
PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

2021-2025



Guatemala, enero de 2021

Índice

Contenido	Página
Presentación	1
Introducción	2
1 <i>Análisis de Situación</i>	4
2 <i>Mandatos y Políticas</i>	5
2.1 <i>Antecedentes</i>	5
2.2 <i>Análisis de Mandatos</i>	6
2.3 <i>Mandatos Nacionales</i>	6
2.3.1 <i>Constitución Política de la República de Guatemala</i>	6
2.3.2 <i>Decreto 97-96 del Congreso de la República, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar</i>	7
2.3.3 <i>Decreto 101-97, Ley Orgánica del Presupuesto</i>	7
2.3.4 <i>Decreto 7-99 del Congreso de la República, Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer</i>	8
2.3.5 <i>Decreto 42-2001 Ley de Desarrollo Social</i>	8
2.3.6 <i>Decreto 12-2002, Código Municipal</i>	9
2.3.7 <i>Decreto 11-2002 Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural</i>	10
2.3.8 <i>Decreto 52-2005, Ley Marco de los Acuerdos de Paz</i>	10
2.3.9 <i>Decreto 22-2008 Ley contra el Femicidio y otras formas de violencia contra la Mujer</i>	11
2.3.10 <i>Acuerdo Gubernativo 11-2019, Creación del Gabinete Específico de Desarrollo Social</i>	12
2.3.11 <i>Punto Resolutivo 03-2018 del Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural - Conadur</i> -.....	13
2.4 <i>Mandatos Internacionales</i>	13
2.4.1 <i>Carta Universal de Derechos Humanos</i>	13
2.4.2 <i>Convención Americana Sobre Derechos Humanos</i>	13
2.4.3 <i>Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)</i>	14
2.4.4 <i>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer (Belém Do Pará)</i>	15
2.4.5 <i>Declaración y Programa de Acción de Viena</i>	15
2.4.6 <i>Declaración y Plataforma de Acción de Beijing</i>	16
2.4.7 <i>Programa de Acción de El Cairo</i>	17



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Jm", located to the right of the official stamp.

2.4.8	<i>Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030</i>	18
2.4.9	<i>Convenio sobre la Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100)</i>	19
2.4.10	<i>Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)</i>	19
2.4.11	<i>Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)</i>	20
2.5	<i>Análisis de Políticas</i>	20
2.5.1	<i>Plan Nacional de Desarrollo: K´atun Nuestra Guatemala 2032</i>	20
2.5.2	<i>Política General de Gobierno 2020- 2024</i>	21
2.5.3	<i>Política Nacional de Descentralización del Organismo Ejecutivo</i>	24
2.5.4	<i>Política Nacional de Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) y Plan de Equidad de Oportunidades (PEO) 2008-2023</i>	24
2.5.5	<i>Política de Desarrollo Social y Población</i>	25
2.5.6	<i>Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial</i>	25
2.5.7	<i>Agenda al 2030 para el Desarrollo Sostenible: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)</i> 25	25
2.5.8	<i>Política Nacional en Discapacidad</i>	26
2.5.9	<i>Política Nacional de Juventud 2012-2020</i>	26
2.5.10	<i>Política Pública de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia</i>	26
2.5.11	<i>Política Institucional de Igualdad de Género</i>	27
2.5.12	<i>Política Nacional para la Reducción de Riesgo a los Desastres en Guatemala</i>	28
2.5.13	<i>Política Ambiental de Género</i>	28
2.5.14	<i>La Política Nacional de Comadronas de los Cuatro pueblos</i>	28
3	<i>El Sistema Nacional para la Equidad entre Hombres y Mujeres</i>	29
3.1	<i>Rol del ente rector</i>	30
4	<i>Análisis de la Problemática</i>	31
4.1	<i>Población</i>	31
4.2	<i>Pobreza</i>	34
4.2.1	<i>Índice de Pobreza Multidimensional</i>	37
4.3	<i>Equidad Laboral</i>	38
4.4	<i>Educación</i>	42
4.4.1	<i>Nivel Primario</i>	42
4.4.2	<i>Nivel Básico</i>	44
4.4.3	<i>Nivel Diversificado</i>	45
4.4.4	<i>Nivel Superior</i>	46



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Jm".

4.5	<i>Alfabetismo</i>	49
4.6	<i>Salud</i>	51
4.7	<i>Participación Política</i>	54
4.8	<i>Violencia Contra la Mujer</i>	62
5.	<i>Análisis de la Población</i>	64
5.1.	<i>Población Universo</i>	64
5.2.	<i>Población Objetivo</i>	64
5.3.	<i>Población elegible</i>	64
6.	<i>Justificación técnica para el manejo de algunos instrumentos metodológicos (modelos) utilizados en el proceso de planificación con enfoque de Gestión por Resultados (GRP)</i>	76
7.	<i>Gestión Institucional</i>	77
7.1.	<i>Gestión Sectorial y Territorial</i>	78
7.2.	<i>Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas para la Equidad entre Hombres y Mujeres</i>	79
8.	<i>Resultado Institucional y Productos</i>	80
9.	<i>Marco Estratégico Institucional</i>	82
9.1.	<i>Formulación de Resultados</i>	86
9.2.	<i>Producción Institucional</i>	88
9.3.	<i>Análisis FODA</i>	89
9.3.1.	<i>Desarrollo de Estrategias</i>	91
10.	<i>Anexos</i>	93
11.	<i>Siglarío</i>	98



Om

Índice de Cuadros

Cuadro 1 Vinculación de los Ejes de la Política General de Gobierno 2020-2024.....	23
Cuadro 2 Población Universo, Objetivos y Elegible	65
Cuadro 3 Otras Entidades de Gobierno General para incorporar la asistencia técnica	75
Cuadro 4 Principales Actores.....	87
Cuadro 5 Producción Institucional.....	88
Cuadro 6 Línea de Acción: Reenfoque de la Gestión	94
Cuadro 7 Línea de acción: Coordinación interinstitucional y articulación de alianzas	95
Cuadro 8 Línea de acción: Desarrollo Institucional.....	96
Cuadro 9 Línea de acción: Consolidación de la Gestión Institucional	96
Cuadro 10 Línea de acción: (PEO) 2024 Actualización de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral.....	97
Cuadro 11 Línea de acción: Formulación del Plan Institucional de Respuesta.....	98

Índice de Diagramas

Diagrama 1 Gestión institucional a nivel central y territorial	77
Diagrama 2 Productos.....	81

Índice de Figuras

Figura 1 Líneas de Acción (Seprem).....	93
---	----

Índice de Gráficas

Gráfica 1 Pirámide poblacional por sexo, según rango de edad	32
Gráfica 2 Distribución de la Población por sexo	33
Gráfica 3 Distribución de la Población por sexo	34
Gráfica 4 Comportamiento de la pobreza general y extrema.....	35
Gráfica 5 Comportamiento del Índice de Pobreza Multidimensional	38
Gráfica 6 Tasa específica de ocupación por sexo Nacional	39
Gráfica 7 Tasa de desempleo abierto, por sexo.....	40
Gráfica 8 Tasa neta de escolaridad, nivel primario por sexo	43
Gráfica 9 Cifras, nivel primario ambos sexos.....	44
Gráfica 10 Tasa neta de escolaridad, nivel básico por sexo	45
Gráfica 11 Tasa neta de escolaridad.....	46



A handwritten signature in blue ink, located to the right of the official stamp.

Gráfica 12 Razón de Mortalidad Materna	51
Gráfica 13 Razón de Mortalidad Materna por grupo étnico.....	52
Gráfica 14 Tasa de Mortalidad Infantil según área de residencia.....	52
Gráfica 15 Tasa de mortalidad infantil según departamento	53
Gráfica 6 Porcentaje de niñas y niños con Gráfica 16 Porcentaje de niñas y niños con desnutrición crónica por departamentoAños 22015	53
Gráfica 17 Porcentaje de niñas y niños con desnutrición crónica por sexo	54
Gráfica 18 Diputaciones ocupadas en el Organismo Legislativo según sexo	56
Gráfica 19 Diputaciones del Listado Nacional Desagregado	57
Gráfica 20 Diputaciones Desagregadas por Sexo y Distrito.....	58
Gráfica 21 Diputaciones al Parlamento Centroamericano.....	58
Gráfica 22 Mujeres electas como diputadas en elecciones.....	59
Gráfica 23 Titularidad de Municipalidades para el período.....	60
Gráfica 24 Alcaldesas electas en período	61
Gráfica 25 Denuncias por los delitos contemplados en la ley contra el feminicidio y otras formas de violencia en contra de la mujer, en relación con el total de denuncias recibidas.....	62
Gráfica 26 Mujeres evaluadas, por delitos sexuales (según versión de la víctima) en el área clínica de las sedes periciales a solicitud de auto	63
Gráfica 27 Muertes violentas de mujeres	63

Índice de Tablas

Tabla 1 Pobreza Extrema y General por área, sexo y grupo étnico.....	36
Tabla 2 Población ocupada de 15 años y más, por sexo, según nivel educativo.....	41
Tabla 3 Ingreso Promedio Mensual de los ocupados, por sexo, según sector económico	41
Tabla 4 Matriculados por año, según sexo, serie de años 2014 – 2018.....	47
Tabla 5 Matriculados por nivel, según sector y sexo, año 2018	48
Tabla 6 Matriculados por nivel y sexo	48
Tabla 7 Población de 7 años y más de edad por sexo y condición de alfabetismo.....	49
Tabla 8 Población alfabetizada de 7 años y más por sexo, según pueblo.....	50
Tabla 9 Resumen de las entidades priorizadas	71



Jm

Presentación

La Secretaría Presidencial de la Mujer, para el cumplimiento de su mandato, desde el año 2016 inició un proceso de reestructuración de su quehacer, lo cual conllevó a replantear una serie de intervenciones institucionales orientadas hacia una gestión por políticas públicas, de cara a los desafíos del desarrollo, en especial frente a las brechas de inequidad entre hombres y mujeres.

Derivado de las acciones emprendidas, a finales del año 2018 se logró la aprobación de un nuevo reglamento orgánico interno, instrumento que define la nueva estructura organizacional de la Seprem, que permitirá sentar las bases para transitar hacia la institucionalización y la consolidación del Sistema Nacional para la Equidad entre Hombres y Mujeres. Dicho sistema, constituye un mecanismo estratégico en la conducción del desarrollo de las mujeres en todo su ciclo de vida y define las orientaciones operativas para la transversalización del enfoque de equidad, tal como se plantea en el Plan Nacional de Desarrollo, K'atun, nuestra Guatemala 2032.

Por lo que, en atención a su mandato y con base en los elementos que integran el Sistema Nacional para la Equidad entre Hombres y Mujeres, la Seprem construyó el Plan Estratégico Institucional 2020-2025, cuya actualización fue un proceso realizado sobre el análisis de la situación actual y el análisis FODA, aplicando los criterios de la prospectiva estratégica.

El mismo está orientado para asesorar técnicamente a las instituciones de la administración pública en la implementación de políticas que promuevan la equidad entre hombres y mujeres, tomando en consideración las condiciones, situaciones y posición en la que se encuentran las mujeres.

El Plan Estratégico Institucional identifica las principales intervenciones que se integran en un producto institucional sustantivo: "Entidades de gobierno central, local y consejos de desarrollo con asistencia técnica para institucionalizar la equidad entre hombres y mujeres", que conlleva la consecución del resultado institucional: "Para el 2025, Cuatrocientos setenta y dos (472) entidades de la administración pública y gobiernos locales cuentan con asistencia técnica para institucionalizar la equidad entre hombres y mujeres."

En este marco, se presenta la actualización del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020-2025 de la Secretaría Presidencial de la Mujer, que contiene las orientaciones estratégicas para posicionar a la institución en el mecanismo al más alto nivel del Estado que impulsa el desarrollo integral de las mujeres.



Introducción

Guatemala es un Estado que se rige por políticas públicas, es por ello que se elaboró el Plan Nacional de Desarrollo: K'atun, Nuestra Guatemala 2032, instrumento que retoma las prioridades y la noción de gradualidad que consiste en sentar las bases para resolver los aspectos relacionados con las grandes brechas de inequidad, pobreza y pobreza extrema, los retos del bono demográfico, el desarrollo rural integral y la necesidad de un Estado que le da respuesta a los requerimientos del desarrollo, por lo tanto, esta herramienta encausará la gestión del conjunto de políticas públicas vigentes.

Aunado a lo anterior, el actual gobierno formuló la Política General de Gobierno (PGG), para orientar los procesos de planificación sectorial e institucional en el marco del Sistema Nacional de Planificación en todos los niveles del territorio, para vincular las prioridades nacionales y los compromisos de Estado como los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS), contenidos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La Agenda 2030 busca el pleno ejercicio de los Derechos Humanos y lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas; con objetivos y metas integradas e indivisibles que equilibran las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental.

La Secretaría Presidencial de la Mujer (Seprem), es la responsable de asesorar, coordinar y promover la implementación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) y su Plan de Equidad de Oportunidades (PEO), en cumplimiento a los compromisos internacionales establecidos por medio de convenciones, cumbres y conferencias, y a nivel nacional según su mandato.

Este proceso se lleva a cabo a través de la asesoría y coordinación con las instituciones de la administración pública y gobiernos locales, con la finalidad de hacer efectivo el principio de equidad entre hombres y mujeres. En la medida que se materialice este principio en la institucionalidad pública y la sociedad guatemalteca en su conjunto, se viabilizará el cumplimiento de los compromisos asumidos por Guatemala en la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención para Prevenir, Sancionar y Eliminar la Violencia contra la Mujer, la Plataforma para la Acción Mundial, entre otras.

Para dar cumplimiento a su mandato y quehacer institucional, la Seprem presenta el Plan Estratégico Institucional 2021-2025, construido sobre el análisis de la situación actual, orientado al futuro



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Jm".

aplicando los criterios de la prospectiva estratégica y del análisis FODA. Está orientado para asesorar a las instituciones de la administración pública en la implementación de políticas públicas que promuevan la equidad entre hombres y mujeres, tomando en consideración las necesidades por las que atraviesan las mujeres guatemaltecas, ya que pese a los esfuerzos institucionales, que durante veinte años se han realizado, las 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 que reproducen inequidades y desigualdades, jerarquías que son producto de un proceso histórico que remite a esquemas, normas y prácticas que han perfilado los papeles asignados a las mujeres y a los hombres en la sociedad.

Para contrarrestar la problemática anteriormente mencionada las acciones institucionales de la Seprem enmarcadas en los lineamientos legales y políticos, elabora este plan estratégico identificando sus principales intervenciones que se integran en un producto institucional sustantivo siendo el siguiente: "Entidades de gobierno central, local y consejos de desarrollo con asistencia técnica para institucionalizar la equidad entre hombres y mujeres". La gestión sustantiva para propiciar la producción anual institucional se centra para que, al finalizar el período del plan estratégico, se obtenga el siguiente resultado institucional: "Para el 2025, Cuatrocientas setenta y dos (472) entidades de la administración pública y gobiernos locales cuentan con asistencia técnica para institucionalizar la equidad entre hombres y mujeres".



1 Análisis de Situación

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 dos décadas 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.

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.

Es por ello por lo que el movimiento de mujeres y feministas, las universidades, centros de investigación, la cooperación y organismos internacionales, han venido demostrando la necesidad de hacer efectivo el principio de equidad entre hombres y mujeres, el acceso a los recursos y servicios, como mecanismo para alcanzar la justicia social y democracia global, debido a que existe una relación directa entre estos ideales y el desarrollo de las mujeres.

La Secretaría Presidencial de la Mujer (Seprem) tiene el compromiso adquirido a nivel internacional y nacional a través de convenciones, cumbres, conferencias, entre otras, de implementar la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) y el Plan de Equidad de Oportunidades (PEO) 2008-2023, como mecanismo general por medio del cual se busca la aplicación de medidas que permitan a las mujeres alcanzar hombres y mujeres, que a la vez viabilicen que Guatemala cumpla con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención para Prevenir, Sancionar y Eliminar la Violencia contra la Mujer, la Plataforma para la Acción Mundial y otras de ámbito nacional. Esta política, en el corto plazo, se promoverá la actualización, procurando que la misma dé respuesta a la reducción de desigualdades, partiendo de la evaluación de cada uno de los ejes políticos, programas, subprogramas, proyectos y actividades, las dificultades que se han encontrado para alcanzar las metas y otros obstáculos que han limitado avanzar en la equidad de oportunidades. Asimismo, en el corto plazo, se volverá a analizar la situación prevaleciente, a efecto de evaluar y



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Jm".

replantear la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres, para un nuevo período de vigencia.

2 Mandatos y Políticas

2.1 Antecedentes

La Secretaría Presidencial de la Mujer -Seprem-, es la entidad asesora y coordinadora de políticas públicas para promover el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas y el fomento de una cultura democrática, bajo la dirección inmediata del Presidente de la República, fue creada por medio del Acuerdo Gubernativo 200-2000 del 17 de mayo de 2000; instaurada como una Secretaría de la Presidencia de la República del Organismo Ejecutivo, su creación corresponde a una recomendación del Congreso de la República a través del Acuerdo Legislativo 14-2000 del 24 de febrero de 2000 y en atención a la Recomendación General del Comité de la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) No. 6 sobre Mecanismo Nacional Efectivo (ratificado por el Estado de Guatemala en 1988), en el que preceptúa "Que establezcan o refuercen mecanismos, instituciones o procedimientos nacionales efectivos, a un nivel gubernamental elevado y con recursos, compromisos y autoridad suficientes para: a) Asesorar acerca de las repercusiones que tendrán sobre la mujer todas las políticas gubernamentales; b) Ayudar a formular nuevas políticas y aplicar eficazmente estrategias y medidas encaminadas a eliminar la discriminación;"

El Acuerdo Gubernativo 200-2000, determina en el artículo 2 las funciones que le compete realizar a la Secretaría Presidencial de la Mujer, siendo ellas:

- a) Promover la plena participación de las mujeres en el desarrollo del país y la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.*
- b) Velar por la observancia y aplicación de los preceptos constitucionales, leyes ordinarias, tratados y convenios internacionales que se refieran a la mujer, así como velar por el cumplimiento de los compromisos asumidos por el Estado de Guatemala en los organismos e instancias internacionales y en los Acuerdos de Paz.*
- c) Incentivar la realización de estudios e investigaciones sobre la situación y condición de las mujeres en la sociedad guatemalteca, así como la adecuada difusión, recopilación y sistematización de la información existente sobre estos temas.*



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Jm".

- d) Realizar el análisis de la legislación vigente con el propósito de promover las reformas pertinentes y la eliminación de aquellas normas que tengan efectos desiguales entre los hombres y mujeres.
- e) Fomentar una cultura de respeto mutuo entre hombres y mujeres, que propicie las relaciones con equidad, solidaridad y fraternidad.
- f) Representar al Gobierno de la República de Guatemala, en las actividades nacionales e internacionales referentes al tema de la mujer, su participación y desarrollo, e
- g) Las inherentes a la implementación de sus objetivos y fines, de acuerdo con las directrices del Presidente de la República.

En el año 2018, se emite el Acuerdo Gubernativo 169-2018 que contiene el Reglamento Orgánico Interno de la Secretaría Presidencial de la Mujer dentro del cual se establece "(...) la estructura, organización y funciones para el cumplimiento de los objetivos que en materia de desarrollo integral de las mujeres corresponden a la Secretaría Presidencial de la Mujer".

2.2 Análisis de Mandatos

El Gobierno de Guatemala por medio de la Secretaría Presidencial de la Mujer, tiene el compromiso adquirido a nivel internacional y nacional de implementar la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres -PNPDIM- y el Plan de Equidad de Oportunidades -PEO- 2008-2023 a través de las distintas instancias del Gobierno, como mecanismo general que busca la aplicación de medidas que permitan el desarrollo con equidad entre hombres y mujeres.

2.3 Mandatos Nacionales

2.3.1 Constitución Política de la República de Guatemala

La Carta Magna establece en el artículo 202, la facultad del Presidente de la República de contar con los secretarios que sean necesarios, cuyas atribuciones y funciones serán determinadas por la ley.

Considerando que la Constitución Política de la República de Guatemala, en los artículos 1, 2 y 4 define que el Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia y como un deber fundamental le asigna el de garantizar la libertad, la justicia, el desarrollo integral y la igualdad total en dignidad y derechos del hombre y de la mujer, 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,



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Jm".

propiciando para tal efecto, condiciones de equidad entre hombres y mujeres, atendiendo a la diversidad socio cultural del país.

2.3.2 Decreto 97-96 del Congreso de la República, Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar

La violencia intrafamiliar es un problema de índole social, debido a las relaciones desiguales existentes entre hombres y mujeres en el campo social, económico, jurídico, político y cultural, además, derivado de la situación prevaleciente, Guatemala ratificó por medio del Decreto Ley 49-82 la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, y por medio del Decreto Número 69-94 la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, obligándose como Estado Parte a adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer y emitir todas aquellas leyes que sean necesarias para tal fin.

La presente ley regula la aplicación de medidas de protección para garantizar la vida, integridad, seguridad y dignidad de las víctimas de violencia intrafamiliar, y su objetivo es brindar protección especial a mujeres, niños, niñas, jóvenes, ancianos y ancianas y personas, discapacitadas, tomando en consideración las situaciones específicas de cada caso.

La Seprem, se vincula con este mandato, en la implementación de uno de los ejes de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres: "Erradicación de la Violencia contra las Mujeres", que tiene como objetivo específico prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en sus diferentes manifestaciones: violencia física, económica, social, psicológica, sexual y discriminación.

2.3.3 Decreto 101-97, Ley Orgánica del Presupuesto

Esta Ley mandata a que el Ministerio de Finanzas Públicas, debe integrar al presupuesto, los clasificadores temáticos con los diferentes enfoques, y a la Seprem le corresponde ser el ente rector del Clasificador Temático Presupuestario con Enfoque de Género, y establece que los responsables de la ejecución presupuestaria de las entidades del sector público, deberán reportar las categorías presupuestarias al Ministerio de Finanzas Públicas. Seprem, por ser la entidad asesora y coordinadora de las políticas públicas para promover el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas, así como la observancia y aplicación de los preceptos legales, le concierne formular y administrar la política para el desarrollo de la mujer guatemalteca, proporcionar la asistencia y



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Jm".

asesoría a las instituciones y generar los reportes de la vinculación del presupuesto vigente y ejecutado.

El Ministerio de Finanzas Públicas a través de la Dirección Técnica del Presupuesto, debe incluir en el Sistema de Contabilidad Integrada (SICOIN), los clasificadores presupuestarios con enfoque de género, pueblos indígenas, seguridad y justicia, educación, reducción de la desnutrición, recursos hídricos y saneamiento, niñez, juventud y los demás que establezca el reglamento de la presente Ley.

2.3.4 Decreto 7-99 del Congreso de la República, Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer

Este Decreto prescribe que el Gobierno tiene como objetivo “Promover el desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, política y social de Guatemala” así como “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”. Establece los mecanismos fundamentales a través de los cuales el Estado, sobre la base de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer y el Plan de Equidad de Oportunidades, garantiza el desarrollo integral de las mujeres considerando la pluriculturalidad del país”.

La literal b) del artículo 5, mandata al Estado guatemalteco a tomar las medidas necesarias para garantizar el bienestar general de todas las mujeres, en condiciones de equidad de derechos y diseñar e implementar en el marco de los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales respectivos, políticas y estrategias que contribuyen a la eliminación de las brechas de desigualdad genérica, que afectan la plena participación y desarrollo de las mujeres guatemaltecas a nivel micro y macro social, garantizando la a participación de los diversos sectores y grupos de mujeres en estos procesos.

2.3.5 Decreto 42-2001 Ley de Desarrollo Social

El objeto de este Decreto es la creación de un marco jurídico que permita implementar los procedimientos legales y de políticas públicas para llevar a cabo la promoción, planificación, coordinación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones gubernativas en los aspectos social,



Jm

familiar, humano y entorno con énfasis en los grupos de especial atención, “en un marco de equidad de género, entendida como la igualdad de los 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”.

La ley regula dentro de las obligaciones del Estado “(...) Alcanzar la plena integración y participación de la mujer al proceso de desarrollo económico, social, político y cultural”. Asimismo, establece a las mujeres como un sector especial de atención, por lo que se deben promover, respetar y garantizar sus derechos. Es un instrumento jurídico que protege al núcleo familiar, mujeres, niños, niñas, personas con discapacidad y adultas mayores

2.3.6 Decreto 12-2002, Código Municipal

La Constitución Política de la República de Guatemala, reconoce los gobiernos municipales lo que implica un régimen autónomo a nivel local que contemple administración pública descentralizada, lo cual hace necesario regular en funcionamiento a ese nivel de administración, que es lo que se contempla en el Código Municipal.

El Código Municipal desarrolla los principios constitucionales referentes a la organización, gobierno, administración, y funcionamiento de los municipios y demás entidades locales determinadas en este Código y el contenido. En él se reconocen las Direcciones Municipales de la Mujer como responsables de la elaboración e implementación de propuestas de políticas municipales basadas en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas para integrar a políticas, agendas locales y acciones municipales.

La asistencia técnica de Seprem, como ente asesor y coordinador de la PNPDIM, se realiza directamente a las Direcciones Municipales de la Mujer -DMM-, con fundamento en el artículo 96 Bis, que establece implementar propuestas de políticas públicas con base a la PNPDIM; en tal sentido, se realiza el acompañamiento y asesoría a fin de que las DMM puedan realizar las intervenciones municipales orientadas al desarrollo integral de las mujeres.

Asimismo, se considera fundamental trabajar de manera coordinada y sistemática con las DMM, para atender los compromisos adquiridos a nivel internacional y nacional a través de las convenciones, cumbres, conferencias, entre otras, en el marco de la implementación de la PNPDIM y el PEO, como el mecanismo general por medio del cual se busca la implementación de medidas que



A handwritten signature in blue ink, appearing to be the initials "Jm".

permitan a las mujeres alcanzar el desarrollo integral, para hacer efectivo el principio de equidad entre hombres y mujeres, lo cual permite el cumplimiento a los ODS, CEDAW y sus recomendaciones, Belém Do Pará, Plataforma de Acción de Beijing entre otras, por tal razón el trabajo con las DMM es fundamental para garantizar el desarrollo integral de las mujeres a nivel local.

2.3.7 Decreto 11-2002 Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural

Entre uno los considerandos de esta ley, establece “Que es esencial que este Sistema de Consejos de Desarrollo se rija por los principios de igualdad en dignidad y derechos de todos los actores sociales, y se haga efectivo en condiciones de oportunidades equitativas de participación dentro de una convivencia pacífica, en el marco de una democracia funcional, efectiva y participativa, en los procesos de toma de decisión en la planificación y ejecución de las políticas públicas de desarrollo”. Asimismo, uno de los principios rectores del Sistema de Consejos de Desarrollo, es “La equidad de género, entendida como la no discriminación de la mujer y participación efectiva, tanto del hombre como de la mujer”.

Entre las Funciones del Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural está la de “Promover políticas a nivel nacional que fomenten la participación y efectiva de la mujer en la toma de decisiones, tanto a nivel nacional como regional, departamental, municipal y comunitario, así como promover la concientización de las comunidades respecto de la equidad de género y la identidad y derecho de los pueblos indígenas”.

El artículo 10, inciso o), que se refiere a la integración del Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural, establece la representación de la Secretaría Presidencial de la Mujer.

En el ámbito del CONADUR, se emitió el Punto Resolutivo 02-2017 que norma la creación de la Comisión de la Mujer y le corresponde a la Secretaría Presidencial de la Mujer su conducción.

2.3.8 Decreto 52-2005, Ley Marco de los Acuerdos de Paz.

Los Acuerdos de Paz fueron suscritos por el Estado de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca -URNG-, entre 1991 y 1996, emitidos para solucionar problemas derivados del Conflicto Armado Interno que duró más de 36 años.



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Qm".

El objeto de la Ley, es “establecer normas y mecanismos que regulen y orienten el proceso de cumplimiento de los Acuerdos de Paz, como parte de los deberes constitucionales del Estado de proteger a la persona y a la familia, de realizar el bien común y de garantizar a sus habitantes la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona, que debe cimentarse sobre un desarrollo participativo, que promueva el bien común y, que responda a las necesidades de la población”.

El Estado de Guatemala, considerando el Acuerdo de Paz Firme y Duradera, suscrito por el Gobierno de la República y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca, el 29 de diciembre de 1996, el cual habla sobre el compromiso de cumplimiento a los Acuerdos Integrados y al Acuerdo Global sobre Derechos Humanos, que entró en vigencia a partir del 29 de marzo de 1994, así como el resto de los acuerdos que fueron integrados, que tomaron vigencia a partir del 29 de diciembre de 1996.

A lo largo de los doce Acuerdos de Paz, fueron abordados aspectos vinculados al desarrollo y avance de las mujeres. Los Acuerdos de Paz constituyen la base sobre los cuales se trabajó el Plan Nacional de Desarrollo y además fueron retomados en cada uno de los ejes de la PNPDIM. Por ello, es una agenda que la Seprem desarrolla y a la cual da seguimiento.

2.3.9 Decreto 22-2008 Ley contra el Femicidio y otras formas de violencia contra la Mujer

Las mujeres tienen el derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y las libertades consagradas en la Constitución Política de la República e instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, y que el problema de violencia y discriminación contra de las mujeres, niñas y adolescentes que ha imperado, se ha agrado con el asesinato y la impunidad, debido a las relaciones desiguales de poder existentes entre hombres y mujeres, en el campo social, económico, jurídico, político, cultural y familiar.

La Ley tiene el objeto, garantizar la vida, la libertad, la integridad, la dignidad, la protección y la igualdad de todas las mujeres ante la ley, y su fin es promover e implementar disposiciones orientadas a la erradicación de la violencia física, psicológica, sexual, económica o cualquier tipo de coacción en contra de las mujeres.

La Seprem asesora en la implementación del Eje 5 de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres, para dar respuesta a la prevención, sanción, erradicación y reparación de la violencia contra las mujeres en las instituciones del Estado, desde el ciclo de la planificación que



A handwritten signature in blue ink, located to the right of the circular stamp.

considera el análisis de los mandatos institucionales, la situación de la problemática, la respuesta institucional, las buenas prácticas y la coordinación técnica y política para su implementación, considerando que las mujeres por su condición de género, pertenencia étnica, territorialidad y discapacidad requieren intervenciones diferenciadas para garantizarles una vida libre de violencia.

Este instrumento jurídico tipifica como delito cualquier manifestación de violencia por la condición de ser mujer, así como en el contexto de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. También define las diferentes expresiones de violencia, norma el derecho a la reparación y mandata al Estado a generar diferentes mecanismos de coordinación para brindar una respuesta integral a esta problemática, posicionando el diseño de políticas para la prevención como un tema de interés social.

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-, así como el servicio de asistencia legal gratuita a víctimas que presta el Instituto de la Defensa Pública Penal. Asimismo, se garantizará el fortalecimiento de otras organizaciones no gubernamentales en igual sentido.

2.3.10 Acuerdo Gubernativo 11-2019, Creación del Gabinete Específico de Desarrollo Social

A través de este acuerdo se crea el Gabinete Específico de Desarrollo Social (GEDS), cuyo objeto es coordinar, articular y gestionar en el marco del Plan Nacional de Desarrollo Katun Nuestra Guatemala 2032, las políticas relativas al desarrollo, la protección social y prevención de la violencia, para reducir brechas de inequidad y desigualdad de la población en condiciones de vulnerabilidad, tales como niñez, juventud, mujeres, pueblos indígenas, adultos mayores, personas con discapacidad y del área rural.

La Seprem forma parte del Gabinete Específico de Desarrollo Social y a nivel técnico conforma y coordina la Mesa Temática de Mujeres (MTM), espacio de diálogo a través del cual se presentan estrategias para la implementación de acciones de política pública, para la reducción de brechas de inequidad entre hombres y mujeres y presentan avances en la materia al Gabinete.

Este Acuerdo deroga el Acuerdo Gubernativo 264-2012 que creó el Gabinete Específico de la Mujer.



A handwritten signature in blue ink, appearing to be the initials "Jm".

2.3.11 Punto Resolutivo 03-2018 del Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural -Conadur-

El Conadur, en punto resolutivo 03-2018 de la Sesión Extraordinaria, modificó el Punto Resolutivo 08-2017, por medio del cual aprobó las diez prioridades nacionales y sus dieciséis metas estratégicas, entre las cuales, en el ámbito de su competencia, la Seprem, orienta su quehacer hacia la prioridad nacional de reducción de la pobreza y protección social, para coadyuvar a la Meta Estratégica de Desarrollo (MED), que establece: "Para 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todos, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición", misma que responde al Objetivo de Desarrollo Sostenible -ODS- 10: Reducir la desigualdad en y entre los países.

2.4 Mandatos Internacionales

2.4.1 Carta Universal de Derechos Humanos

La Organización de las Naciones Unidas es el mecanismo internacional del Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos y a través de la Asamblea General se adoptó y proclamó el 10 de diciembre del año 1948, la Carta Universal de Derechos Humanos en la resolución 217 A (III), del 10 de diciembre de 1948.

Esta Carta se emitió considerando las violaciones a los derechos humanos y reafirmando la fe de los Estado Parte en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres.

Guatemala es una Nación Socio Fundadora de la Organización de las Naciones Unidas, desde la firma de la Carta de las Naciones Unidas el 26 de junio de 1945 en San Francisco, al terminar la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional, la cual entró en vigor el 24 de octubre del mismo año.

2.4.2 Convención Americana Sobre Derechos Humanos

Conocida también como el Pacto de San José, fue adoptada por los Estados Americanos que conforman la Organización de Estados Americanos que es el mecanismo del Sistema Interamericano o Regional de Derechos Humanos, del cual forma parte Guatemala.



Este instrumento interamericano contiene derechos fundamentales que los Estados Parte se comprometen a respetar y a “(...) garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

2.4.3 Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

El Estado de Guatemala aprobó la CEDAW mediante Decreto Ley 49-82 el 29 de junio de 1982 y ratificada por Acuerdo Gubernativo 106-82 el 8 de julio de 1982.

Esta convención con treinta artículos contempla los fundamentos jurídicos que los Estados están obligados a adoptar como principios rectores para conseguir que las mujeres gocen de igualdad de derechos en todos los países del mundo; en la CEDAW los Estados reconocen estar convencidos de la importancia de la participación de la mujer en todas las esferas de la vida, en condiciones de equidad entre hombres y mujeres.

La CEDAW prescribe en su parte II, artículo 7, literal b) que los Estados Parte de la Convención tomarán todas las medidas apropiadas para que las mujeres participen en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, de conformidad a lo anterior, la Seprem cuenta con la PNPDIM y el PEO 2008-2023, herramienta que es implementada de forma transversal en la administración pública.

La Organización de Naciones Unidas cuenta con un Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer, que es el órgano conformado por expertas independientes que supervisan la aplicación de la CEDAW por los Estados Parte, y dentro de sus funciones emite Observaciones Generales sobre cuestiones que afecten a la mujer, considerando que los Estados Parte deben prestar especial atención.

Para el seguimiento a esta Convención, en el 2018 Seprem elaboró la Estrategia de Seguimiento a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), estableciendo las acciones siguientes: fortalecimiento institucional; implementación del Marco Normativo de CEDAW; Seguimiento y evaluación de la CEDAW. Asimismo, plantea en el ámbito



A handwritten signature or set of initials, possibly "Jm", located at the bottom right of the page.

externo, la implementación de la CEDAW en la institucionalidad pública; comunicación política y comunicación para el cambio de comportamiento; y, rendición de cuentas.

2.4.4 Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer (Belém Do Pará)

La Convención Belém Do Pará es un instrumento que define la violencia contra las mujeres y establece la necesidad de garantizarle a las mujeres una vida libre de violencia; fue adoptada en Brasil el 9 de junio de 1994, en el vigésimo cuarto período ordinario de sesiones de la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos, siendo aprobada por el Estado de Guatemala el 15 de diciembre de 1994 a través del Decreto 69-94 del Congreso de la República y ratificada el 4 de enero de 1995.

En ese sentido, el Estado tiene la obligación de implementar medidas afirmativas para cumplir con compromisos internacionales de derechos humanos de las mujeres, para el efecto, se debe verificar que las normas y prácticas internas respondan a la normativa internacional, en el ejercicio del control de convencionalidad.

La Seprem bajo su mandato institucional de asesorar y coordinar políticas públicas, para promover el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas, elaboró la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres -PNPDIM- como un instrumento político que trabaja estratégicamente con instituciones del Estado para promover el desarrollo integral de las mujeres, logrando impulsar la equidad entre hombres y mujeres; la misma da respuesta a la Belém Do Pará. Este instrumento internacional propone por primera vez el desarrollo de mecanismos de protección y defensa de los derechos de las mujeres, fundamentales para la lucha contra el fenómeno de la violencia contra la integridad física, sexual y psicológica de las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado.

2.4.5 Declaración y Programa de Acción de Viena

La Declaración y Programa de Acción de Viena fue creada para reforzar la observancia de los principios establecidos en la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de Derechos Humanos, realizada en la ciudad austriaca de Viena el 25 de junio de 1993. Supuso el establecimiento del cargo de Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Su principio fundamental es que todos los derechos humanos son universales, indivisibles e



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Gm'.

interdependientes y están relacionados entre sí. Tiene por objeto la plena realización de todos los derechos humanos y las libertades sin discriminación, en especial a los grupos minoritarios, reafirmando los derechos humanos de mujeres, niños y personas con discapacidad. Exige a todos los países ratificar plenamente todos los tratados sobre derechos humanos en la medida de lo posible y garantizar un sistema jurídico eficaz para castigar las violaciones de dichos derechos.

Entre los principales principios que reforzó la Declaración, se encuentra la universalidad de los derechos humanos y la obligación de los Estados de acatarlos. Además, proclamó inequívocamente los derechos de la mujer y subrayó la necesidad de combatir la impunidad, inclusive mediante la creación de una corte penal internacional permanente. La Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena, en la cual se aprobó esta Declaración, fue el prelude de otros adelantos. Los derechos de la mujer fueron finalmente reconocidos de manera indiscutible como derechos humanos.

El párrafo 18 de este instrumento menciona: “Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional. La violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales y de la trata internacional de personas son incompatibles con la dignidad y la valía de la persona humana y deben ser eliminadas. Esto puede lograrse con medidas legislativas y con actividades nacionales y cooperación internacional en esferas tales como el desarrollo económico y social, la educación, la atención a la maternidad y a la salud y el apoyo social”.

2.4.6 Declaración y Plataforma de Acción de Beijing

En el año de 1995, 189 países incluyendo a Guatemala se reunieron para la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing, China. Esta reunión tenía como finalidad principal establecer una ruta de acción que permitiera alcanzar la igualdad de género.

La Declaración es una manifestación de compromiso de los países participantes para generar acciones que permitan hacer frente a las amenazas que limitan que las mujeres y las niñas gocen de sus derechos humanos; mientras la Plataforma de Acción es una agenda encaminado a crear condiciones necesarias



Qm

para la potenciación del papel de la mujer en la sociedad. Tiene por objeto acelerar la aplicación de las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer y eliminar todos los obstáculos que dificultan la participación de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada mediante una participación plena y en pie de igualdad en el proceso de adopción de decisiones en las esferas económica, social, cultural y política. Esto también supone el establecimiento del principio de que mujeres y hombres deben compartir el poder y las responsabilidades en el hogar, en el lugar de trabajo y, a nivel más amplio, en la comunidad nacional e internacional. La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y constituye una condición para el logro de la justicia social, además de ser un requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz.

Los objetivos estratégicos planteados en la Plataforma están enfocados en la mujer y la pobreza, educación y capacitación de la mujer, la mujer y la salud, la violencia contra la mujer, la mujer y los conflictos armados, la mujer y la economía, la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones, mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, los derechos humanos de la mujer, la mujer y los medios de difusión, la mujer y el medio ambiente, la niña.

La Seprem atiende los temas detallados anteriormente, a través de los 12 ejes de la PNPDIM, para promover la equidad entre hombres y mujeres.

2.4.7 Programa de Acción de El Cairo

El Programa de Acción de El Cairo fue aprobado en la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (CIPD) en el Cairo en el año 1994, en la que participó el Estado de Guatemala. LA CIPD toma como base la conferencia Mundial de Población, celebrada en Bucarest en el año 1974, y la Conferencia Internacional sobre Población, celebrada en Ciudad de México en el año 1984, y se proyecta a las posteriores cumbres de desarrollo social, tales como la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing del año 1995 y la Cumbre del Desarrollo del Milenio en el año 2000.

El Programa posicionó en agenda pública el tema de población, desarrollo y medio ambiente, así como el avance de los Derechos Humanos y la lucha contra desigualdad entre grupos sociales, étnicos, zonas geográficas, hombre y mujeres. La CIPD no crea ningún derecho humano internacional nuevo, pero



Jm

afirma que las normas de derechos humanos universalmente reconocidas se aplican a todos los aspectos de los programas de población.

La habilitación de la mujer y el mejoramiento de su condición constituyen en sí un fin de la mayor importancia y son indispensables para lograr el desarrollo sostenible. Los objetivos son: lograr la igualdad y la equidad entre el hombre y la mujer, y permitir que la mujer realice plenamente sus posibilidades; incorporar plenamente a la mujer en el proceso de formulación de políticas y adopción de decisiones y en todos los aspectos de la vida económica, política y cultural, como formuladoras activas de las decisiones y como participantes y beneficiarias activas, y asegurar que todas las mujeres, al igual que los hombres, reciban la educación necesaria para satisfacer sus necesidades humanas básicas y ejercer sus derechos humanos.

Se plantea los objetivos de eliminar todas las formas de discriminación contra las niñas y las causas fundamentales en que se basa la preferencia por el varón, aumentar la conciencia pública respecto del valor de las niñas y fortalecer su auto estimación. A esos efectos, los dirigentes de todos los niveles de la sociedad deberían manifestarse enérgicamente y actuar en forma decidida en contra de la discriminación por razones de sexo en la familia, basada en la preferencia por los hijos varones. Se deberían realizar actividades de educación especial y de información pública para promover el trato equitativo de niñas y niños en lo que respecta a la nutrición, la atención de salud, la educación y las actividades sociales, económicas y políticas, así como a derechos sucesorios equitativos. (Capítulo IV del Programa de Acción de El Cairo: Igualdad y Equidad entre los sexos y habilitación de la mujer).

2.4.8 Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030

Los Gobiernos de América Latina y el Caribe aprobaron la Estrategia en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. La misma identifica cuatro nudos estructurales de las relaciones de poder en la región: la desigualdad socioeconómica y la persistencia de la pobreza en el marco de un crecimiento excluyente; la división sexual del trabajo y la injusta organización social del cuidado; los patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos y el predominio de la cultura del privilegio, y la concentración del poder y las relaciones de jerarquía en el ámbito público.

La Estrategia de Montevideo es una hoja de ruta que permite llevar a la práctica acciones para el cumplimiento de la Agenda Regional de Género y el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Jm".

(ODS) desde la perspectiva de la igualdad de género, la autonomía y los derechos de las mujeres. Identifica tres autonomías de las mujeres: Igualdad distributiva y la autonomía económica; Autonomía física, libertad y derechos; Participación en el poder y autonomía en los procesos de adopción de decisiones.

2.4.9 Convenio sobre la Igualdad de Remuneración, 1951 (núm. 100)

El 6 de junio de 1951 en Ginebra, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convoca por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a su trigésima cuarta reunión, decide adoptar diversas disposiciones relacionadas al principio de la igualdad en el trabajo, es decir a igual trabajo, igual valor, con relación la mano de obra femenina y a la mano de obra masculina. Por tanto, adopta este Convenio el 29 de junio de 1951.

Dentro de los compromisos adoptados en el Convenio 100 como también se le conoce, se encuentran medidas legislativas, administrativas y negociaciones colectivas que permitan hacer efectiva la igualdad de remuneración tanto para mujeres como para hombres.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, en su trigésima cuarta reunión, el 6 de junio de 1951, adoptó las diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor; el convenio fue ratificado el 2 de agosto de 1961.

Los Estados Partes deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2.4.10 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

El 4 de junio de 1958 en Ginebra, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convoca por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a su cuadragésima segunda reunión, decide adoptar diversas disposiciones relacionadas a la discriminación de empleo y ocupación, y considerando que todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en



Jm

condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades. Asimismo, considera lo estipulado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, por lo que, adoptan el 25 de junio de 1958 el presente Convenio.

Los Estado Parte se comprometieron entre otras acciones, a realizar mediadas legislativas que incluyen desde la promulgación de nuevas normas hasta derogar disposiciones discriminatorias, asimismo promover acciones necesarias con cooperantes para garantizar el cumplimiento del Convenio. El Estado de Guatemala ratificó el mismo, el 11 de octubre de 1960.

2.4.11 Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)

El 3 de junio de 1981 en Ginebra, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo convoca por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a su sexagésima séptima reunión, considerando lo preceptuado en la Convención sobre Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) relacionado al compromiso de los Estados Parte en modificar el papel social tradicional de los hombres y las mujeres. Este Convenio entró en vigor el 23 de junio de 1981.

Por otro lado, el Convenio aborda la importancia de que los Estados enfrenen de forma efectiva los problemas laborales que surgen agravados por las responsabilidades familiares. El Estado de Guatemala, ratificó este Convenio el 06 de enero de 1994.

2.5 Análisis de Políticas

- **Políticas Generales**

2.5.1 Plan Nacional de Desarrollo: K´atun Nuestra Guatemala 2032

El Plan Nacional de Desarrollo fue aprobado mediante Punto Resolutivo número 14 del Conadur, de fecha 2 de julio de 2015. Tiene como objetivo establecer las directrices estratégicas para las instituciones del Estado, públicas, privadas y de la cooperación internacional para orientar sus acciones, de manera que se pueda organizar, coordinar y articular la acción pública en función de los intereses y prioridades del desarrollo nacional de largo plazo; y a la sociedad organizada para su participación en el control y seguimiento de las acciones de desarrollo nacional implementadas por el Estado.



Este plan está orientado por seis principios, de los que se mencionan dos específicamente: 1. La equidad para la reducción de las desigualdades de género, económicas, étnicas y territoriales y, 2. El reconocimiento del derecho al desarrollo de toda la población del presente y del futuro, en el sentido que toda la población es sujeta de derechos y las instituciones del Estado son garantes de estos.

El proceso de armonización a las prioridades nacionales del desarrollo constituye un desafío para la institucionalidad pública. La Seprem enfoca sus esfuerzos en coadyuvar al cumplimiento de las metas de desarrollo del país.

En virtud de la transversalización del enfoque de equidad de género, el quehacer de la Secretaría se relaciona con los cinco ejes del PND: 1) Guatemala urbana y rural, 2) Bienestar para la gente, 3) Riqueza para todas y todos, 4) Recursos naturales hoy y para el futuro, y 5) Estado como garante de los derechos humanos y conductor del desarrollo. La Secretaría realiza esfuerzos por diseñar el sistema de seguimiento y evaluación de la PNPDIM, a la luz del Plan Nacional de Desarrollo; de manera que se pueda establecer claramente el vínculo entre los postulados de este y los ejes de dicha política, así como el seguimiento a su implementación.

2.5.2 Política General de Gobierno 2020- 2024

La Política General de Gobierno (PGG) establece las prioridades y directrices que orientan la gestión pública y determina los medios para el seguimiento y evaluación de los objetivos propuestos para el período de Gobierno 2020- 2024. “La PGG se fundamenta en el Plan Nacional de Innovación y Desarrollo –PLANID–, en la que se definen los lineamientos y acciones públicas estratégicas articuladas que deben seguir las instituciones del sector público durante el período de administración gubernamental 2020–2024, en sinergia con las Prioridades Nacionales de Desarrollo, derivadas del proceso de integración del Plan Nacional de Desarrollo K’atun: Nuestra Guatemala 2032 y la Agenda de los Objetivos de Desarrollo Sostenible”¹. La Secretaría Presidencial de la Mujer se articula a la Política General de Gobierno a partir de las prioridades presidenciales, específicamente en el aspecto relacionado con la transversalidad de la equidad de género en cada uno de los pilares y los objetivos y acciones estratégicas en materia económica y desarrollo social, (educación, salud, vivienda, violencia contra las mujeres).

Las acciones estratégicas de la Secretaría Presidencial de la Mujer, se articulan a la Política General de Gobierno y sus 5 pilares: 1) Economía, competitividad y prosperidad; 2) Desarrollo social; 3)

¹ Presentación de la Política General de Gobierno 2020-2024. Vicepresidencia de la República



Gobernabilidad y seguridad en desarrollo; 4) Estado responsable, transparente y efectivo; 5) Relaciones con el mundo, ejes en los cuales se transversaliza el enfoque de equidad de género.

Además, se enmarca en los ejes, pilares, prioridades, resultados, metas y lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo: K'atun Nuestra Guatemala 2032.



Cuadro No. 1

*Vinculación de los Ejes de la Política General de Gobierno 2020-2024
con la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM)*

Plan Nacional de Desarrollo (PND)	ODS	Prioridad Nacional de Desarrollo	Política General de Gobierno 2020-2024	PNPDIM Y PEO 2020-2024	Prioridad Seprem
Riqueza para todas y todos	8,9,6,5,10	Empleo e inversión	Economía, competitividad y prosperidad	Eje 1 Desarrollo económico y productivo con equidad Eje 9 Equidad laboral Eje 12 Identidad cultural de las mujeres mayas, garífunas y xincas	Empoderamiento económico
Bienestar para la gente	2, 3, 4,5,10	Reducción de la pobreza e inclusión social Acceso a servicios de salud Educación Seguridad alimentaria y nutricional	Desarrollo Social	Eje 3 Equidad educativa con pertinencia cultural Eje 4 Equidad en el desarrollo de la salud integral con pertinencia cultural Eje 8 Equidad e identidad en el desarrollo cultural Eje 12 Identidad cultural de las mujeres mayas, garífunas y xincas	Salud Educación
Estado como garante de los derechos humanos y conductor del desarrollo	5, 10,16	Fortalecimiento institucional, seguridad y justicia	Gobernabilidad y seguridad en desarrollo	Eje 5 Erradicación de la violencia contra las mujeres Eje 6 Equidad jurídica Eje 7 Racismo y discriminación contra las mujeres Eje 12 Identidad cultural de las mujeres mayas, garífunas y xincas	Violencia contra las mujeres
			Relaciones con el mundo	Eje 11. Participación sociopolítica	Participación sociopolítica
			Estado responsable, transparente y efectivo	Eje 10 Mecanismos institucionales Eje 12 Identidad cultural de las mujeres mayas, garífunas y xincas	Transversal
Recursos naturales hoy y para el futuro	2,5,6,7,11, 12,15,	Acceso al agua y gestión de los recursos naturales	Economía, competitividad y prosperidad Desarrollo social	Eje 2 Recursos naturales, tierra y vivienda Eje 12 Identidad cultural de las mujeres mayas, garífunas y xincas	Medio ambiente y recursos naturales
Guatemala urbana y rural	5,11,15	Ordenamiento territorial	Estado responsable, transparente y efectivo	Eje 2 Recursos naturales, tierra y vivienda Eje 12 Identidad cultural de las mujeres mayas, garífunas y xincas	Medio ambiente y recursos naturales

Fuente: Política General de Gobierno 2020-2024 y PNPDIM.



Jmm

2.5.3 Política Nacional de Descentralización del Organismo Ejecutivo

Aprobada por Acuerdo Gubernativo No. 186-2006. Este instrumento se sustenta en el reconocimiento de la importancia de la participación ciudadana de todos los sectores y a nivel territorial, en los procesos de desarrollo del país.

En este sentido, el proceso de descentralización promueve los instrumentos necesarios para institucionalización en el ámbito económico y administrativo, a partir de la transferencia real de competencias y atribuciones, recursos económicos y poder de decisión, desde el gobierno central hacia las municipalidades, por ser estas últimas las instancias de gobierno más cercanas a la población. A través del Eje de Participación Socio Política de la PNPDIM y el PEO 2008-2023, se direccionan acciones que buscan el desarrollo de las mujeres en el ámbito económico, político, social y cultural.

La Secretaría Presidencial de la Mujer tiene dentro de sus prioridades atender el área territorial, por lo tanto, brinda asesoría a las Direcciones Municipales de la Mujer (DMM), a través de las cuales se tendrá interlocución con las organizaciones de mujeres a quienes se difunden las líneas estratégicas de la PNPDIM y el PEO 2008-2023, para la intervención territorial, y fortalecimiento del Sistema de Consejos de Desarrollo, como mecanismo para la institucionalización de la participación ciudadana para la toma de decisiones en todos los ámbitos de la gestión pública.

- **Políticas Sectoriales**

2.5.4 Política Nacional de Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) y Plan de Equidad de Oportunidades (PEO) 2008-2023

Aprobada mediante Acuerdo Gubernativo No. 302-2009. La PNPDIM y PEO 2008-2023 constituye la herramienta medular para el quehacer de la Seprem, en virtud de que, en ésta, se recogen los temas que la institucionalidad pública debe responder, en aras de generar las condiciones para la equidad entre hombres y mujeres.

La PNPDIM es un instrumento de Estado que cuenta con legitimidad por la diversidad de sectores del movimiento de mujeres en el país que participaron en su construcción, logrando el consenso desde lo territorial a lo nacional, con aportes de las mujeres de los cuatro pueblos, interesadas en propiciar el desarrollo integral de las guatemaltecas.

Es un documento robusto cuyos lineamientos deben internalizarse dentro de las entidades públicas para su implementación, mediante el proceso de planificación y de presupuesto multianual y anual.



Por medio de este, sus lineamientos deben traducirse en bienes y servicios públicos, focalizados a atender las necesidades y demandas de las guatemaltecas.

2.5.5 Política de Desarrollo Social y Población

Esta política que fue formulada en el año 2002, a raíz de la aprobación de la Ley de Desarrollo Social. Tiene como 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. Así mismo tiene incluidas medidas y acciones destinadas a atender las necesidades y demandas de las mujeres en todo su ciclo de vida, y como estrategias para lograr su desarrollo integral promoverá condiciones de equidad entre hombres y mujeres, principios que se articulan con el objetivo general de la PNPDIM ya que busca promover el desarrollo integral de las mujeres de los cuatro pueblos, en todas las esferas de la vida económica, social, política y cultural.

2.5.6 Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial

Acuerdo Gubernativo 143-2014, política que busca contribuir al tránsito de un estado homogéneo y monocultural hacia un estado plural, con el fin de que los pueblos indígenas, grupos socioculturales y ciudadanos no padezcan ningún tipo de discriminación racial ni exclusión económica-social y se sientan reconocidos en igualdad de derechos ciudadanos a partir de su cultura, etnia y género. La naturaleza de esta política se vincula con tres ejes globales de la PNPDIM y el PEO 2008-2023, siendo los siguientes: Racismo y Discriminación Contra las Mujeres, Equidad e Identidad en el Desarrollo Cultural e Identidad Cultural de las Mujeres Mayas, Garífunas y Xincas, ya que los tres buscan erradicar el racismo y la discriminación contra las mujeres de los cuatro pueblos.

- **Políticas Transversales**

2.5.7 Agenda al 2030 para el Desarrollo Sostenible: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) y 169 metas tratan de hacer realidad el pleno ejercicio de los Derechos Humanos y lograr la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas; con objetivos y metas integradas e indivisibles que equilibran las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económica, social y ambiental. Guatemala cuenta con una estrategia de implementación de los ODS que lidera la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia



y a la cual se le da seguimiento en el marco de las prioridades nacionales, establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo K'atun Nuestra Guatemala 2032.

En ese sentido la Secretaría Presidencial de la Mujer, es el mecanismo del Estado de Guatemala que genera medidas afirmativas para el desarrollo integral de las mujeres.

2.5.8 Política Nacional en Discapacidad

Aprobada mediante Acuerdo Gubernativo 91-2007; esta política es el resultado de un amplio proceso de consulta y participación de personas con discapacidad, organizaciones vinculadas a la temática, otros organismos e instituciones del Gobierno de la República quienes deberán implementar planes, programas y proyectos específicos, basados en las metas y objetivos del Plan de Acción de la Política Nacional en Discapacidad, procurando la participación de las entidades y/u organizaciones de y para personas con discapacidad, en los niveles local y nacional, asignando los recursos materiales, técnicos y financieros necesarios para su ejecución. En función de esta política, la Seprem asesora y coordina con las instituciones de Gobierno la implementación de programas, actividades y acciones a favor de las personas con discapacidad para lograr su participación en el desarrollo económico, social, cultural y político del país en el marco de la PNPDIM y el PEO 2008-2023.

2.5.9 Política Nacional de Juventud 2012-2020

Acuerdo Gubernativo 173-2012, busca promover la vigencia plena de los derechos de las y los jóvenes para mejorar sus condiciones y calidad de vida, privilegiando su desarrollo integral y el ejercicio pleno de la ciudadanía como sujetos de derechos y actores estratégicos del desarrollo. La política está bajo la responsabilidad del Consejo Nacional de la Juventud (CONJUVE), institución que cuenta con el Plan Nacional para la Prevención de Embarazos en Adolescentes y Jóvenes de Guatemala (PLANEA) 2013-2017.

2.5.10 Política Pública de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia

Con esta Política Pública de Protección Integral y el Plan de Acción Nacional de la Niñez y Adolescencia, el Estado de Guatemala, Gobierno y Sociedad Civil, se plantean hacer de Guatemala una sociedad que piensa y actúa en función del bienestar de su niñez y adolescencia. Para ello se hace necesario poner a la niñez y adolescencia y sus derechos, en el centro de la planificación y de la inversión social; diseñar e implementar acciones estratégicas que permitan dentro del período de ejecución de esta Política Pública y su Plan de Acción, sumar, coordinar y enfocar los mayores



esfuerzos y recursos que permitan superar: el hambre, la desnutrición y mortalidad infantil; la explotación económica de la niñez y adolescencia; el maltrato, abuso y violencia intra-familiar; la discriminación de las niñas y de la niñez indígena; la baja calidad y cobertura de la educación; la baja calidad y cobertura de los servicios de salud; la desintegración familiar; la negligencia e ineficiencia de las instituciones responsables; y la dispersión de las acciones e intervenciones a favor de la niñez.

El Plan de Acción Nacional de esta Política Pública incluye acciones estratégicas vinculantes con otras políticas públicas formuladas por el Estado, como lo son: la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y su Plan de Equidad de Oportunidades, 2008-2023; la Estrategia de Reducción de la Pobreza; la Política de Desarrollo Social y Población; el Plan Nacional de Atención Integral a los y las Adolescentes; el Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Adolescencia Trabajadora; el Plan Nacional contra la Explotación Sexual Comercial de la Niñez y Adolescencia y el Plan Nacional de Protección de la Niñez de la Calle.

2.5.11 Política Institucional de Igualdad de Género

El Plan de Acción Nacional de esta Política Pública incluye acciones estratégicas vinculantes con otras políticas públicas formuladas por el Estado, como lo son: la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas y su Plan de Equidad de Oportunidades, 2001-2006; la Estrategia de Reducción de la Pobreza, del 2001; la Política de Desarrollo Social y Población, del 2002; el Plan Nacional de Atención Integral a los y las Adolescentes; el Plan Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Adolescencia Trabajadora; el Plan Nacional contra la Explotación Sexual Comercial de la Niñez y Adolescencia y el Plan Nacional de Protección de la Niñez de la Calle.

La Política Institucional de Igualdad de Género orientará la incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas del MAGA para impulsar el empoderamiento de las mujeres. Enfatizará el desarrollo económico para fortalecer los procesos de desarrollo rural integral dentro del marco de acción del MAGA, especialmente del Programa de Agricultura Familiar y Fortalecimiento de la Economía Campesina (PAFFEC), implementado a través del Sistema Nacional de Extensión Rural (SNER)

Los esfuerzos del MAGA se concretan con la creación de la Unidad de Género como unidad especial de ejecución (Acuerdo Ministerial 128-2011), dependiente directa del Despacho Superior. Su objetivo principal es socializar, implementar y ejecutar acciones encaminadas a reducir las brechas de



exclusión a que las mujeres han sido sometidas, y facilitar su acceso a las diferentes actividades institucionales en el marco de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres.

2.5.12 Política Nacional para la Reducción de Riesgo a los Desastres en Guatemala

Esta política tiene su sustento en la preocupación por salvaguardar la vida humana, minimizar los daños a las personas, a los pueblos, a las comunidades y a los asentamientos humanos, causados por el impacto recurrente de diversos desastres a los que está expuesto el país, considerando también las grandes pérdidas económicas que impiden el desarrollo seguro, sostenible e integral de la nación. La Seprem busca garantizar que las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas tengan seguridad integral, asistencia, asesoría y acompañamiento humanitario, psicológico, jurídico y social en casos de emergencias y desastres, este es un eje político del Eje Global de Recursos Naturales, Tierra y Vivienda, de la PNPDIM y el PEO 2008-2023.

2.5.13 Política Ambiental de Género

Esta política incorporara acciones diferenciadas enfocadas a mujeres y hombres en la conservación y uso sostenible de los bienes y servicios naturales y la promoción al acceso a las oportunidades en igualdad de condiciones para mujeres y hombres en la conservación y valorización de los bienes y recursos naturales.

La Seprem, le da seguimiento, de acuerdo a su mandato, por medio de la PNPDIM, específicamente lo relacionado al Eje 2, Recursos Naturales, Tierra y Vivienda: "Garantizar a las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas el acceso a la propiedad de la tierra, vivienda digna e información apropiada, y al uso adecuado de los recursos naturales con la inclusión del enfoque de género y étnico cultural."

2.5.14 La Política Nacional de Comadronas de los Cuatro pueblos

Guatemala, orienta a reconocer a las comadronas de los cuatro pueblos de Guatemala, en el marco de las buenas prácticas y contribuciones a la población, principalmente a la maternidad saludable, a través de: a) La Promoción y divulgación de los saberes de las comadronas; b) Establecer y fortalecer el relacionamiento de las comadronas con el sistema de salud nacional; c) Fortalecimiento institucional para la atención de la salud materna neonatal con pertinencia cultural; y d) Fortalecer la labor de las comadronas como agentes de cambio.



La Seprem, a través de la PNPDIM, en la esfera de salud, específicamente el eje 4 “Equidad en el desarrollo de la salud integral con pertinencia cultural” constituye el mecanismo marco que ha desagregado en política sectorial del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

3 El Sistema Nacional para la Equidad entre Hombres y Mujeres

Es el mecanismo de gestión política y coordinación técnica enfocado en estructurar el quehacer público en acciones sistemáticas y de largo plazo, mediante el instrumental conceptual, técnico y orientativo para llevar a cabo intervenciones para el desarrollo integral de las mujeres, niñas y adolescentes, en condiciones de equidad y de igualdad.

El Sistema armoniza las acciones emanadas de las diferentes instancias de los órganos del Estado (gobiernos locales, órganos colegiados, instancias con participación de la sociedad civil, espacios interinstitucionales y dentro de las instituciones públicas), que tienen como objetivo garantizar el bienestar de las mujeres, asegurar el cumplimiento de sus derechos humanos y cerrar las brechas respecto de su situación y condición, en relación con los hombres. De esa cuenta, el sistema se orienta a procurar una estrecha interrelación entre los mecanismos vinculados con la conducción del desarrollo y la agenda para el avance de las mujeres.

El quehacer del Sistema se centra en análisis de problemáticas, identificación de prioridades, focalización de grupos de población de mujeres (en función de su situación y condición), definición de intervenciones (por sector y territorio), y reorientación de intervenciones de corto, mediano y largo plazo.

La concertación de procesos y asignación de los recursos necesarios para mejorar los estándares de vida de las mujeres, en función de su diversidad y su ciclo de vida es parte, también, de la gestión del Sistema.

El Sistema se enfoca en garantizar que la gestión del ciclo de políticas públicas sea el referente del Estado para posicionar en la agenda pública los Sistema Nacional para la Equidad entre Hombres y Mujeres 10 Sistema Nacional para la Equidad entre Hombres y Mujeres elementos que afectan a las mujeres y generar las disposiciones técnicas para abordarlos, garantizando su desarrollo integral. De esa cuenta, el objetivo del Sistema es armonizar el quehacer de las instancias del Estado por medio de normativas y directrices que guíen la aplicación de instrumentos vigentes relacionados con el avance de las mujeres.



El Sistema se orienta a institucionalizar mecanismos de coordinación de alto nivel y del nivel técnico operativo, para dar curso al contenido del marco internacional, legal, normativo y de política pública relacionado con los derechos humanos de las mujeres.

El Sistema consta de diferentes componentes que se vinculan con la gestión de políticas públicas para la equidad entre hombres y mujeres. La Secretaría Presidencial de la Mujer (Seprem), como instancia coordinadora y asesora para el seguimiento de políticas públicas para el desarrollo integral de las mujeres, es la instancia rectora de las directrices para el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las herramientas que genera el Sistema.

La Seprem también es la instancia articuladora de las intervenciones públicas enfocadas en el cierre de brechas entre hombres y mujeres. Con ello, el Sistema se orienta a que la gestión pública sea más eficiente respecto de los plazos para generar cambios en la calidad de vida de las mujeres, niñas y adolescentes, así como en relación con la ejecución de los recursos públicos necesarios para ello. Por ello, en su ámbito técnico, el Sistema se encuentra fuertemente vinculado con el Sistema Nacional de Planificación (SNP) del país. De ahí que el desarrollo de las herramientas técnicas y metodológicas constituya los instrumentos de gestión del Sistema Nacional para la Equidad entre Hombres y Mujeres.

3.1 Rol del ente rector

La Seprem como ente rector y articulador del Sistema Nacional para la Equidad entre Hombres y Mujeres y en el marco de sus competencias y mandatos, es la responsable del seguimiento de las orientaciones técnicas y de la normativa para transversalizar el enfoque de equidad entre hombres y mujeres en todas las esferas del desarrollo. De esa cuenta, su rol se enfoca en lo siguiente:

- *Coadyuvar a la coordinación entre los tres organismos del Estado para el seguimiento de compromisos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres y para la gestión de políticas públicas para la equidad entre hombres y mujeres.*
- *Coordinar espacios para la toma de decisiones técnicas (dentro del Organismo Ejecutivo o en aquellas instancias señaladas).*



4 Análisis de la Problemática

En el país, las contribuciones de las mujeres guatemaltecas son innumerables, tanto en la economía familiar y emprendimiento, así como en su liderazgo y participación política. Las mujeres tienen actualmente un panorama más alentador que hace 20 años. No obstante, estas oportunidades no han llegado a todos los ámbitos de la vida de las mujeres ni a todas por igual.

Esto evidencia que todavía existe un largo camino por recorrer para reducir las brechas entre hombres y mujeres, las cuales se acentúan más en la población indígena y residente en el área rural del país. Esto debido a que persisten diferencias en el acceso a la educación, a un empleo digno y un salario igualitario, a la participación en puestos de toma de decisión, entre otros.

Con referencia a lo anterior, la Secretaría Presidencial de la Mujer es la encargada de asesorar y coordinar políticas públicas, para promover el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas y el fomento de una cultura democrática en las instituciones de la administración pública.

Para cumplir con sus funciones esta Secretaría cuenta con la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y el Plan de Equidad de Oportunidades. Este mecanismo debe ser implementado por las instituciones responsables y corresponsables de acciones establecidas en el PEO, con el objetivo de "Promover el desarrollo integral de las mujeres, mayas, garífunas, xincas y mestizas en todas las esferas de la vida económica, social, política y cultural".

Por lo tanto, es importante mencionar que, por la misma naturaleza de esta institución, no se estableció un problema específico ya que no se atiende directamente a la población guatemalteca.

Sin embargo, se considera importante presentar un análisis de las problemáticas que afectan cotidianamente a la población guatemalteca, específicamente a las mujeres, ya que de forma indirecta se coadyuva en la atención de dichas problemáticas, a través de la implementación de la PNPDIM.

4.1 Población

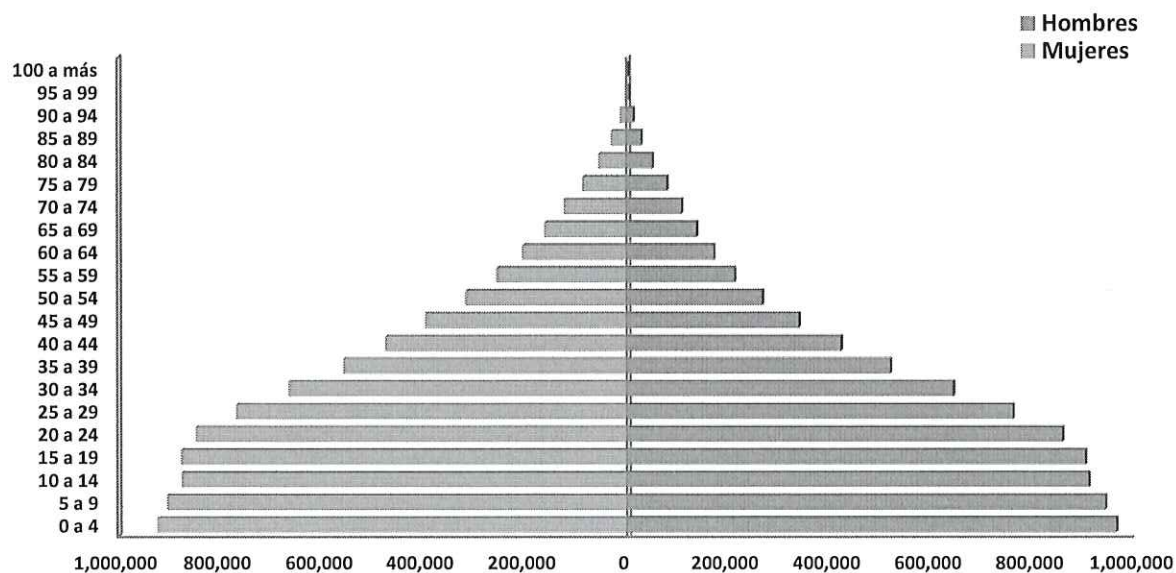
Conocer las características de la población nacional constituye un elemento importante y necesario para comprender las priorizaciones de las acciones institucionales a realizar. Se cuenta con datos recientes del Censo de Población 2018 y la siguiente información se basa en proyecciones de este.

Con base en esta información se elaboró la pirámide poblacional que se presenta en la siguiente gráfica:



Gráfica No. 1

Pirámide poblacional por sexo, según rango de edad
Año 2020



Fuente: Datos del XII Censo Nacional de Población y VII Censo Nacional de Vivienda, 2018. Proyecciones de la población, año 2020

En 68 años, desde el censo de 1950, la población del país aumentó en 12,110,418 personas, donde el mayor crecimiento se detectó de 1994 a 2002 con una tasa de crecimiento intercensal de 3.5%. En el último período intercensal, de 2002 a 2018, la tasa de crecimiento anual se redujo a 1.8%.²

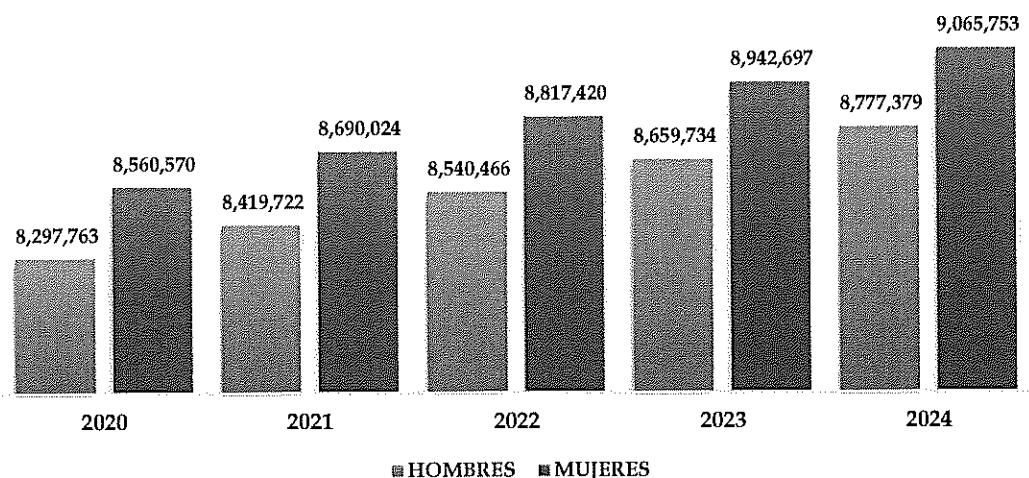
En el año 2020, el 62.47% son personas menores de 30 años (0 a 29), más de la mitad de la población censada son considerados jóvenes, de dicho porcentaje el 61% son mujeres y 64% son hombres.³

² Resultados del Censo 2018.

³ Proyecciones de población 2020.



Gráfica No. 2
Distribución de la Población por sexo
Año 2020 a 2024



Fuente: Datos del XII Censo Nacional de Población y VII Censo Nacional de Vivienda, 2018. Proyecciones de población, años 2020-2024.

En la gráfica superior se puede apreciar la distribución de la población según sexo para el presente año y la población proyectada en los siguientes cuatro años.

Según las proyecciones de población de 2020, la población guatemalteca está conformada por 16.8 millones de habitantes, de los cuales, las mujeres representan el 51%. El 60% de las mujeres es menor de 30 años, por lo que, son principalmente una población joven. Para el 2020 se estima que 8% de la población tiene 60 años o más, siendo las mujeres el 4.1% de esta población, mientras que los hombres representan el 3.4% (INE, 2018)⁴.

⁴ *Ibidem.*



Gráfica No. 3
Distribución de la Población por sexo
Año 2020



Fuente: Datos del XII Censo Nacional de Población y VII Censo Nacional de Vivienda, 2018. Proyecciones de población, año 2020-2024.

De toda la población el 44% se auto identifica como indígena (INE, 2018). La proporción de población que habita en el área urbana representa un 54% de toda la población y la rural, representa el 46% (INE, 2018), siendo Guatemala el departamento con mayor población en el área urbana con 91%. La población que habita en áreas urbanas afronta problemas de suministro de agua potable, manejo de desechos sólidos, movilidad y transporte, vivienda en áreas marginales, drenajes, y se ha incrementado por la migración interna de los sectores rurales hacia las ciudades, por causas socioeconómicas y principalmente laborales. Según el INE, en el 2014, la población urbana era del 49.5%.

Se sabe que más de 2 millones 301 mil guatemaltecos se encuentran residiendo en el extranjero, esto genera una tasa de migración de 13.9 (OIM, 2017).

4.2 Pobreza

En Guatemala, la pobreza se define como el número de personas con un nivel de bienestar inferior al mínimo necesario para su sobrevivencia, y se mide por medio de las líneas de pobreza extrema y general, que se construyen a partir del gasto en consumo per cápita anual. La fuente de información

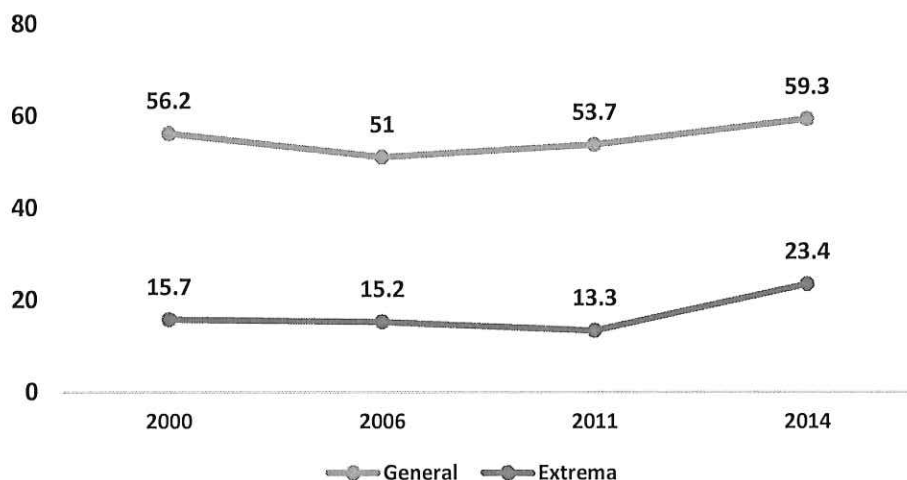


de seguimiento es la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (Encovi), que se lleva a cabo cada cinco o seis años, aproximadamente⁵.

Siendo la medición de la pobreza de carácter eminentemente económico (ingresos y consumo), que establece al hogar como una unidad en donde sus integrantes son iguales en condiciones, por lo que existe una limitación para el análisis de género de dicho fenómeno. Al analizar la pobreza desde una óptica multidimensional⁶, puede observarse que 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, son más del 60% de la población ocupada (INE, 2014).

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

Gráfica No. 4
Comportamiento de la pobreza general y extrema
Años 2000 a 2014



Fuente: Segeplan, Examen Nacional Voluntario 2017.

⁵ Examen Nacional Voluntario 2017.

⁶ Según el PNUD el Índice de Pobreza Multidimensional (IPM), identifica múltiples carencias a nivel de los hogares y las personas en los ámbitos de la salud, la educación y el nivel de vida.



Para este indicador se utiliza la información proveniente de las cuatro encuestas de condiciones de vida 2000, 2006, 2011 y 2014. En ellas se puede apreciar el comportamiento de la pobreza extrema y general, lo cual induce que la curva de pobreza y pobreza extrema sigue en ascenso como resultado de la ineffectividad de las políticas pública.

Tabla No. 1

*Pobreza Extrema y General por área, sexo y grupo étnico
Año 2000 a 2014*

Categoría	Año	Total	Urbano	Rural	Mujeres	Hombres	Indígena	No Indígena	Menor a 15 años	15 a 64 años	Mayor o igual a 65
Pobreza Extrema	2000	15.7	2.8	23.8	9.8	16.7	26.5	7.8	19.8	12.6	9.9
	2006	15.2	5.3	24.4	8.8	16.7	26.5	7.3	19.9	12.2	8.2
	2011	13.3	5.1	21.1	8.7	14.3	21.6	7.4	17.2	11.2	7.6
	2014	23.4	11.2	35.3	22.8	24.0	39.8	13.0	29.9	20.0	16.5
Pobreza General	2000	56.2	27.1	74.5	47.9	57.6	76.1	41.6	64.9	49.7	43.3
	2006	51.0	30.0	70.5	40.8	53.4	73.1	35.6	60.3	44.8	40.7
	2011	53.7	35.0	71.4	41.7	56.2	72.2	40.4	63.5	48.4	38.6
	2014	59.3	42.1	76.1	58.6	60.0	79.2	46.7	69.2	54.3	47.3

Fuente: Segeplan, Examen Nacional Voluntario 2017

En la tabla anterior, sobresale que la población indígena, área rural y los jóvenes menores de 15 años son los grupos poblacionales que muestran los mayores niveles de pobreza⁷.

Es importante mencionar que en el Examen Nacional Voluntario de 2017 de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible ODS, se determinó que, a partir de la información descrita, la línea de base que se utilizará para el seguimiento del indicador⁸ a lo largo de la vigencia de la Agenda ODS quedó definida de la siguiente manera:

- Para la pobreza extrema, 23.4%
- Para la pobreza general, 59.3%

⁷ Ibidem.

⁸ Indicador: 1.2.1: Proporción de la población que vive por debajo del umbral nacional de la pobreza, desglosado por sexo y grupo de edad



[Handwritten signature]

Por otro lado, se ve marcada la situación de pobreza extrema entre la población no indígena, mostrando que de 1989 al 2014 se incrementa de 9.2% a 13%. Entre la población indígena la pobreza extrema de los años 1989 al 2014, se incrementó de 32.3% a 39.8% (Segeplan, 2017).

Un factor que influye en las mediciones de pobreza es la urbanización que experimenta las áreas del país, debido a esto la población está más propensa a migrar en busca de oportunidades de empleo y mejores condiciones. El área rural es la más afectada con niveles de pobreza, con una medición de 35.3% mientras que el área urbana presenta un 11.2% (Segeplan 2017).

4.2.1 Índice de Pobreza Multidimensional

Este indicador refleja las múltiples carencias que se observan en los hogares y las personas en los ámbitos de la salud, la educación y el nivel de vida; su construcción se realiza a partir de la información proveniente de las encuestas de hogares.⁹ Cada miembro de una familia es clasificado como pobre o no pobre en función del número de carencias que experimente su hogar en las tres dimensiones del desarrollo planteadas por las Naciones Unidas¹⁰. El índice también refleja la intensidad de las carencias, es decir, cuántas de ellas sufren las personas al mismo tiempo. Asimismo, se puede utilizar para realizar comparaciones a nivel nacional, regional y mundial, así como dentro de los países, comparando la situación de los grupos étnicos, zonas rurales o urbanas y otras características relevantes de los hogares y las comunidades. El IPM ofrece un valioso complemento a las herramientas de medición de la pobreza basadas en los ingresos o el consumo.¹¹

⁹ Para el caso de Guatemala, el PNUD utiliza datos de las Encuesta Nacional de condiciones de Vida ENCOVI-i para calcular el IPM.

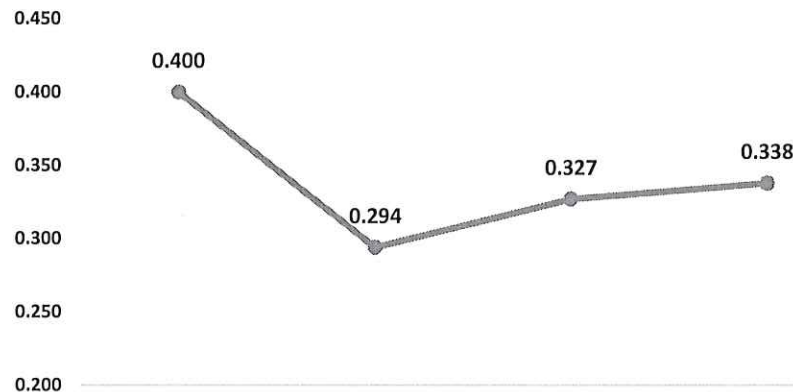
¹⁰ Cada miembro de una familia es clasificado como pobre o no pobre en función del número de carencias que experimente su hogar en las tres dimensiones del desarrollo planteadas por las Naciones Unidas. Enfoques para la medición de la pobreza.

¹¹ Segeplan, Examen Nacional Voluntario 2017



A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Qm', located to the right of the official stamp.

Gráfica No. 5
Comportamiento del Índice de Pobreza Multidimensional
Año 2000 - 2014



Fuente: Segeplan, Examen Nacional Voluntario 2017.

En la gráfica superior se puede apreciar que el IPM mejoró de 2000 a 2006, aunque luego de ese período se observa un deterioro, al incrementarse en alrededor de 4 décimas. Esto resulta congruente con la medición de la pobreza por consumo, en donde se muestra un deterioro significativo en los últimos años.¹²

Según el Examen Nacional Voluntario 2017, en el nivel latinoamericano, Guatemala es el único país que no logró reducir la pobreza, lo cual se explica, entre otros, por la prevalencia de un mercado laboral precario; inversión productiva y social insuficiente; altos niveles de desigualdad e inseguridad ciudadana; deterioro ambiental; rezagos en salud y educación; así como una insuficiente provisión de bienes y servicios públicos¹³.

4.3 Equidad Laboral

En Guatemala las brechas de desigualdad en el ámbito laboral para la mujer son temas que aún siguen pendientes, en la actualidad se invisibiliza los aportes femeninos para el avance de la sociedad y de la economía guatemalteca. Las mujeres presentan, actualmente, una tasa de ocupación del 34.6% y los hombres de 65.4%; la brecha que se presenta es de 30.9% de acuerdo a datos que se reflejan en la

¹² Para tener una mejor idea de la situación de Guatemala según el IPM, cabe indicar que Honduras reportó, en 2012, un IPM de 0.098; Haití, de 0.242 en el mismo año; Ecuador, de 0.015 en 2014; y Sierra Leona, un índice de 0.411 en 2013.

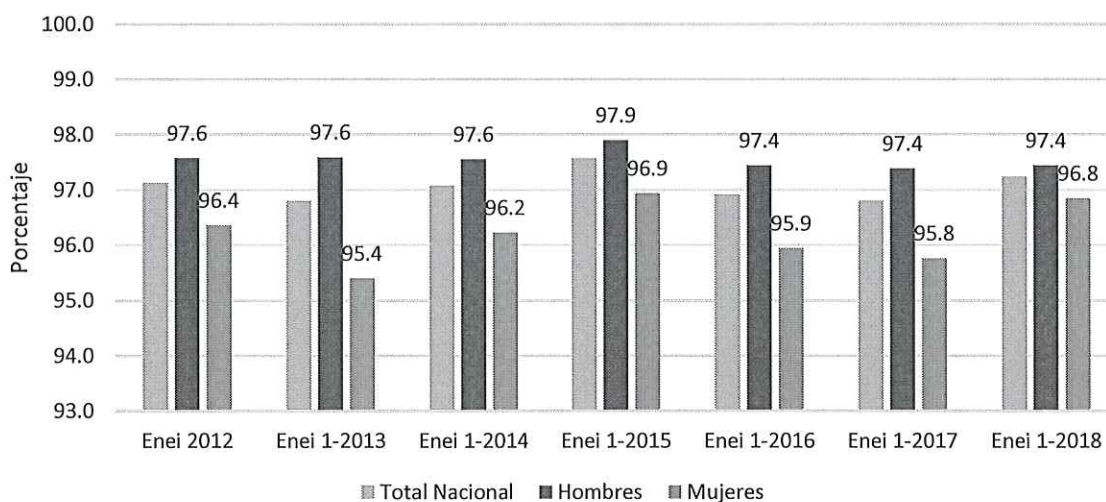
¹³ Segeplan, Examen Nacional Voluntario 2017.



Am

Encuesta Nacional de Empleo e Ingreso -ENEI- 2018, estos datos indican que las guatemaltecas se ocupan en diversas actividades que han sido asignadas socialmente por los roles específicos que han creado una división sexual del trabajo, asignando a las mujeres roles reproductivos como el de cuidadoras, trabajo que al no recibir remuneración pasa sin ser reconocido como aporte femenino a la economía del país, es por ello que se presentan los siguientes datos para que se analice la situación de las mujeres en el ámbito laboral y las limitaciones en cuanto al acceso a un empleo formal. La Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres, y Plan de Equidad de Oportunidades, plantea ampliar la protección y cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres, apoyar a la generación de oportunidades de empleo digno y así mejorar la calidad de vida tanto de mujeres como de hombres en Guatemala.

Gráfica No. 6
Tasa específica de ocupación por sexo
Nacional
Año 2012-2018



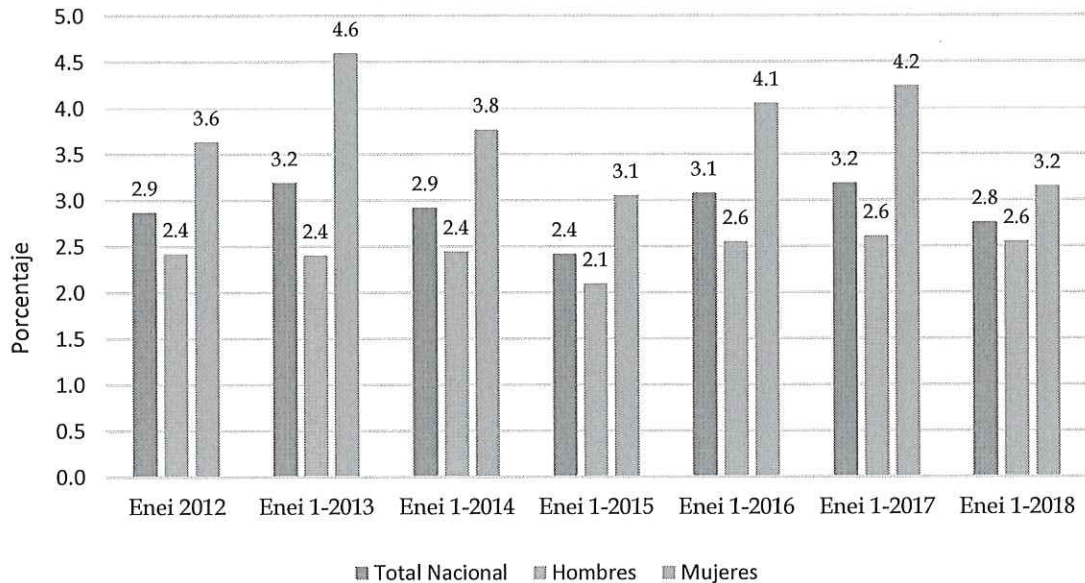
Fuente: Datos ENEI 2012 -2018. Instituto Nacional de Estadística -INE-.

La tasa específica de ocupación, por sexo, a nivel nacional muestran que la proporción de hombres ocupados es mayor, en promedio 97.4 %, a diferencia de las mujeres según datos de la ENEI 2018 se refleja en un 96.8%; la diferencia son 0.6% puntos porcentuales. Los porcentajes diferenciados entre 2012 y 2018, muestran el incremento en mujeres ocupadas, pero esto no implica que la condición haya cambiado, sino que se ha triplicado la carga laboral, las jornadas son más intensas y no son remuneradas.



[Handwritten signature]

Gráfica No. 7
Tasa de desempleo abierto, por sexo
 Nacional
 Año 2012-2018



| Fuente: Datos ENEI 2012 -2018. Instituto Nacional de Estadística -INE-.

Los datos anteriores muestran el desempleo abierto desagregado por sexo, en los diferentes años del 2012 al 2018, reflejándose que los menos desempleados han sido los hombres para el año 2012, cuando el promedio era de 2.4% de la población económicamente activa y en el año 2018 se mantiene en un 2.6%; este dato corresponde a los 117,134 desempleados de 4 millones de hombres económicamente activos; a diferencia de las mujeres que para el año 2012 el porcentaje de desempleo era de 3.6% y para el año 2018 se refleja un 3.2% , lo cual disminuyó ligeramente en 0.4 puntos porcentuales el desempleo abierto. El anterior dato hace referencia a las 76,869 guatemaltecas desempleadas para el año 2018 según datos publicados en la ENEI de los más de 2.4 millones de mujeres económicamente activas.



Tabla No. 2

*Población ocupada de 15 años y más, por sexo, según nivel educativo
En Porcentajes*

Nivel Educativo	Distribución Porcentual		Distribución por Sexo	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Ninguno	13.6	17.1	60.7	39.3
Primaria incompleta	24.2	19.5	70.7	29.3
Primaria completa	20.7	16.3	71.2	28.8
Diversificado incompleto	18.3	17.9	66.5	33.5
Diversificado completo	18.7	20.6	63.8	36.2
Superior incompleto	1.5	3.9	42.2	57.8
Superior completo	3.1	4.7	56.3	43.7
Total	100	100		
Población ocupada	4,624,996	2,378,402		

Fuente: INE. ENEI 2-2018

En los diferentes niveles educativos se visualiza la inequidad laboral con respecto a las mujeres, excepto en el nivel educativo "Superior incompleto", en el que predomina las mujeres en la población ocupada, pero en el total de la misma, hay una brecha de 32% con respecto a los hombres, lo que manifiesta que, en el mercado laboral, hay preferencia por ocupar a hombres.

Tabla No. 3

*Ingreso Promedio Mensual de los ocupados, por sexo, según sector económico
Expresado en quetzales*

Sector Económico	Hombres	Mujeres
Promedio Nacional	2,438	2,083
Informal	1,818	1,409
Formal	3,716	3,507

Fuente: Seprem, con base a INE. ENEI 1-2019

Los datos del cuadro anterior, evidencia que los ingresos de las mujeres son significativamente inferiores a los ingresos de los hombres en ambos sectores. Según Enei 1-2019, en las diferentes ocupaciones, por ejemplo, directores y gerentes, el ingreso promedio mensual para los hombres es de Q8,027.00 y el de las mujeres, Q6,032.00; en las ocupaciones elementales, el ingreso para los hombres es de Q1,925.00 y el de las mujeres, Q1,086.00. En los extremos superiores e inferiores de la



Jm

clasificación de ocupaciones, puestos de ejemplo, es evidente la inequidad de los ingresos, pero es la misma tendencia que hay en todas las clasificaciones, excepto para la clasificación “Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores”, en donde el ingreso promedio de las mujeres es mayor en un 6%.

En cuanto al trabajo no remunerado, que se refiere a las actividades que se realizan en los hogares sin remuneración económica y que comprende el cuidado de niños, personas de la tercera edad, enfermos, mantenimiento del hogar y apoyo a la comunidad, entre otras actividades, es realizado en un 88% por las mujeres, mientras que el restante 12% lo realizan los hombres (Comisión CSTNRHG, 2014).

Según la Comisión del Trabajo No Remunerado de los Hogares en Guatemala (CSTNRHG), conformada por el Banco de Guatemala, el Instituto Nacional de Estadística y la Secretaría Presidencial de la Mujer, la Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares en Guatemala asciende a un 20% con relación al Producto Interno Bruto (PIB), un 17% aportado por las mujeres. Las actividades de preparación de alimentos y el cuidado de niños siguen siendo las actividades que mayor cantidad de horas consume en este trabajo (39%) (Comisión CSTNRHG, 2014).

4.4 Educación

4.4.1 Nivel Primario

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. El rango de edad para este nivel es de 7 a 12 años y la edad promedio para ingresar a primer grado es de 7.3 años.

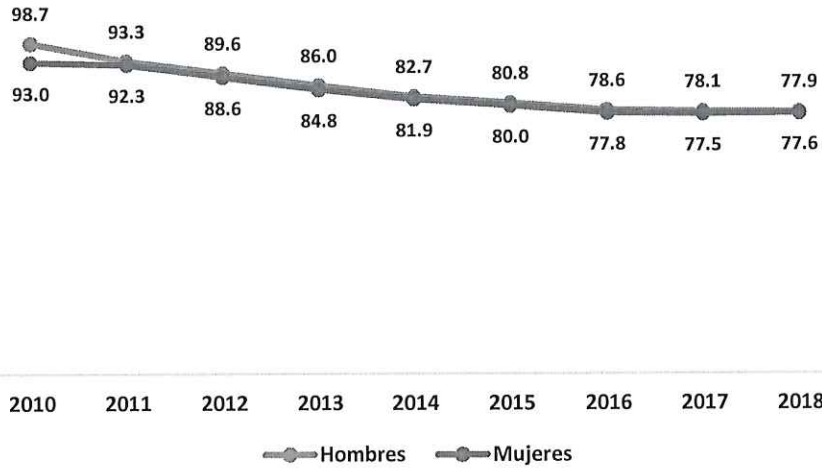
El departamento con mayor número de niñas inscritas a primero primaria en el 2018 fue Guatemala con 23,552 niñas y 24,118 niños.

Del año 2010 al 2018, la Tasa Neta de Escolaridad ha sufrido un descenso en el nivel primario, lo cual muestra que hay menos niños y niñas inscritos en el sistema educativo, la gráfica siguiente detalla los porcentajes en ambos sexos.



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Jm".

Gráfica No. 8
Tasa neta de escolaridad, nivel primario por sexo
 Años 2010-2018



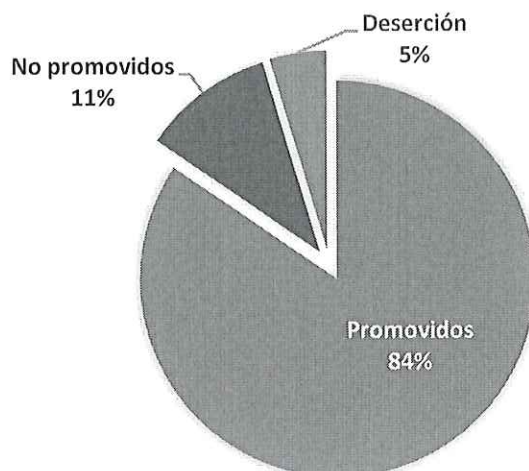
Fuente: Datos de Anuario estadístico de 2010 a 2018, Ministerio de Educación -MINEDUC-.

Las tasas netas de escolaridad, según el Ministerio de Educación se mantienen alrededor del 77.6%, en niñas de 7 a 12 años (primaria),

Uno de los retos que enfrenta el país es lograr que más niñas y adolescentes logren acceder y culminar los distintos niveles educativos.



Gráfica No. 9
Cifras, nivel primario ambos sexos
Año 2018



Fuente: Datos de Anuario estadístico 2018, Ministerio de Educación -MINEDUC-.

Se observa que, a nivel nacional el 84% fue promovido de grado y solo el 5% no continuó con sus estudios en el nivel de referencia.

Según la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida -ENCOVI 2014-, dentro de las razones para abandonar los estudios se encuentran:

- ✓ *la falta de maestro (9.8%), siendo la principal;*
- ✓ *la falta de dinero (9.0%).*
- ✓ *por enfermedad o falta de interés con el 7.9% y 6.7% respectivamente*
- ✓ *la violencia ocupa el quinto lugar, con 2.4 %, como razón para abandono escolar.*

4.4.2 Nivel Básico

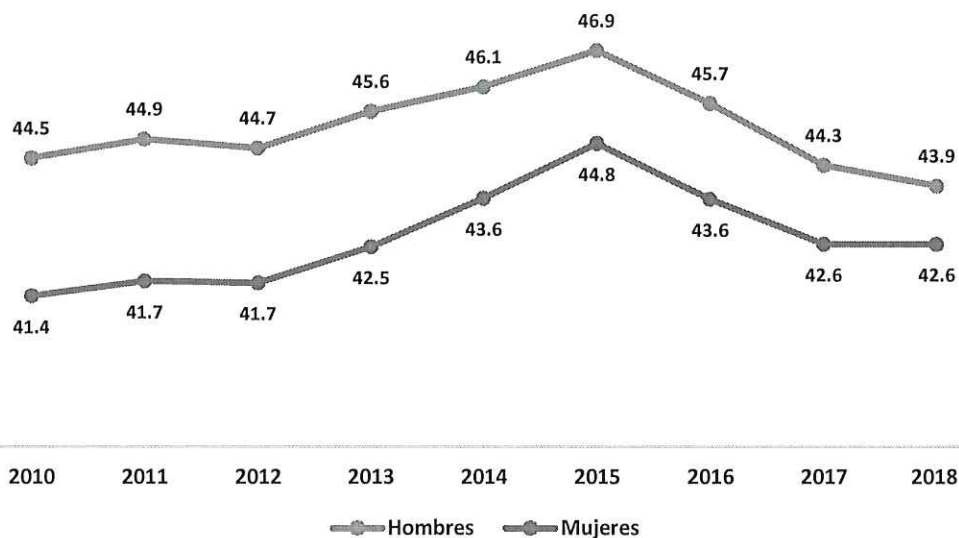
En este nivel la tasa neta de escolaridad TNE en el año 2018, era de 42.6% para mujeres y 43.9% hombres.

En el departamento de Guatemala es donde se concentra el mayor porcentaje de estudiantes que asisten a clases, la TNE de mujeres se registró en 76.05% en mujeres y 73.88% en hombres.



La tendencia es que conforme se avanza en el nivel escolar el número de alumnos que asiste a clases se reduce tal como se presenta en la siguiente gráfica.

Gráfica No. 10
Tasa neta de escolaridad, nivel básico por sexo
Año 2010 a 2018



Fuente: Datos de Anuario estadístico de 2010 a 2018, Ministerio de Educación -MINEDUC-.

En 2018, a nivel nacional el 6% de mujeres abandonó el ciclo escolar, mientras que en los hombres el 8% no continuaron sus estudios en el nivel de referencia.

El abandono escolar se da en mayores proporciones en los planteles privados que en los públicos.

4.4.3 Nivel Diversificado

La TNE, indica el número de mujeres y hombres jóvenes que están dentro del sistema educativo, de 16 a 18 años. En este nivel se está cubriendo el 24.91% en ambos sexos.

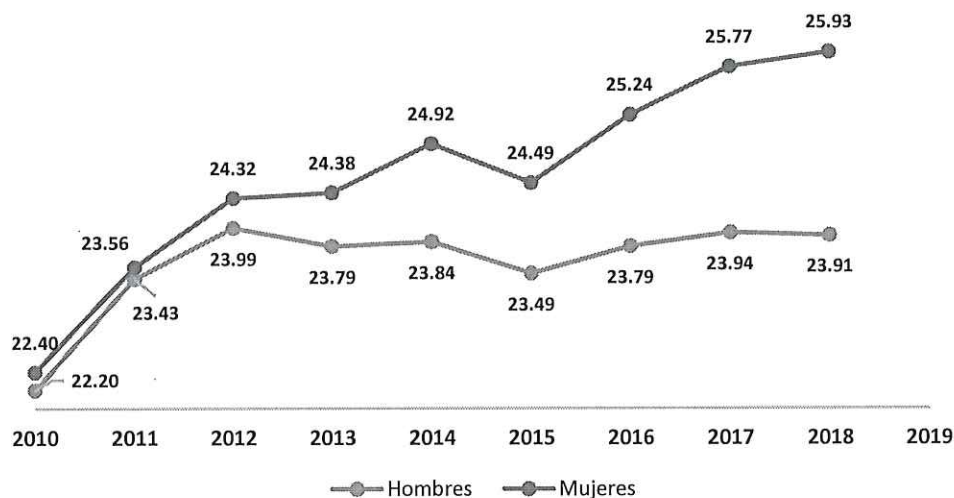
Según datos del MINEDUC, la población de jóvenes en el rango de edad de 16-18 años en diversificado en el 2018 era de 282,435 personas de las cuales la TNE de mujeres era de 25.93% y el 23.91% hombres.



Handwritten signature in blue ink.

Guatemala es el departamento donde se registró la TNE más alta con un 48.99% para las mujeres y 43.04% para los hombres.

Gráfica No. 11
Tasa neta de escolaridad, nivel diversificado por sexo
Año 2010 a 2018



Fuente: Datos de Anuario estadístico de 2010 a 2018, Ministerio de Educación -MINEDUC-.

4.4.4 Nivel Superior

En la siguiente tabla se presenta la distribución de población matriculada en el nivel superior, por sexo, incluye datos de universidad pública y privadas.

Del año 2014 al 2018, se puede observar que es mayor el número de mujeres inscritas que hombres a lo largo de los 5 años presentados.



Tabla No. 4
Matriculados por año, según sexo, serie de años 2014 – 2018

Año	TOTAL	Hombre		Mujer	
		Cifra	Porcentaje	Cifra	Porcentaje
2014	298,763	142,399	47.7	156,364	52.3
2015	366,674	170,244	46.4	196,430	53.6
2016	365,647	170,862	46.7	194,785	53.3
2017	392,630	184,799	47.1	207,831	52.9
2018	388,828	182,642	47.0	206,186	53.0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística 2018.

En el 2018, en la universidad pública de un total de 205,522 estudiantes matriculados, el 54% eran mujeres y el 46% hombres. Mientras que, en las universidades privadas, de los 183,306 matriculados, el 52% eran mujeres y el 48% hombres.

En todos los niveles a excepción de Doctorado, es más alto el número de mujeres matriculadas que hombres en sector público y privado.

De igual manera son más las mujeres las que se gradúan, como se puede apreciar en la siguiente tabla.

En Doctorado son los hombres los que llevan la ventaja en cuanto a inscripciones.



Tabla No. 5
Matriculados por nivel, según sector y sexo, año 2018

Sector público		Nivel				
Sexo	Total	Técnico	Licenciatura	Maestría	Doctorado	
Total	205,522	54,224	141,210	9,383	705	
Hombre	94,923	20,326	69,534	4,637	426	
Mujer	110,599	33,898	71,676	4,746	279	

Sector privado		Nivel				
Sexo	Total	Técnico	Licenciatura	Maestría	Doctorado	
Total	183,306	28,403	144,099	10,616	188	
Hombre	87,719	10,781	71,781	5,055	102	
Mujer	95,587	17,622	72,318	5,561	86	

Fuente: Instituto Nacional de Estadística INE, publicación educación superior 2018.

Tabla No. 6
Matriculados por nivel y sexo
Total, de los dos sectores, público y privado
Año 2018

Ambos sectores		Nivel				
Sexo	Total	Técnico	Licenciatura	Maestría	Doctorado	
Total	388,828	82,627	285,309	19,999	893	
Hombre	182,642	31,107	141,315	9,692	528	
Mujer	206,186	51,520	143,994	10,307	365	

Fuente: Instituto Nacional de Estadística INE, publicación educación superior 2018.



4.5 Alfabetismo

“Se considera alfabetizada a la persona que posee los conocimientos teóricos y prácticos fundamentales que le permiten emprender aquellas actividades en que la alfabetización es necesaria para la actuación eficaz en su grupo y comunidad, y que posee un dominio suficiente de la lectura, escritura y aritmética como para seguir utilizando los conocimientos adquiridos al servicio de su propio desarrollo y del de la comunidad”¹⁴.

Tabla No. 7
Población de 7 años y más de edad por sexo y condición de alfabetismo
Año 2018

Sexo	Población	%
Hombres	6,024,680	100.0
Alfabetos	5,123,573	85.0
Analfabetos	901,107	15.0

Sexo	Población	%
Mujeres	6,504,257	100.0
Alfabetas	5,091,444	78.3
Analfabetas	1,412,813	21.7

Fuente: Datos del XII Censo Nacional de Población y VII Censo Nacional de Vivienda, 2018

Para el año 2018 la población de hombres de 7 años y más era 6,024,680 de los cuales 85% son alfabetas, mientras que en las mujeres la población total de 7 años y más era 6,504,257 de las cuales el 78.3% era alfabetas. Los datos muestran que, no obstante que la población de mujeres es mayor a partir de ese rango de edad, un 52%, es mayor la cantidad de mujeres que son analfabetas, en un 6.7% en comparación con los hombres, y una menor cantidad de alfabetas en un 6.70%, lo que establece desigualdades que inciden en el desarrollo de las mujeres.

¹⁴ La definición data de 1951. Véase UNESCO: *Ltr tr//krberiztrció, r ir/ servicio rk/ rlrstrrrrollo. Congreso Mundial de Ministros de Educación para la Liquidación del Analfabetismo. Teheku, 1965; París: UNESCO, 1965.*

Tabla No. 8
Población alfabetizada de 7 años y más por sexo, según pueblo
 Año 2018

<i>Pueblo</i>	<i>Total</i>	<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>
Total	10,215,017	5,123,573	5,091,444
<i>Maya</i>	3,670,996	1,909,386	1,761,610
<i>Garífuna</i>	14,605	7,153	7,452
<i>Xinka</i>	172,678	87,619	85,059
<i>Afrodescendiente/ Creole/Afromestizo</i>	20,207	10,485	9,722
<i>Ladina(o)</i>	6,304,280	3,093,657	3,210,623
<i>Extranjera(o)</i>	32,251	15,273	16,978

Fuente: Datos del XII Censo Nacional de Población y VII Censo Nacional de Vivienda, 2018

De la población que sabe leer y escribir (10,215,017), los pueblos donde se registra el mayor número de mujeres alfabetizadas son 31% ladinas y el 17% mayas.

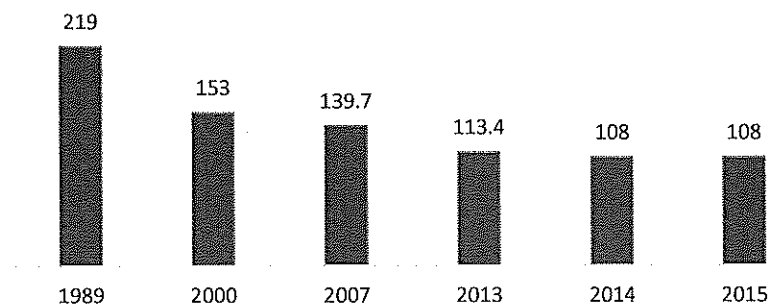
En la población de hombres de igual manera ladinos con 30% y mayas 19%.



4.6 Salud

La siguiente gráfica muestra la Razón de Mortalidad Materna (RMM) en Guatemala, mostrando que a partir del año 1989 se ha disminuido en un 51%. Sin embargo, a nivel centroamericano, Nicaragua presenta una RMM de 150 y Honduras de 129, dejando a Guatemala en el tercer lugar con una RMM de 108.

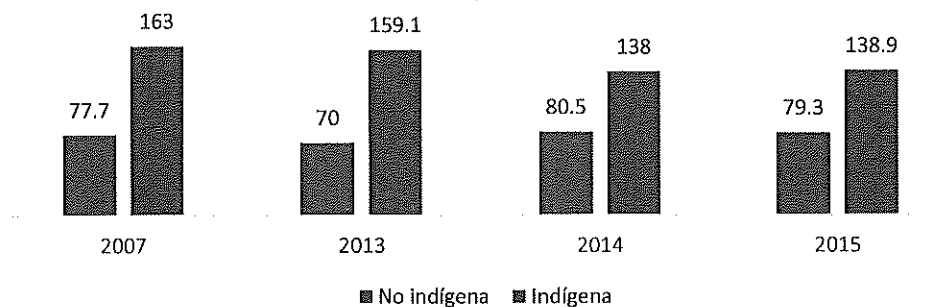
Gráfica No. 12
Razón de Mortalidad Materna
(por 100,000 nacidos vivos)
Año 1989 a 2015



Fuente: Informe de país, Situación de la mortalidad materna 2017, MSPAS

Realizando la desagregación de RMM por grupo étnico se observa una reducción de muertes maternas en las mujeres indígenas, de 163 en el año 2007 a 139 en el año 2015. Sin embargo, en las mujeres no indígenas se observa un incremento de la RMM, paso de 78 en 2007 a 80 en el 2015.

Gráfica No. 13
Razón de Mortalidad Materna por grupo étnico
(por 100,000 nacidos vivos)
Año 2007 a 2015

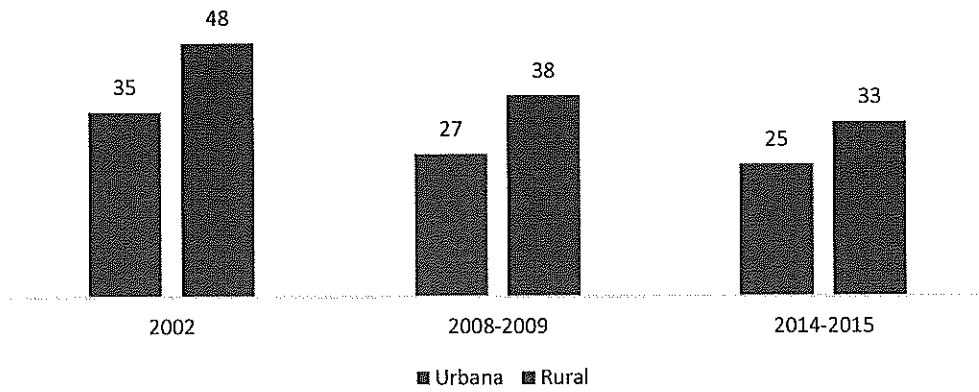


Fuente: Informe de país, Situación de la mortalidad materna 2017, MSPAS



Según la Encuesta Nacional de Salud Materno Infantil -ENSMI- 2014/2015, Guatemala presenta una disminución de la mortalidad infantil del año 2002 al 2014/2015 en el área urbana y rural.

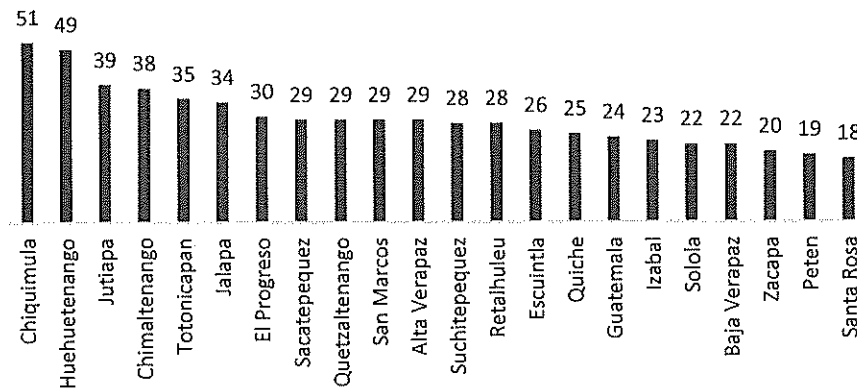
Gráfica No. 14
Tasa de Mortalidad Infantil según área de residencia
Año 2014/2015



Fuente: Encuesta Nacional de Salud Materno Infantil 2014-2015

Al realizar la desagregación de la información por departamento se observa que Chiquimula, Huehuetenango y Jutiapa tienen las tasas más altas de mortalidad infantil; mientras que en los departamentos de Zacapa, Petén y Santa Rosa presentan las tasas más bajas.

Gráfica 15
Tasa de mortalidad infantil según departamento
Año 2014/2015

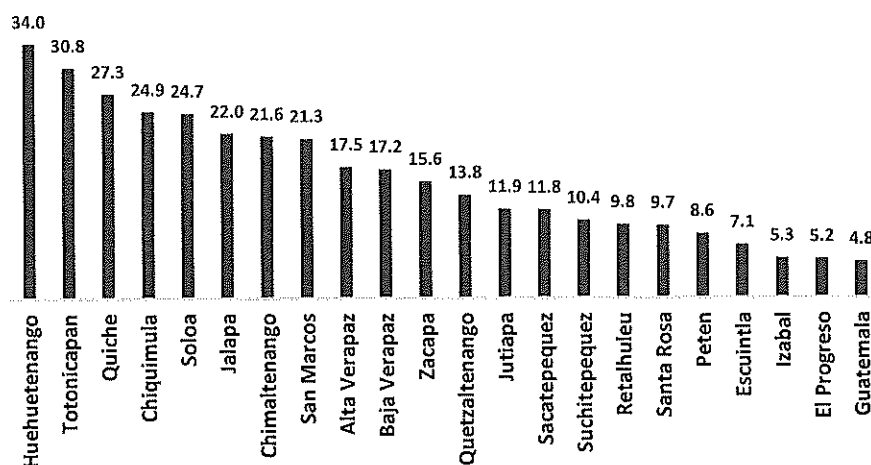


Fuente: Encuesta Nacional de Salud Materno Infantil 2014-2015



La ENSMI establece que la desnutrición crónica se estima a partir de la estatura, de los niños y niñas, comparada con la talla esperada para su edad y sexo. Según se muestra en la gráfica, Huehuetenango es el departamento con un 34% de niñas y niños con desnutrición crónica mientras que Guatemala tiene un 4.8%.

Gráfica 16
Porcentaje de niñas y niños con desnutrición crónica por departamento
Años 2014/2015

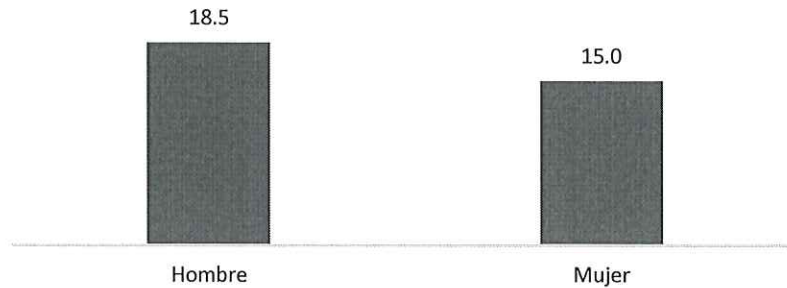


Fuente: Encuesta Nacional de Salud Materno Infantil 2014-2015

Al realizar la desagregación por sexo, se observa que las niñas presentan un 15% de desnutrición crónica mientras que los niños un 18%.



Gráfica No. 17
Porcentaje de niñas y niños con desnutrición crónica por sexo
Año 2014/2015



Fuente: Encuesta Nacional de Salud Materno Infantil 2014-2015

Aunque las brechas entre niñas y niños parecieran no ser significativas, la reducción de la desnutrición crónica sí es un reto a nivel general, ya que no se debe obviar que el país presenta una de las tasas más altas de desnutrición crónica¹⁵ (46.5 por ciento) del mundo y la más alta de América Latina.

Por eso, debe dimensionarse que la desnutrición crónica sigue limitando las posibilidades de desarrollo de los niños y niñas menores de 5 años.

En los últimos años, se ha avanzado en mejorar las condiciones de salud de las mujeres, sin embargo, se sigue observando rezago en los grupos de mujeres indígenas, mujeres sin acceso a la educación y mujeres que viven en condiciones de pobreza.

4.7 Participación Política

La participación de las mujeres en la vida política ha sido afectada históricamente; se puede decir que en Guatemala la inclusión e integración de la mujer en puestos de decisión política es reciente, reducida y no refleja el aporte de las mujeres en la vida social. En los diferentes poderes del Estado ha sido baja la participación y son estas brechas estructurales que forman parte del sistema patriarcal que ha fomentado relaciones desiguales de poder en las que ha posicionado a las mujeres en una situación de desventaja, esto se refleja en las diferentes esferas de la vida de las mujeres, una de ellas es la participación sociopolítica en la que pocas mujeres han tenido las condiciones para involucrarse

¹⁵ Proporción de niños menores de cinco años con talla inferior a la normal para su edad.



en temas políticos y esto se refleja cada cuatro años cuando se eligen democráticamente quienes representarán los intereses del pueblo.

En datos publicados recientemente sobre el Censo poblacional se refleja que las mujeres son el 51.5 % y los hombres 48.5 %, evidenciando que la mayor población guatemalteca es de mujeres, sin embargo, esto no se refleja en la representación de las mujeres en los espacios de toma de decisión, por ejemplo, el actual gobierno (2020-2024) cuenta con dos ministras (Cultura y Educación) de los 14 ministerios.

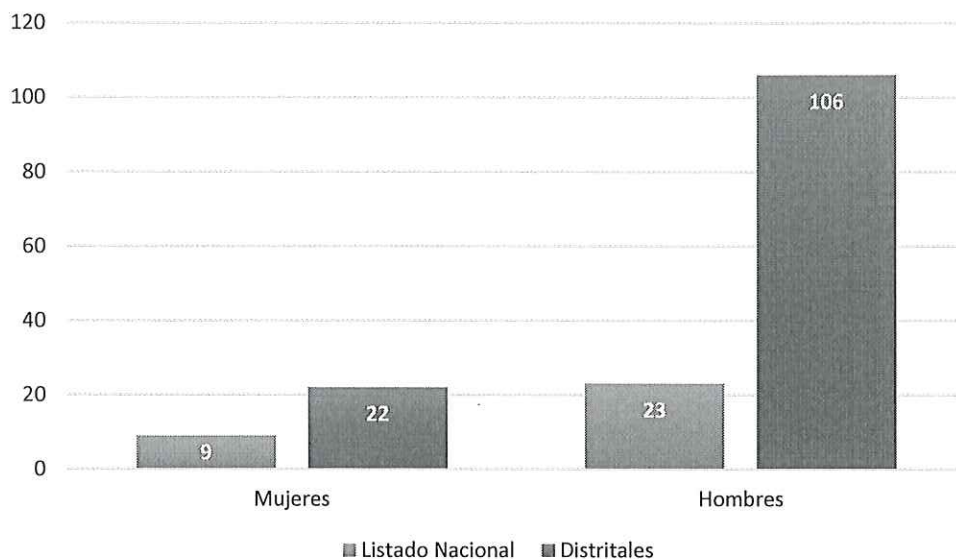
En el Organismo Legislativo, de acuerdo con los resultados de las votaciones del año 2019, fueron electas 30 diputadas de 160 curules, 9 por el listado nacional y 21 de los diferentes distritos; para el Parlamento Centroamericano fueron electas 15 mujeres de 40 diputaciones, esto refleja la poca participación femenina en puestos que son estratégicos para hacer un cambio sustancial que mejore la condición, posición y situación de las mujeres.

La Seprem por medio de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023, a través del eje 11, busca garantizar el acceso a oportunidades equitativas y el respeto a las identidades culturales de las mujeres, promoviendo su participación plena y activa en los ámbitos económico, político, social y cultural del desarrollo de la nación, esto en cumplimiento a convenciones internacionales tal y como lo dice la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer -CEDAW-.



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Jm".

Gráfica No. 18
Diputaciones ocupadas en el Organismo Legislativo según sexo
Votaciones 2019

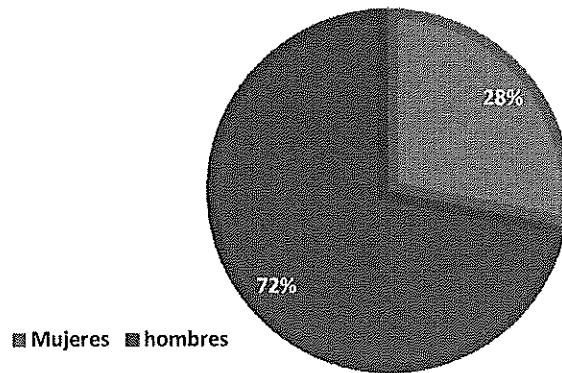


Fuente: Datos de Tribunal Supremo Electoral, Acuerdo Número 377-2019 y Acuerdo Número 378-2019 al 400-2019.

El Organismo Legislativo, es uno de los organismos de Estado donde históricamente las mujeres han tenido una baja participación, y como resultado de las votaciones 2019, se puede mostrar que, de 32 curules fueron electos por el listado nacional y por los distritos son 128 curules; del listado nacional 9 diputaciones son ocupados por mujeres y 23 por hombres, en cuanto a los diputados distritales en su totalidad fueron electos 128 diputados 22 son ocupados por mujeres y 106 por hombres. En la actual legislatura de 160 diputaciones un 19.40% son mujeres y un 80.6% son hombres.



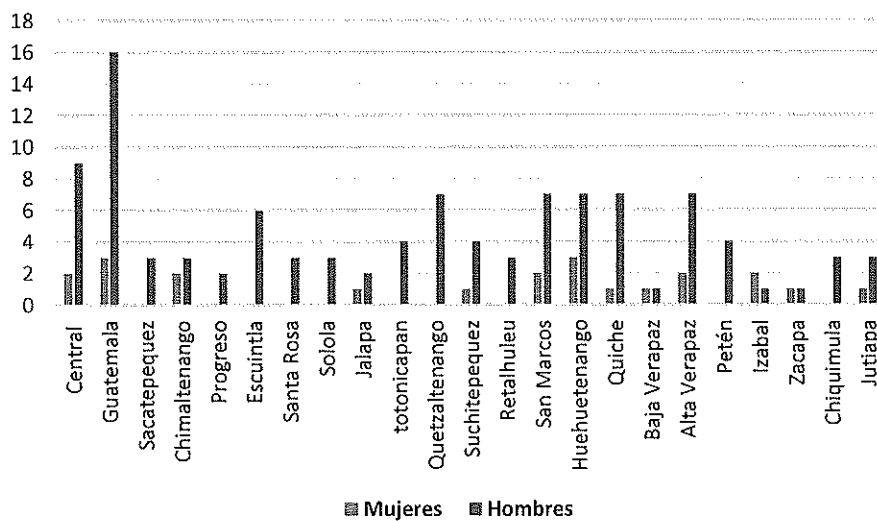
Gráfica No. 19
Diputaciones del Listado Nacional Desagregado
Por Sexo



Fuente: Datos de Tribunal Supremo Electoral, Acuerdo Número 377-2019.

El porcentaje de diputadas que fueron electas para la novena legislatura, por el listado Nacional, muestra que se alcanzó el 28% mujeres en las de legislaturas a nivel nacional, que equivale a 9 diputadas de diferentes partidos y el 72% equivale a 23 hombres.

Gráfica No. 20
Diputaciones Desagregadas por Sexo y Distrito

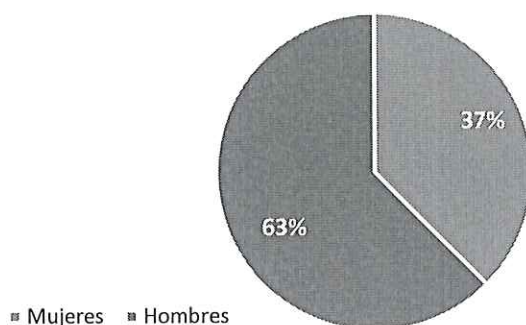


Fuente: Datos de Tribunal Supremo Electoral, Acuerdo Número 378-2019 al 400-2019.



La gráfica anterior nos muestra información sobre las diputaciones distritales que son ocupadas para el período legislativo 2020-2024; en la información representada en la gráfica, se muestra que pocas mujeres fueron electas en diferentes distritos y en algunos no hay representatividad de mujeres en los siguientes departamentos: Sacatepéquez, Progreso, Escuintla, Santa Rosa, Sololá, Totonicapán, Quetzaltenango, Retalhuleu, Petén, Chiquimula, en total solamente en 13 departamentos hay diputadas distritales. En donde hay un mayor número (3 mujeres) comparada con otros departamentos es en Guatemala y Huehuetenango, siendo Jalapa, Suchitepéquez, Quiché, Baja Verapaz y Chiquimula donde hay una o dos diputadas.

Gráfica No. 21
Diputaciones al Parlamento Centroamericano
Desagregado por Sexo



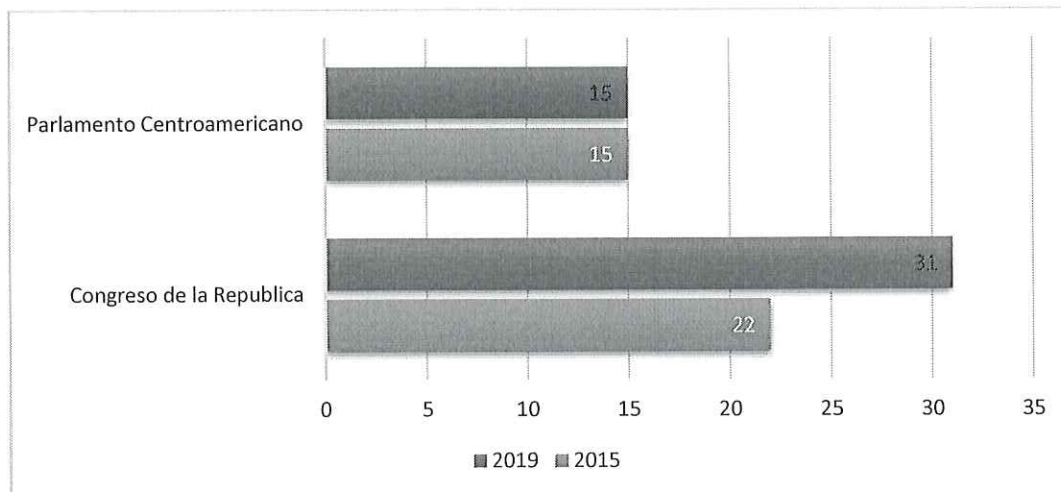
Fuente: Datos de Tribunal Supremo Electoral, Acuerdo No. 418-2019.

En la gráfica se puede observar que un 37 % de diputadas forman parte del Parlamento Centroamericano, esto corresponde a 15 mujeres y un 63% son hombres, lo cual corresponde a 25 hombres. El Parlacen es un órgano político, el cual tiene carácter estratégico y busca la integración de los países para dar continuidad y cumplimiento al derecho internacional; además de buscar agendas comunes a los intereses de los distintos países que conforman su comunidad al normar en forma similar situaciones que pueden afectar la condición de vida de sus habitantes. Parlacen es un mecanismo estratégico para las mujeres, en donde se puede abordar problemáticas que a nivel centro



americano afectan y victimizan a las mujeres, tal como la problemática de migración y trata de personas.

Gráfica No. 22
Mujeres electas como diputadas en elecciones
Año 2015 y 2019

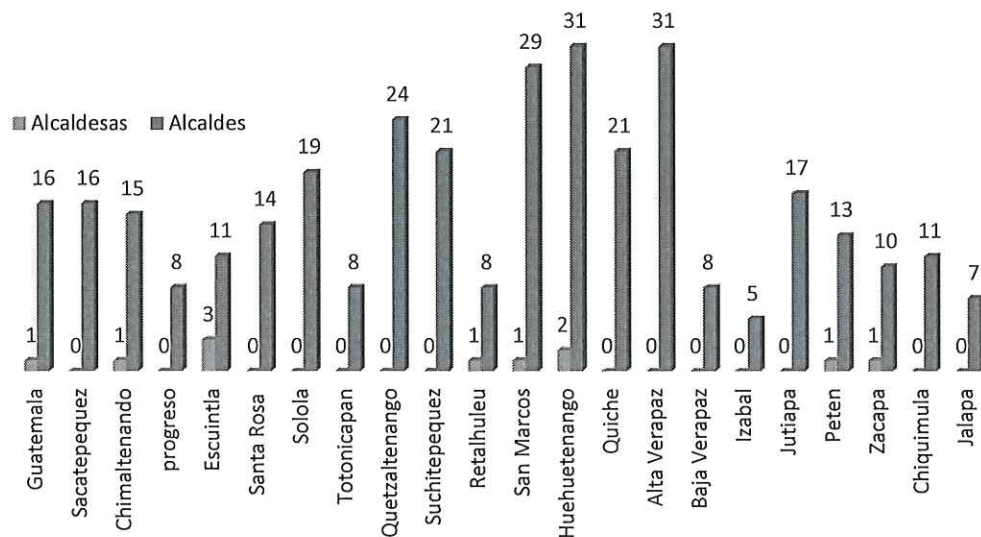


Fuente: Datos Tribunal Supremo Electoral/, Memoria electoral 2015

La gráfica anterior nos muestra un dato comparativo de la participación política de las mujeres en las diputaciones electas en los procesos electorales 2015 y 2019. Para el año 2015 fueron electas para el Congreso de la República 22 mujeres y para el año 2019 fueron 31. En el Parlamento Centroamericano fueron electas para el año 2015, 15 diputadas al igual que en 2019.



Gráfica No. 23
Titularidad de Municipalidades para el período
2020-2023

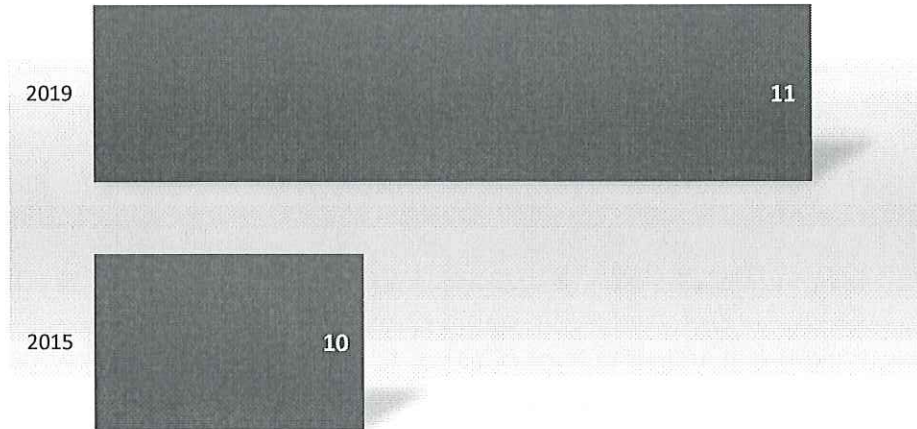


Fuente: Datos de Tribunal Supremo Electoral, 2020.

La información que se presenta en la gráfica es sobre quienes representan las alcaldías de los municipios de cada departamento; se puede observar que el número de alcaldesas es menor comparado con el número de alcaldes y en algunos departamentos no existe representatividad de las mujeres. Los departamentos dónde hay mujeres alcaldesas es Guatemala (1), Chimaltenango (1), Escuintla (3), Retalhuleu (1), San Marcos (1), Huehuetenango (2), Petén (1), Zacapa (1), para un total de 11 alcaldesas.



Gráfica No. 24
Alcaldesas electas en período
2015 y 2019



Fuente: Datos de Tribunal Supremo Electoral, elecciones 2019/ Memoria electoral 2015.

La gráfica anterior muestra el dato comparativo de la representación de alcaldesas en los períodos 2016-2019 y 2020-2023 para las elecciones del año 2015 (10) mujeres y en 2019 once (11), aumento levemente el número.

Los datos que se presentan indican la desigualdad en la participación política de las mujeres y pone de cara la importancia de reformar la ley electoral y de partidos políticos para que se incrementen la participación de las mujeres y así exista paridad tal y como lo indica la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujeres y los compromisos ratificados por el Estado de Guatemala a convenios internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres.

La presencia de mujeres en puesto de toma de decisión es clave ya que promoverá el respeto a los derechos humanos de las mujeres, así como su vigilancia y cumplimiento, teniendo como resultado satisfacer las demandas de las mujeres en sus diferentes situaciones y condiciones. Es necesario de construir el sistema patriarcal, androcéntrico y machista en el cual se encuentra la sociedad actual, que siempre se coloca a las mujeres en situaciones de desventaja que limitan su empoderamientos y desarrollo integral.



4.8 Violencia Contra la Mujer

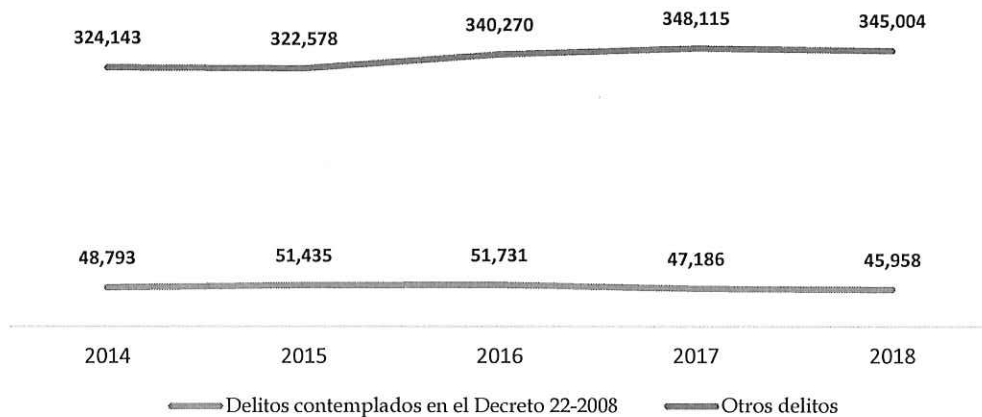
Según información de la *Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer DECRETO NÚMERO 22-2008*, Violencia contra la mujer se refiere a toda acción u omisión basada en la pertenencia al sexo femenino que tenga como resultado el daño inmediato o ulterior, sufrimiento físico, sexual, económico o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en el ámbito público como en el ámbito privado.

En la gráfica siguiente se muestran las denuncias por delitos contemplados en la ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer en Guatemala, registradas del 2014 al 2018, donde se muestra que para el 2018 del total de denuncias registradas el 13.32% son por delitos de violencia contra la mujer.

Gráfica No. 25

Denuncias por los delitos contemplados en la ley contra el femicidio y otras formas de violencia en contra de la mujer, en relación con el total de denuncias recibidas

Años 2014-2018

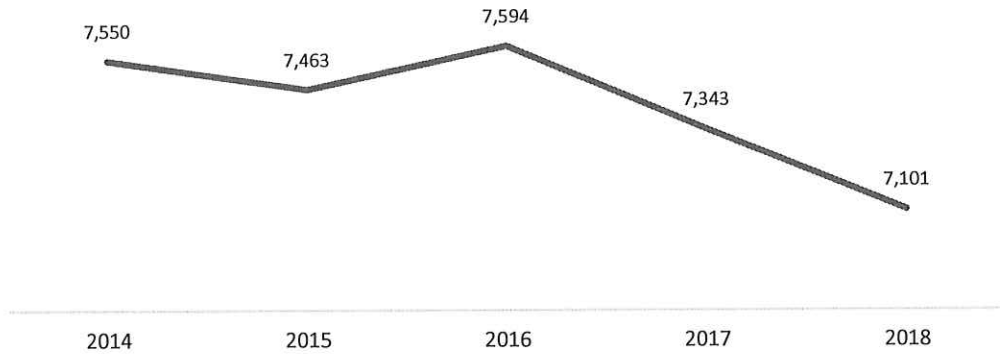


Fuente: Estadísticas de Violencia en contra de la Mujer 2018, INE 2019

Según el Instituto Nacional de Estadística, se registraron para el año 2018 un total de 7,101 mujeres que fueron evaluadas clínicamente para obtener información sobre lesiones sufridas por delitos sexuales.



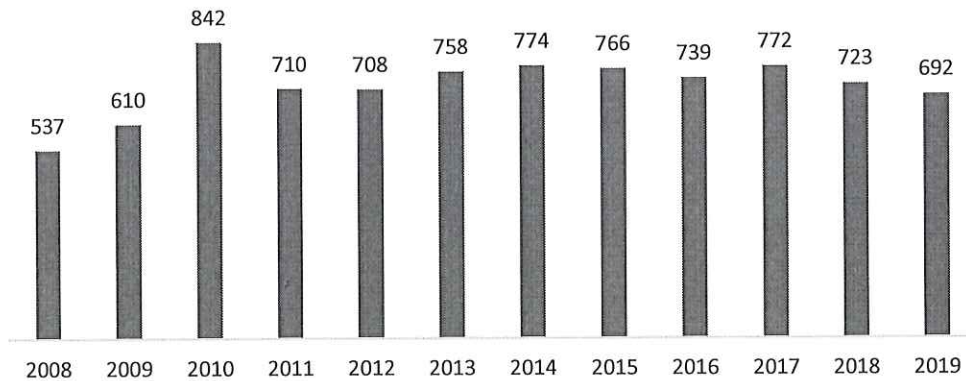
Gráfica No. 26
Mujeres evaluadas, por delitos sexuales (según versión de la víctima) en el área clínica de las sedes periciales a solicitud de autoridad competente
 Año 2014-2018



Fuente: Estadísticas de Violencia en contra de la Mujer 2018, INE 2019

Para el año 2019 se registraron 692 muertes violentas de mujeres según el Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala -INACIF-.

Gráfica No. 27
Muertes violentas de mujeres
 Año 2008-2019



Fuente: Instituto Nacional de Ciencias Forenses de Guatemala 2008-2019.

Por su parte, la OMS señala que el 30% de las mujeres en todo el continente americano ha sufrido violencia física o sexual de su compañero sentimental y que el 38% de las mujeres son asesinadas por su pareja o expareja.



5. Análisis de la Población

La población, que me por naturaleza le corresponde atender a la Seprem, en el contexto de su mandato institucional, como entidad asesora y coordinadora de políticas públicas para promover el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas y el fomento de una cultura democrática y en atención a sus atribuciones, de promover la plena participación de las mujeres en el desarrollo del país y la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, así como planificar, asesorar, promover y dar seguimiento a las políticas, planes, programas y proyectos dirigidos a las mujeres, lo constituye la estructura orgánica del Estado, no así a la población en general.

5.1. Población Universo

Se considera a las entidades de del Sector Público, como la población universo, constituido por más de 569 entidades, compuesto por Gobierno General, Local, Consejos de Desarrollo, entidades autónomas, semi autónomas, descentralizadas y empresas públicas.

5.2. Población Objetivo

Constituido por entidades de gobierno central, local, y consejos de desarrollo, con o sin presencia en el territorio de la República, y están 208 entidades del gobierno central, 340 municipalidades, y 29 comisiones de la mujer en los Consejos de Desarrollo.

5.3. Población elegible

Constituido por 103 entidades del gobierno central, 340 del poder local y 29 consejos de desarrollo, para hacer un total de 472 entidades elegibles.

Sector Público: Está conformado por el conjunto de unidades de Gobierno General y Empresas Públicas que desarrollan actividades y funciones que son competencia del Estado, o que son asumidos por éste.

Gobierno General: Comprende todas las instituciones de Gobierno Central y Gobiernos Locales que son controladas o financiadas principalmente por unidades gubernamentales.

Entidad Pública: El término "Entidad Pública", se utiliza para referirse al hecho jurídico y económico de reconocer la existencia legal de un organismo público; es decir, un organismo de Estado es una entidad jurídica porque existe legalmente, y es a la vez una entidad económica porque tiene la



A handwritten signature in blue ink, located to the right of the official stamp.

capacidad de poseer activos e incurrir en pasivos, y realizar actividades económicas y transacciones con otras entidades.

Cuadro No. 2
Población Universo, Objetivos y Elegible

No.	Nombre de la Entidad	Clasificación	Población Universo	Población Objetivo	Población Elegible
1.	Academia de Lenguas Mayas de Guatemala	Descentralizada	SI	SI	SI
2.	Asociación Nacional de Pentatlón Moderno	Sin Clasificación	SI	SI	SI
3.	Asociación Nacional de Softbol.	Sin Clasificación	SI	SI	SI
4.	Asociación Nacional de Squash.	Sin Clasificación	SI	SI	SI
5.	Comité Nacional de Alfabetización - CONALFA-	Ejecutivo	SI	SI	SI
6.	Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala (CODISRA)	Descentralizada	SI	SI	SI
7.	Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos (COPREDEH)	Ejecutivo	SI	SI	SI
8.	Comité Olímpico Guatemalteco -COG-	Autónoma	SI	SI	SI
9.	Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala -CDAG-	Autónoma	SI	SI	SI
10.	Congreso de la República de Guatemala	Legislativo	SI	SI	SI
11.	Consejo Nacional de Adopciones - CNA-	Control Jurídico-Administrativo	SI	SI	SI
12.	Consejo Nacional de Áreas Protegidas - CONAP-	Control Jurídico-Administrativo	SI	SI	SI
13.	Consejo Nacional de Atención al Migrante (Conamigua)	Control Jurídico-Administrativo	SI	SI	SI
14.	Consejo Nacional de la Juventud (Conjuve)	Control Jurídico-Administrativo	SI	SI	SI
15.	Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad - CONADI-	Descentralizada	SI	SI	SI
16.	Contraloría General de Cuentas -CGC-	Control Jurídico-Administrativo	SI	SI	SI
17.	Corte de Constitucionalidad	Control Jurídico-Administrativo	SI	SI	SI
18.	Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI)	Ejecutivo	SI	SI	SI
19.	Federación Nacional de Ajedrez de Guatemala	Autónoma	SI	SI	SI



Jm

No.	Nombre de la Entidad	Clasificación	Población Universo	Población Objetivo	Población Elegible
20.	Federación Nacional de Andinismo	Autónoma	SI	SI	SI
21.	Federación Nacional de Atletismo	Autónoma	SI	SI	SI
22.	Federación Nacional de Bádminton de Guatemala	Autónoma	SI	SI	SI
23.	Federación Nacional de Baloncesto	Autónoma	SI	SI	SI
24.	Federación Nacional de Balonmano	Autónoma	SI	SI	SI
25.	Federación Nacional de Beisbol	Autónoma	SI	SI	SI
26.	Federación Nacional de Boliche	Autónoma	SI	SI	SI
27.	Federación Nacional de Boxeo	Autónoma	SI	SI	SI
28.	Federación Nacional de Ciclismo de Guatemala	Autónoma	SI	SI	SI
29.	Federación Nacional de Esgrima	Autónoma	SI	SI	SI
30.	Federación Nacional de Físico Culturismo	Autónoma	SI	SI	SI
31.	Federación Nacional de Fútbol	Autónoma	SI	SI	SI
32.	Federación Nacional de Gimnasia	Autónoma	SI	SI	SI
33.	Federación Nacional de Judo	Autónoma	SI	SI	SI
34.	Federación Nacional de Karate-Do	Autónoma	SI	SI	SI
35.	Federación Nacional de Levantamiento de Pesas	Autónoma	SI	SI	SI
36.	Federación Nacional de Levantamiento de Potencia	Autónoma	SI	SI	SI
37.	Federación Nacional de Luchas de Guatemala	Autónoma	SI	SI	SI
38.	Federación Nacional de Motociclismo	Autónoma	SI	SI	SI
39.	Federación Nacional de Natación, Clavados, Polo Acuático y Nado Sincronizado	Autónoma	SI	SI	SI
40.	Federación Nacional de Patinaje sobre Ruedas de Guatemala	Autónoma	SI	SI	SI
41.	Federación Nacional de Remo y Canotaje	Autónoma	SI	SI	SI
42.	Federación Nacional de Taekwon-Do	Autónoma	SI	SI	SI
43.	Federación Nacional de Tenis de Campo	Autónoma	SI	SI	SI
44.	Federación Nacional de Tenis de Mesa	Autónoma	SI	SI	SI
45.	Federación Nacional de Tiro	Autónoma	SI	SI	SI



No.	Nombre de la Entidad	Clasificación	Población Universo	Población Objetivo	Población Elegible
46.	Federación Nacional de Triatlón	Autónoma	SI	SI	SI
47.	Federación Nacional de Voleibol	Autónoma	SI	SI	SI
48.	Ministerio Público	Control Jurídico-Administrativo	SI	SI	SI
49.	Fondo de Desarrollo Indígena (Fodigua)	Ejecutivo	SI	SI	SI
50.	Fondo de Tierras -FONTIERRA-	Descentralizada	SI	SI	SI
51.	Inspección General de Cooperativas -INGECOP-	Descentralizada	SI	SI	SI
52.	Inspectoría General del Sistema Nacional de Seguridad -IGSNS-	Ejecutivo	SI	SI	SI
53.	Instituto de Fomento Municipal -INFOM-	Descentralizada	SI	SI	SI
54.	Instituto de la Defensa Pública Penal	Descentralizada	SI	SI	SI
55.	Instituto de Previsión Militar -IPM-	Seguridad Social	SI	SI	SI
56.	Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-	Seguridad Social	SI	SI	SI
57.	Instituto Guatemalteco de Turismo -INGUAT-	Descentralizada	SI	SI	SI
58.	Instituto Nacional de Administración Pública -INAP-	Descentralizada	SI	SI	SI
59.	Instituto Nacional de Bosques -INAB-	Descentralizada	SI	SI	SI
60.	Instituto Nacional de Ciencias Forenses -INACIF-	Descentralizada	SI	SI	SI
61.	Instituto Nacional de Cooperativas -INACOP-	Descentralizada	SI	SI	SI
62.	Instituto Nacional de Estadística -INE-	Descentralizada	SI	SI	SI
63.	Instituto Técnico de Capacitación y Productividad -INTECAP-	Descentralizada	SI	SI	SI
64.	Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación	Ejecutivo	SI	SI	SI
65.	Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales	Ejecutivo	SI	SI	SI
66.	Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda	Ejecutivo	SI	SI	SI
67.	Ministerio de Cultura y Deportes	Ejecutivo	SI	SI	SI
68.	Ministerio de Desarrollo Social	Ejecutivo	SI	SI	SI
69.	Ministerio de Economía	Ejecutivo	SI	SI	SI
70.	Ministerio de Educación	Ejecutivo	SI	SI	SI
71.	Ministerio de Energía y Minas	Ejecutivo	SI	SI	SI
72.	Ministerio de Finanzas Públicas	Ejecutivo	SI	SI	SI



[Handwritten signature]

No.	Nombre de la Entidad	Clasificación	Población Universo	Población Objetivo	Población Elegible
73.	Ministerio de Gobernación	Ejecutivo	SI	SI	SI
74.	Ministerio de la Defensa Nacional	Ejecutivo	SI	SI	SI
75.	Ministerio de Relaciones Exteriores	Ejecutivo	SI	SI	SI
76.	Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social	Ejecutivo	SI	SI	SI
77.	Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Ejecutivo	SI	SI	SI
78.	Oficina Nacional del Servicio Civil - ONSEC-	Ejecutivo	SI	SI	SI
79.	Organismo Judicial	Judicial	SI	SI	SI
80.	Procuraduría de los Derechos Humanos -PDH-	Órgano Control Político	SI	SI	SI
81.	Procuraduría General de la Nación - PGN-	Control Jurídico-Administrativo	SI	SI	SI
82.	Registro de Información Catastral - RIC-	Control Jurídico-Administrativo	SI	SI	SI
83.	Registro Nacional de Personas - RENAP-	Control Jurídico-Administrativo	SI	SI	SI
84.	Secretaría Contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas - SVET-	Ejecutivo	SI	SI	SI
85.	Secretaría de Asuntos Agrarios de la Presidencia	Ejecutivo	SI	SI	SI
86.	Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia -SBS-	Ejecutivo	SI	SI	SI
87.	Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia	Ejecutivo	SI	SI	SI
88.	Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia	Ejecutivo	SI	SI	SI
89.	Secretaría Ejecutiva de la Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres -SECONRED-	Control Jurídico-Administrativo	SI	SI	SI
90.	Secretaría de Inteligencia Estratégica del Estado -SIE-	Ejecutivo	SI	SI	SI
91.	Secretaría de la Paz de la Presidencia -SEPAZ-	Ejecutivo	SI	SI	SI
92.	Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente -SOSEP-	Ejecutivo	SI	SI	SI
93.	Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia -SEGEPLAN-	Ejecutivo	SI	SI	SI
94.	Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional -SESAN-	Ejecutivo	SI	SI	SI
95.	Secretaría Ejecutiva de la Comisión contra el Tráfico Ilícito de Drogas -SECCATID-	Ejecutivo	SI	SI	SI
96.	Secretaría General de la Presidencia	Ejecutivo	SI	SI	SI



Jm

No.	Nombre de la Entidad	Clasificación	Población Universo	Población Objetivo	Población Elegible
97.	Secretaría Nacional de Administración de Bienes en Extinción -SENABED-	Control Jurídico-Administrativo	SI	SI	SI
98.	Secretaría Nacional de Ciencia y Tecnología -SENACYT-	Ejecutivo	SI	SI	SI
99.	Secretaría Privada de la Presidencia	Ejecutivo	SI	SI	SI
100.	Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Seguridad	Ejecutivo	SI	SI	SI
101.	Superintendencia de Administración Tributaria -SAT	Descentralizada	SI	SI	SI
102.	Tribunal Supremo Electoral -TSE-	Órgano Control Político	SI	SI	SI
103.	Universidad de San Carlos de Guatemala -USAC-	Autónoma	SI	SI	SI
340.	Municipalidades (340)	Gobierno Local	SI	SI	SI
1.	Comisión de la Mujer a nivel de Codede, Departamento de Alta Verapaz	Sin Clasificación	SI	SI	SI
2.	Comisión de la Mujer a nivel de Codede, Departamento de Baja Verapaz	Sin Clasificación	SI	SI	SI
3.	Comisión de la Mujer a nivel de Codede, Departamento de Chimaltenango	Sin Clasificación	SI	SI	SI
4.	Comisión de la Mujer a nivel de Codede, Departamento de Chiquimula	Sin Clasificación	SI	SI	SI
5.	Comisión de la Mujer a nivel de Codede, Departamento de El Progreso	Sin Clasificación	SI	SI	SI
6.	Comisión de la Mujer a nivel de Codede, Departamento de Escuintla	Sin Clasificación	SI	SI	SI
7.	Comisión de la Mujer a nivel de Codede, Departamento de Guatemala	Sin Clasificación	SI	SI	SI
8.	Comisión de la Mujer a nivel de Codede, Departamento de Huehuetenango	Sin Clasificación	SI	SI	SI
9.	Comisión de la Mujer a nivel de Codede, Departamento de Izabal	Sin Clasificación	SI	SI	SI
10.	Comisión de la Mujer a nivel de Codede, Departamento de Jalapa	Sin Clasificación	SI	SI	SI
11.	Comisión de la Mujer a nivel de Codede, Departamento de Jutiapa	Sin Clasificación	SI	SI	SI
12.	Comisión de la Mujer a nivel de Codede, Departamento de Petén	Sin Clasificación	SI	SI	SI
13.	Comisión de la Mujer a nivel de Codede, Departamento de Quetzaltenango	Sin Clasificación	SI	SI	SI
14.	Comisión de la Mujer a nivel de Codede, Departamento de Quiché	Sin Clasificación	SI	SI	SI
15.	Comisión de la Mujer a nivel de Codede, Departamento de Retalhuleu	Sin Clasificación	SI	SI	SI



No.	Nombre de la Entidad	Clasificación	Población Universo	Población Objetivo	Población Elegible
16.	Comisión de la Mujer a nivel de Codede, Departamento de Sacatepéquez	Sin Clasificación	SI	SI	SI
17.	Comisión de la Mujer a nivel de Codede, Departamento de San Marcos	Sin Clasificación	SI	SI	SI
18.	Comisión de la Mujer a nivel de Codede, Departamento de Santa Rosa	Sin Clasificación	SI	SI	SI
19.	Comisión de la Mujer a nivel de Codede, Departamento de Sololá	Sin Clasificación	SI	SI	SI
20.	Comisión de la Mujer a nivel de Codede, Departamento de Suchitepéquez	Sin Clasificación	SI	SI	SI
21.	Comisión de la Mujer a nivel de Codede, Departamento de Totonicapán	Sin Clasificación	SI	SI	SI
22.	Comisión de la Mujer a nivel de Codede, Departamento de Zacapa	Sin Clasificación	SI	SI	SI
23.	Comisión de la Mujer a nivel de Conadur	Sin Clasificación	SI	SI	SI
24.	Comisión de la Mujer a nivel de Coredur, Región Central	Sin Clasificación	SI	SI	SI
25.	Comisión de la Mujer a nivel de Coredur, Región Noroccidente	Sin Clasificación	SI	SI	SI
26.	Comisión de la Mujer a nivel de Coredur, Región Nororiente	Sin Clasificación	SI	SI	SI
27.	Comisión de la Mujer a nivel de Coredur, Región Norte	Sin Clasificación	SI	SI	SI
28.	Comisión de la Mujer a nivel de Coredur, Región Suroccidente	Sin Clasificación	SI	SI	SI
29.	Comisión de la Mujer a nivel de Coredur, Región Suroriente	Sin Clasificación	SI	SI	SI

Fuente: Seprem, con base al Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, aprobado por Acuerdo Ministerial 379-2017 de fecha 29-12-2017



Tabla No. 09
Resumen de las entidades priorizadas

<i>Entidades y Consejos</i>	<i>Número</i>
Gobierno Central	103
Gobiernos Locales	340
Consejos de Desarrollo Urbano y Rural	29
Total	472

Fuente: Elaboración propia Seprem

Cuadro No. 3
Otras Entidades de Gobierno General para incorporar la asistencia técnica

No.	Nombre de la Entidad	Clasificación	Población Universo	Población Objetivo	Población Elegible
1	Asociación de Desarrollo Integral de Municipalidades del Altiplano Marquense (ADIMAM)	Mancomunidad	SI	SI	NO
2	Asociación de Mujeres Garfúmas de Guatemala	Sin Clasificación	SI	SI	NO
3	Asociación de Municipios en el Corazón de la Zona Paz (Municopaz)	Mancomunidad	SI	SI	NO
4	Asociación Nacional de Municipalidades (Anam)	Mancomunidad	SI	SI	NO
5	Banco de Guatemala -BANGUAT-	Empresa Pública Financiera	SI	SI	NO
6	Benemérito Cuerpo Voluntario de Bomberos de Guatemala -CVB-	Descentralizada	SI	SI	NO
7	Comité Permanente de Exposiciones -COPEREX-	Descentralizada	SI	SI	NO
8	Corporación Financiera Nacional	Empresa Pública Financiera	SI	SI	NO
9	Crédito Hipotecario Nacional -CHN-	Empresa Pública Financiera	SI	SI	NO
10	Dirección General de Aeronáutica Civil (Intervenida)	Ejecutivo	SI	SI	NO
11	Empresa Eléctrica de Gualán	Empresa Pública Municipal	SI	SI	NO
12	Empresa Eléctrica Municipal de Huehuetenango	Empresa Pública Municipal	SI	SI	NO
13	Empresa Eléctrica Municipal de Jalapa	Empresa Pública Municipal	SI	SI	NO
14	Empresa Eléctrica Municipal de Puerto Barrios	Empresa Pública Municipal	SI	SI	NO
15	Empresa Eléctrica Municipal de San Pedro Pinula	Empresa Pública Municipal	SI	SI	NO



No.	Nombre de la Entidad	Clasificación	Población Universo	Población Objetivo	Población Elegible
16	Empresa Eléctrica Municipal de Zacapa	Empresa Pública Municipal	SI	SI	NO
17	Empresa Guatemalteca de Telecomunicaciones -GUATEL-	E. Pública No Financiera	SI	SI	NO
18	Empresa Hidroeléctrica Municipal de El Progreso	Empresa Pública Municipal	SI	SI	NO
19	Empresa Hidroeléctrica Municipal de Retalhuleu	Empresa Pública Municipal	SI	SI	NO
20	Empresa Metropolitana de Vivienda y Desarrollo Urbano	Empresa Pública Municipal	SI	SI	NO
21	Empresa Municipal de Agua (Empagua)	Empresa Pública Municipal	SI	SI	NO
22	Empresa Municipal de Agua Jalpatagua	Empresa Pública Municipal	SI	SI	NO
23	Empresa Municipal de Agua Potable y Alcantarillado (Emapet), Flores-San Benito, Petén	Empresa Pública Municipal	SI	SI	NO
24	Empresa Municipal de Manejo Integral de Residuos Sólidos	Empresa Pública Municipal	SI	SI	NO
25	Empresa Municipal de Transporte de la Ciudad de Guatemala	Empresa Pública Municipal	SI	SI	NO
26	Empresa Municipal Rural de Electricidad Ixcán (EMRE)	Empresa Pública Municipal	SI	SI	NO
27	Empresa Portuaria Nacional de Champerico (EPNCH)	E. Pública No Financiera	SI	SI	NO
28	Empresa Portuaria Quetzal	E. Pública No Financiera	SI	SI	NO
29	Empresa Portuaria Santo Tomás de Castilla	E. Pública No Financiera	SI	SI	NO
30	Empresa Pública Municipal Agroindustrial de Estanzuela, Departamento de Zacapa	Empresa Pública Municipal	SI	SI	NO
31	Entidad Metropolitana Reguladora de Transporte y Tránsito del Municipio de Guatemala y sus Áreas de Influencia Urbana	Entidad Pública Municipal	SI	SI	NO
32	Escuela Nacional Central de Agricultura	Autónoma	SI	SI	NO
33	Ferrocarriles de Guatemala -FEGUA-	E. Pública No Financiera	SI	SI	NO
34	Fondo para la Vivienda -FOPAVI-	Ejecutivo	SI	SI	NO
35	Fuerza Aérea de Guatemala	Ejecutivo	SI	SI	NO
36	Gobernación Departamental de Alta Verapaz	Ejecutivo	SI	SI	NO
37	Gobernación Departamental de Baja Verapaz	Ejecutivo	SI	SI	NO



No.	Nombre de la Entidad	Clasificación	Población Universo	Población Objetivo	Población Elegible
38	Gobernación Departamental de Chimaltenango	Ejecutivo	SI	SI	NO
39	Gobernación Departamental de Chiquimula	Ejecutivo	SI	SI	NO
40	Gobernación Departamental de El Progreso	Ejecutivo	SI	SI	NO
41	Gobernación Departamental de Escuintla	Ejecutivo	SI	SI	NO
42	Gobernación Departamental de Guatemala	Ejecutivo	SI	SI	NO
43	Gobernación Departamental de Guatemala	Ejecutivo	SI	SI	NO
44	Gobernación Departamental de Huehuetenango	Ejecutivo	SI	SI	NO
45	Gobernación Departamental de Izabal	Ejecutivo	SI	SI	NO
46	Gobernación Departamental de Jalapa	Ejecutivo	SI	SI	NO
47	Gobernación Departamental de Jutiapa	Ejecutivo	SI	SI	NO
48	Gobernación Departamental de Petén	Ejecutivo	SI	SI	NO
49	Gobernación Departamental de Quetzaltenango	Ejecutivo	SI	SI	NO
50	Gobernación Departamental de Quiché	Ejecutivo	SI	SI	NO
51	Gobernación Departamental de Retalhuleu	Ejecutivo	SI	SI	NO
52	Gobernación Departamental de Sacatepéquez	Ejecutivo	SI	SI	NO
53	Gobernación Departamental de San Marcos	Ejecutivo	SI	SI	NO
54	Gobernación Departamental de Santa Rosa	Ejecutivo	SI	SI	NO
55	Gobernación Departamental de Sololá	Ejecutivo	SI	SI	NO
56	Gobernación Departamental de Suchitepéquez	Ejecutivo	SI	SI	NO
57	Gobernación Departamental de Totonicapán	Ejecutivo	SI	SI	NO
58	Gobernación Departamental de Zacapa	Ejecutivo	SI	SI	NO
59	Grupo Guatemalteco de las Mujeres (GGM)	Sin Clasificación	SI	SI	NO
60	Instituto de Ciencia y Tecnología -ICTA-	Descentralizada	SI	SI	NO
61	Instituto de Fomento de Hipotecas -FHA-	Empresa Pública Financiera	SI	SI	NO



pm

No.	Nombre de la Entidad	Clasificación	Población Universo	Población Objetivo	Población Elegible
62	Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala -IRTRA-	Descentralizada	SI	SI	NO
63	Instituto de Sismología, Vulcanología y Meteorología -INSIVUME-	Ejecutivo	SI	SI	NO
64	Instituto Geográfico Nacional -IGN-	Ejecutivo	SI	SI	NO
65	Instituto Guatemalteco de Migración	Descentralizada	SI	SI	NO
66	Instituto Nacional de Comercialización Agrícola -INDECA-	E. Pública No Financiera	SI	SI	NO
67	Instituto Nacional de Electricidad -INDE-	Descentralizada	SI	SI	NO
68	Instituto para la Asistencia y Atención a la Víctima del Delito	Descentralizada	SI	SI	NO
69	Mancomunidad Área Mam de Quetzaltenango (Mamq)	Mancomunidad	SI	SI	NO
70	Mancomunidad de Municipalidades de la Cuenca del Río El Naranjo (Mancuerná)	Mancomunidad	SI	SI	NO
71	Mancomunidad de Municipios de Desarrollo Integral de la Cuenca Opán Chortí	Mancomunidad	SI	SI	NO
72	Mancomunidad de Municipios de la Franja Transversal del Norte	Mancomunidad	SI	SI	NO
73	Mancomunidad de Municipios del Corredor Seco del Departamento de Quiché	Mancomunidad	SI	SI	NO
74	Mancomunidad de Municipios del Sur Occidente de Huehuetenango	Mancomunidad	SI	SI	NO
75	Mancomunidad de Municipios Kakchiquel, Chicoy y Atilán (Mankatitlán)	Mancomunidad	SI	SI	NO
76	Mancomunidad de Municipios Metrópoli de los Altos	Mancomunidad	SI	SI	NO
77	Mancomunidad de Municipios para el Desarrollo Integral del Área Poqomchí (Manpoqomchi)	Mancomunidad	SI	SI	NO
78	Mancomunidad de Municipios para el Desarrollo Local Sostenible del Pacífico	Mancomunidad	SI	SI	NO
79	Mancomunidad de Nor-Oriente	Mancomunidad	SI	SI	NO
80	Mancomunidad del Cono Sur, Jutiapa	Mancomunidad	SI	SI	NO
81	Mancomunidad del Sur Oriente	Mancomunidad	SI	SI	NO
82	Mancomunidad Encuentro Regional Ixil por la Paz (Eripaz)	Mancomunidad	SI	SI	NO
83	Mancomunidad Frontera del Norte	Mancomunidad	SI	SI	NO
84	Mancomunidad Gran Ciudad del Sur del Departamento de Guatemala	Mancomunidad	SI	SI	NO
85	Mancomunidad Huista	Mancomunidad	SI	SI	NO



Handwritten signature

No.	Nombre de la Entidad	Clasificación	Población Universo	Población Objetivo	Población Elegible
86	Mancomunidad Jalapa Unida por la Seguridad Alimentaria y Nutricional	Mancomunidad	SI	SI	NO
87	Mancomunidad Laguna Güija	Mancomunidad	SI	SI	NO
88	Mancomunidad Montaña El Gigante	Mancomunidad	SI	SI	NO
89	Mancomunidad Trinacional Fronteriza Río Lempa	Mancomunidad	SI	SI	NO
90	Mancomunidad Tzolojya	Mancomunidad	SI	SI	NO
91	Oficina Asesora de Recursos Humanos de las Municipalidades (OARHM)	Entidad Pública Municipal	SI	SI	NO
92	Oficina Nacional de la Mujer	Sin Clasificación	SI	SI	NO
93	Presidencia de la República	Ejecutivo	SI	SI	NO
94	Programa Nacional de Competitividad e Inversión -PRONACOM-	Ejecutivo	SI	SI	NO
95	Red de la No Violencia contra las Mujeres (REDNOVI)	Sin Clasificación	SI	SI	NO
96	Registro de la Propiedad Intelectual	Semiautónoma	SI	SI	NO
97	Registro General de la Propiedad Inmueble	Control Jurídico-Administrativo	SI	SI	NO
98	Secretaría de Asuntos Administrativos y de Seguridad -SAAS-	Ejecutivo	SI	SI	NO
99	Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM-	Ejecutivo	SI	SI	NO
100	Superintendencia de Bancos -SIB-	Empresa Pública Financiera	SI	SI	NO
101	Tribunal Eleccionario del Deporte Federado	Autónoma	SI	SI	NO
102	Unidad de Desarrollo de Vivienda Popular - UDEVIPO-	Ejecutivo	SI	SI	NO
103	Unidad Ejecutora de Conserción Vial - COVIAL-	Ejecutivo	SI	SI	NO
104	Vicepresidencia de la República	Ejecutivo	SI	SI	NO
105	Zona Libre de Industria y Comercio Santo Tomás de Castilla	E. Pública No Financiera	SI	SI	NO

Fuente: Seprem, con base al Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, aprobado por Acuerdo Ministerial 379-2017 de fecha 29-12-2017.

Estas entidades públicas del Gobierno General pueden ser incorporadas durante la vigencia del Plan Estratégico Institucional, en atención a las prioridades que determine la autoridad superior de la Seprem.



[Handwritten signature]

6. Justificación técnica para el manejo de algunos instrumentos metodológicos (modelos) utilizados en el proceso de planificación con enfoque de Gestión por Resultados (GRP)¹⁶

Con base en el mandato de la Seprem, Acuerdo Gubernativo 200-2000, por medio del cual se crea la institución como entidad asesora y coordinadora de políticas públicas para promover el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas y el fomento de una cultura democrática; basada en su naturaleza como órgano asesor y coordinador de la Presidencia de la República y encargado de gestionar acciones de política pública con instancias gubernamentales y no gubernamentales, nacionales e internacionales, que coadyuven a lograr la plena participación de las mujeres en el desarrollo del país, en condiciones de igualdad, equidad y respeto entre hombres y mujeres. Delimita su actuar, sus funciones e intervenciones que se reflejan en la producción institucional.

En ese sentido, la Seprem como parte de las instituciones de la administración pública que participan en el proceso de producción institucional, que entrega producción intermedia⁵, brindará el seguimiento de la producción institucional como parte de la cadena de producción a nivel nacional, por consiguiente, sus productos están dirigidos a las instituciones y no directamente a la población.

Según los lineamientos generales de política 2020-2024, desde las orientaciones generales hasta las específicas, el tema de equidad de género como tema transversal, se aborda desde la implementación de la PNPDIM como una política transversal que abarca todos los ámbitos del desarrollo y todos los ámbitos de la gestión pública en cada una de las instituciones responsables y corresponsables de acciones establecidas en dicha política.

No obstante, la Seprem no aparece como responsable ni corresponsable de los resultados de país, ya que su incidencia en política pública es transversal y se realizará en todos los niveles de la planificación, para que las instituciones puedan identificar su contribución respecto a las acciones de equidad entre hombres y mujeres.

En este marco, la Seprem contribuirá con la generación de su producto institucional, implementar la PNPDIM en la ejecución de programas, proyectos y actividades, según la responsabilidad que corresponda desde su mandato y el compromiso establecido en el Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023.

¹⁶ Según la teoría del presupuesto por programa, vigente en Guatemala.



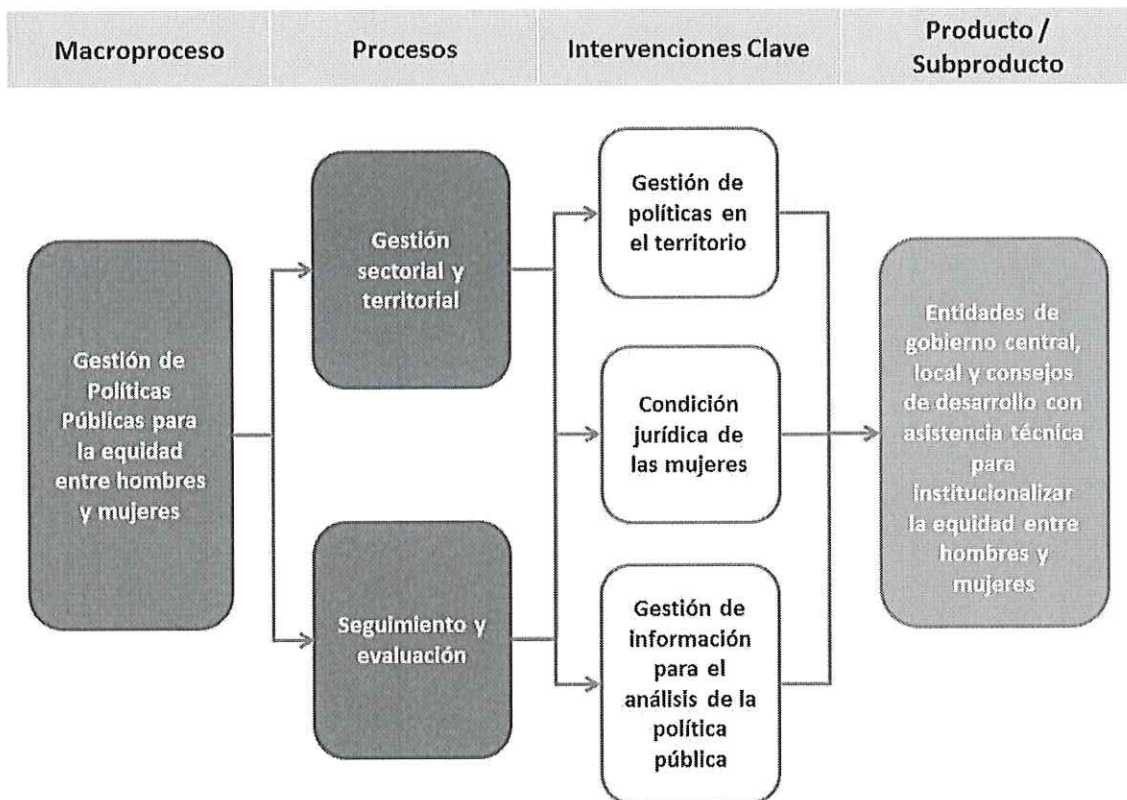
A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'O' followed by a cursive 'm'.

Mientras tanto, se define un resultado institucional con relación a la meta del producto para el período 2021-2025, que al mismo tiempo responde al macroproceso, procesos institucionales y líneas estrategias priorizadas para la gestión de la Secretaría Presidencial de la Mujer.

7. Gestión Institucional

Para ilustrar la gestión institucional a nivel central y territorial, se presenta el macroproceso, procesos, intervenciones para generar la producción institucional. El esquema presenta la gestión institucional de la cual deriva la implementación de la PNPDIM que persigue la equidad entre hombres y mujeres.

Diagrama No. 1
Gestión institucional a nivel central y territorial



Fuente: Elaboración propia Seprem.



El objetivo del macroproceso se orienta a garantizar que la institución, cumpla con la función para la cual fue creada y coadyuve al cumplimiento del resultado institucional. El macroproceso es importante, además, porque proporciona elementos para identificar y definir claramente acciones que se requieren para el logro de los objetivos de la Secretaría; es decir, el macroproceso proporciona las directrices orientadoras que indican qué debe desarrollarse, para alcanzar la visión institucional; por ello, se le conoce también como procesos visionarios.

A partir del macroproceso, se definen los procesos institucionales que se conforman por aquellas acciones primarias y que se vinculan directamente con el servicio que genera la institución; es decir, el conjunto de acciones que deben realizarse para cumplir sus funciones, de acuerdo con su naturaleza. Cada proceso responde a un objetivo específico, por lo que genera determinados resultados y que en su conjunto responden a las orientaciones del macroproceso institucional.

En este sentido, los procesos institucionales se enfocan en la gestión sectorial y territorial y el seguimiento y evaluación de políticas públicas para la equidad entre hombres y mujeres.

7.1. Gestión Sectorial y Territorial

La gestión sectorial y territorial se refiere a las acciones que la Seprem desarrolla como parte del acompañamiento técnico y metodológico que brinda a la institucionalidad pública, para el seguimiento de políticas públicas vinculadas con la equidad entre hombres y mujeres, en el territorio y en función de los sectores que responden a los diferentes ámbitos del desarrollo.

Ello significa que la Seprem brinda asesoría técnica y metodológica, durante el ciclo de planificación y presupuesto, a efecto de garantizar que los instrumentos estratégicos y operativos de la institucionalidad pública, incorporen lineamientos y acciones focalizadas a cerrar las brechas de inequidad entre hombres y mujeres, de acuerdo a los ámbitos de sus competencias. Dichos lineamientos y acciones deben reflejarse en los instrumentos de gestión institucional multianual y anual, para ser operativizados en cada ejercicio fiscal.

La PNPDIM y PEO 2008-2023 constituye la herramienta medular para el quehacer de la Seprem, en virtud de que, en ésta, se recogen los temas que la institucionalidad pública debe responder, en aras de generar las condiciones para la equidad entre hombres y mujeres.



A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized initial 'Q' followed by a flourish.

La PNPDIM es un instrumento de Estado que cuenta con legitimidad por la diversidad de sectores del movimiento de mujeres en el país que participaron en su construcción, logrando el consenso desde lo territorial a lo nacional, con aportes de las mujeres de los cuatro pueblos, interesadas en propiciar el desarrollo integral de las guatemaltecas.

Es un documento robusto cuyos lineamientos deben internalizarse dentro de las entidades públicas para su implementación, mediante el proceso de planificación y de presupuesto multianual y anual. Por medio de este, sus lineamientos deben traducirse en bienes y servicios públicos, focalizados a atender las necesidades y demandas de las guatemaltecas.

Aunque la PNPDIM representa el instrumento principal para gestionar la equidad entre hombres y mujeres, existe un marco de políticas públicas vigente, al cual, la Seprem debe brindar acompañamiento técnico y metodológico para el abordaje de temas vinculados con el desarrollo integral de las mujeres. Lo anterior permitirá el cumplimiento de los derechos de las mujeres, lo cual implica cerrar la brecha de inequidades entre hombres y mujeres.

La asistencia técnica que proporciona la Seprem, se centra además hacia la construcción de presupuestos para la equidad entre hombres y mujeres. Para ello, la Seprem, en coordinación con el Minfin y la Segeplan, se enfoca en generar orientaciones y normativas que permitan la asignación de recursos públicos, en intervenciones destinadas a atender las problemáticas que afectan a las guatemaltecas. Ello implica el análisis y actualización de guías y normas vigentes, en términos de la programación multianual y anual, de la inversión pública, y durante la gestión de recursos provenientes de la cooperación internacional.

7.2. Seguimiento y Evaluación de Políticas Públicas para la Equidad entre Hombres y Mujeres

El seguimiento y evaluación de políticas públicas para la equidad entre hombres y mujeres se refiere al conjunto de acciones que se realizan de forma periódica y sistemática para analizar el avance en el cumplimiento de metas. Representa un mecanismo para la reorientación de los lineamientos estratégicos, para el logro de los resultados planteados en materia de equidad entre hombres y mujeres.



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Jm".

Es importante hacer una acotación que estos procesos se realizan en función de la implementación de una política pública, por lo que no se refieren a acciones operativas de monitoreo o de cumplimiento de acciones, sino al análisis y valoración (sobre la base de criterios técnicos), de los impactos o transformaciones de vida generadas a partir de las intervenciones públicas, en función de los lineamientos contenidos en una política pública.

Las acciones enmarcadas en este proceso se vinculan con la gestión de la información, por lo que la sistematización, registro y análisis de datos, así como el seguimiento oportuno a indicadores relacionados con la equidad entre hombres y mujeres son los insumos primarios para el seguimiento y la evaluación.

8. 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 2025, cuatrocientas setenta y dos (472) entidades de la administración pública y gobiernos locales cuentan con asistencia técnica para institucionalizar la equidad entre hombres y mujeres.



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Jm".

Diagrama No. 2.
Productos¹⁷



Fuente: Elaboración propia. Seprem, 2019.

Los productos sobre los que se sustentan las acciones en este plan estratégico se describen a continuación:

Dirección y Coordinación

Este producto está orientado a brindar las condiciones necesarias para el desarrollo y fortalecimiento institucional, lo cual permitirá generar las capacidades para el cumplimiento de las funciones sustantivas de la Secretaría.

Personas capacitadas, informadas y atendidas sobre violencia intrafamiliar (VIF).¹⁸

¹⁷ En cumplimiento al Acuerdo Gubernativo 01-2020 y Acuerdo Gubernativo 186-2020, el producto "Personas capacitadas, informadas y atendidas sobre violencia intrafamiliar (VIF), estará a cargo de la Unidad para la Prevención Comunitaria de la Violencia del Ministerio de Gobernación.

¹⁸ En cumplimiento al Acuerdo Gubernativo 01-2020 y Acuerdo Gubernativo 186-2020, este programa estará a cargo de la Unidad para la Prevención Comunitaria de la Violencia del Ministerio de Gobernación.



Entidades de gobierno central, local y consejos de desarrollo con asistencia técnica para institucionalizar la equidad entre hombres y mujeres

En este producto se planifican todas las acciones a desarrollar en coordinación con las instituciones, gobiernos locales y organizaciones de mujeres; las cuales se describe a continuación:

- a. Asesoría para la gestión de la PNPDIM;*
- b. Coordinación de la asistencia técnica en la elaboración de informes de país, seguimiento a convenciones y tratados relacionados con los derechos humanos de las mujeres;*
- c. Generación de mecanismos y metodologías para el seguimiento de las convenciones y tratados relacionados con los derechos humanos de las mujeres;*
- d. Diseño, implementación y consolidación del seguimiento y evaluación de la PNPDIM;*
- e. Promoción de acciones institucionales de política pública para establecer las agendas estratégicas específicas desde el enfoque de interseccionalidad de derechos.*
- f. Por otro lado, en el ámbito territorial está la asesoría y acompañamiento en los diferentes niveles del SCDUR en la gestión de la PNPDIM y el acompañamiento a las organizaciones de mujeres de la sociedad civil.*

9. Marco Estratégico Institucional

Objetivo Estratégico

Institucionalizar la equidad entre hombres y mujeres mediante la asesoría técnica a las instituciones de la administración pública, gobierno locales y sistema de consejos de desarrollo urbano y rural al 2025, en acciones de política pública.

Objetivos operativos

- Coordinar técnica y operativamente el desarrollo institucional de la Secretaría Presidencial de la Mujer.*
- Asistir técnicamente a las instituciones de la administración pública, gobiernos locales y al Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, en la gestión de políticas públicas e información de la condición jurídica de la mujer, vinculadas con la equidad entre hombres y mujeres.*



Misión

Institución gubernamental responsable de asesorar y coordinar acciones de política pública para institucionalizar en el Estado, la equidad entre hombres y mujeres.

Visión

Para el año 2025, la Seprem está posicionada como institución asesora y coordinadora en la implementación de acciones de política pública, relacionadas con la equidad entre hombres y mujeres en el sector público, y ha sentado las bases para transformar brechas de inequidad en la sociedad guatemalteca.

Principios

La Secretaria Presidencial de la Mujer, en concordancia con la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres, adhiere principios y valores orientados a asegurar derechos laborales, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, y medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en ámbito laboral.

La no discriminación y el racismo

Es toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública (Artículo 1 Convención Internacional sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial).

Inclusión

La inclusión permite a todas las personas que puedan participar en diferentes espacios, sin distinción de capacidad, pueblo o cualquier otra diferencia, brindando la oportunidad de un desarrollo pleno (Susan Bray Stainback, 2001 y CEPAL, 2008).

Compromiso

“El compromiso es lo que transforma una promesa en realidad, es la palabra que habla con valentía de nuestras intenciones, es la acción que habla más alto que las palabras, es hacerse al tiempo cuando no lo hay, es cumplir con lo prometido cuando las circunstancias se ponen adversas, es el material con el que se forja el carácter para poder cambiar las cosas, es el triunfo diario de la integridad sobre



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Jpm".

el escepticismo. Comprometerse y mantener los compromisos, son la esencia de la proactividad (Según el pensamiento de S. Lehman).

Honestidad

Es una cualidad humana que consiste en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad; de acuerdo con los valores de la verdad y justicia (Adela Cortina *Ética Mínima*, 6ta. Edición, 2000, Madrid).

Ética

Son costumbres de vida que responden a consideraciones sociales las cuales requieren reflexión sobre la conducta a seguir en un contexto determinado para lograr el bien común (Victoria Camps *Ética, retórica y política* 1983).

Lealtad

Es una virtud primaria, principio moral básico del cual se derivan todos los principios la definición breve que presenta la lealtad es la devoción consciente, práctica y amplia de una persona a una causa objetiva (Josiah Royce).

Justicia

Acción habitual fundamentada en el estudio de la persona el análisis de sus circunstancias que conforman los actos que conducen a una constante y voluntaria disposición, de dar a cada uno sus derechos. Es considerada, por pensadores clásicos, la segunda virtud cardinal (Rawls, John *Teoría de la Justicia* FCE).

Solidaridad

Capacidad de actuación conjunta y fraterna la cual consiste en acciones grupo social que impulsa a buscar el bien común (Pieper, Josef *Las Virtudes Fundamentales.*, tercera edición, ediciones Rialp S: A. Madrid. 1958 BAC).

Tolerancia

La tolerancia es la virtud de la genuina sociedad plural, dentro de la cual la discrepancia puede verse como un bien y donde incluso puede florecer el gusto por las diferencias. La esencia de la genuina tolerancia es el respeto al diferente.

La tolerancia se funda asimismo en la intrínseca igualdad interhumana. Consiste en ver y reconocer al otro como igual, como un literal otro-yo. Se basa en la antigua sabiduría del proverbio latino: "Nada



A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Jm', located to the right of the official stamp.

humano me es indiferente". La tolerancia implica reconocer al otro como aquel que, más allá de las diferencias, es esencialmente mi igual, asumirlo en su humanidad y dignidad, como un prójimo o próximo, por diferente que sea. Y a la inversa también: igualdad no significa uniformidad (Voltaire, Bobbio).

Respeto

Es un reconocimiento del prójimo y su entorno que se manifiesta en acciones rectas y habituales que permiten y promueven aceptar y valorar su existencia (Dewey, John Democracia y Educación, Ed. Universidad de Santiago, 9185).

Valores

Puntualidad

Es una disciplina que consta de estar a tiempo para cumplir con las obligaciones institucionales: reuniones de trabajo con las entidades u organizaciones, a tiempo; un trabajo que entregar, una reunión en la oficina, entre otras.

Responsabilidad

Valor que está en la conciencia y en las destrezas de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos en el plano de lo moral. Es la capacidad de responder ante una circunstancia que exija ese valor (Rawls, John Teoría de la Justicia FCE. Primera edición en español, 1979 segunda edición en español. 1995 sexta impresión 2006).

Transparencia

Es la cualidad de un gobierno, empresa, organización o persona de ser abierta en la divulgación de información, normas, planes, procesos y acciones (Transparency International, Guía de lenguaje claro sobre lucha contra la corrupción, agosto de 2010, Guatemala).

Integridad

Se refiere a las conductas y acciones coherentes con una serie de normas y principios morales o éticos, adoptados por personas al igual que instituciones, que operan como una barrera contra la corrupción (Transparency International, Guía de lenguaje claro sobre lucha contra la corrupción, agosto de 2010, Guatemala).



Trabajo en equipo

Es la articulación de actividades laborales de un grupo humano en torno a un conjunto de fines, de metas y de resultados a alcanzar, el trabajo en equipo valora la interrelación, la colaboración y la solidaridad entre los miembros, así como la negociación para llegar a acuerdos y hacer frente a los posibles conflictos. (Bonals, Joan, El trabajo en equipo del profesorado, Barcelona, Graó, 1996).

9.1. Formulación de Resultados

Definición del Resultado Estratégico Institucional

Para el 2025, Cuatrocientas setenta y dos (472) entidades de la administración pública y gobiernos locales cuentan con asistencia técnica para institucionalizar la equidad entre hombres y mujeres.

Identificación de actores

Para el cumplimiento del resultado estratégico institucional la Seprem asesora y coordina acciones con los siguientes actores.



Cuadro No. 4
Principales Actores

No.	Actor	Rol	Importancia	Poder	Interés	Recursos	Acciones	Ubicación
1	MINFIN	2	1	1	1	Presupuestarios	Etiquetar Presupuesto	Nacional
2	MINTRAB	2	1	1	1	Técnicos	Aplicar asesoría PNPDIM	Nacional
3	MARN	1	1	0	-1	Técnicos	Aplicar asesoría PNPDIM	Nacional
4	MINEDUC	2	1	1	1	Técnicos	Aplicación Agendas PNPDIM, Educación	Nacional
5	MAGA	2	1	1	1	Técnicos	Aplicar asesoría PNPDIM y política institucional	Nacional
6	MIDES	2	1	1	1	Técnicos	Gabinete Social	Nacional
7	MCD	1	1	1	-1	Técnicos	Aplicar asesoría PNPDIM	Nacional
8	MINECO	2	1	1	1	Técnicos	Aplicar Agendas PNPDIM, Empoderamiento económico	Nacional
9	MSPAS	2	1	1	1	Técnicos	Aplicar eje salud integral	Nacional
10	MINGOB	2	1	1	1	Técnicos	Aplicar asesoría PNPDIM	Nacional
11	SEGEPLAN	2	1	1	1	Técnicos	Espacios coordinación y asesoría	Nacional
12	Secretaría Bienestar Social.	1	1	1	1	Técnicos	Aplicar asesoría PNPDIM	Nacional
13	SESAN	1	1	1	1	Técnicos	Aplicar asesoría PNPDIM	Nacional
14	INE	2	1	1	1	Técnicos	Espacios coordinación estadística	Nacional
15	Municipalidades	2	1	1	1	Técnicos	Aplicar asesoría PNPDIM	Nacional
16	CONADUR	2	1	1	1	Técnicos	Emitir disposiciones a favor de la Mujer	Nacional
17	FODIGUA	1	1	1	1	Técnicos	Aplicar asesoría PNPDIM	Nacional
18	SVET	2	1	1	1	Técnicos	Espacios coordinación y asesoría	Nacional
19	Ministerio Público	1	1	1	0	Técnicos	Espacios coordinación y asesoría	Nacional
20	SEPAZ-FNM	1	1	1	0	Técnicos	Espacios coordinación y asesoría	Nacional
21	Congreso de la República de Guatemala	2	1	1	1	Político	Emisión y modificación de leyes	Nacional
22	Cooperación Internacional	1	1	1	1	Financieros y Técnicos	Apoyo al logro de objetivos Seprem	



Referencias:

Rol que desempeñan		Importancia relaciones predominantes		Jerarquización Poder		Interés que posea el actor	
Facilitador	2	A favor	1	Alto	1	Alto interés	1
Aliado	1	Indeciso/indif.	0	Medio	0	Bajo interés	-14
Oponente	-1	En contra	-1	Bajo	-1		
Neutro	0						

9.2. Producción Institucional

El cuadro que a continuación se describe, contiene los productos y subproductos 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.

Cuadro No. 5
Producción Institucional

PRODUCTOS	SUB-PRODUCTOS	RESULTADO INSTITUCIONAL
Dirección y Coordinación	Dirección y Coordinación	
Personas capacitadas, informadas y atendidas sobre violencia intrafamiliar (VIF) ¹⁹	Personas de comunidades y de establecimientos educativos priorizados, informadas o capacitadas en temas de prevención de violencia intrafamiliar (VIF). Personas víctimas de violencia intrafamiliar con atención legal, psicológica, social y orientación para el fortalecimiento de su autoestima y toma de decisiones.	Para el 2025, cuatrocientas setenta y dos (472) entidades de la administración pública y gobiernos locales, cuentan con asistencia técnica para institucionalizar la equidad entre hombres y mujeres.
Entidades de gobierno central, local y consejos de desarrollo con asistencia técnica para institucionalizar la equidad entre hombres y mujeres	Entidades de gobierno central, local y consejos de desarrollo con asistencia técnica para institucionalizar la equidad entre hombres y mujeres.	

¹⁹ En cumplimiento al Acuerdo Gubernativo 01-2020 y Acuerdo Gubernativo 186-2020, este programa estará a cargo de la Unidad para la Prevención Comunitaria de la Violencia del Ministerio de Gobernación.



9.3. Análisis FODA

Para alcanzar el resultado fue necesario efectuar un análisis interno y externo de la institución, utilizando la matriz FODA, para identificar las principales fortalezas y debilidades en el ámbito interno, así como las amenazas y oportunidades a nivel externo, que permitan el diseño de estrategias y acciones. Como resultado de este análisis se identifican estrategias: estrategias FO, utilizar las fortalezas para aprovechar las oportunidades; estrategias DO, para superar las debilidades aprovechando las oportunidades; estrategias FA, tomar las fortalezas para minimizar o evitar las amenazas; estrategias DA, para afrontar las debilidades y amenazas de la institución.

FORTALEZAS

- ✓ Posicionamiento institucional técnico y político en los diferentes espacios de intervención, (Gobierno central, local y SCDUR).
- ✓ Contar con la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres.
- ✓ Rectora técnica del Sistema Nacional para la Equidad entre Hombres y Mujeres que ordena y armoniza los lineamientos dirigidos a la institucionalidad pública que promueve la reducción de brechas de inequidad entre hombres y mujeres.
- ✓ Contar con mecanismos, marcos normativos e instrumentos creados para la asesoría y asistencia técnica como guías, planes, marcos conceptuales, agendas estratégicas, metodologías para la implementación, seguimiento y evaluación de la PNPDIM y PEO y del CPEG.
- ✓ Disponer de un diseño de programa de formación presencial y plataforma virtual que acredita una cédula de capacitación para el fortalecimiento de conocimientos, capacidades y habilidades que fomenta una cultura organizacional enfocada en la equidad entre hombres y mujeres.

OPORTUNIDADES

- ✓ Marco Normativo y de Política Pública vigente de DDHH de las Mujeres (Nacional e Internacional).
- ✓ Coordinación interinstitucional con SEGEPLAN y MINFIN para la formulación de los lineamientos generales de Política Pública en lo que corresponde a Derechos Humanos de las Mujeres a nivel nacional.
- ✓ Apertura de los Mecanismos de coordinación para implementar la PNPDIM a nivel central y territorial con actores gubernamentales, no gubernamentales y sociedad civil.



- ✓ *Apoyo de los mecanismos interinstitucionales para el abordaje de las diferentes necesidades y temáticas para el desarrollo integral de las mujeres, en las cuales participa SEPREM.*
- ✓ *Apertura de las instituciones a nivel central y territorial para la recepción de asesoría y acompañamiento.*
- ✓ *Representación de la Seprem con voz y voto en los tres niveles del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural (nacional, regional y departamental).*
- ✓ *Punto resolutivo a nivel del Sistema de Consejos de Desarrollo para que las Comisiones de la Mujer alinien sus planes de trabajo a nivel nacional, regional y departamental, vigente.*
- ✓ *Funcionamiento de la mesa técnica interinstitucional del Presupuesto para la Equidad entre Hombres y Mujeres a nivel político y técnico.*
- ✓ *Iniciativa de Ley que propone la creación del Ministerio de la Mujer, en proceso.*
- ✓ *Respaldo de Sociedad Civil al Mecanismo de la Mujer.*
- ✓ *Existencia del Foro de Alto Nivel de Cooperantes para gestionar y/o negociar apoyo financiero, técnico y en especie incluyendo la asistencia técnica.*
- ✓ *Disponibilidad de la cooperación internacional para apoyo técnico y financiero.*
- ✓ *Existencia de medios de comunicación para la difusión de los derechos humanos de las mujeres.*
- ✓ *Apertura de las instituciones especializadas en temas gubernamentales para fortalecer las capacidades del recurso humano de SEPREM.*
- ✓ *Aprobación del ROI a través del Acuerdo Gubernativo 169-2018.*
- ✓ *Alianzas con otras instituciones en el tema informático.*
- ✓ *Funcionamiento de la mesa temática de la mujer en el Gabinete de Desarrollo Social a cargo de Seprem.*
- ✓ *Existencia de la política de Gobierno Abierto para transparentar los procesos de Seprem.*

DEBILIDADES

- ✓ *Carencia de implementación del Reglamento Orgánico Interno (ROI)*
- ✓ *Inadecuada gestión del Recurso Humano (central y territorial) que garantice la viabilidad de los procesos institucionales conforme a su mandato legal.*
- ✓ *Inadecuada planificación administrativa-financiera en la distribución de recursos presupuestarios institucionales.*
- ✓ *Ausencia de una normativa interna que regule la administración de la información física y digital.*



A handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized name or set of initials.

- ✓ *Infraestructura inadecuada a nivel central y territorial, no cumple con los estándares internacionales.*
- ✓ *Mobiliario y equipo insuficiente para el desarrollo de las funciones.*
- ✓ *Plan de formación y capacitación interno para el fortalecimiento de las capacidades del personal con incongruencia.*
- ✓ *Insuficientes recursos humanos, físicos y financieros para fortalecer el plan de formación y capacitación del personal.*
- ✓ *Ausencia de procesos institucionales sistematizados.*
- ✓ *Procesos administrativos-financieros deficientes*
- ✓ *Ausencia de coordinación y comunicación interdireccional de procesos técnicos y administrativos.*

AMENAZAS

- ✓ *Contexto político desfavorece la inclusión de los derechos humanos de las mujeres en la gestión pública, lo que compromete la implementación del Sistema Nacional de Equidad.*
- ✓ *Recursos presupuestarios asignados para el ejercicio de las funciones sustantivas de la Secretaría que imposibilita la contratación de más personal, limita la implementación del ROI y debilita el posicionamiento del quehacer institucional, limitados.*
- ✓ *Coyuntura política desfavorece y debilita el funcionamiento de los mecanismos intrainstitucionales e interinstitucionales para el abordaje de los DDHH de las mujeres.*
- ✓ *Insuficientes programas y proyectos que contribuyen al empoderamiento de las mujeres.*
- ✓ *Normativa para la implementación de proyectos dificulta la gestión de recursos de cooperación internacional.*
- ✓ *El Plan Anual de Salarios limita a las instituciones la mejora de las condiciones salariales de los trabajadores.*

9.3.1. Desarrollo de Estrategias

El análisis FODA proporciona información para la definición de estrategias que contribuyan a la minimización de las debilidades y amenazas; tomar ventaja de las fortalezas y optimizar las oportunidades identificadas.



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Jm".

Estrategias Análisis FO (Fortalezas/Oportunidades)

- ✓ Lograr el apoyo del Conadur y de otras instancias, para requerir la ampliación del presupuesto de la Seprem para implementar el ROI.
- ✓ Desarrollar herramientas metodológicas, marcos normativos y conceptuales para la efectiva implementación de la PNPDIM.

Estrategias de Análisis DO (Debilidades/Oportunidades)

- ✓ Realizar acercamiento político de alto nivel y de la sociedad civil, para ampliar el presupuesto de la Seprem que permita financiar el ROI y el apoyo logístico a nivel territorial, que conlleve mayor impacto en la implementación de políticas públicas de beneficio de la mujer, en todo su ciclo de vida.
- ✓ Ampliar convenio de cooperación con SENACYT, en materia de procesos informáticos técnico-administrativos, que faciliten la gestión y la transparencia institucional.

Estrategias Análisis FA (Fortalezas/Amenazas)

- ✓ Potenciar los recursos humanos, técnicos y financieros para lograr mayor impacto en la implementación de la PNPDIM.
- ✓ Fortalecimiento de capacidades del equipo técnico de la Seprem, para la implementación de la PNPDIM y la CEDAW, a nivel central y territorial.

Estrategias de Análisis DA (Debilidades/Amenazas) Factores críticos que la institución debe superar o enfrentar.

- ✓ Gestionar la ampliación presupuestaria para la Seprem ante las instancias políticas y técnicas respectivas.
- ✓ Contratar personal idóneo para los puestos de la Secretaría.
- ✓ Realizar y gestionar la reclasificación de puestos, conforme a un plan de carrera y una nueva política salarial, para la Secretaría, en función de la implementación del ROI que permita tener puestos y salarios competitivos.
- ✓ Fortalecer las capacidades del personal de la Seprem.
- ✓ Impulsar la propuesta de incorporación de proyectos de inversión a favor de las mujeres en el SCDUR.
- ✓ Implementar control recurrente de ejecución y monitoreo presupuestario, que permita proponer la redistribución de recursos en acciones sustantivas y de apoyo logístico.
- ✓ Revisar, actualizar y sistematizar los procesos técnico-administrativos.



A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Jm', located to the right of the official stamp.

10. Anexos

Anexo 1. Líneas Estratégicas de Acción, Replanteamiento del Enfoque Institucional²⁰

Para el adecuado cumplimiento del mandato institucional según Acuerdo Gubernativo 200-2000 y sus reformas, se propone un replanteamiento de gestión, que responda principalmente al marco legal y político nacional e internacional, los lineamientos generales del Plan Nacional de Desarrollo, K'atun: Nuestra Guatemala 2032, la Política General de Gobierno 2020-2024, los compromisos y mecanismos internacionales, así como lineamientos en el seno del Sistema de Consejos de Desarrollo.

Estos elementos se agrupan en cuatro áreas que contienen estrategias que permitirán el reposicionamiento y fortalecimiento de la institucionalidad vinculada al desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas, mismo que se describen pueden visualizar en la imagen presentada a continuación:

Figura No. 1
Líneas de Acción (Seprem)



Se presentan a continuación las acciones estratégicas que orientan la generación de condiciones para el replanteamiento de la función institucional:

²⁰ Informe de situación y propuesta de intervención (Seprem), 2016



Cuadro No. 6
Línea de Acción: Reenfoque de la Gestión

<i>Línea de Acción: Reenfoque de la Gestión</i>	
<i>Justificación</i>	
<i>El marco jurídico es el elemento base con el cual la institución opera. Actualmente se encuentra descontextualizado, lo que ha conllevado a un desfase de funciones entre instancias paralelas que se orientan a responder a un mismo objeto.</i>	
<i>Estrategias</i>	<i>Resultados</i>
<i>Analizar el marco legal de la Seprem y elaborar propuesta de reforma de marcos legales y normativos que responda a las necesidades, demandas y prioridades de desarrollo del país.</i>	<i>Rol de la Seprem fortalecido para la incidencia política y apoyo técnico para facilitar el desarrollo integral de las mujeres</i>
<i>Elaborar diagnóstico institucional para conocer el estado de situación de la institución.</i> <i>Elaborar propuesta de fortalecimiento financiero, y obtener el apoyo político y técnico para implementar la estructura orgánica contemplada en el Reglamento Orgánico Institucional.</i>	<i>Seprem cuenta con estructura organizacional reformulada, implementada y financiada</i>
<i>Actualización de marcos conceptuales que guían el accionar de la Seprem y definición del abordaje institucional para el desarrollo integral de las mujeres</i>	<i>Marcos conceptuales implementados que permitan la implementación del accionar del Seprem con enfoque de gestión por políticas públicas</i>
<i>Internalizar los contenidos del marco legal e instrumental de política pública vinculado al quehacer de la Seprem y la actualización de los marcos conceptuales para el desarrollo integral de las mujeres.</i>	<i>Aprobación de la función principal de la institución en materia de Políticas Públicas en derechos de las mujeres</i>



Cuadro No. 7

Línea de acción: Coordinación interinstitucional y articulación de alianzas

<i>Línea de acción: Coordinación interinstitucional y articulación de alianzas</i>	
Justificación	
<i>Se requiere retomar el papel de apoyo técnico e incidencia institucional en la coordinación y articulación para la implementación de la PNPDIM, en todos los niveles con actores del sector público, privado, organizaciones de la sociedad civil y cooperación</i>	
Estrategias	Resultados
<i>Elaborar diagnóstico de las instancias político-técnica que se vinculan al desarrollo integral de las mujeres (Unidades de Género, DMM, GEDS, Consejo Consultivo, Conadur, etc.</i>	<i>Conocer la situación de las instancias técnico-políticas vinculadas al desarrollo integral de las mujeres.</i>
<i>Fortalecer el Consejo Consultivo desde un rol técnico que provea insumos a Mesa Temática de Mujeres, GEDS, Conadur y Conaprevi.</i>	<i>Instancias institucionales vinculadas al desarrollo integral de la mujer reestructuradas, fortalecidas y articuladas.</i>
<i>Reorientar el acompañamiento técnico y metodológico de la Seprem en los territorios.</i>	<i>Gestión institucional con enfoque territorial</i>
<i>Articular las agendas de las instancias vinculadas a temas orientados al desarrollo integral de las mujeres, tales como la Comisión de la Mujer del Conadur, Mesa Temática de la Mujer del GEDS y Conaprevi.</i>	<i>Alianzas interinstitucionales organizacionales fortalecidas</i>
<i>Fortalecer el involucramiento de otras instancias de la administración pública que abordan temas de DDHH de las mujeres (que formalmente no participan en los espacios establecidos).</i>	
<i>Fortalecer la coordinación y acompañamiento técnico y conceptual para el seguimiento a compromisos asumidos a nivel nacional e internacional relacionados a los derechos humanos y desarrollo integral de las mujeres</i>	<i>Seguimiento a mecanismos nacionales e internacionales fortalecido para el cumplimiento de compromisos relacionados a los derechos humanos y desarrollo integral de las mujeres.</i>



Cuadro No. 8

Línea de acción: Desarrollo Institucional

Línea de acción: Desarrollo Institucional

<i>Justificación</i>	
<i>La gestión del recurso humano es una estrategia relevante para generar el clima organizacional satisfactorio que permita a colaboradores coadyuvar al cumplimiento del mandato institucional.</i>	
<i>Estrategias</i>	<i>Resultados</i>
<i>Elaborar diagnóstico institucional para conocer el estado de situación del recurso humano e instalaciones físicas de la institución.</i>	<i>Estado de situación sobre el RRHH y las instalaciones físicas de la Seprem</i>
<i>Gestiones políticas y técnicas para incrementar el techo presupuestario para operativizar la estructura orgánica contenida en el Reglamento Orgánico Interno de la Seprem.</i>	<i>Seprem cuenta con estructura organizacional funcionando.</i>

Cuadro No. 9

Línea de acción: Consolidación de la Gestión Institucional

Línea de acción: Consolidación de la gestión institucional

<i>Justificación</i>	
<i>Es necesaria completar la implementación del enfoque de la Gestión por Resultados para priorizar las intervenciones institucionales con base en los mandatos actualizados en función de las prioridades del desarrollo del país.</i>	
<i>Estrategias</i>	<i>Resultados</i>
<i>Plantear la redefinición y posicionamiento institucional de marcos o modelos conceptuales, explicativo, prescriptivo y los instrumentos de la etapa de diagnóstico o análisis de situación, que orienten el PEI-POM-POA.</i>	<i>Seprem cuenta con enfoque teórico-metodológico actualizado para su gestión</i>
<i>Elaborar el diagnóstico de la PNPDIM (implementación, seguimiento y evaluación).</i>	
<i>Elaborar la perspectiva de interseccionalidad de derechos en el quehacer institucional de la Seprem</i>	<i>Interseccionalidad de derechos abordada y actualizada</i>



[Handwritten signature]

Cuadro No. 10

Línea de acción: (PEO) 2024 Actualización de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres, (PNPDIM) y Plan de Equidad de Oportunidades 2024 -2039

Línea de acción: (PEO) 2024 Actualización de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres, (PNPDIM) y Plan de Equidad de Oportunidades 2024 -2039	
<p><i>Justificación: La PNPDIM y PEO 2008-2023, fueron aprobados por medio del Acuerdo Gubernativo 302-2009 de fecha 11 de noviembre de 2009, y su vigencia concluye en el año 2023, se hace necesario abrir nuevamente el proceso de carácter participativo y abierto, para actualizar armonizar y articular propuestas para plantear la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y el Plan de Equidad de Oportunidades.</i></p>	
Estrategias	Resultado
<p>Plantear la evaluación de la PNPDIM y PEO 2008-2023, estableciendo los logros y los desafíos que están pendientes.</p>	<p>El Estado y la sociedad cuentan, con una política pública vigente y actualizada, con el objetivo de continuar con la promoción del desarrollo integral de las mujeres mayas, garífunas, xincas y mestizas en todas las esferas de la vida económica, social, política y cultural.</p>
<p>Promover la conformación de comisiones políticas y técnicas que conduzcan el proceso participativo y la armonización de propuestas para la actualización de la PNPDIM Y PEO 2024-2039.</p>	



Jm

Cuadro No. 11

Línea de acción: Formulación del Plan Institucional de Respuesta

Línea de acción: Formulación del Plan Institucional de Respuesta	
Justificación: Identificar los riesgos de cualquier naturaleza a los cuales puede estar expuesta la Seprem, y prever acciones para el manejo del impacto de la emergencia y planear la continuidad de las operaciones.	
Estrategias	Resultado
Identificar y analizar las áreas críticas de la institución	Plan Institucional de Respuesta de la Seprem formulado y actualizado
Establecer el impacto que puede sufrir la institución	
Planificar escenarios	
Plantear acciones estratégicas de respuesta	



A handwritten signature in blue ink, appearing to be "Jm".

11. Siglario

BM	Banco Mundial
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CIPD	Conferencia Internacional de Población y Desarrollo
CONADI	Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad
CONADUR	Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural
CONAPREVI	Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y Contra las Mujeres
CONJUVE	Consejo Nacional de la Juventud
CSTNRHG	Cuenta Satélite de Trabajo no Remunerado de los Hogares en Guatemala
DDHH	Derechos humanos
DEMI	Defensoría de la Mujer Indígena
DMM	Direcciones Municipales de la Mujer
DTP	Dirección Técnica del Presupuesto
Encovi	Encuesta Nacional de Condiciones de Vida
FODA	Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas
GEDS	Gabinete Específico de Desarrollo Social
GPR	Gestión por resultados
INACIF	Instituto Nacional de Ciencias Forenses
INE	Instituto Nacional de Estadística



Jm

MAGA	<i>Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación</i>
MED	<i>Meta Estratégica de Desarrollo</i>
MINEDUC	<i>Ministerio de Educación</i>
MINFIN	<i>Ministerio de Finanzas Públicas</i>
MIPYMES	<i>Micro, pequeñas y medianas empresas</i>
MP	<i>Ministerio Público</i>
MSPAS	<i>Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social</i>
MTM	<i>Mesa Temática de Mujeres</i>
ODS	<i>Objetivos de Desarrollo Sostenible</i>
OIM	<i>Organización Internacional para las Migraciones</i>
OJ	<i>Organismo Judicial</i>
OMS	<i>Organización Mundial de la Salud</i>
PEI	<i>Plan estratégico institucional</i>
PEO	<i>Plan de Equidad de Oportunidades</i>
PGG	<i>Política General de Gobierno</i>
PIB	<i>Producto interno bruto</i>
PLANEA	<i>Plan Nacional para la Prevención de Embarazos en Adolescentes y Jóvenes de Guatemala</i>
PLANID	<i>Plan Nacional de Innovación y Desarrollo</i>
PND	<i>Plan Nacional de Desarrollo</i>
PNPDIM	<i>Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres</i>
PNUD	<i>Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo</i>
POA	<i>Plan Operativo Anual</i>



POM	<i>Plan Operativo Multianual</i>
ROI	<i>Reglamento Orgánico Interno</i>
RRHH	<i>Recursos humanos</i>
SCDUR	<i>Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural</i>
SECONRED	<i>Secretaría Ejecutiva de la Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres</i>
<i>Segeplan</i>	<i>Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia</i>
<i>Seprem</i>	<i>Secretaría Presidencial de la Mujer</i>
<i>Sicoin</i>	<i>Sistema de Contabilidad Integrada</i>
TSE	<i>Tribunal Supremo Electoral</i>
UNFPA	<i>Fondo de Población de las Naciones Unidas</i>
UNICEF	<i>Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia</i>
VIF	<i>Violencia Intrafamiliar</i>

