



Plan Estratégico Institucional 2019 - 2023



Plan Estratégico Institucional 2019 - 2023

Contenido

Presentación.....	5
Introducción	7
I. Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019-2023	9
Análisis de Situación	9
Análisis de Mandatos y Políticas	10
Antecedentes	10
Análisis de Mandatos	11
Análisis de Políticas	13
Análisis de la problemática	18
II. Justificación técnica para el manejo de algunos instrumentos metodológicos (modelos) utilizados en el proceso de planificación con enfoque de Gestión por Resultados (GPR),.....	33
Resultado Institucional y Productos	35
Marco Estratégico Institucional.....	36
Misión.....	37
Visión.....	37
Principios y Valores.....	37

Principios	37
Valores.....	39
Formulación de Resultados	40
Identificación del Resultado Estratégico Nacional	40
Identificación del Resultado Estratégico de Gobierno.....	40
Definición del Resultado Estratégico Institucional	40
Producción Institucional.....	41
Análisis FODA.....	42
Anexos.....	47
Anexo 1. Líneas Estratégicas de Acción, Replanteamiento del Enfoque Institucional	47
Siglarío	51



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 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 2019-2023, 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 responden al resultado institucional: "Para el 2023, 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 el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019-2023 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.



Yolanda Sian Ramirez
Secretaria Presidencial de la Mujer



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 2019-2023, cuya elaboración fue un proceso sistemático y participativo, construido sobre el análisis de la situación actual, orientado al futuro 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 por más de una década 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", que responden al resultado institucional siguiente: Para el 2023, 472 entidades de la administración pública y gobiernos locales cuentan con asistencia técnica para institucionalizar la equidad entre hombres y mujeres.

El documento que se presenta contiene un análisis de situación relacionado con la situación y condición de las mujeres, el análisis de mandatos y políticas que rige a la Seprem, análisis de problemática, el marco estratégico institucional y análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) de la institución, con sus correspondientes estrategias.

I. Plan Estratégico Institucional (PEI) 2019-2023

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 más de una década se han realizado, aún un alto porcentaje de mujeres presentan numerosas formas de exclusión y violencia, situación que se registra tanto en el ámbito público como privado, y en los diferentes estratos sociales, económicos, políticos y culturales.

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 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 el desarrollo integral para hacer efectivo el principio de equidad real entre

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.

Análisis de Mandatos y Políticas

Antecedentes

La Secretaría Presidencial de la Mujer (Seprem), como entidad asesora y coordinadora de políticas 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 decisión del Estado de Guatemala, recomendada a dicho Organismo por el Congreso de la República por medio del Acuerdo Legislativo 14-2000 emitido el 24 de febrero de 2000, instrumento a través del cual se consideró la necesidad de contar con "una instancia que coordine, pero sobre todo que impulse la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, vele por la observancia y aplicación de los preceptos constitucionales, leyes ordinarias y los tratados y convenios internacionales, así como por el cumplimiento de los compromisos asumidos por el Estado guatemalteco en las cumbres y conferencias internacionales, y en los acuerdos de Paz, en materia de derechos humanos de las mujeres".

El referido acuerdo gubernativo 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) Planificar, asesorar, promover y dar seguimiento a las políticas, planes, programas y proyectos dirigidos a las mujeres, debiendo verificar y evaluar su efectiva ejecución.
- d) Promover, fortalecer y desarrollar iniciativas gubernamentales en beneficio del desarrollo económico, social, cultural y político de las mujeres, propiciando la coordinación interinstitucional necesaria.

Secretaría Presidencial de la Mujer (Seprem)

- e) 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.
- f) 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.
- g) Fomentar una cultura de respeto mutuo entre hombres y mujeres, que propicie las relaciones con equidad, solidaridad y fraternidad.
- h) 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
- i) Las inherentes a la implementación de sus objetivos y fines, de acuerdo a las directrices del Presidente de la República.

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 PNPDIM y el 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.

Por lo que, la Seprem desarrolla sus funciones, con base en los siguientes mandatos:

a) 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 1º, 2º y 4º 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.

Con fundamento en estas normas constitucionales, mediante el Acuerdo Gubernativo 200-2000 del 17 de mayo de 2000, fue creada la Secretaría Presidencial de la Mujer.

b) Ley del Organismo Ejecutivo

La Secretaría Presidencial de la Mujer, no figura dentro de la Ley del Organismo Ejecutivo. La misma fue creada por acuerdo gubernativo.

c) Acuerdos de Paz

Como grandes ámbitos de la vida social y política del país, negociados para alcanzar soluciones pacíficas a los principales problemas que generaron el enfrentamiento armado de más de 36 años entre el Gobierno de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG), se constituyen en un referente para el avance de las mujeres en Guatemala.

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.

d) Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar

La violencia intrafamiliar, constituye una violación a los derechos humanos y para los efectos de la presente Ley debe entenderse como cualquier acción u omisión que de manera directa o indirecta causare daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico o patrimonial. Para la atención de este tipo de violencia y por instrucciones Presidenciales fue anexado a la Seprem el Programa de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar (Propevi), mediante Acuerdo Gubernativo Número 111-2013.

e) Ley de Desarrollo Social

Esta ley tiene como objeto 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, familiar, humano y entorno con énfasis en los grupos de especial atención.

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.

f) Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

Esta convención con treinta artículos, contempla los fundamentos jurídicos que los Estados están obligados a adoptar como principios rectores para conseguir que la mujer goce 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.

CEDAW prescribe en su parte II, artículo 7, literal b) que los Estados partes de la convención tomará 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 trasversal en la administración pública.

g) Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer

Esta ley 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. Establece los mecanismos fundamentales a través de los cuales el Estado, sobre la base de la PNPDIM y el PEO 2008-2023, garantiza el desarrollo integral de las mujeres considerando la pluriculturalidad del país" (Ley de Dignificación 1999).

Análisis de Políticas

a) 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 activa 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 los mismos.

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 del mismo y los ejes de dicha política, así como el seguimiento a su implementación.

b) Política General de Gobierno 2016-2020

La Política General de Gobierno 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 2016-2020. Se enmarca en los ejes, prioridades, resultados, metas y lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo: K'atun Nuestra Guatemala 2032.

La Secretaría Presidencial de la Mujer se articula a la Política General de Gobierno a partir de las prioridades presidenciales de Democracia Participativa y Gestión Territorial, específicamente en el aspecto relacionado con la transversalidad de la equidad de género en cada uno de los ejes y las acciones de transparencia, salud, educación, desarrollo y seguridad, que dicha política contempla. Tolerancia cero a la corrupción y modernización del Estado; Seguridad alimentaria y nutricional, salud integral y educación de calidad, Salud Integral y Educación para todas y todos; Fomento de Mipymes, turismo, vivienda y trabajo digno y decente; Seguridad Ciudadana; Ambiente y recursos naturales.

Cuadro No. 1.

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

Política General de Gobierno	Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres
Tolerancia cero a la corrupción y modernización del Estado	Equidad jurídica Mecanismos institucionales Participación socio política Racismo y Discriminación contra las mujeres
Seguridad alimentaria y nutricional, salud y educación de calidad	Desarrollo económico y productivo con equidad Equidad educativa con pertinencia cultural Equidad en el desarrollo de la salud integral con pertinencia cultural
Fomento de las Mipymes, turismo, vivienda y trabajo digno y decente	Desarrollo económico y productivo con equidad Equidad e identidad en el desarrollo cultural Equidad laboral Recursos naturales, tierra y vivienda
Seguridad ciudadana	Eradicación de la violencia contra las mujeres Racismo y discriminación contra las mujeres Equidad e identidad en el desarrollo cultural
Ambiente y recursos naturales	Recursos naturales, tierra y vivienda

Fuente: Política General de Gobierno y PNPDIM.

c) Política de Desarrollo Social y Población

Esta política que fue formulada en el año 2002, 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 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.

d) Política Nacional de Descentralización del Organismo Ejecutivo

Aprobada mediante Acuerdo Gubernativo 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 institucionalizarla 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.

e) 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.

f) 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 socio-culturales 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.

g) 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.

h) 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.

i) 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.

Por lo tanto, a través de la implementación de la PNPDIM y el PEO 2008-2023, se dará respuesta a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Este proceso se realizará a partir del impulso de las metas establecidas en el ODS 5 "Igualdad de género" y a partir de la centralidad del enfoque de equidad, ya expresado antes.

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 de 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.

La población guatemalteca está conformada por 16.1 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 2017 se estima que 6.7% de la población tiene 60 años o más, siendo las mujeres el 3.6% de esta población, mientras que los hombres representan el 3.11% (INE, 2002).

De toda la población el 38.8% se auto identifica como indígena (INE, 2014). Se observa que de 2000 a 2014 se ha incrementado en 11 puntos porcentuales la proporción de población que habita en el área urbana, que representa un 49.5% de toda la población (INE, 2014).

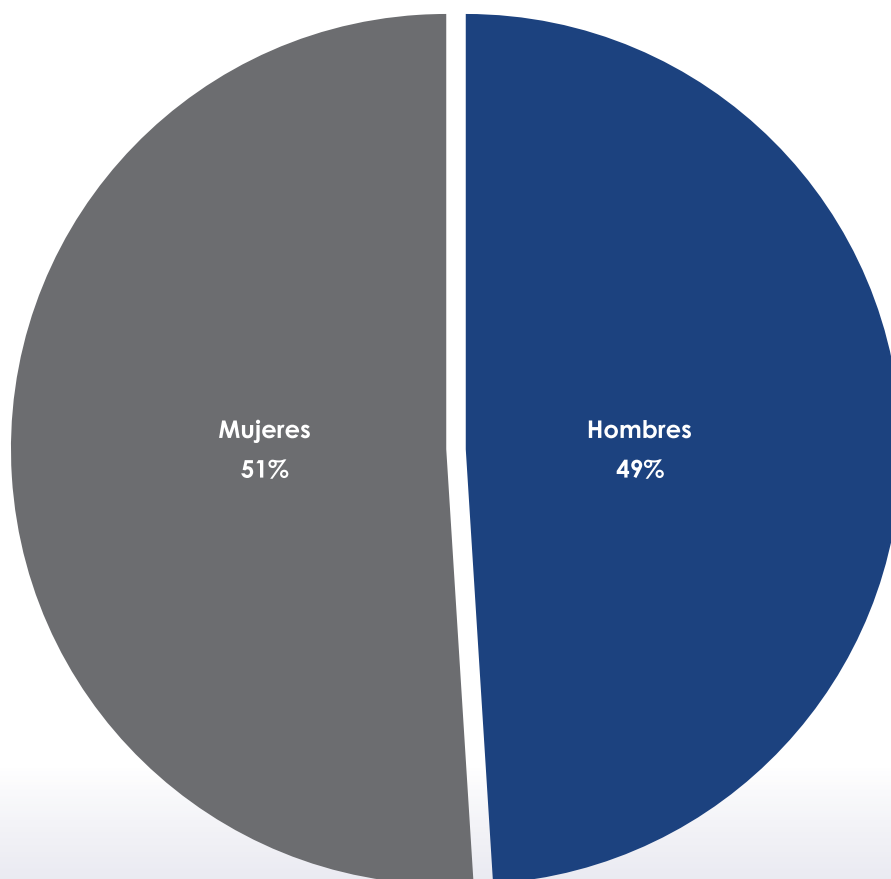
Asimismo, la prevalencia de discapacidad en población general es de 10.2%, mientras que las mujeres representan el 11.8% de toda la población con discapacidad (CONADI, 2016).

Para el 2015 se contabilizaron más de 35 mil defunciones de mujeres en todo el país lo que representa un 44% del total de defunciones. Por otro lado, para el mismo año se registraron aproximadamente 391,425 nacimientos de los cuales 198,750 fueron hombres (51%) y 192,675 mujeres (49%) (INE, 2015b).

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

Gráfica No. 1.

*Guatemala: Porcentaje del total de la población por sexo
Año 2017*



Fuente: INE, 2002.

Pobreza

Más de la mitad de la población de país, vive en condiciones de pobreza general (54.3%). De los cuales, las mujeres representan el 58.6% y los hombres el 60.0% del total. Además, las mujeres representan el 22.8% y los hombres el 24.0% del total de personas que viven en condiciones de pobreza extrema. En el ámbito de la pobreza, la medición se realiza por medio del consumo de manera proporcional entre todos los miembros del hogar (Segeplan, 2015).

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 multidimensional¹, 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).

Se muestran porcentajes de pobreza menores en los hogares donde la jefatura del hogar era de una mujer con 39% para pobreza general y 9.7% para pobreza extrema. Para el año 2014, son jefas de hogar el 21.7% del total de hogares, en especial en hogares monoparentales y en la misma proporción en hogares unipersonales. Para los hogares monoparentales con jefatura femenina con hijos y parientes la tendencia es a incrementarse de 5.2% en el 2000, a 6.5% para el 2014. Por otro lado, se observa que el promedio de integrantes del hogar es de 4.8% (INE, 2014).

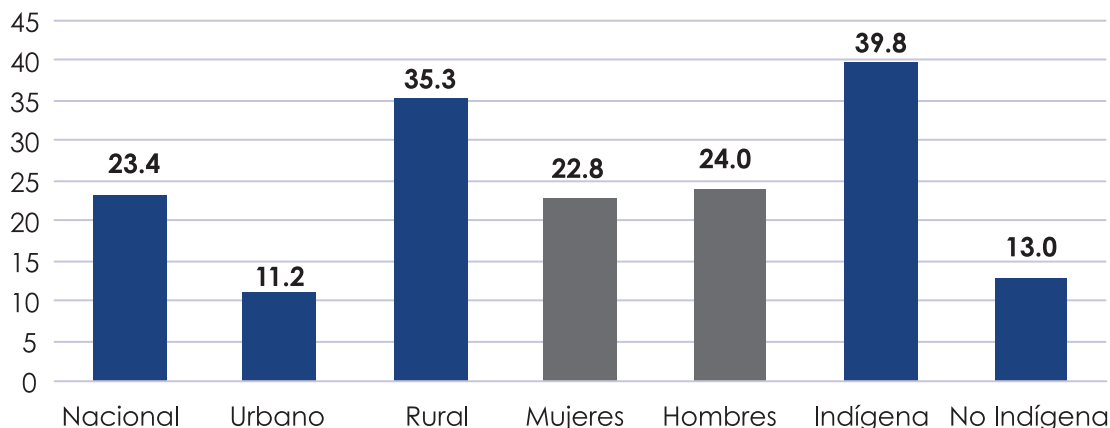
Por otro lado, se ve marcada la situación de pobreza extrema entre la población no indígena, mostrando que de 1989 al 2014 se incrementa de 9.2% a 13%. Entre la población indígena la pobreza extrema de los años 1989 al 2014, se incrementó de 32.3% a 39.8% (Segeplan, 2015).

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% (INE, 2014).

¹ 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.

Gráfica No. 2.

*Porcentaje de pobreza extrema por segmentos sociales
Año 2014*



Fuente: Segeplan, 2015.

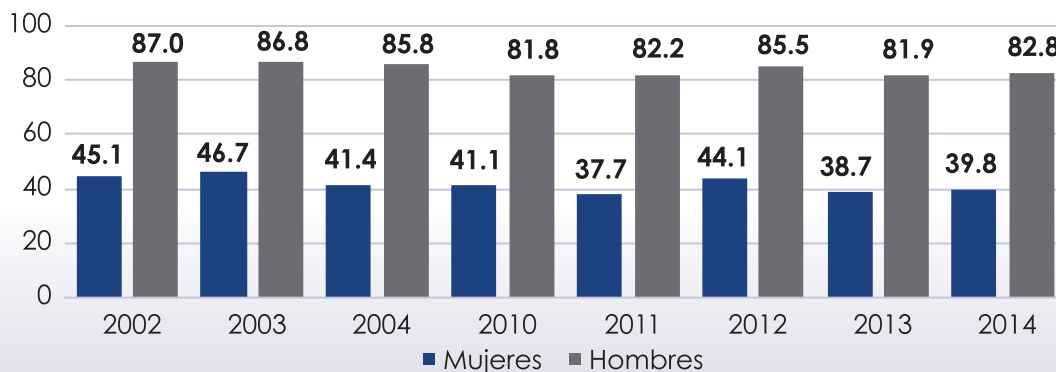
Equidad Laboral

Con relación al empleo, las mujeres presentan una tasa de ocupación de 96.2 a nivel nacional en comparación con la tasa de hombres que es de 98.4 (INE 2016).

Durante los años 2002 al 2014 se observa que la diferencia entre hombres y mujeres en la relación de empleo-población ha ido incrementando mostrando que, para el año 2014, la diferencia es de 43 puntos porcentuales.

Gráfica No. 3.

*Relación empleo-población por sexo
Año 2002-2014*

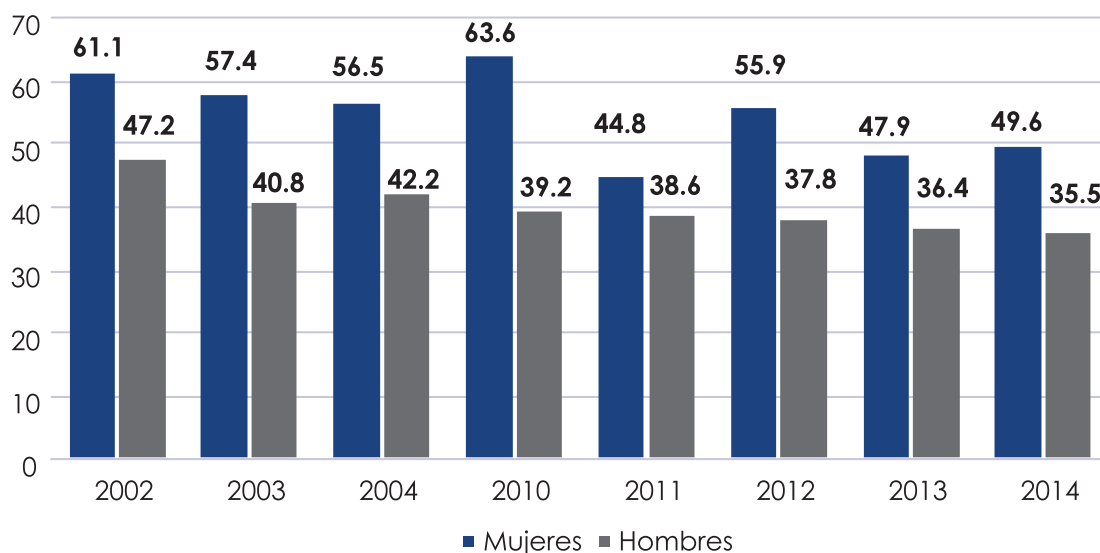


Fuente: Segeplan, 2015.

En la economía informal, la participación de la mujer sobrepasa a la participación de los hombres. Los valores altos en el indicador posicionan a las mujeres con una escasa o nula posibilidad de contar con relaciones contractuales formales y una adecuada protección social. Las mujeres se ocupan mayormente como población no agrícola siendo el 33.4%; mientras que en el sector privado se ocupan solo un 28.3%. En la primera de estas categorías las mujeres ganan 50% menos que los hombres y en la segunda categoría ganan 17% menos (INE, 2015a). Esto evidencia que los ingresos de las mujeres son significativamente inferiores a los ingresos de los hombres. En promedio el salario de las mujeres es Q1,819.00 mientras que el de los hombres asciende a Q2,253.00 (INE, 2015a).

Gráfica No. 4.

*Población que trabaja por cuenta propia o en empresa familiar, por sexo
Año 2002-2014*

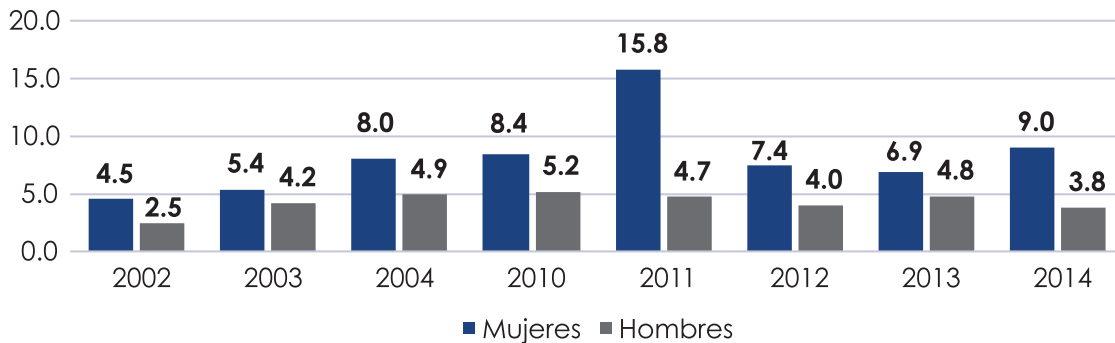


Fuente: Segeplan, 2015.

La tasa promedio de desempleo juvenil, fue de 8.1 para el año 2011, disminuyéndose para el año 2014, con una tasa de 5.4. La baja cobertura de los servicios educativos en especial en el diversificado y la universidad es un factor determinante en los números del desempleo juvenil. Realizando la desagregación del desempleo juvenil por sexo se tiene que los porcentajes de mujeres duplican al de los hombres. La situación de las mujeres se ve afectada por las cargas familiares que limitan las posibilidades de conseguir un trabajo (INE, 2016).

Gráfica No. 5.

*Tasa de desempleo de jóvenes por sexo
Año 2002-2014*



Fuente: Segeplan, 2015.

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).

En la gráfica posterior, se observa trabajo remunerado que comprende el porcentaje de ocupados en el mercado laboral y el trabajo no remunerado que comprende el porcentaje de participación según horas en el trabajo no remunerado.

Gráfica No. 6.

Participación de hombres y mujeres en el trabajo remunerado y trabajo no remunerado, Año 2014



Fuente: INE, 2014.

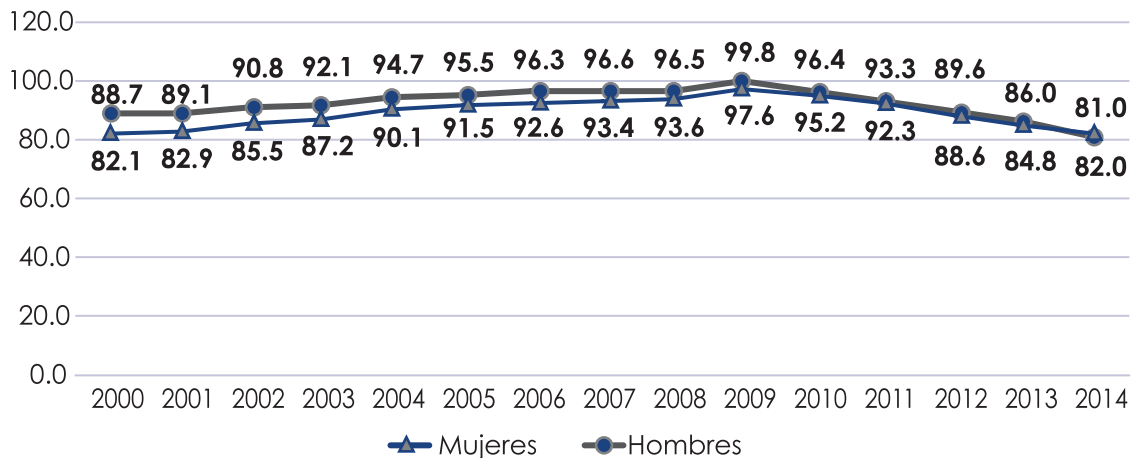
Según la Comisión del Trabajo No Remunerado de los Hogares en Guatemala (CSTNRHG), conformada por el Banco de Guatemala, el Instituto Nacional de Estadística y la Secretaría Presidencial de la Mujer, la Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares en Guatemala asciende a un 20% en relación 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).

La CSTNRHG es importante, primero porque hace evidente la contribución de las mujeres en la economía y segundo porque visibiliza la necesidad de establecer acciones públicas que comprometan al Estado en analizar e impulsar una distribución equitativa de sus responsabilidades.

Educación

Respecto al acceso a la educación, las tasas netas de escolaridad, según el Ministerio de Educación se mantienen alrededor del 80%, en niñas de 7 a 12 años (primaria), 44% en los básicos y 25% en el diversificado.

Gráfica No. 7.
Tasa neta de escolaridad, nivel primario por sexo
Año 2000-2014



Fuente: Mineduc, 2000 al 2014.

Algunas de las razones de la deserción de las mujeres son la falta de recursos económicos y el rol asignado en el trabajo doméstico de sus familias, además de la repitencia, el embarazo en niñas y adolescentes, y el difícil acceso a centros educativos o la ausencia de niveles superiores para seguir estudiando.

En ese sentido, uno de los retos que enfrenta el país es lograr que más niñas y adolescentes logren acceder y culminar los distintos niveles educativos.

En cuanto a educación superior, según cifras del Departamento de Registro y Estadística de la Universidad de San Carlos de Guatemala, desde el año 2006 la brecha entre hombres y mujeres no solo se cerró, sino se revirtió a favor de las mujeres. Para el año 2014, del total de inscritos en la universidad pública el 58% eran mujeres y 42% hombres. El mayor porcentaje de mujeres están inscritas en carreras sociales y humanísticas, tales como Trabajo Social, Ciencias Lingüísticas y Psicología. Mientras que los hombres optan por carreras como Ingeniería, Economía y Arquitectura.

De igual manera, es importante que las diferencias que existen se reduzcan en cuanto a la alfabetización, ya que la tasa de alfabetismo en las mujeres de 15 años y más es de 73.11% mientras que en los hombres asciende a 84.01%. Esto con el propósito de que se garantice que más mujeres aprendan a leer y escribir (INE, 2014).

Salud

Según la Encuesta Nacional de Salud Materno Infantil de 1995, la tasa global de fecundidad² era de 5 hijos, mientras que para el periodo 2014-2015, se ha reducido en promedio a 3 hijos por mujer. Sin embargo, en las mujeres que no han tenido acceso a la educación y que viven en condiciones de pobreza, el número de hijos promedio es de 5 (MSPAS, 2017).

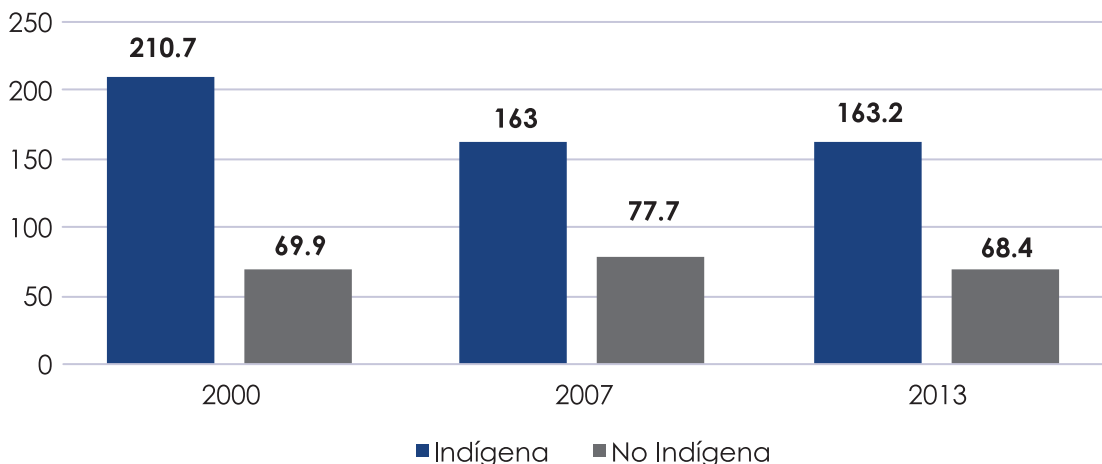
La mortalidad materna descendió de 153 en el año 2000 a 113.4 en el año 2013; sin embargo, sigue siendo una de las razones más altas en Latinoamérica y el Caribe, que en promedio tiene una razón de 77 para el mismo año (OMS, UNICEF, UNFPA, BM, 2013).



Fuente: Segeplan y MSPAS (2011) y MSPAS (2015).

² Número de hijos o hijas que tendría una mujer al final de su vida fértil si estuviera expuesta durante sus años reproductivos a las mismas tasas de fecundidad por edad actuales.

Gráfica No. 9.
Razón de mortalidad materna por grupo étnico
Año 2000-2013



Fuente: Segeplan y MSPAS (2011) y MSPAS (2015).

El abordaje de esta problemática es fundamental, tomando en cuenta el alto número de embarazos en adolescentes que ocurren en el país. El embarazo en este grupo poblacional es una de las principales preocupaciones sociales y de salud en Guatemala, principalmente por el impacto en la salud de la madre y del niño o la niña, así como las consecuencias en el crecimiento físico y mental de la adolescente. Sólo en el año 2016, se registraron 37,624 embarazos en adolescentes de 10 a 19 años, del cual el 4% ocurren en niñas de 10 a 14 años (MSPAS, 2016).

Asimismo, se puede indicar que solo el 16% de las mujeres de 15 a 24 años que tuvo relaciones sexuales en el último año, se ha realizado la prueba de VIH, mientras que en los hombres el porcentaje es de un 10%. Si bien la cifra de las mujeres es mayor, el indicador continúa siendo bajo para ambos grupos poblacionales (MSPAS, 2017).

En relación a la situación nutricional, el 12.6% de niños menores de 5 años tienen un peso inferior al normal para su edad. Por otro lado, la desnutrición crónica en niñas se registró en el 45.8% y en niños de 47.7% para el período (MSPAS, 2017).

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 crónica³ (46.5 por ciento) del mundo y la más alta de América Latina.

³ Proporción de niños menores de cinco años con talla inferior a la normal para su edad.

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

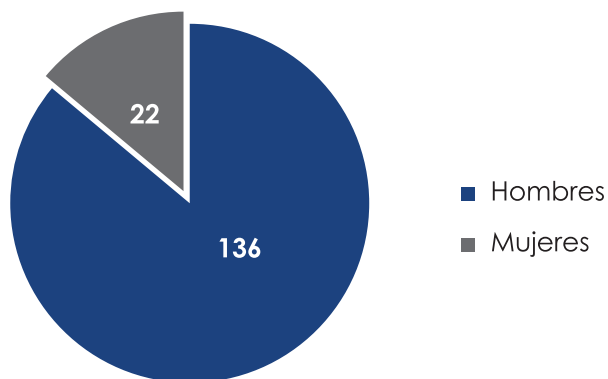
En los últimos años, se ha avanzado en mejorar las condiciones de salud de las mujeres, sin embargo, se sigue observando rezago en los grupos de mujeres indígenas, mujeres sin acceso a la educación y mujeres que viven en condiciones de pobreza.

Participación Política

El padrón electoral registra 7, 517,096 personas empadronadas para el año 2016, de las cuales, 4,045,345 son mujeres, es decir, que representan el 54% del padrón, sin embargo, las mujeres tienen poca representación en los espacios de toma de decisión, un ejemplo de ello son los cargos electos o designados en la administración pública.

El gabinete de gobierno, cuenta con 12 hombres ministros y 2 mujeres ministras, las secretarías son ocupadas por 12 hombres y 3 mujeres. En el Congreso de la República, solo 22 mujeres fueron electas como diputadas por listado nacional o diputadas distritales del total de 158 que conforman el Congreso. Es decir, que solo representan el 13.9% del total (TSE, 2015).

Gráfica No. 10.
Número de diputaciones ocupadas según sexo
Año 2016-2019



Fuente: TSE, 2015.

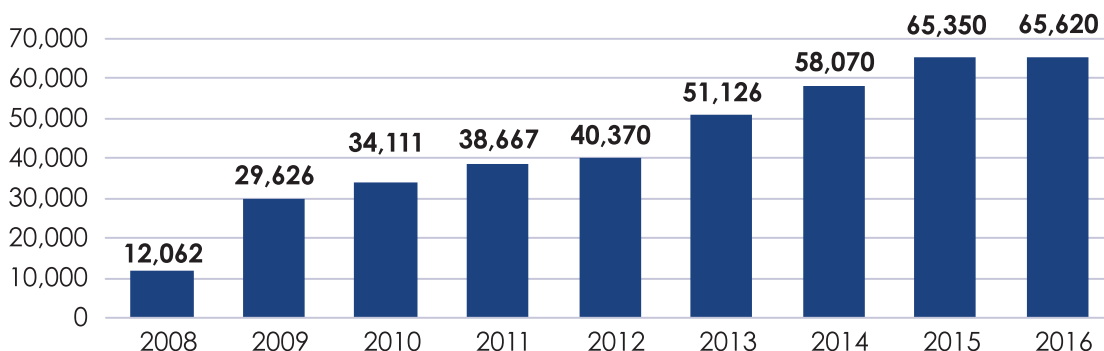
Dentro de las corporaciones municipales, para el período 2016-2019 incluyendo alcaldesas y concejales, 394 mujeres obtuvieron un puesto, del total de 3,722 cargos. Es decir, que solo representan el 10.6% del total.

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

Violencia contra la Mujer

Las manifestaciones de violencia contra la mujer, comprenden según la legislación vigente, la violencia física, sexual, económica y psicológica. Asimismo, se registran los delitos de violencia sexual, muertes violentas de mujeres y femicidios. En ese marco se registraron un total de 65,620 denuncias de violencia contra la mujer (MP, 2016).

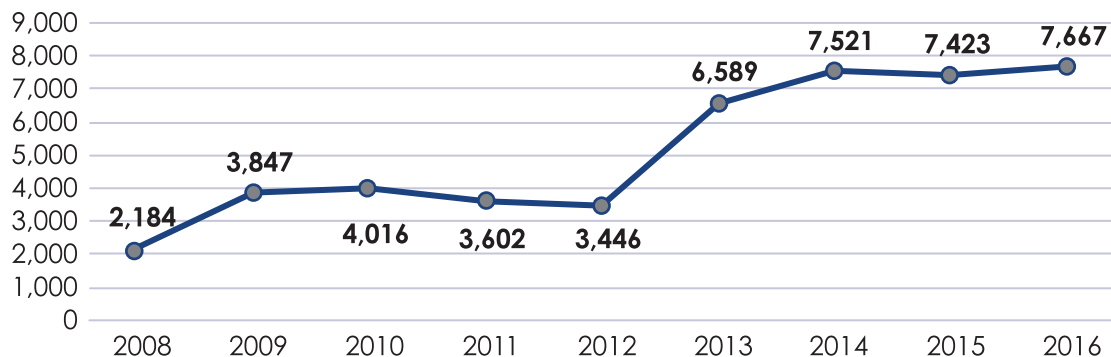
Gráfica No. 11.
Denuncias de violencia contra la mujer
Años 2008-2016



Fuente: MP, 2016.

La violencia sexual, sigue siendo la principal preocupación dentro de los diversos tipos de violencia contra la mujer, ya que se ha registrado un incremento constante desde el año 2008, fecha en que entra en vigor la Ley Contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia Contra la Mujer. El Instituto Nacional de Ciencias Forenses realiza evaluaciones en casos de posible violencia sexual, dentro de las cuales el 90% son realizadas por sospechas de violación. El 60% de las mujeres evaluadas por violencia sexual están comprendidas entre los 10 a 19 años de edad. Sólo en el año 2016, se registraron un total de 7,667 reconocimientos médicos por delitos de violencia sexual a mujeres, registrando 244 evaluaciones más que en el año anterior. Es importante mencionar que los hombres representan únicamente el 10% de los casos evaluados por violencia sexual, los cuales en su mayoría son menores de edad (INACIF, 2016).

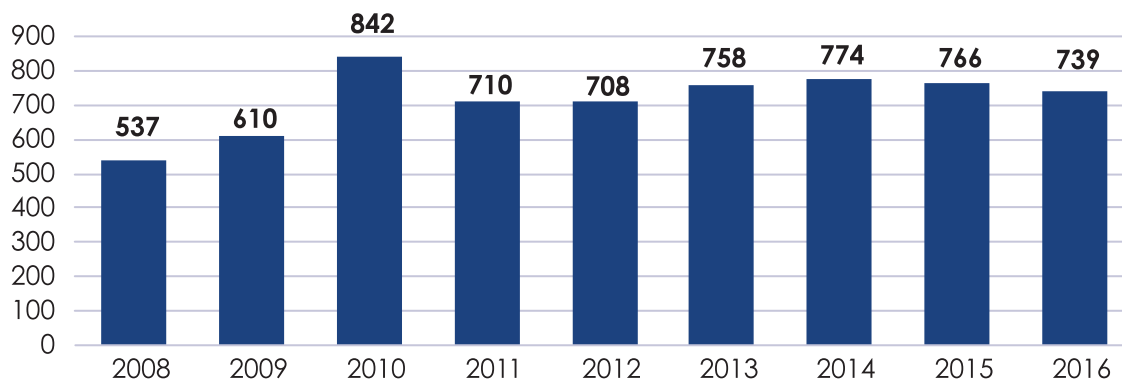
Gráfica No. 12.
Evaluaciones clínicas por violencia sexual
Año 2008-2016



Fuente: INACIF, 2008 al 2016.

Para el año 2016, se reportaron 739 muertes violentas de mujeres, 30 muertes menos que en el año 2015, en donde se reportaron un total de 769. Un 60% de las muertes violentas de mujeres ocurren por arma de fuego, y un 23% son muertes por asfixia. El 47% de las mujeres muertas por heridas de arma de fuego, se encuentra dentro de los 15 a los 30 años, y las muertes por asfixia en menores de 15 a 19 años en un 46% (INACIF, 2016).

Gráfica No. 13.
Muertes violentas de mujeres
Año 2008-2016



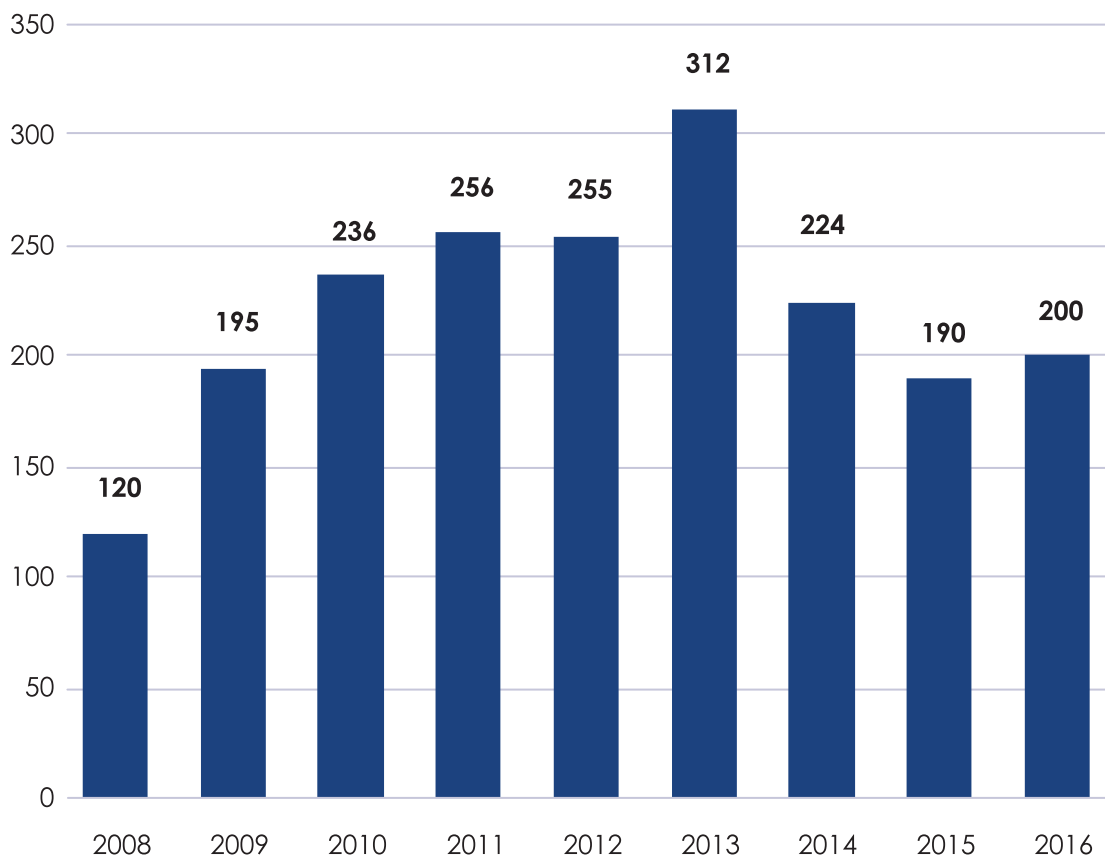
Fuente: INACIF, 2008 al 2016.

Por otro lado, durante el año 2016, el Ministerio Público registró 200 denuncias de femicidio⁴, las cuales representan el 30% de las muertes violentas de mujeres.

⁴ Muerte violenta de una mujer, ocasionada en el contexto de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, en ejercicio del poder de género en contra de las mujeres (Art 3, capítulo 2, Decreto 22-2008).

En los 9 años a partir del establecimiento de este delito, se han totalizado 1,988 denuncias de femicidios en Guatemala.

Gráfica No. 14.
Denuncias de femicidio
Año 2008-2016



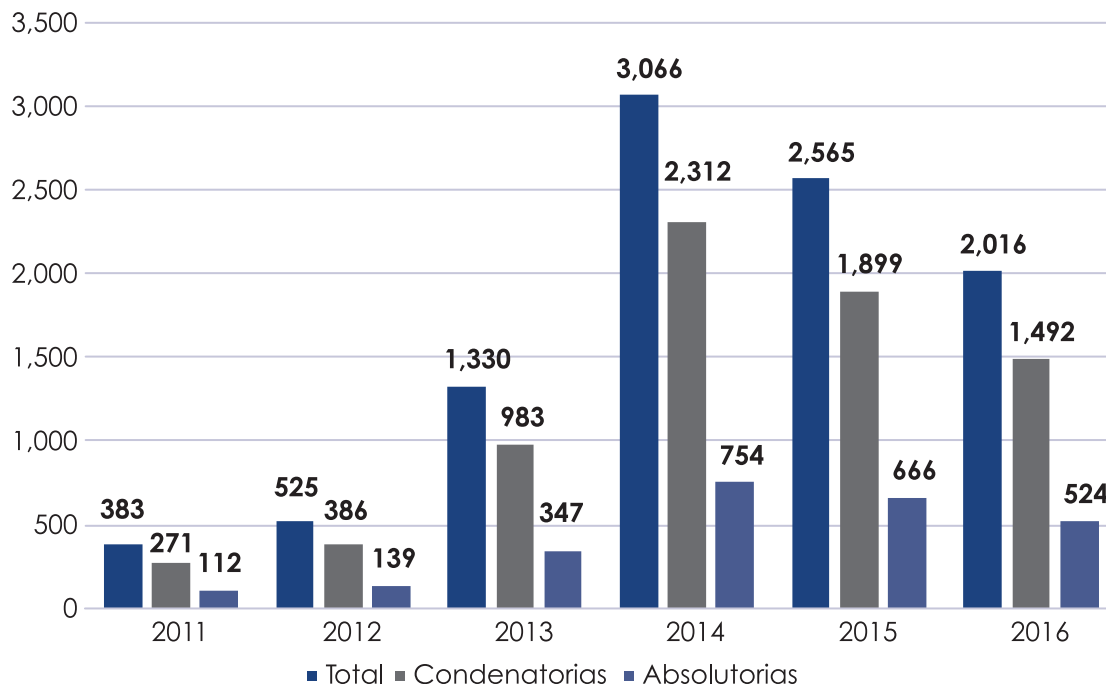
Fuente: MP, 2008 al 2016.

Asimismo, es necesario visibilizar la violencia que sufren las mujeres con discapacidad. Del total de denunciante de violencia intrafamiliar que tienen discapacidad, el 80% son mujeres (INE, 2014).

Como se observa en la gráfica posterior, las sentencias en casos de violencia contra la mujer se han incrementado en la serie histórica presentada, 2011 a 2016, sin embargo, si se realiza la comparación con las denuncias ingresadas al Ministerio Público se observa un bajo porcentaje de condenas, por ejemplo, para el año 2016, se establece que las sentencias representan un 4% del total de casos denunciados.

Gráfica No. 15.

*Sentencias en casos de violencia contra la mujer por tipo de sentencia
Años 2011-2016*



Fuente: OJ, 2011 al 2016.

Incluye Juzgados ordinarios y especializados

Partiendo del análisis de la situación de las mujeres guatemaltecas descrita anteriormente, la Secretaría ha identificado temas y ejes de mayor relevancia para disminuir las brechas de desigualdad, por lo cual, para el período en cuestión, priorizará sus acciones de forma general por medio del abordaje de los siguientes temas:

1. Pobreza
2. Salud
3. Educación
4. Equidad laboral
5. Violencia contra la mujer
6. Participación política

Dichos temas integran de forma inter relacionada los 12 ejes de la PNPDIM.

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

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.

De acuerdo a los 14 resultados establecidos por el Gobierno de Guatemala en la administración 2015-2019 y la designación de las instituciones responsables para cada uno de los resultados, la Seprem, desde su papel como asesora en la implementación de la PNPDIM, no tiene la responsabilidad directa del cumplimiento de uno de los resultados estratégicos de país ni de las metas restantes planteadas en la Política General de Gobierno.

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 2019-2023, 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.

⁵ Según la teoría del presupuesto por programa, vigente en Guatemala.

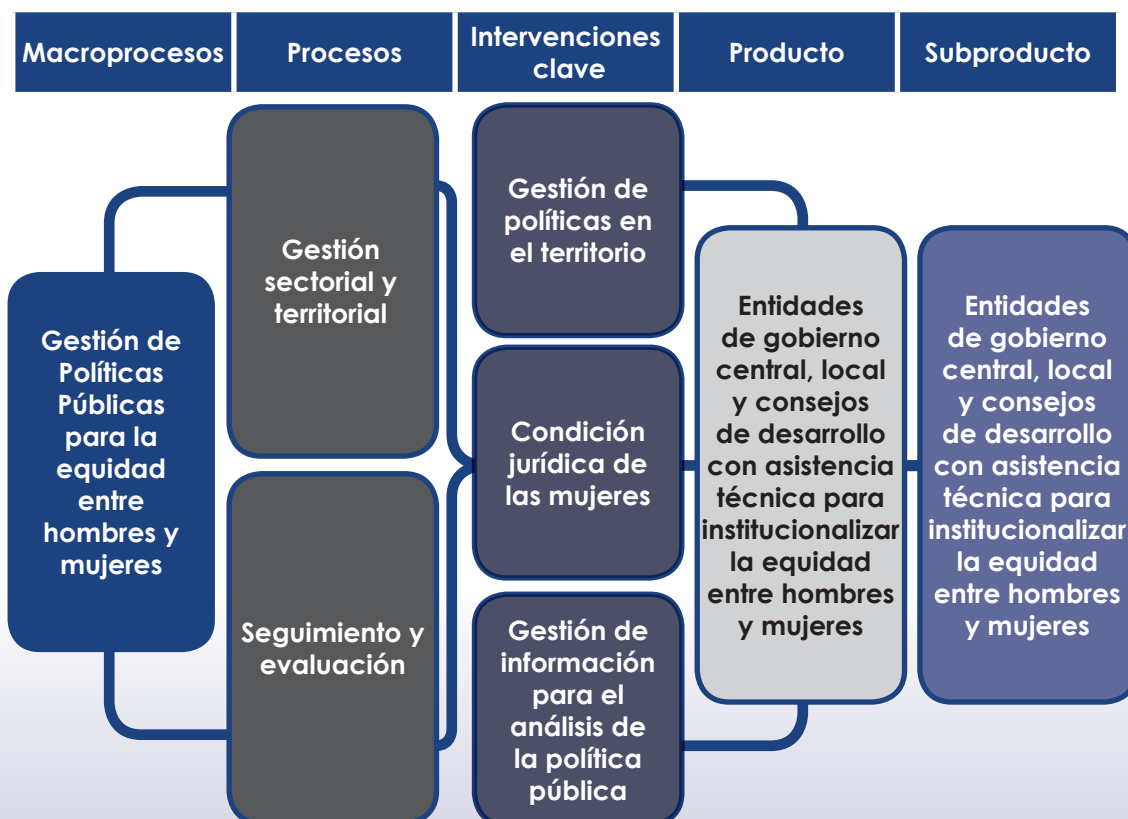
No obstante, la Seprem no aparece como responsable ni corresponsable de alguno de los resultados de país, ya que su incidencia en política pública es transversal y se realizará en todos los niveles de la planificación, para que las instituciones puedan identificar su contribución respecto a las acciones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

En este marco, la Seprem contribuirá con su producto institucional definido a que otras instituciones puedan implementar la PNPDIM en la ejecución de programas, proyectos y actividades, según la responsabilidad que corresponda desde su mandato y el compromiso establecido en la Política.

Mientras tanto, se define un resultado institucional con relación a la meta del producto para el período 2019-2023, que al mismo tiempo responde al macroproceso, procesos institucionales y líneas estrategias priorizadas para la gestión de la Secretaría.

Diagrama No. 1.

Gestión institucional a nivel central y territorial



Fuente: Seprem, 2017.

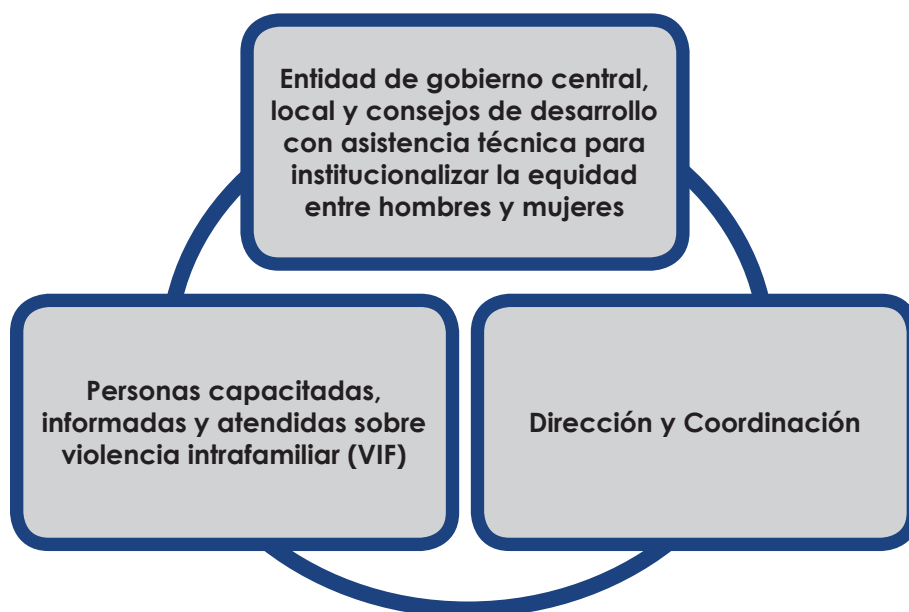
El esquema anterior presenta la gestión institucional de la cual deriva la producción, ésta responde al mandato institucional y contribuye al fortalecimiento institucional principalmente para la implementación de la PNPDIM que persigue la equidad entre hombres y mujeres.

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 2023, 472 entidades de la administración pública y gobiernos locales cuentan con asistencia técnica para institucionalizar la equidad entre hombres y mujeres.

Diagrama No. 2.
Productos



Fuente: Seprem, 2017.

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

- 1) 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.

- 2) Personas capacitadas, informadas y atendidas sobre violencia intrafamiliar:** este producto es ejecutado a través de la intervención del Programa de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar (Propevi), el cual se encuentra adscrito a la Seprem, mediante el Acuerdo Gubernativo Número 111-2013. Su actividad está encaminada a mejorar la calidad de vida de las familias a través del conocimiento, fortalecimiento y empoderamiento de los derechos humanos en el marco de la prevención y atención de la violencia intrafamiliar. Informa, capacita y atiende a víctima y sus familias en los aspectos psicológicos, emocionales y legales que afectan a la persona. Por medio de diversos medios socializa información sobre la prevención de la VIF, siendo su principal focalización la niñez y adolescencia fomentando los valores familiares y sociales, para una vida en convivencia con la familia, la comunidad y la sociedad en general.
- 3) 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.
- 4) 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.

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 2023, en acciones de política pública.

Objetivos operativos

Coordinar técnica y operativamente el desarrollo institucional de la Secretaría Presidencial de la Mujer.

Brindar servicios de formación y capacitación para la prevención y atención a las personas víctimas de violencia intrafamiliar en el contexto social, legal y psicológico.

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 2023, 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 y Valores

La Secretaría 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.

Principios

La no discriminación y el racismo

Es toda distinción, exclusión, restricción 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 el escepticismo. Comprometerse y mantener los compromisos, son la esencia de la pro actividad (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 rectas y habituales en el trato con las personas de una comunidad o

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 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: una cena familiar, una reunión de amigos, 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).

Formulación de Resultados

Identificación del Resultado Estratégico Nacional

Según Memorándum conjunto emitido por la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia número SPP-SPOT.01-2017, la Seprem no figura en listado de instituciones responsables de los Resultados Estratégicos.

Identificación del Resultado Estratégico de Gobierno

Según Memorándum conjunto emitido por la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia número SPP-SPOT.01-2017, la Seprem no figura en listado de instituciones responsables de los Resultados Estratégicos.

Definición del Resultado Estratégico Institucional

Para el 2023, 472 entidades de la administración pública y gobiernos locales cuentan con asistencia técnica para institucionalizar la equidad entre hombres y mujeres.

Identificación de actores

A continuación se detallan las entidades que serán aliadas para dar cumplimiento al resultado estratégico institucional de la Secretaría Presidencial de la Mujer, para que las mismas incorporen dentro de sus programas y proyectos la equidad entre hombres y mujeres e implementen de forma transversal la PNPDIM y PEO 2008-2023.

Cuadro No. 2.
Actores Aliados

Entidades	Número
Gobierno Central	103
Gobiernos Locales	340
Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano Rural	29
Total	472

Fuente: Seprem, 2017.

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. 3.
Producción Institucional

PRODUCTOS	SUBPRODUCTOS	RESULTADO INSTITUCIONAL
Dirección y Coordinación	Dirección y Coordinación	Para el 2023, 472 entidades de la administración pública y gobiernos locales cuentan con asistencia técnica para institucionalizar la equidad entre hombres y mujeres.
Personas capacitadas, informadas y atendidas sobre violencia intrafamiliar (VIF)	Personas de comunidades y de establecimientos educativos priorizados, informadas o capacitadas en temas de prevención de violencia intrafamiliar.	
	Personas víctimas de violencia intrafamiliar con atención legal, psicológica, social y orientación para el fortalecimiento de su autoestima y toma de decisiones.	
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.	

Fuente: Seprem, 2017.

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

- ✓ Contar con la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres.
- ✓ Marco legal y político.
- ✓ Reorientación de la formulación de la planificación hacia la gestión por resultados.
- ✓ Infraestructura adecuada para el funcionamiento.
- ✓ Posicionamiento de la institución y del tema en los diferentes espacios de intervención.
- ✓ Constante relación con las instituciones gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil.
- ✓ Coordinación con organismos internacionales y de cooperación.
- ✓ Contar con el reglamento orgánico interno que define la nueva estructura organizacional de la Seprem.
- ✓ Estrategia de coordinación sectorial y territorial.

OPORTUNIDADES

- ✓ Incidencia ante autoridades por medio de propuestas legales y técnicas.
- ✓ Incidencia en el enfoque de la producción estadística.
- ✓ Organizaciones de sociedad civil interesadas en la equidad entre hombres y mujeres y en la PNPDIM en varios niveles de actuación.

- ✓ Espacios de participación en diferentes niveles del SCDUR.
- ✓ Existencia de unidades de género y Direcciones Municipales de la Mujer.
- ✓ Replanteamiento y reactivación del Gabinete Específico de la Mujer y Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y contra las Mujeres.
- ✓ Mesa para el Presupuesto con equidad entre hombres y mujeres.

DEBILIDADES⁶

- ✓ Necesidades de actualizar el marco conceptual institucional.
- ✓ Ausencia de metodologías para incorporar el enfoque de la interseccionalidad de derechos de las mujeres.
- ✓ Débil presencia de la Seprem en el territorio nacional.
- ✓ Movilización del personal de Seprem a nivel municipal.
- ✓ Necesidad de implementar el monitoreo de la planificación estratégica orientada a resultados.
- ✓ Seprem no ha tenido la capacidad administrativa y financiera para elevar su ejecución de manera sustantiva durante los últimos 6 años.
- ✓ Problemas vinculados a procesos administrativos-financieros, que deben ser revisados y reestructurados a fondo.
- ✓ Deficiente gestión del recurso humano de la Seprem.
- ✓ Incompatibilidad entre los puestos y las funciones.
- ✓ Dualidad de funciones entre las direcciones sustantivas y de apoyo técnico.
- ✓ Inexistencia de procesos técnicos que articulen a las direcciones y al personal.
- ✓ Para el seguimiento de la Agenda Internacional de Desarrollo en los que respecta a los derechos de las mujeres, Seprem presenta grandes debilidades ya que no cuenta con las capacidades para el seguimiento de los compromisos adquiridos a nivel internacional.

AMENAZAS

- ✓ Cambio de funcionarias/os y personal técnico de las instituciones gubernamentales repercute en los procesos de institucionalización del enfoque de derechos humanos de las mujeres.
- ✓ Debilitamiento del dialogo entre gobierno y las mujeres organizadas de la sociedad civil.
- ✓ Oposición de algunas organizaciones de mujeres al trabajo de la Seprem de acuerdo a las coyunturas y temas de interés personal.
- ✓ La resistencia de alcaldías a no apoyar el trabajo conjunto DMM-Seprem.
- ✓ Discriminación hacia la participación de mujeres en puestos de decisión.
- ✓ Creciente violencia contra las mujeres.
- ✓ Cultura machista imperante.
- ✓ Momentos políticos que desacrediten el accionar de Seprem.
- ✓ No asignación de recursos a las unidades de género de las instituciones gubernamentales.
- ✓ Recortes presupuestarios.
- ✓ Eventos naturales y sociales que provocan desastres.

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.

Estrategias Análisis FO (Fortalezas/Oportunidades)

- ✓ Desarrollar materiales informativos sobre la situación de las mujeres, el trabajo de Seprem y los derechos humanos de las mujeres y su marco legal.
- ✓ Implementar el reglamento orgánico de la Seprem acorde a las necesidades de la gestión del desarrollo con equidad en el país.
- ✓ Desarrollar evaluaciones de la aplicación de los instrumentos para institucionalizar la PNPDIM.
- ✓ Propiciar diálogos permanentes con autoridades de instituciones gubernamentales y organizaciones de sociedad civil, en temas estadísticos, de situación de las mujeres y el abordaje estratégico.

Secretaría Presidencial de la Mujer (Seprem)

- ✓ Presentación de informes y propuestas técnicas para avance de los derechos de las mujeres.
- ✓ Vigencia del accionar de Seprem con las instituciones priorizadas y organizaciones de sociedad civil atendidas.

Estrategias de Análisis DO (Debilidades/Oportunidades)

- ✓ Marco conceptual actualizado sobre la equidad de género.
- ✓ Metodologías evaluadas y actualizadas para incorporar los derechos humanos de las mujeres y la equidad de género, en los diferentes espacios de actuación (SCDUR, DMM, Unidades de la Mujer, Organizaciones de Mujeres y otras de sociedad civil).
- ✓ Sistema de monitoreo institucional del PEI funcionando.
- ✓ Incidencia para que las unidades de género se les asigne recursos para dar seguimiento a la PNPDIM.
- ✓ Sistema de seguimiento a las leyes a favor de los derechos humanos de las mujeres, en respuesta a mecanismos internacionales y vinculados al seguimiento de la PNPDIM.

Estrategias Análisis FA (Fortalezas/Amenazas)

- ✓ Visibilizar el trabajo del personal de las instituciones en materia de derechos humanos de las mujeres.
- ✓ Crear espacios de coordinación con organizaciones de mujeres propiciando el diálogo, análisis y propuestas sobre la situación de las mujeres.
- ✓ Socializar con autoridades de Presidencia y Vicepresidencia de la República, la situación de las unidades de género y el avance de los compromisos internacionales.
- ✓ Campañas de sensibilización a nivel nacional, regional, departamental y municipal sobre los derechos humanos de las mujeres.

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

- ✓ Impulsar la creación de un programa permanente de capacitación en la temática de derechos humanos de las mujeres, dirigido a funcionarios y personal técnico gubernamental.
- ✓ Incidir en las instancias correspondientes, la ampliación del presupuesto en planes, programas y proyectos dirigidos a las mujeres.

- ✓ Promover campañas de comunicación y sensibilización a nivel nacional, para el respeto de los derechos humanos de las mujeres.
- ✓ Continuar con la coordinación interinstitucional con las instancias responsables de la atención a desastres (SECONRED).

Anexos

Anexo 1. Líneas Estratégicas de Acción, Replanteamiento del Enfoque Institucional⁷

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, 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)



Fuente: Seprem, 2017.

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

Cuadro No.4.

Línea de acción: Reenfoque de la gestión	
Justificación	
<p>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 objetivo.</p>	
Estrategias	Resultados
<p>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.</p>	<p>Rol de la Seprem fortalecido para la incidencia política y apoyo técnico para facilitar el desarrollo integral de las mujeres.</p>
<p>Elaborar diagnóstico institucional para conocer el estado de situación de la institución.</p>	
<p>Realizar análisis acerca del traslado de Propevi de acuerdo a competencias institucionales.</p>	<p>Propevi dependerá de instancia correspondiente.</p>
<p>Elaborar propuesta de reestructura organizacional tomando en consideración el marco legal y político de la institución.</p>	<p>Seprem cuenta con estructura organizacional reformulada e implementada.</p>
<p>Actualización de marcos conceptuales que guían el accionar de la Seprem y definición del abordaje institucional para el desarrollo integral de las mujeres.</p>	<p>Marcos conceptuales actualizados e implementados que permita la implementación del accionar de la Seprem con enfoque de gestión por políticas públicas.</p>
<p>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.</p>	<p>Apropiación de la función principal de la institución en materia de Políticas Públicas en derechos de las mujeres.</p>

Fuente: Seprem, 2017.

Cuadro No.5.

Línea de acción: Desarrollo institucional	
Justificación	
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.	
Estrategias	Resultados
Elaborar diagnóstico institucional para conocer el estado de situación del recurso humano e instalaciones físicas de la institución.	Estado de situación sobre el RRHH y las instalaciones físicas de la Seprem.
Elaborar propuesta de reestructura organizacional tomando en consideración el marco legal y político de la institución.	Seprem cuenta con estructura organizacional reformulada e implementada.

Fuente: Seprem, 2017.

Cuadro No.6.

Línea de acción: Coordinación interinstitucional y articulación de alianzas	
Justificación	
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 se sector público, privado, organizaciones de la sociedad civil y cooperación.	
Estrategias	Resultados
Elaborar diagnóstico de las instancias político-técnicas que se vinculan al desarrollo integral de las mujeres (Unidades de Género, DMM, GEM, Consejo-Consultivo, Conadur, etc).	Conocer la situación de las instancias técnico-políticas vinculadas al desarrollo integral de las mujeres.
Fortalecer el Consejo Consultivo desde un rol técnico que provea insumos al GEM, Conadur y Conaprevi.	Instancias institucionales vinculadas al desarrollo integral de la mujer reestructuradas, fortalecidas y articuladas.
Reorientar el acompañamiento técnico y metodológico de la Seprem en los territorios.	Gestión institucional con enfoque territorial.

Estrategias	Resultados
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, el GEM, y Conaprevi.	Alianzas interinstitucionales e inter-organizacionales fortalecidas.
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).	
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.	Seguimiento a mecanismos nacionales e internacionales fortalecido para el cumplimiento de compromisos relacionados a los derechos humanos y desarrollo integral de las mujeres.

Fuente: Seprem, 2017.

Cuadro No.7.

Línea de acción: Consolidación de la gestión institucional	
Justificación	
Es necesaria 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.	
Estrategias	Resultados
Plantear la redefinición y posicionamiento institucional de marcos conceptuales y metodológicos que orienten PEI-POM-POA.	Seprem cuenta con enfoque teórico-metodológico actualizado para su gestión.
Elaborar el diagnóstico de la PNPDIM (implementación, seguimiento y evaluación).	
Incorporar la perspectiva de interseccionalidad de derechos en el quehacer institucional de la Seprem.	Se contempla dentro de la estructura organizacional de la Seprem, el abordaje de la interseccionalidad de derechos.

Fuente: Seprem, 2017.

Siglarío

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
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
DMM	Direcciones Municipales de la Mujer
DTP	Dirección Técnica del Presupuesto
FODA	Fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas
GEM	Gabinete Específico de la Mujer
GPR	Gestión por resultados
INACIF	Instituto Nacional de Ciencias Forenses
INE	Instituto Nacional de Estadística
Mineduc	Ministerio de Educación
Minfin	Ministerio de Finanzas Públicas
Mipymes	Micro, pequeñas y medianas empresas
MP	Ministerio Público
MSPAS	Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social

ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OJ	Organismo Judicial
OMS	Organización Mundial de la Salud
PEI	Plan estratégico institucional
PEO	Plan de Equidad de Oportunidades
PGG	Política General de Gobierno
PIB	Producto interno bruto
PLANEA	Plan Nacional para la Prevención de Embarazos en Adolescentes y Jóvenes de Guatemala
PND	Plan Nacional de Desarrollo
PNPDIM	Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
POA	Plan Operativo Anual
POM	Plan Operativo Multianual
Propevi	Programa de Prevención y Erradicación de la Violencia Intrafamiliar
ROI	Reglamento Orgánico Interno
RRHH	Recursos humanos
SCDUR	Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural
SECONRED	Secretaría Ejecutiva de la Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres
Segeplan	Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia
Seprem	Secretaría Presidencial de la Mujer
TSE	Tribunal Supremo Electoral
UNFPA	Fondo de Población de las Naciones Unidas
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
URNG	Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca
VIF	Violencia Intrafamiliar



www.seprem.gob.gt

 facebook.com/Seprem
 [@sepremguatemala](https://twitter.com/sepremguatemala)