



Secretaría
**Presidencial
de la Mujer**

GUÍA DE APOYO

FORTALECIMIENTO E INSTITUCIONALIZACIÓN DE LAS DIRECCIONES MUNICIPALES DE LA MUJER

GUATEMALA, 2024

ÍNDICE

Presentación.....	3
Guía de apoyo al fortalecimiento a la institucionalización de las Direcciones Municipales de la Mujer.....	5
I. Acerca de la institucionalización.....	5
II. Referente institucional y normativo vinculado con la gestión para la equidad entre hombres y mujeres.....	6
III. Atribuciones de las Direcciones Municipales de la Mujer.....	8
IV. Ámbito de acción de las Direcciones Municipales de la Mujer.....	9
V. Relacionamiento de las Direcciones Municipales de la Mujer con la Seprem.....	10
VI. Las delegaciones departamentales de Seprem y su relacionamiento con las Direcciones Municipales de la Mujer, redes departamentales de Direcciones Municipales de la Mujer, comisiones municipales de la mujer, unidades técnicas departamentales, comisiones departamentales de la mujer, unidades técnicas regionales y comisiones regionales de la mujer.....	10
VII. Hoja de ruta para la institucionalización de las Direcciones Municipales de la Mujer.....	11
Análisis del marco normativo y de procesos institucionales.....	11
Ubicación de la Dirección Municipal de la Mujer dentro de la estructura organizacional de la municipalidad, asignación de recursos presupuestarios para su funcionamiento y para el cumplimiento de su rol técnico sustantivo y coordinación con otras direcciones técnicas municipales	11
Perfil recomendado para la directora de la DMM.....	12
Definición de las funciones de la Dirección Municipal de la Mujer.....	13
Identificación del perfil de la responsable y del personal técnico de la Dirección Municipal de la Mujer.....	14

PRESENTACIÓN

En el año 2010, mediante la aprobación del Decreto Número 22-10, Reformas al Decreto Número 12-2002, Código Municipal, el Congreso de la República de Guatemala adicionó el artículo 96 Bis referente a la creación obligatoria de las Oficinas Municipales de la Mujer por parte de cada uno de los concejos municipales del país, asignándole a dicha oficina la responsabilidad de “la atención de las necesidades específicas de las mujeres del municipio y del fomento de su liderazgo comunitario, participación económica, social y política”.

Posteriormente, en el año 2016, con la aprobación de nuevas reformas al Código Municipal mediante el Decreto Legislativo Número 39-2016, Artículo 96 Bis, la Oficina Municipal de la Mujer se convierte en una Dirección en la organización interna de las municipalidades y se le cambia el rol convirtiéndola en “la responsable de elaborar e implementar 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.”

En función de lo anterior, debe señalarse que la vigente Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) contiene las orientaciones que dan respuesta a las problemáticas de las guatemaltecas, desde su diversidad, y a los rezagos que en términos de desarrollo presentan respecto de otros grupos de población y es producto de un proceso participativo y de consenso entre organizaciones de mujeres y en coordinación con la institucionalidad pública.

Asimismo, el Plan Nacional de Desarrollo, herramienta estratégica para la conducción del desarrollo del país, define la equidad como uno de los ejes transversales para la gestión de un desarrollo inclusivo y sostenible. En tanto que el Código Municipal en su artículo 176 establece que “en las normas de este Código se asume el concepto de equidad de género, entendido como la no-discriminación entre ambos sexos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.”

Como puede apreciarse, la creación de las Oficinas Municipales de la Mujer (posteriormente convertidas en Direcciones Municipales de la Mujer) así como el rol que se les asigna y las atribuciones que por mandato legal deben cumplir, representan un paso importante en la implementación de mecanismos para el avance de las mujeres desde el nivel local.

También lo son para la operativización de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres -PNPDIM- y del Plan Estratégico de Oportunidades -PEO-, mediante la alineación de las políticas públicas, agendas locales y acciones municipales, que promuevan la equidad entre hombres y mujeres, con ésta. Juegan un papel muy importante dentro de cada municipio porque su labor coadyuva a cerrar las brechas de inequidad entre hombres y mujeres.

Cabe resaltar que el mismo Código Municipal establece “el Concejo Municipal tiene la responsabilidad de garantizar la asignación de los recursos humanos y financieros necesarios en el presupuesto municipal de cada año, para su funcionamiento y el cumplimiento de sus objetivos”, y que “la Oficina Municipal de la Mujer coordinará sus funciones con las demás oficinas técnicas de la municipalidad.”

En este contexto, la Secretaría Presidencial de la Mujer (Seprem) ha iniciado un proceso de territorialización de la PNPDIM, por medio del fortalecimiento de sus capacidades institucionales en los territorios, para incorporar, de manera visible, la dimensión de equidad entre hombres y mujeres. Estas medidas le permitirán a la Secretaría llevar a cabo su función de entidad asesora y coordinadora de políticas públicas para el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas.

GUÍA DE APOYO AL FORTALECIMIENTO A LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LAS DIRECCIONES MUNICIPALES DE LA MUJER

I. ACERCA DE LA INSTITUCIONALIZACIÓN

La institucionalización es un proceso mediante el cual las prácticas sociales se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas y tienen una importancia significativa en la estructura organizacional de las instituciones (en este caso las municipalidades) y en la definición de los objetivos y las metodologías adoptadas por una institución (Abercrombie, Hill y Turner, 1988, citado en Levy, 1996).

La institucionalización de las direcciones municipales de la mujer va más allá de una integración o adición a las estructuras y estrategias ya existentes. Se requieren importantes y coordinados cambios en la política, las estrategias, la cultura y la práctica de una organización, más aún cuando ésta es un dispositivo de desarrollo.

Un proceso de estas características hace referencia al espacio de acción que los individuos y las organizaciones tienen para generar cambios, e incorpora a la práctica institucional la noción de cambio sostenido. Es importante destacar que alude a la flexibilidad de los sistemas y culturas laborales para incluir nuevos enfoques analíticos y rutinas metodológicas. Levy (1996)

Para iniciar el análisis, es necesario reconocer que el conflicto central en las prácticas regulares de las organizaciones refleja un conjunto de intereses y expresa relaciones de poder. En consecuencia, todo proceso de institucionalización requiere de la resolución de conflictos, el desarrollo de la cooperación y del establecimiento de la consulta y la negociación como mecanismos operativos entre los actores relevantes a distintos niveles.

Por lo anterior, se requiere identificar las oportunidades y resistencias, tanto en los productos y prácticas visibles de las entidades municipales, como en los valores y motivaciones no explícitos que determinan y dan forma a los productos de la organización. Ésto hace referencia a las distintas culturas organizacionales asociadas al funcionamiento de las instituciones y al campo de maniobra existente para orientar el cambio y la acción para promover la institucionalización de la DMM.

La institucionalización de las direcciones municipales de la mujer es un proceso complejo y demanda acciones y posiciones políticas. Además, se enfrenta al hecho que muchas veces los decisores y las burocracias son hostiles a iniciar o a profundizar este proceso, debido a que es visto como una imposición externa que les reportará pocos beneficios y demasiado esfuerzo. También existen muchas resistencias ideológicas y, como es habitual, resistencias a los cambios, más aún a aquellos de carácter global y estructural.

Las experiencias sugieren, tal como lo señalan Razavi y Miller (1995), que el incremento del compromiso en las distintas organizaciones por la temática y el análisis que tiene en cuenta las diferencias y desigualdades de género, depende en gran medida de la presión externa realizada por múltiples actores, por los mandatos de los países, las convenciones y planes de acción, o la que se ejerce internamente por las mujeres del personal que trabaja al interior de las instituciones. Estas presiones resultan entonces muchas veces en factor inicial que favorece la atención a esta nueva perspectiva en la organización.

Para una verdadera institucionalización de las DMM el compromiso y la voluntad política son aspectos clave. En esta dirección, es fundamental la existencia al interior de las municipalidades de un mandato político explícito al respecto, vinculado a su vez con el mandato político global del gobierno local.

Para el éxito de cualquier proceso con estas características, es importante establecer prioridades e impulsarlo de manera gradual, así como desarrollar indicadores que permitan determinar el impacto de las decisiones y las acciones adoptadas. Todo ello permitirá hacer un seguimiento de estas, con la finalidad de evaluar sus efectos en el mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres.

II. REFERENTE INSTITUCIONAL Y NORMATIVO VINCULADO CON LA GESTIÓN PARA LA EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

El Estado de Guatemala ha ratificado varios instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, con los cuales ha adquirido compromisos y obligaciones y todas las entidades del Estado deben contribuir a su cumplimiento.

Los principales compromisos ratificados y suscritos por el Estado de Guatemala vinculados con el avance de las mujeres son: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw, por sus siglas en inglés); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará); la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing; la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (CIPD); la Conferencia Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe (Consenso de Montevideo); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR, por sus siglas en inglés); la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030 y la Convención de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático.

La Plataforma de Acción de Beijing, en la esfera de mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, plantea que una de las medidas que deben adoptar los Estados es velar porque la responsabilidad de las cuestiones relacionadas con el adelanto de la mujer, recaiga en las esferas más altas de gobierno. El objetivo estratégico H.2., establece: Integrar perspectivas de género en las legislaciones, políticas, programas y proyectos estatales. Para el efecto la PAM propone adoptar medidas orientadas a encomendar a todos los ministerios el mandato de estudiar la política y los programas desde el punto de vista del género; confiar la responsabilidad del cumplimiento de ese mandato al nivel más alto posible; establecer o reforzar una estructura de coordinación interministerial para cumplir ese mandato y vigilar los progresos hechos y mantener el enlace con los mecanismos pertinentes.

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en el artículo 4: (...) el principio de igualdad, al regular que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Asimismo, regula en el Artículo 44 que los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana; y en el Artículo 46 establece el principio general de que, en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.

Los Acuerdos de Paz, se constituyen en un referente para el avance de las mujeres, específicamente el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas y el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria. En ellos se reconoce ampliamente a las mujeres como agentes del desarrollo y se señala la necesidad de accionar con base a la situación, posición y problemática específica de las mujeres en las estrategias, planes y programas de desarrollo, nacionales, regionales y locales.

La Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) y el Plan de Equidad de Oportunidades (PEO) 2008-2023, en el Eje de Mecanismo Institucionales, menciona en su objetivo específico: “Promover el enfoque de género y étnico cultural en el quehacer de los tres organismos del Estado, y apoyar la creación y/o fortalecimiento de mecanismos institucionales, para promover el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas”. Para ello, en el eje político 2, inciso f), se plantea: “Crear e institucionalizar mecanismos de la mujer para la implementación y monitoreo de la PNPDIM y PEO 2008-2023, en las instituciones del Estado”.

En el plano territorial, el país ha realizado esfuerzos en establecer mecanismos relacionados con el avance de las mujeres por más de dos décadas. Las Comisiones de la Mujer del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural (SCDUR) y las instancias responsables de gestionar las políticas vinculadas con la materia en el ámbito municipal, las Direcciones Municipales de la Mujer (DMM), son el ejemplo más importante de ello.

Sin embargo, aún es necesario desarrollar el marco normativo que permita armonizar el quehacer de cada una de estas instancias a efecto de evitar duplicidades de esfuerzos y hacer más eficientes los procesos en la conducción de las agendas, así como para generar una respuesta integral a las guatemaltecas desde su diversidad y en todo su ciclo de vida.

En ese sentido, la Secretaría Presidencial de la Mujer se encuentra en un proceso que busca sentar las bases para la construcción de un sistema de gestión política y coordinación técnica, que permita el seguimiento del marco normativo nacional e internacional, y nos lleve, como primer paso, a reducir las brechas de inequidad entre hombres y mujeres.

Su gestión se enmarca tanto en el ámbito político, como en el técnico. El primero comprende la concertación de sinergias al más alto nivel para el seguimiento de mecanismos que fomenten el desarrollo integral, garanticen los derechos humanos y promuevan la equidad entre hombres y mujeres.

La dimensión técnica por su parte alude a los conceptos y principios básicos necesarios para el proceso de institucionalización de acciones de política pública en el Estado, para un desarrollo humano sostenible y con equidad en todos los planos. También refiere a la gestión, implementación y seguimiento de mecanismos y del instrumental normativo y de política pública, para fomentar el desarrollo integral de las mujeres, garantizar sus derechos humanos y promover la equidad entre hombres y mujeres.

Consecuentemente, las direcciones municipales de la mujer son el mecanismo que desde los gobiernos locales permite el desarrollo de las acciones referidas.

III. ATRIBUCIONES DE LAS DIRECCIONES MUNICIPALES DE LA MUJER.

De acuerdo con el artículo 96 Ter del Código Municipal, las atribuciones de la Oficina Municipal de la Mujer son:

- a) Planificar y programar las acciones de carácter técnico que implementará la Oficina Municipal de la Mujer;
- b) Ejecutar el presupuesto asignado por el Concejo Municipal para el funcionamiento de la Oficina Municipal de la Mujer y el cumplimiento de sus atribuciones;
- c) Coordinar con el ente municipal encargado, la elaboración del Manual de Funciones de la Oficina Municipal de la Mujer, específico del municipio;
- d) Informar al Concejo Municipal y a sus Comisiones, al alcalde o Alcaldesa, al Consejo Municipal de Desarrollo y a sus comisiones, sobre la situación de las mujeres en el municipio;
- e) Brindar información, asesoría y orientación a las mujeres del municipio, especialmente sobre sus derechos;
- f) Promover la participación comunitaria de las mujeres en los distintos niveles del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural;
- g) Informar y difundir el quehacer de la Oficina Municipal de la Mujer, a través de los medios de comunicación con el objeto de visibilizar las acciones que la Oficina realiza en el municipio;
- h) Coordinar con las dependencias responsables, la gestión de cooperación técnica y financiera con entes nacionales e internacionales, para la implementación de acciones y proyectos a favor de las mujeres del municipio;
- i) Informar y proponer en las sesiones del Concejo Municipal, cuando se aborden temas relacionados con políticas públicas, planes, programas, proyectos, presupuestos y acciones relacionadas con las mujeres a nivel municipal;
- j) Informar y proponer en la planificación técnica del Plan Operativo Anual Municipal, en coordinación con la Dirección Municipal de Planificación, en temas relacionados con las mujeres;
- k) Informar y proponer en la elaboración del presupuesto anual municipal, en coordinación conjunta con la Dirección Municipal de Planificación y la Dirección Administrativa Financiera Integrada Municipal, en temas relacionados a las mujeres;
- l) Articular y coordinar acciones a nivel municipal con las Comisiones Municipales de la Familia, la Mujer, la Niñez, la Juventud y Adulto Mayor, para establecer una relación armónica de trabajo que propicie el desarrollo integral de las mujeres;

m) Participar en las redes y/o mesas conformadas a nivel municipal, que tengan como fin la prevención y erradicación de todas las formas de discriminación y violencia en contra de las mujeres, estableciendo alianzas estratégicas de articulación con actores institucionales, organizaciones de sociedad civil y organizaciones de mujeres; y,

n) Coordinar con las instituciones del gobierno central las acciones y políticas públicas relacionadas con los derechos de las mujeres.

IV. ÁMBITO DE ACCIÓN DE LAS DIRECCIONES MUNICIPALES DE LA MUJER

Las direcciones municipales de la mujer son las responsables de gestionar la equidad entre hombres y mujeres en el marco de la PNPDIM y las políticas sectoriales o institucionales, dentro del ámbito de competencia de las municipalidades.

De ese accionar se desprenden procesos cuya rectoría le corresponde a la Secretaría Presidencial de la Mujer, pero requieren ser internalizados dentro de cada municipalidad, tal es el caso de:

- Operativización del contenido de la PNPDIM en función de los ámbitos de competencia municipal.
- Gestión del enfoque de equidad entre hombres y mujeres en el ciclo de planificación anual y multianual, esto es, en la planificación, programación, presupuestación e inversión pública a nivel municipal. Esto incluye el diseño de presupuestos municipales para el mismo fin.
- Seguimiento al cumplimiento de derechos humanos de las mujeres (por la vía de instrumentos de políticas públicas y acciones municipales).
- Gestión de asistencias técnicas y financieras (reembolsables y no reembolsables) para el fortalecimiento de capacidades institucionales orientadas a la reducción de brechas de inequidad entre hombres y mujeres, en función de las competencias municipales y tomando en cuenta las prioridades nacionales de desarrollo.
- Acompañamiento técnico en el diseño y gestión de programas locales que respondan a los contenidos de política pública nacional y municipal en función de reducción de brechas de inequidad entre hombres y mujeres.
- Brindar asesoría para la incorporación del enfoque de equidad entre hombres y mujeres durante el diseño e implementación de estrategias para el desarrollo institucional de las municipalidades.

Es necesario comprender que el ámbito de acción de la Dirección Municipal de la Mujer, se vuelca hacia la gestión técnico sustantiva de generación de bienes y servicios públicos municipales. Ello incluye estrategias de fortalecimiento interno para la comprensión de derechos humanos de las mujeres y su marco normativo, en primera instancia. Asimismo, su rol coadyuva a la difusión del marco normativo internacional y nacional vinculado con el avance de las mujeres y al fortalecimiento de las estrategias internas para el desarrollo institucional de cada municipalidad. Es decir, para incidir en el seguimiento de procesos que se orienten a la mejora de las capacidades de las y los servidores públicos municipales, en el marco de la normativa vigente.

V. RELACIONAMIENTO DE LAS DIRECCIONES MUNICIPALES DE LA MUJER CON LA SEPREM

La gestión técnica de la Secretaría con las municipalidades se establece y viabiliza por conducto de las Direcciones Municipales de la Mujer. A la Secretaría Presidencial de la Mujer le corresponde, brindar el acompañamiento y asesoría técnica a las Direcciones Municipales de la Mujer en el proceso de generación de guías, normativas e instrumentos metodológicos que sirvan de referente a los procesos de institucionalización de las acciones de política pública municipal vinculadas a la disminución de las brechas de inequidad entre hombres y mujeres. De manera particular, interesa acompañar los ejercicios de planificación, programación, presupuesto e inversión pública.

VI. LAS DELEGACIONES DEPARTAMENTALES DE SEPREM Y SU RELACIONAMIENTO CON LAS DIRECCIONES MUNICIPALES DE LA MUJER, REDES DEPARTAMENTALES DE DIRECCIONES MUNICIPALES DE LA MUJER, COMISIONES MUNICIPALES DE LA MUJER, UNIDADES TÉCNICAS DEPARTAMENTALES, COMISIONES DEPARTAMENTALES DE LA MUJER, UNIDADES TÉCNICAS REGIONALES Y COMISIONES REGIONALES DE LA MUJER.

Para cumplir con su mandato en el ámbito territorial, la Seprem cuenta con delegaciones institucionales en la totalidad de departamentos del país y actualmente está impulsando un proceso de fortalecimiento técnico y operativo de éstas con el propósito de brindarles los recursos y las herramientas necesarias para ello.

Las delegaciones departamentales de Seprem disponen de diversos espacios legales para el establecimiento de alianzas estratégicas que faciliten y fortalezcan su capacidad de gestión e incidencia en la formulación de propuestas técnicas para la implementación de la PNPDIM en los diferentes ámbitos territoriales.

Mediante una efectiva y eficiente coordinación interinstitucional con las Direcciones Municipales de la Mujer, comisiones municipales de la mujer, redes departamentales de Direcciones Municipales de la Mujer, unidades técnicas de los consejos departamentales de desarrollo, comisiones de la mujer de los consejos departamentales de desarrollo, unidades técnicas de los consejos regionales de desarrollo y comisiones de la mujer de los consejos regionales de desarrollo, cuentan con la capacidad necesaria para generar propuestas. Las mismas, estando técnicamente fundamentadas, sirven de insumos para la toma de decisiones en las municipalidades y en todas las instancias territoriales del Sistema de Consejos de Desarrollo.

ESTOS ESPACIOS SON PROPICIOS TAMBIÉN PARA IMPULSAR UN MODELO DE ORGANIZACIÓN INTERNA EN FUNCIÓN DE LOS EJES PRIORIZADOS DE LA PNPDIM Y PARA LA COORDINACIÓN E INTERACCIÓN HORIZONTAL CON QUIENES EN LO SECTORIAL PUEDAN GENERAR LOS DISPOSITIVOS TÉCNICOS Y/O METODOLÓGICOS QUE PERMITAN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PNPDIM Y EL ABORDAJE DE OTROS INSTRUMENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA VINCULADOS CON CADA UNO DE LOS EJES.

VII. HOJA DE RUTA PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LAS DIRECCIONES MUNICIPALES DE LA MUJER

Pasos a seguir para la institucionalización de las Direcciones Municipales de la Mujer

- **Análisis del marco normativo y de procesos institucionales.**

Cada Dirección Municipal de la Mujer debe enfocarse al cumplimiento del rol que dentro de la organización municipal le define el Código Municipal en el Artículo 96 Bis: “elaborar e implementar 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”. Asimismo, al cumplimiento de las atribuciones que se le asignan mediante el artículo 96 Ter del Código Municipal, descritas en el numeral II de esta Guía.

Paralelamente, cada municipalidad deberá realizar un ejercicio de identificación de sus macroprocesos y procesos institucionales para que, a partir de estos resultados, se deriven las acciones que permitan cumplir las funciones para la cual fue creada la institución y coadyuvar al cumplimiento de sus resultados estratégicos. Ello permitirá identificar la responsabilidad de acciones para la Dirección Municipal de la Mujer (DMM) y generará los mecanismos para el establecimiento de sinergias entre esta, las direcciones de apoyo y las sustantivas, especialmente la Dirección Municipal de Planificación y la Dirección de Administración Financiera Municipal, sin suplantar, duplicar ni colisionar entre sí. El establecimiento de las acciones a cargo de la DMM debe quedar planteado explícitamente dentro de los instrumentos estratégicos y operativos, para que las mismas queden visibilizadas y vinculadas al cumplimiento de resultados estratégicos y/o metas institucionales, según corresponda.

- **Ubicación de la Dirección Municipal de la Mujer dentro de la estructura organizacional de la municipalidad, asignación de recursos presupuestarios para su funcionamiento y para el cumplimiento de su rol técnico sustantivo y coordinación con otras direcciones técnicas municipales.**

La Dirección Municipal de la Mujer es, según la ley, parte integral de la organización interna de las municipalidades. Por lo tanto, su ubicación en la estructura organizacional debe ser al mismo nivel de las demás direcciones de la institución municipal. La ley también establece que el Concejo Municipal tiene la responsabilidad de garantizar la asignación de los recursos humanos y financieros necesarios en el presupuesto municipal de cada año, para el funcionamiento de la DMM y para el cumplimiento de sus objetivos.

Mandata además que la Oficina Municipal de la Mujer coordinará sus funciones con las demás oficinas técnicas de la municipalidad. Para efectos de los alcances de la presente Guía de Institucionalización y sin demeritar sus demás atribuciones, se considera que para alcanzar resultados concretos de dicha coordinación intrainstitucional las Direcciones Municipales de la Mujer deben trabajar fundamentalmente en:

- Coordinar con el ente municipal encargado, la elaboración del Manual de Funciones de la Dirección Municipal de la Mujer, específico del municipio;
- Planificar y programar las acciones de carácter técnico que implementará la Dirección Municipal de la Mujer;
- Ejecutar el presupuesto asignado por el Concejo Municipal para el funcionamiento de la Dirección Municipal de la Mujer y el cumplimiento de sus atribuciones.

- Informar y proponer en la planificación técnica del Plan Operativo Anual Municipal, en coordinación con la Dirección Municipal de Planificación, los temas y prioridades relacionadas con la PNPDIM y los derechos humanos de las mujeres;
- Informar y proponer en la elaboración del presupuesto anual municipal, en coordinación conjunta con la Dirección Municipal de Planificación y la Dirección Administrativa Financiera Integrada Municipal, los temas y prioridades en temas relacionados con la PNPDIM y los derechos humanos de las mujeres;
- Coordinar con las instituciones del gobierno central, las acciones y políticas públicas relacionadas con los derechos de las mujeres.
- Asimismo, deberá preverse la definición de los puestos nominales necesarios, así como la construcción de perfiles funcionales, para lo cual será necesario incorporarlos al Manual Municipal de Organización y Funciones. El Artículo 96 Bis del Decreto Legislativo Número 39-2016, establece que la Directora de la Oficina Municipal de la Mujer es nombrada por el Concejo Municipal y debe reunir los requisitos siguientes:
 - a) Ser guatemalteca;
 - b) Residir en el municipio que la seleccione;
 - c) Hablar uno de los idiomas principales que se hablan en el municipio;
 - d) Tener experiencia en trabajo con mujeres; y,
 - e) Encontrarse en ejercicio de sus derechos civiles y políticos.
- Adicionalmente, es preciso considerar que la Directora Municipal de la Mujer, debe ser una mujer maya, garífuna, xinca o mestiza de acuerdo con las características del municipio. Preferentemente debería ser una lideresa local representativa de las mujeres, de reconocida trayectoria en su trabajo a favor de las mujeres; que posea compromiso y cuente con elementos técnicos para llevar adelante las atribuciones de la DMM.
- **El perfil recomendado para la directora de la DMM, es:**
 - a) Ciudadana guatemalteca de origen, en ejercicio de sus derechos políticos, originaria del municipio.
 - b) Que hable uno de los idiomas indígenas del municipio.
 - c) Educación básica como mínimo, considerando las responsabilidades y la función que deberá desempeñar en el servicio público.
 - d) Experiencia en toma de decisiones.
 - e) Capacidad para relacionarse, crear consensos y facilitar diálogos.
 - f) Capacidades para promover y fortalecer la organización de las mujeres.
 - g) Capacidad para identificar las necesidades e intereses de las mujeres, dirigidos a transformar las condiciones de vida de las mismas.
 - h) Apertura para promover la relación y solidaridad entre mujeres indígenas y no indígenas, desde un enfoque de multi e interculturalidad, en todas las acciones que se realicen.

i) Conocimientos básicos de las leyes que establecen los mecanismos y respaldan los procesos de participación de las mujeres mayas, garífunas, xincas y mestizas.

j) Disponibilidad para la formación permanente en busca de un mejor desempeño de sus funciones. En especial formación en relaciones equitativas entre hombres y mujeres, multiculturalidad, formulación técnica de proyectos, presupuesto público municipal, elaboración de propuestas y políticas municipales, incidencia y negociación, marco normativo nacional e internacional a favor de las mujeres.

• **Definición de las funciones de la Dirección Municipal de la Mujer**

A partir del análisis del alcance y de las atribuciones legales de las Direcciones Municipales de la Mujer, de cara a la gestión de la equidad entre hombres y mujeres, se han identificado las siguientes funciones:

- Operativización del contenido de la PNPIDM en función de los ámbitos de competencias municipales.
- Gestión del enfoque de equidad entre hombres y mujeres en el marco de las atribuciones generales del Consejo Municipal.
- Seguimiento al cumplimiento de derechos humanos de las mujeres (por la vía de instrumentos de políticas públicas municipales)
- Gestión del enfoque de equidad entre hombres y mujeres en el marco del ciclo de planificación anual y multianual, esto es, en la planificación,
- programación, presupuestación e inversión pública a nivel municipal. Esto incluye el diseño de presupuestos municipales para el mismo fin.
- Acompañamiento técnico en la gestión de asistencias técnicas y financieras (reembolsables y no reembolsables) para el fortalecimiento de capacidades institucionales de la municipalidad orientadas a la reducción de brechas de inequidad entre hombres y mujeres, en función de las competencias municipales, y tomando en cuenta las prioridades nacionales de desarrollo.
- Acompañamiento técnico en el diseño y gestión de programas que respondan a los contenidos de política pública en función de reducción de brechas de inequidad entre hombres y mujeres.
- Brindar asesoría para la incorporación del enfoque de equidad entre hombres y mujeres durante el diseño e implementación de estrategias para el desarrollo institucional municipal.

Identificación del perfil de la responsable y del personal técnico de la Dirección Municipal de la Mujer

Las autoridades municipales deben instruir a la(s) dirección (es) que correspondan para gestionar los puestos nominales requeridos para el funcionamiento de la Dirección Municipal de la Mujer. Los mismos deben definirse dentro de la estructura propia de la DMM y establecerse de esta forma dentro del Manual de Organización y Funciones.

La definición de los puestos nominales que se asignen, en el marco de la normativa correspondiente, será acorde al nivel jerárquico de la DMM dentro de la estructura organizacional de la municipalidad. No obstante, la persona que conduzca dicha Dirección debe reunir los requisitos establecidos en el Artículo 96 Bis del Decreto Legislativo Número 39-2016.

El equipo técnico que asista los procesos gestionados desde la DMM de preferencia debe estar integrado por personas con estudios universitarios relacionados con los diferentes ámbitos del desarrollo, y/o con conocimientos de los planteamientos generales de la equidad entre hombres y mujeres o con conocimiento/experiencia de la gestión de políticas públicas.



**SECRETARÍA
PRESIDENCIAL
DE LA MUJER**

WWW.SEPREM.GOB.GT



[FACEBOOK.COM/SEPREM](https://www.facebook.com/SEPREM)



[@SEPREMGUATEMALA](https://twitter.com/SEPREMGUATEMALA)



[SEPREM_GUATE](https://www.instagram.com/SEPREM_GUATE)



Secretaría **Presidencial de la Mujer**



www.seprem.gob.gt

4a. Calle 7-37 zona 1, Ciudad de Guatemala
informacionpublica@seprem.gob.gt
PBX 2207-9400