICACIÓN ANUAL Y CUATRIMESTRAL

DPSE-013

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM-

RESULTADO ESTRATÉGICO:

RESULTADO INSTITUCIONAL: Para el 2020, las entidades gubernamentales del O. E. han sido asesoradas en la implementación de la PNPDM y PEO 2008-2023, así como las organizaciones de mujeres de la sociedad civil, han sido informadas en esta Política, de 675 a 700 entidades.

NOMBRE	PRODUCTOS					SUPRODUCTOS												
	META FÍSICA PEI	META FÍSICA ANUAL 2017	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FÍSICAS CUATRIMESTRE			POBLACIÓN ELEGIBLE	NOMBRE	META FÍSICA ANUAL 2017	UNIDAD DE MEDIDA	METAS FÍSICAS CUATRIMESTRE			COSTO UNITARIO (Q.)	COSTOS POR CUATRIMESTRE (EN Q.)			COSTO TOTAL ANUAL (EN Q.)
				1	2	3					1	2	3					
Dirección y Coordinación	24	24	Documentos	8	8	8	N/A	Servicios de Dirección y Coordinación	24	Documentos	8	8	8	Q3,615,616.31	Q3,653,216.84	Q3,670,117.85	Q12,948,951.00	
Organismos nacionales e internacionales informados sobre el avance y cumplimiento de compromisos sobre los Derechos Humanos de las mujeres	41	37	Documentos	7	13	17	N/A	Organismos internacionales informados sobre el avance y cumplimiento de compromisos en el desarrollo de las mujeres	12	Documentos	4	5	3	Q63,179.50	Q278,771.16	Q235,457.23	Q126,154.00	
Entidades asesoradas o informadas y capacitadas, sobre la Política Nacional de Asesoría y Capacitación a las Mujeres (PNPDM) y Plan de Entidad de Oportunidades (PEO); 2008-2023 y en Derechos Humanos de las Mujeres	825	704	Entidades	99	198	467	825	Entidades nacionales y autoridades al más alto nivel del estado informadas y capacitadas sobre los compromisos de Desarrollo de las mujeres y del avance de las medidas gubernamentales	25	Documentos	3	8	14	Q34,452.56	Q311,188.81	Q281,934.44	Q873,814.00	
Personas capacitadas, informadas y atendidas sobre violencia intrafamiliar (VIF)	42,800	35,960	Personas	9,515	19,370	7,075	35,960	Instituciones Gubernamentales informadas y capacitadas sobre la implementación de la PNPDM y PEO 2008-2023, en planes, programas y proyectos	457	Entidades	99	40	318	Q5,319.67	Q25,865.00	Q173,604.00	Q2,431,089.90	
								Organizaciones de Sociedad Civil informadas y capacitadas sobre los derechos humanos de las mujeres	217	Entidades	0	158	89	Q21,237.09	Q2,202,381.00	Q1,958,878.00	Q3,986,562.00	
								Personas de comunidad y de establecimientos educativos capacitadas en prevención de VIF	33,160	Personas	8,615	18,170	6,375	Q59.95	Q142,871.45	Q627,748.73	Q1,987,967.00	
								Personas víctimas de violencia intrafamiliar con atención legal, psicológica, social y capacitación para el empleo, en centros autorizados y foros de dictámenes	2,800	Personas	900	1,200	700	Q1.81	Q5,099.55	Q4,251.27	Q13,463.00	
<b>TOTALES</b>																		
															Q7,358,944.66	Q8,129,063.81	Q9,511,591.52	Q25,660,000.00

## Estructura Presupuestaria de la SEPREM con base en la GxR:

DPS-017



### INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN

#### VINCULACIÓN DE PRODUCTOS Y SUBPRODUCTOS CON RED DE CATEGORÍAS PROGRAMÁTICAS

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: Secretaría Presidencial de la Mujer

RESULTADO*	PRODUCTOS Y SUBPRODUCTOS (Productos en negritas)	UNIDAD DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO Y/O DEL SUBPRODUCTO	PROGRAMA	SUBPROGRAMA	PROYECTO	ACTIVIDAD	OBRA	CODIGO SNIP	DESCRIPCIÓN DE LA ESTRUCTURA PROGRAMÁTICA	FINALIDAD, FUNCIÓN Y DIVISIÓN	TIPO DE PROYECTO
	1. Dirección y Coordinación	DOCUMENTO	Coordinación de las unidades de apoyo	47	0	0	1	0		DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN		
	1.1 Servicios de Dirección y Coordinación	DOCUMENTO	Gestión y articulación del trabajo de las unidades de apoyo.	47	0	0	1	0		DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN		
	2. Organismos nacionales e internacionales informados sobre el avance y cumplimiento de compromisos sobre los Derechos Humanos de las mujeres	DOCUMENTO	Entrega de informes y requerimientos de información sobre el avance en los compromisos asumidos por el Estado de Guatemala para el avance de las mujeres.	47	0	0	2	0		INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS DE LAS MUJERES		
	2.1 Organismos internacionales informados sobre el avance del cumplimiento de compromisos en el desarrollo de las mujeres	DOCUMENTO	Elaboración de informes sobre los compromisos internacionales asumidos por el Estado de Guatemala en materia de derechos humanos de las mujeres	47	0	0	2	0		INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS DE LAS MUJERES		
	2.2 Entidades nacionales y autoridades al más alto nivel del estado informadas sobre el cumplimiento de compromisos de Desarrollo de las mujeres y del avance de las medidas gubernamentales.	DOCUMENTO	Elaboración de informes sobre el avance de la planificación institucional de SEPREM, ante los compromisos de Gobierno.	47	0	0	2	0		INFORMACIÓN SOBRE DERECHOS DE LAS MUJERES		
	4. Entidades asesoradas o informadas y capacitadas, sobre la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDM) y Plan de Equidad de Oportunidades (PEO), 2008-2023 y en Derechos Humanos de las Mujeres.	ENTIDAD	Proceso permanente de asesorías sobre la base de metodologías para incorporar el enfoque de derechos humanos de las mujeres, género y etnicidad en las entidades gubernamentales, así como información y formación a organizaciones de mujeres y otras de sociedad civil sobre la PNPDM y PEO 2008-2023.	47	0	0	4	0		ASESORÍA Y COORDINACIÓN PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO		
	4.1 Instituciones Gubernamentales priorizadas, asesoradas en la implementación de la PNPDM y PEO 2008-2023, en planes, programas y proyectos	ENTIDAD	Proceso metodológico permanente para incorporar el enfoque de derechos humanos, género y etnicidad en instrumentos de gestión pública con entidades gubernamentales.	47	0	0	4	0		ASESORÍA Y COORDINACIÓN PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO		
	4.2 Organizaciones de Sociedad Civil informadas y capacitadas sobre los derechos humanos de las mujeres	ENTIDAD	Procesos informativos, formativos y de acompañamiento técnico con organizaciones de mujeres y otras de sociedad civil, en temas de situación de las mujeres y de la PNPDM y PEO 2008-2023.	47	0	0	4	0		ASESORÍA Y COORDINACIÓN PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO		

## CONTINUACIÓN DPSE 17: VINCULACIÓN DE PRODUCTOS Y SUBPRODUCTOS CON RED DE CATEGORÍAS PROGRAMÁTICAS

DP5-017

### INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN

#### VINCULACIÓN DE PRODUCTOS Y SUBPRODUCTOS CON RED DE CATEGORÍAS PROGRAMÁTICAS

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN: Secretaría Presidencial de la Mujer

RESULTADO*	PRODUCTOS Y SUBPRODUCTOS (Productos en negrilla)	UNIDAD DE MEDIDA	DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO Y/O DEL SUBPRODUCTO	PROGRAMA	SUBPROGRAMA	PROYECTO	ACTIVIDAD	OBRA	CODIGO SNIP	DESCRIPCIÓN DE LA ESTRUCTURA PROGRAMÁTICA	FINALIDAD, FUNCIÓN Y DIVISIÓN	TIPO DE PROYECTO
	6. Personas capacitadas, informadas y atendidas sobre violencia intrafamiliar (VIF)	PERSONA	Desarrollo de procesos informativos y formativos a población de los municipios de Mixco, Villa Nueva y Guatemala para la prevención de la violencia intrafamiliar, así como la atención a personas víctimas de VF, y agresores para la reinserción familiar.	47	0	0	6	0		SERVICIOS DE INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y ATENCIÓN EN VIOLENCIA INTRAFAMILIAR		
	6.1 Personas de comunidades y de establecimientos educativos prioritizados, informadas o capacitadas en prevención de VF	PERSONA	Procesos informativos y formativos con la población objetivo de Mixco, Villa Nueva y Guatemala en temas de prevención de la VIF.	47	0	0	6	0		SERVICIOS DE INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y ATENCIÓN EN VIOLENCIA INTRAFAMILIAR		
	6.2 Personas víctimas de violencia intrafamiliar con atención legal, psicológica, social y orientación para el fortalecimiento de su autoestima y toma de decisiones.	PERSONA	Atención a víctimas de VF en el municipio de Guatemala con apoyo legal y psicosocial para su recuperación de autoestima, así como a agresores para su reinserción familiar.	47	0	0	6	0		SERVICIOS DE INFORMACIÓN, FORMACIÓN Y ATENCIÓN EN VIOLENCIA INTRAFAMILIAR		

\*- SOLO RESULTADOS ESTRATÉGICOS BAJO LA RESPONSABILIDAD DIRECTA DE LA INSTITUCIÓN.

---

**PLAN OPERATIVO ANUAL | 2017**

---

**RESUMEN EJECUTIVO**

**JULIO 2016**

## RESUMEN EJECUTIVO

La Secretaría Presidencial de la Mujer como entidad del más alto nivel, de conformidad con su mandato, asesora a entidades gubernamentales del Organismo Ejecutivo para la implementación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres, - PNPDIM- y Plan de Equidad de Oportunidades -PEO- 2008-2023, así como informa y capacita a organizaciones, grupos de mujeres y otras de la sociedad civil sobre dicha Política y los derechos humanos de las mujeres.

En este contexto, su población meta son las entidades, a quienes les está brindado asesoría para que incorporen la perspectiva de género en sus planes, programas y proyectos, así como la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023, a fin de que los servicios públicos sean entregados en igualdad de condiciones a mujeres y hombres de la población.

El Plan Estratégico Institucional consta de 4 Productos que se componen de 7 Subproductos descritos en la siguiente tabla:

PRODUCTO	UNIDAD DE MEDIDA	SUBPRODUCTO
1. Dirección y Coordinación	Documento	1.1 Servicios de Dirección y Coordinación
2. Organismos nacionales e internacionales informados sobre el avance y cumplimiento de compromisos sobre los Derechos Humanos de las mujeres	Documento	2.1 Organismos internacionales informados sobre el avance del cumplimiento de compromisos en el desarrollo de las mujeres
		2.2 Entidades nacionales y autoridades al más alto nivel del estado informadas sobre el cumplimiento de compromisos de Desarrollo de las mujeres y del avance de las medidas gubernamentales.
4. Entidades asesoradas o informadas y capacitadas, sobre la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) y Plan de Equidad de Oportunidades (PEO), 2008-2023 y en Derechos Humanos de las Mujeres.	Entidad	4.1 Instituciones Gubernamentales priorizadas, asesoradas en la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023, en planes, programas y proyectos
		4.2 Organizaciones de Sociedad Civil informadas y capacitadas sobre los derechos humanos de las mujeres
6: Personas capacitadas, informadas y atendidas sobre violencia intrafamiliar (VIF)	Persona	6.1 Personas de comunidades y de establecimientos educativos priorizados, informadas o capacitadas en prevención de VIF
		6.2 Personas víctimas de violencia intrafamiliar con atención legal, psicológica, social y orientación para el fortalecimiento de su autoestima y toma de decisiones.

Estos productos y subproductos dentro del Plan Operativo Anual tiene como metas, para el primer producto 24 informes anuales, 37 informes en el segundo producto, desagregado en 12 informes que dan respuesta a compromisos internacionales, y 25 informes de avance que se remitirán según sea el caso, de forma mensual, bimestral, cuatrimestral y anual, al Señor Presidente, Gabinetes en los que SEPREM es convocada a participar y en el Gabinete Específico de la Mujer, del cual es la Secretaría Técnica. Otro informe a presentar es la memoria de labores 2016, el informe anual de avances del POA Institucional a SEGEPLAN, los informes bimestrales de la Cooperación Internacional y un informe sobre los avances de la PNPDIM y PEO 2008-2023.

Como parte de la estrategia a seguir para el logro de las metas institucionales de asesoría, se cuenta con cuatro instituciones sustantivas, cuyos servicios van dirigidos a las entidades meta, aplicando cada una de ellas la metodología para la implementación de la PNPDIM y PEO, a nivel central y territorial y en el caso del Programa Nacional de Prevención de la Violencia Intrafamiliar -PROPEVI- su atención es hacia estudiantes del sistema educativo, personas de entidades gubernamentales y mujeres y hombres víctimas de violencia intrafamiliar. Para el producto número 4, se utilizará el manual para la Institucionalización de la Perspectiva de Género y Etnia, -IPGE-, esperando asesorar a 457 entidades, gubernamentales incluyendo municipalidades y Oficinas Municipales de la Mujer. A nivel territorial se espera informar y capacitar a 247 organizaciones y grupos de mujeres sobre la PNPDIM. En total se prevé asesorar a 704 entidades. Es importante mencionar que la reducción presupuestaria no permite una mayor cobertura en sus servicios.

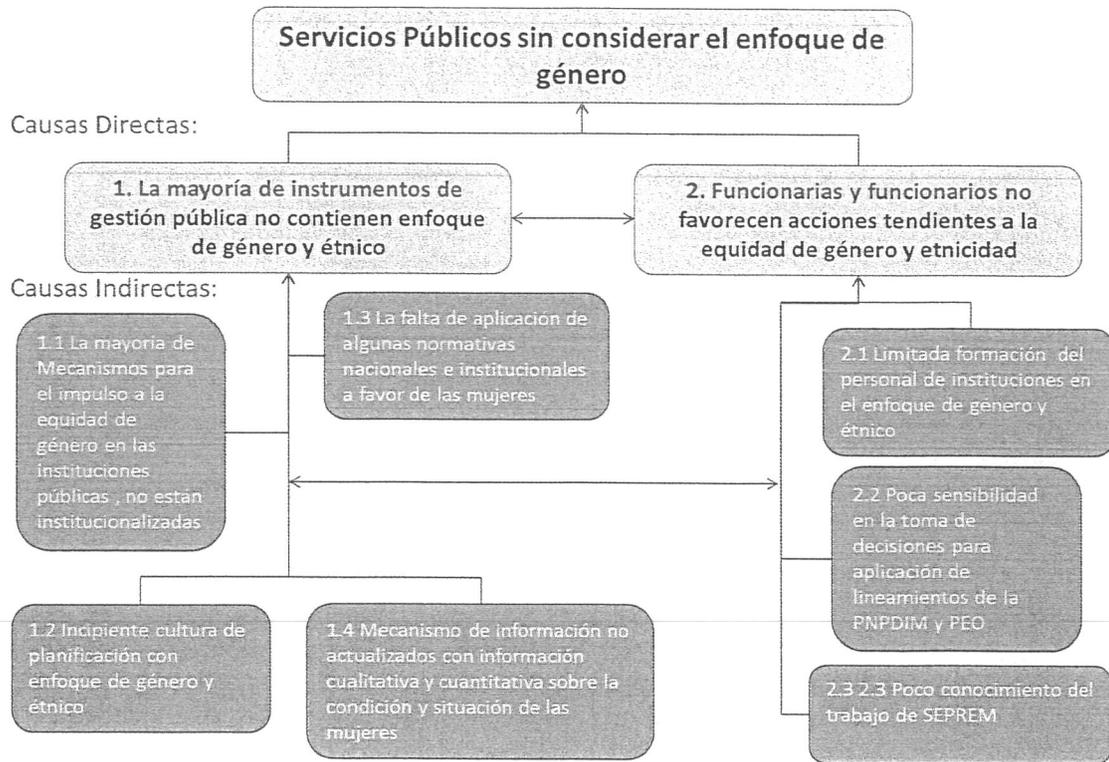
La Secretaría Presidencial de la Mujer a través de su Programa de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar –PROPEVI- ha planificado informar y capacitar alrededor de 33,160 personas en la prevención de la violencia intrafamiliar, brindar atención legal, psicológica, y social a 2,800 personas víctimas de violencia intrafamiliar.

La función de la SEPREM como ya se mencionó es de asesoría, de forma permanente, brindada a las instituciones que manifiestan su interés en implementar la PNPDIM y PEO 2008-2023 y la perspectiva de género en sus instrumentos de planificación.

Para el establecimiento de la producción, se identificó la problemática a resolver, la cual por ser asesoría es permanente y los resultados se visibilizarán a largo plazo. La identificación del problema se realiza de conformidad con el mandato institucional de asesorar al Sector Público<sup>1</sup>, sin embargo la SEPREM de conformidad con el Acuerdo Gubernativo 130 – 2001 inciso h) también promueve el diálogo entre las autoridades gubernamentales con las ciudadanas o con organizaciones de mujeres, o entre organizaciones de mujeres a fin de fortalecer el desarrollo integral de las mujeres, acciones que también se abordan con esta población informándoles sobre los servicios que brindan las instituciones gubernamentales para que puedan acceder a los mismos, trasladen sus propuestas y gestionen las demandas que benefician a las mujeres de sus localidades, lo cual está vinculado a la implementación de la PNPDIM y PEO en las instituciones gubernamentales. La problemática y las intervenciones respectivas se analizan en los siguientes modelos elaborados con la metodología de GxR.

<sup>1</sup> Art. 2. Incisos c) y d). Acuerdo Gubernativo 200 – 2000 y Acuerdo Gubernativo 130 – 2001 Art. 4. Inciso f)

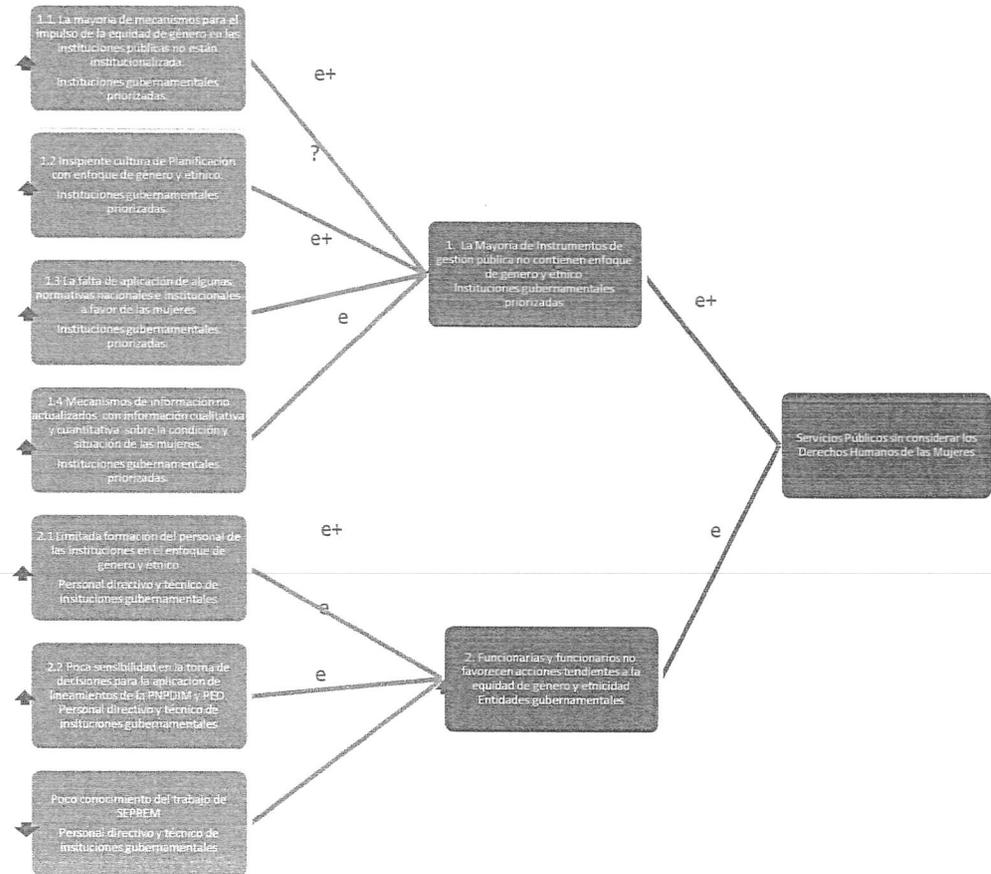
Modelo Conceptual



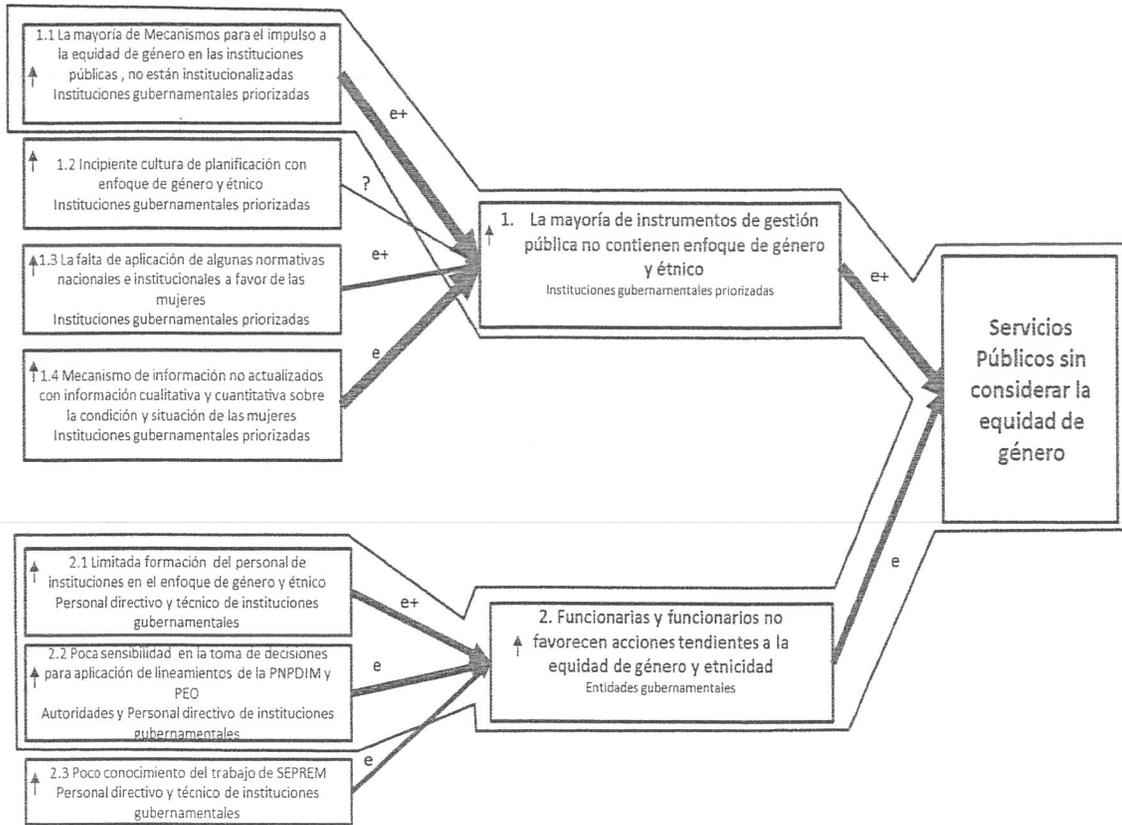
Validación de la fuerza explicativa  
Modelo Explicativo General

(Paso 1)		(Paso 3)	(Paso 4)	(Paso 5)	(Paso 6)	
Factores Causales		Que	Quiénes	Indicadores	Magnitud (a quienes afecta)	Valorización de la Fuerza Explicativa
Indirectos	Directos					
1.1 La mayoría de Mecanismos para el impulso a la equidad de género en las instituciones públicas, no están institucionalizadas.	1. La mayoría de instrumentos de gestión pública no contienen enfoque de género y étnico.	Servicios Públicos sin considerar los Derechos Humanos de las Mujeres.	147 instituciones gubernamentales del Organismo Ejecutivo.	Instituciones gubernamentales priorizadas asesoradas permanentemente para la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023, del año 2013 al año 2016.	22 % de entidades del Organismo Ejecutivo	Se impulsa la creación y designación de recursos a los mecanismos de género en las instituciones, como principal acción para iniciar los ajustes de instrumentos.
1.2 Incipiente cultura de planificación con enfoque de género y étnico.						Como segunda acción, se amplía el registro de personas beneficiadas en diversas variables de los servicios que prestan las instituciones, así como conocer metodologías de abordaje para diferenciar los servicios por condición de las personas.
1.3 La falta de aplicación de algunas normativas nacionales e institucionales a favor de las mujeres.						La tercera acción en prioridad, es revisar y ajustar los contenidos de normativas institucionales que contengan elementos discriminatorios hacia las mujeres.
1.4 Mecanismo de información no actualizados con información cualitativa y cuantitativa sobre la condición y situación de las mujeres.						La incorporación del enfoque de género y étnico en la cultura de planificación se ha iniciado levemente, siendo el reto el intensificar este proceso año con año.
2.1 Limitada formación del personal de instituciones en el enfoque de género y étnico.	2. Funcionarias y funcionarios no favorecen acciones tendientes a la equidad de género y etnicidad.	Personal de instituciones y funcionarios del Organismo Ejecutivo.	Personas de entidades gubernamentales informadas, sensibilizadas y capacitadas en derechos humanos de las mujeres.			Se promueve la incorporación de la temática de género y etnia en los programas de capacitación de las instituciones.
2.2 Poca sensibilidad al tema de situación de mujeres.						Constantemente, se desarrollan en diversas modalidades, eventos con las instituciones gubernamentales en donde se informa sobre los derechos humanos de las mujeres, y sensibiliza sobre los estereotipos sociales y roles de género que marginan a la mujer.
2.3 Reproducción de actitudes discriminatorias.						Por medio de conocer las normativas nacionales e internacionales, se informa sobre las sanciones que pueden darse tanto al país como a las personas individualmente, sobre el ejercicio de la discriminación.

Identificación de caminos causales

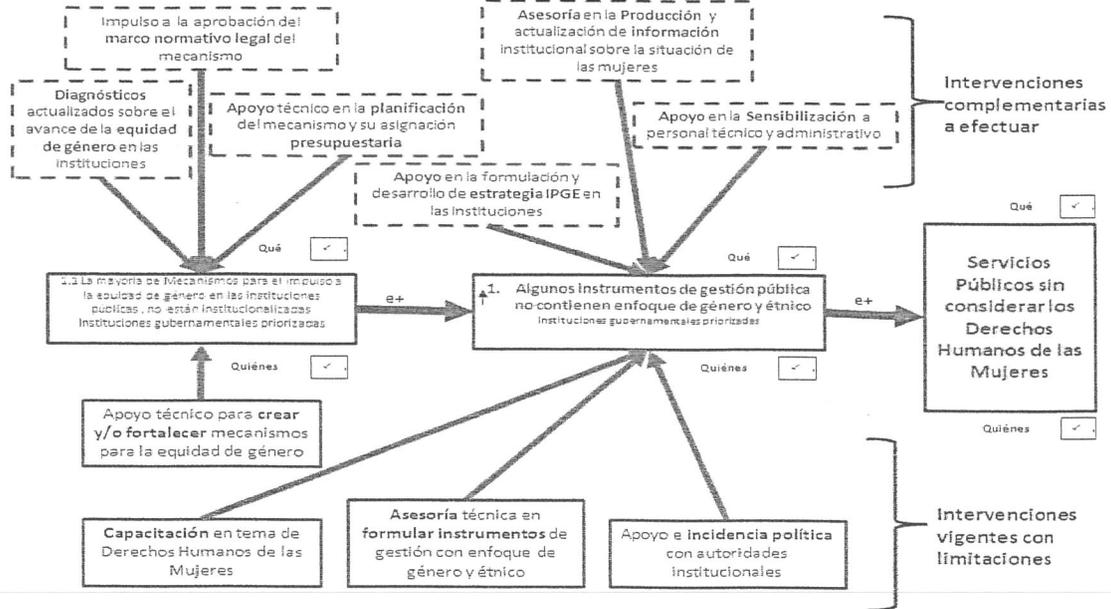


## Valoración de la fuerza explicativa Modelo explicativo general

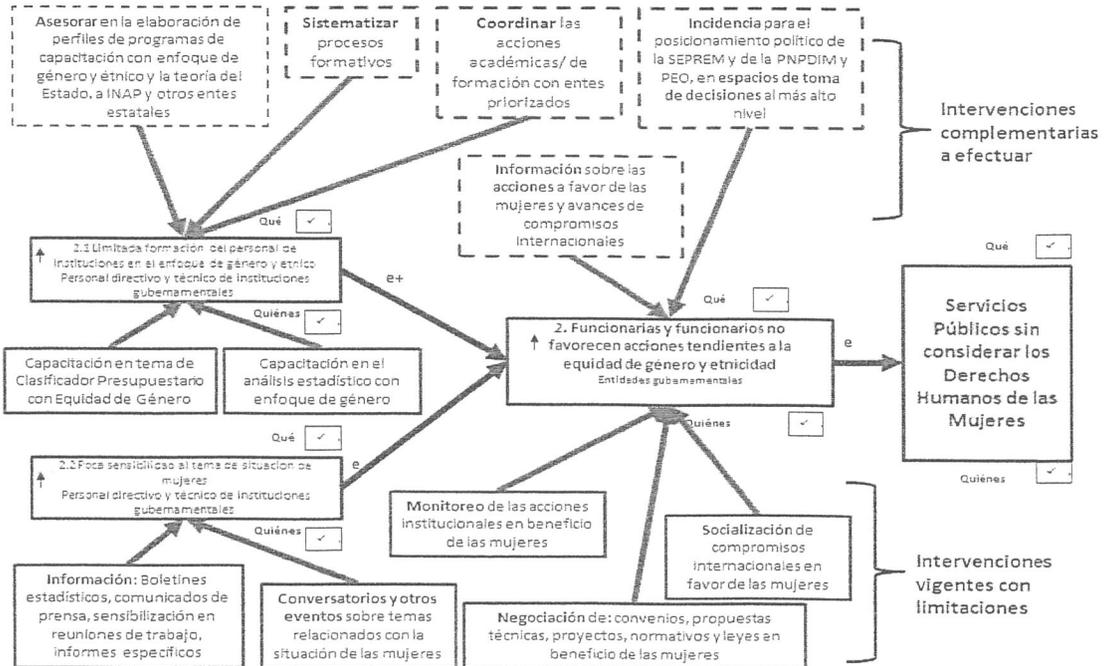


## Elaboración del modelo prescriptivo

## Análisis de las intervenciones 1



## Análisis de las intervenciones 2



## Justificación Renglón 158 y 199

RENLÓN	SERVICIO	JUSTIFICACIÓN	MONTO Q.
158	Bienes intangibles (licencias Office)	Para actualización de software en equipos de cómputo que se encuentran en uso por parte del personal de la SEPREM	30000
	Certificado de correo electrónico	Es necesario para poder utilizar el correo institucional	2,368
	Renovación de filtro de contenido del firewall	Indispensable para la administración y monitoreo del servicio de internet, correo electrónico y todo lo relacionado a la conectividad de la red de SEPREM	7,264
	Hostig de la página web de la SEPREM	Necesario para que permanezca alojado el contenido de la página WEB de la SEPREM.	2,368
<b>TOTAL RENGLÓN 158</b>			<b>42,000.00</b>
199	Servicio de fumigación	Protección al personal de la SEPREM de proliferación de insectos como zancudos, cucarachas, etc.	5,000
	Servicio de aire acondicionado	Las instalaciones en las que se encuentra actualmente la SEPREM, carecen de buena ventilación, por tal motivo es indispensable contar con este servicio.	216,000
	Mantenimiento de extinguidores	En toda oficina pública de conformidad con las normas de seguridad, se debe contar con extinguidores en buen estado, por lo que se le debe dar mantenimiento a los extinguidores existentes en las instalaciones de SEPREM.	3,000.00
	Servicio de Parqueo	Necesario para autoridades que visitan las instalaciones de SEPREM a reuniones de trabajo con la titular y personal directivo de la SEPREM.	12,000.00
<b>TOTAL RENGLÓN 199</b>			<b>236,000.00</b>