



Fortalecimiento de capacidades institucionales para transversalizar el enfoque de género

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO



Procurador de los Derechos Humanos
M.A. Jorge Eduardo De León Duque

Guatemala, Agosto 2016

EQUIPO DE CAMBIO

MSc. Hilda Morales Trujillo
Procuradora Adjunta II

Licda. Ana Lucrecia Villegas González
Directora de Recursos Humanos

Lic. Rony Alexander Hernández Castellanos
Asesor Técnico Subdirección de Defensorías

Referencia de Siglas y Acrónimos

CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CERD	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial
CPRG	Constitución Política de la República de Guatemala
DEMI	Defensoría de la Mujer Indígena
FIO	Federación Iberoamericana del <i>Ombudsman</i>
GIZ	Agencia Alemana de Cooperación (<i>Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit</i>)
IPDH-PDH	Institución del Procurador de los Derechos Humanos
MESECVI	Mecanismo de Seguimiento para la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer
ONU	Organización de Naciones Unidas
PIG	Política Institucional de Género
SEPREM	Secretaría Presidencial de la Mujer
SVET	Secretaría contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas
URNG	Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca

ÍNDICE

	Pág.
Presentación	5
I. Marco general de la política institucional de género	12
1.1 Marco conceptual	12
1.2 Marco jurídico	14
1.3 Marco institucional	20
II. Principios y valores de la política institucional de género de la Institución del Procurador de los Derechos Humanos	24
2.1 Igualdad y no discriminación	24
2.2 Responsabilidad	26
2.3 Equidad de Género	27
2.4 Interculturalidad	28
2.5 Diversidad Sexual	28
III. Objetivos de la Política	28
3.1 Objetivo General	28
3.2 Objetivos Específicos	29
IV. Líneas estratégicas	31
V. Monitoreo y evaluación	32
VI. Metodología para la implementación de la política o estrategia de implementación	33
VII. Bibliografía	35

La Institución del Procurador de los Derechos Humanos (IPDH) comenzó a funcionar oficialmente el 19 de agosto de 1987. El Procurador de los Derechos Humanos es un comisionado del Congreso de la República de Guatemala para la defensa de los derechos humanos según la actual Constitución Política de la República de Guatemala (CPRG, 1985¹), sin que existiera ningún antecedente al respecto en la historia constitucional del país². Surgió en el contexto de la transición hacia la democracia luego de un conflicto armado interno de 36 años y que tuvo como consecuencia una constante violación a los derechos humanos, de la cual no quedaron exentas las mujeres con manifestaciones particulares derivadas de su condición de género³.

La Constitución reconoce derechos humanos individuales y colectivos, ubicando en el centro de los mismos a la persona humana, estipula la preeminencia de los Tratados y Convenios de la materia sobre el derecho interno y admite expresamente la progresividad de los mismos.

La importancia del Procurador de los Derechos Humanos se expresa en el capítulo relativo a las Garantías Constitucionales y de Defensa del Orden

¹ Vigente a partir del 15 de enero de 1986.

² Corte de Constitucionalidad. Constitución Política de la República de Guatemala y su interpretación por la Corte de Constitucionalidad. Guatemala, 2011. Pág. 272.

³ Mencionado en el Informe sobre el Esclarecimiento de la Verdad "Guatemala, Memoria del Silencio". Guatemala, 1999 y, entre otros, por la Corte IDH en la sentencia sobre Plan de Sánchez vs. Guatemala, Caso 11.763 <http://www.corteideh.or.cr/docs/casos/articulo/series>; desde el 1 de febrero de 2016 se está llevando a cabo el Debate en Juicio Oral y Público sobre el caso conocido como Sepur Zarco que trata sobre la esclavitud sexual y doméstica llevada a cabo en un destacamento militar, en contra de 15 mujeres Q'eqchi'.

Constitucional⁴. Se trata de un cargo personal instituido para la defensa y promoción de los derechos humanos y con facultades para supervisar la administración pública, siendo como tal un fiscalizador de esta. Su objetivo es doble, asegurar un adecuado funcionamiento de la actividad administrativa y tutelar de los derechos de las personas frente a la administración. Sus facultades se extienden a la investigación y supervisión de la administración pública, denuncia, recomendación y censura pública del comportamiento administrativo lesivo y/o declaración de violación a los derechos humanos. Sus resoluciones son emitidas en conciencia, con valor moral por la investidura de su cargo y son inapelables; no está supeditado a organismo, institución o funcionario alguno y actúa con absoluta independencia.

Para el cumplimiento de sus funciones el Procurador de los Derechos Humanos tiene dos Procuradores Adjuntos, quienes además le sustituirán por orden de su nombramiento en caso de impedimento o de ausencia temporal y ocuparán el cargo si este quedara vacante mientras se elige al nuevo titular. Los Procuradores Adjuntos deben reunir las mismas calidades requeridas para el cargo de Procurador y serán designados directamente por este (sic)⁵. Desde hace dos periodos y en el periodo actual, ocupan el cargo de Procuradores Adjuntos (sic) dos mujeres Procuradoras Adjuntas.

La Política Institucional de Género (PIG) de la institución del Procurador de los Derechos Humanos (IPDH) de Guatemala se inscribe en los esfuerzos llevados a

⁴ Cfr. Capítulo V, Arts. 273, 274 y 275. *Ibidem*, Págs. 272-275.

⁵ Cfr. Artículo 11 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República y del Procurador de los Derechos Humanos. Serviprensa. Guatemala, 2005.

cabo por la Red de Mujeres de la Federación Iberoamericana del Ombudsman (FIO), con la asistencia técnica del proyecto PROFIO de la Agencia Alemana de Cooperación (GIZ), con el objetivo de impulsar cambios cualitativos y cuantitativos en las acciones que quienes dirigen las Defensorías, Procuradurías o Comisiones de Derechos Humanos llevan a cabo en sus propios Estados. Es una respuesta a los retos y desafíos que en materia de género tienen estas instituciones. Es un conjunto de acciones a realizarse a corto, mediano y a largo plazo que prioriza y articula acciones encaminadas a incidir en la transformación de las relaciones de género para lograr progresivamente la igualdad entre hombres y mujeres.

La Política Institucional de Género de la PDH constituye una parte inherente a la función de tutelar los derechos humanos y específicamente los de las mujeres, pretende la inclusión de un enfoque equitativo que contribuya a superar las brechas o sesgos de género existentes en la sociedad guatemalteca y que no han sido ajenas a las entidades que promueven y velan por el respeto a los derechos humanos.

Con la PIG se orienta la ruta o camino a seguir para la incorporación de la perspectiva de género en la filosofía, visión, misión y en todas las acciones y actuaciones que las entidades del Ombudsman⁶ llevan a cabo.

Debe entenderse que *El papel, o rol de género se forma con el conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino* con variaciones de acuerdo a la

⁶ En la búsqueda de un lenguaje inclusivo, se ha llegado a denominar a esta institución clásica que surge en los países nórdicos de Europa para la defensa de los ciudadanos, como *ombudsperson*, terminología que aún se encuentra en discusión.

nacionalidad, la etnia, la clase social y el nivel generacional de las personas. *La dicotomía masculino-femenino, con sus variaciones culturales (...) establece estereotipos, las más de las veces rígidos, que condicionan los roles, limitando las potencialidades humanas de las personas al potenciar o reprimir los comportamientos según si son adecuados al género.*⁷

Algunas personas utilizan en la actualidad la palabra **género** como sinónimo de mujer. No obstante, se trata de un uso equivocado porque el concepto género implica las diferencias en cuanto a la conducta, los papeles diferenciados e incluso los sentimientos expresados por hombres y por mujeres, con los cuales no nacen, pero históricamente son considerados como si fueran características naturales, inherentes a cada uno de los sexos⁸.

Frente al concepto de sexo que alude a las características biológicas de las mujeres y los hombres, se encuentra el concepto de género, el cual se explica como una construcción social o cultural que determina cómo deben ser los hombres y cómo deben ser las mujeres, en cuanto a su comportamiento, sus sentimientos, su forma de ver la vida⁹. Esa construcción social se ha tenido como normal o natural a través de los siglos y ha repercutido en una condición y situación de desventaja y malestar, en otras palabras, en la discriminación que viven las mujeres.

⁷ Lamas, Marta. La Antropología Feminista y la Categoría "Género". Nueva Antropología. Vol. VIII, No. 30. México, 1986. Pág. 185.

⁸ Morales Trujillo, Hilda. Género y Trabajo. En: Instrumentos legales. Proyecto Redefinición de "Desarrollo" según y para las mujeres trabajadoras del sector maquila en América Central. OIT. Guatemala, agosto 2000. Págs. 3-4.

⁹ Morales Trujillo, Hilda. Género, Mujeres y Justicia. Serviprensa. Guatemala, 2006. Págs. 21 y ss.

A esos efectos la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (conocida como la CEDAW, por sus siglas en inglés), define la expresión "Discriminación contra la Mujer" como *toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado¹⁰ menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.*

La CEDAW contiene compromisos que los Estados que la han ratificado deben cumplir, entre ellos adoptar medidas de carácter práctico y legislativo para superar la discriminación que viven las mujeres.

En ese mismo sentido, la Declaración y Programa de Acción de Viena, como resultado de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos que se llevó a cabo en 1993 precisamente en Viena, hace hincapié en que los derechos humanos de las mujeres deben formar parte integrante de las actividades de las Naciones Unidas, especialmente en la promoción de todos los instrumentos de derechos humanos relacionados con las mujeres. Para finalizar, en dicho párrafo la Conferencia insta a los gobiernos, las instituciones intergubernamentales y las organizaciones no gubernamentales a que intensifiquen sus esfuerzos a favor de la protección y promoción de los derechos humanos de las mujeres y de las niñas.

¹⁰ Las palabras en el texto original no aparecen en cursivas, sin embargo nos interesa resaltarlas porque ponen de manifiesto elementos necesarios en la reflexión para una interpretación acorde al tema que tratamos.

Esa promoción de los derechos humanos de las mujeres y de las niñas forma parte del mandato y de las funciones asignadas constitucional y legalmente al Procurador de los Derechos Humanos de Guatemala. Precisamente por ello, el impulso al proceso de transversalidad de género que la Red de Mujeres de la FIO brinda, es una oportunidad para revisar y adoptar cambios en la normativa, los sistemas, funciones, actuaciones, relaciones entre mujeres y hombres que laboran en la institución, así como las actitudes y acciones en la atención, orientación y acompañamiento a las personas usuarias y por lo tanto dentro de la PIG se considera indispensable contar, entre otros, con un eje de sensibilización, capacitación y divulgación de los derechos de las mujeres, la eliminación de la discriminación, el derecho a vivir una vida libre de violencia, a fin de rescatar la dignidad, la indemnidad e integridad de las mujeres.

La Política Institucional de Género del Procurador de los Derechos Humanos se ha formulado a partir de los resultados del Diagnóstico de Género¹¹ realizado en esta entidad durante el 2015 y contiene un marco general que incluye los marcos conceptual, jurídico e institucional, los principios y valores, los objetivos, sus alcances internos y externos a la institución, las líneas estratégicas, el monitoreo y evaluación así como la metodología para la implementación de la Política, en concordancia con la estructura considerada en el Manual para la formulación de políticas institucionales de género, propuesta por la FIO¹².

El Procurador de los Derechos Humanos de Guatemala aceptó con beneplácito que la institución a su cargo participara en el proceso para la *transversalización de*

¹¹ JPDH. En prensa. Guatemala, 2015.

¹² FIO. Crea Comunicaciones. Managua, Nicaragua, Septiembre 2014.

*la perspectiva de género*¹³, circunstancia acorde con su mandato constitucional de defender y promover los derechos humanos que la Constitución Política de la República de Guatemala garantiza y de aquellos considerados en los Convenios, Tratados y Convenciones suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala¹⁴.

De esa cuenta, la Política Institucional de Género (PIG) constituirá una estrategia para lograr la reducción de las brechas existentes entre hombres y mujeres en la IPDH a lo interno y repercutirá en una atención a las usuarias con la comprensión de su condición, situación y posición, con diligencia, calidad y calidez.

La Política Institucional de Género se implementará mediante planes de acción, tomando como base los indicadores de cumplimiento de cada resultado. Para ello se creará un mecanismo que asegure, supervise y dé cuentas de la implementación del plan de acción, a través de un sistema de seguimiento y evaluación automatizado, el cual será alimentado por todas las unidades involucradas.

Para lograr eficiencia en la ejecución de los planes de acción se requiere primordialmente la fase de capacitación al personal involucrado en el manejo del sistema de seguimiento y evaluación. Asimismo debe desarrollarse el programa de capacitación a todo el personal de la Institución sobre el marco teórico conceptual, el marco normativo internacional, nacional e institucional, los objetivos y lineamientos de la PIG, para sustentar con enfoque de género la promoción y

¹³ Oficio Ref.PDH.RI.116-2015/ijal, de 18 junio de 2015 dirigido a Licenciada Gabriela A. Moffson, Coordinadora General de la Red de Mujeres de la FIO, Directora de Relaciones Institucionales Defensoría del Pueblo de Buenos Aires. Oficio suscrito por Jorge Eduardo De León Duque, Procurador de los Derechos Humanos de Guatemala. Ver Anexo.

¹⁴ Cfr. Artículo 8 de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República y del Procurador de los Derechos Humanos. Op. Cit.

defensa de los derechos humanos que realiza la IPDH, particularmente de los sectores tradicionalmente excluidos y las poblaciones en condiciones de mayor vulnerabilidad, con énfasis en las niñas, adolescentes y mujeres adultas.

La Política Institucional de Género de la PDH dirigirá sus acciones principalmente al fortalecimiento de la perspectiva de género en la estructura interna y funcional de esta entidad durante cuatro años, iniciados a partir del 2016 con el propósito de realizar una evaluación intermedia en diciembre del 2017 y una evaluación de término respecto a su implementación en 2019.

Su implementación comprenderá todas las dependencias de la sede central, las Auxiliaturas departamentales, municipales y móviles, de acuerdo con las líneas estratégicas, al presupuesto que le sea asignado anualmente y de acuerdo con su Plan de Acción.

I. MARCO GENERAL DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO

1.1 Marco conceptual

La etapa de internacionalización de los derechos humanos, conocida también como *universalización de los derechos humanos*, surgió como consecuencia de los pasos que se dieron para la construcción de la paz al finalizar la II Guerra Mundial y a partir de la constitución de la Organización de Naciones Unidas (ONU), la Carta constitutiva de esta y la denominada *Carta de los Derechos*

Humanos integrada por la trilogía compuesta por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El avance en el reconocimiento de los derechos humanos concebido a partir de los mencionados instrumentos internacionales de las Naciones Unidas, es significativo desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo y de ello se desprende la llamada *especificidad de los derechos humanos* que ha permitido poner en la agenda de los Estados que forman parte de la ONU, los derechos específicos de diversos colectivos humanos, entre ellos los derechos específicos de las mujeres, los cuales también forman parte del Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

En este sentido, los derechos humanos de las mujeres se reconocieron como una serie de atributos y prerrogativas que abarcan todos los aspectos de la vida, la educación, la salud, la participación política, el ámbito económico y el derecho al disfrute pleno de condiciones de igualdad sin discriminación por el hecho de ser mujer. Las situaciones específicas de vulnerabilidad derivaron en una tutela particular.

De manera contemporánea con el reconocimiento de esta especificidad, y con los esfuerzos de las Naciones Unidas, surgió la **categoría de género** en el ámbito de las ciencias médicas y de la psicología, y se trasladó paulatinamente al ámbito de la antropología, la sociología, el derecho y otras ciencias, siendo adoptada y desarrollada específicamente por la Teoría Feminista para explicar las complejas relaciones entre hombres y mujeres.

Los diversos análisis demuestran que el vocablo *género* no es sinónimo de *mujer*, es un vocablo derivado de la palabra inglesa “*gender*”, que implica la asignación social e histórica de roles, estereotipos, pensamientos, símbolos y una ubicación en la realidad, a partir del sexo¹⁵. Al profundizar en el significado y análisis de *género* se revelan las desigualdades históricas existentes entre hombres y mujeres, las brechas que persisten entre unos y otras por medio de la discriminación, la opresión, la violencia, la marginación o exclusión de las mujeres; circunstancias que impiden el avance de estas en todas las esferas: política, económica, social, familiar, laboral y otras; esferas en las que se enmarcan los derechos humanos universalmente reconocidos¹⁶.

*La perspectiva de género consiste en una clave de interpretación de la realidad social que busca visibilizar y desnaturalizar los condicionamientos socioculturales que establecen y mantienen desigualdades de poder entre varones (sic) y mujeres, con el fin de promover sociedades más equitativas... suele ser interpretada desde dos ángulos: como estrategia política dirigida a hacer converger a todos los actores sociales hacia la búsqueda de la igualdad de género, o bien como una serie de herramientas pensadas para el análisis y la orientación de acciones tendientes a la igualdad de género.*¹⁷

Complementando la conceptualización de género y la herramienta de análisis que representa, en julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones

¹⁵ Es célebre el acápito del Segundo Sexo (S. Beauvoir) que expresa: no se nace mujer, llega una a serlo.

¹⁶ No hay que olvidar que los derechos humanos de las mujeres forman parte de los derechos humanos con sus características de ser universales, indivisibles, interdependientes e inter-relacionados. Declaración y Programa de Acción de Viena. 1993.

¹⁷ FIO. Manual para la formulación de políticas institucionales de Género. Op. Cit. Pág. 39.

Unidas (ECOSOC) indicó que *Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.*

Un paso necesario para impulsar la igualdad consiste en hacer un uso adecuado del lenguaje para representar, reconocer y visibilizar a mujeres y hombres. El lenguaje verbal o escrito es uno de los principales marcadores culturales, condiciona el pensamiento a través de representaciones mentales de las palabras que se expresan, puede utilizarse con distintos propósitos, puede evidenciar comportamientos sexistas y se reconoce como un elemento más que interviene en la construcción del género.

El lenguaje sexista es cuando se utilizan expresiones que menosprecian, invisibilizan, humillan y estereotipan a las mujeres. La forma más común del uso del sexismo lingüístico es el uso del masculino como neutro universal' [...] El

*lenguaje sexista es androcéntrico al considerar que nombrando a los hombres se designa a toda la humanidad.*¹⁸

1.2 Marco jurídico

1.2.1 Marco Jurídico Internacional

El Estado de Guatemala forma parte del concierto de países que conforman la Organización de Naciones Unidas y la Organización de Estados Americanos. En ese marco ha asumido los compromisos y estándares del sistema universal y del sistema interamericano de derechos humanos, los cuales han sido reconocidos reiteradamente por la Corte de Constitucionalidad como el *marco de convencionalidad o bloque de constitucionalidad* y, tanto este como el marco legal nacional, favorecen la igualdad entre hombres y mujeres que debe traducirse en medidas afirmativas para eliminar la discriminación, exclusión, opresión y violencia contra las mujeres en Guatemala, situaciones que se entrecruzan con la pertenencia étnica, la pobreza y la ruralidad en el marco de la condición de género en el sistema patriarcal que prevalece en la sociedad guatemalteca.

La Institución del Procurador de los Derechos Humanos tiene como funciones precisamente, defender ese marco de convencionalidad y el marco legal nacional sobre derechos humanos y, por tanto, los derechos humanos de las mujeres.

De acuerdo con el artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala (CPRG), en materia de derechos humanos, como principio general, los

¹⁸ FIO. Manual para la formulación de políticas institucionales de Género. Op. Cit. Pág. 39.

tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala tienen preeminencia sobre el derecho interno y, según el artículo 44 de ese mismo cuerpo legal, los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana.

Asimismo el artículo 4 de la CPRG, fundamental en la búsqueda de la igualdad de género, establece literalmente:

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

Lo anterior concuerda con el principio de igualdad contenido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Americana de Derechos Humanos y otros tratados y convenciones sobre derechos humanos en general y sobre derechos específicos de las mujeres, entre ellos, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer¹⁹ y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer²⁰ -Convención de Belém do Pará-.

¹⁹ Aprobada por Guatemala mediante el Decreto Ley 49/82.

²⁰ Aprobada por Guatemala mediante el Decreto 69/94.

En el mismo marco de convencionalidad para la protección de los derechos humanos de las mujeres se encuentra el Protocolo Adicional de la Convención sobre la Delincuencia Organizada Transnacional para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, principalmente mujeres y niños²¹, así como otras Declaraciones y Recomendaciones dadas por los mecanismos convencionales y extraconvencionales del Sistema Universal y del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, entre ellas las Recomendaciones Generales del Comité de la CEDAW y del Comité de Expertas (CEVI) del MESECVI²², de la Relatora Especial sobre Violencia contra las Mujeres, sus causas y consecuencias, las resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas²³, las Plataformas de Acción del Cairo y de Beijing que son fundamentales para el avance de las mujeres.

1.2.2 Marco Jurídico Nacional

En el ámbito nacional con relación a los derechos de las mujeres, además de lo regulado en la Constitución Política de la República de Guatemala en cuanto a los principios de libertad e igualdad antes citados²⁴, Guatemala reformó el **Código Civil**²⁵ en 1998 y 1999 respecto de los derechos y deberes que se derivan del matrimonio, y derogó normas que establecían roles tradicionales para las mujeres,

²¹ Ratificado por el Estado de Guatemala en 2004.

²² Mecanismo de Seguimiento para la Implementación de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.

²³ Resoluciones números 1325, 1820, 1888, 1889, 1960, 2106, 2122 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas.

²⁴ Cfr. Artículo 4 de la CPRG y el artículo 47 de la Constitución reguía asimismo la igualdad de los cónyuges en el matrimonio.

²⁵ Decreto Ley 106, reformado en lo que respecta a los deberes y derechos que surgen del matrimonio, por el Decreto 80-98 y el Decreto 27-99, ambos del Congreso de la República de Guatemala. Cfr. Morales Trujillo, Hilda. Traduciendo en Acciones la CEDAW en Guatemala. El caso María Eugenia Morales de Sierra. Magna Terra Editores. Guatemala, 2002, Págs. 81-84.

como dedicarse exclusivamente al cuidado del hogar y de los hijos (sic), y que el marido podría prohibirles dedicarse a labores y actividades fuera del hogar²⁶.

Guatemala cuenta con diversas leyes relativas a los derechos de las mujeres, entre ellas la **Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer**, la **Ley de Desarrollo Social**, la **Ley de Acceso Universal y Equitativo de Servicios de Planificación Familiar**, la **Ley contra el Femicidio y otras formas de Violencia contra la Mujer** y la **Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas**.

Por su parte, la Ley de Desarrollo Social ha permitido especialmente la atención de los derechos sexuales y reproductivos; la Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer ha hecho posible la visibilización de la violencia contra las mujeres y su desnaturalización; tiene como fuentes de interpretación e integración la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención de Belém do Pará, y se aplica a la violencia cometida en contra de las mujeres tanto en el ámbito público²⁷ como en el ámbito privado²⁸; es un mecanismo importante para la sanción y el combate a la impunidad de la violencia contra las mujeres y para la consideración de políticas públicas que fortalezcan las instituciones del Sector Justicia y la atención a las víctimas/sobrevivientes de ese flagelo.

²⁶ CIDH. Informe Anual de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Caso María Eugenia Morales de Sierra vs. Guatemala. Secretaría General. Organización de Estados Americanos. Washington, D.C. 1998.

²⁷ Cometida por hombres extraños o carentes de una relación familiar o de intimidad con la víctima.

²⁸ Cometida por hombres con los cuales la víctima tiene una relación de parentesco o de intimidad.

La Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas tiene como fuente el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional; esta ley introduce reformas al Código Penal y sirve de base para la emisión de políticas públicas para atender dichos problemas, así como la creación de la Secretaría contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas -SVET-.

En el nivel de políticas públicas resalta la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres guatemaltecas, cuya segunda versión²⁹ ha sido consensuada por la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM), la Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI) y organizaciones de mujeres de la sociedad civil, así como también el Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023 que resalta en varios de sus ejes la obligatoriedad y responsabilidad de las instituciones del Estado en la promoción de los derechos de las mujeres y la eliminación de las brechas de género.

En el mismo orden de ideas, el Acuerdo de Paz Firme y Duradera³⁰ suscrito en diciembre de 1996 entre el Gobierno de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG), constituye junto a los demás acuerdos un elemento fundamental para la construcción de la democracia y en lo que concierne a los derechos de las mujeres, la eliminación de la discriminación formal y de hecho y la promoción de su participación política.

²⁹ La primera Política fue emitida para el período 2001-2006.

³⁰ Refrendados por la Ley Marco para el cumplimiento de los Acuerdos de Paz, Decreto 52-2005 del Congreso de la República.

El Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, y el Acuerdo sobre el Fortalecimiento del Poder Civil y el Papel del Ejército en una Sociedad Democrática³¹, en términos generales, aluden a la eliminación de la discriminación contra las mujeres, las reformas legales necesarias para eliminar en los cuerpos legales dicha discriminación y para promover la organización y participación activa de las mujeres en la sociedad guatemalteca.

1.3. Marco institucional

La Institución del Procurador de los Derechos Humanos (IPDH) fue creada en la Constitución Política de la República de Guatemala (1985) como una garantía Constitucional y de Defensa del Orden Constitucional³².

Dentro de sus funciones de procuración de los derechos humanos, promoción y educación sobre los mismos, impulsa su fortalecimiento tanto a lo interno como a lo externo de la institución. Sin embargo, no ha sido del todo posible a la institución abstraerse del sistema sexista y androcéntrico que priva en la sociedad guatemalteca. De ahí la necesidad de contar con una Política Institucional de Género que mejore las relaciones entre hombres y mujeres a lo interno, eliminando los prejuicios, estigmas y estereotipos sexistas que puedan existir en la institución, lo cual redundará en una mejor atención, con calidad y calidez, para las usuarias.

³¹ Cfr. ONAM. Obligaciones Legislativas a favor de las mujeres derivadas de los Acuerdos de Paz. XL Publicaciones. Guatemala, 1997.

³² Cfr. Título VI, Capítulo V, Comisión y Procurador de Derechos Humanos.

Para el cumplimiento de sus funciones la IPDH se organiza con una Dirección de Procuración que funciona como una Auxiliatura en el Departamento de Guatemala; la cual cuenta con la estructura siguiente: dos subdirecciones (Procuración y Defensorías); tres Departamentos: (1. Recepción y Calificación de Denuncias; 2. Derechos -Civiles y Políticos; Económicos, Sociales y Culturales; y Específicos-; y 3. Seguimiento).

La Unidad de Derechos Específicos de la Dirección de Procuración tiene a su cargo, entre otras, la investigación y resolución de las denuncias relativas a violaciones de los derechos humanos de las mujeres.

Existen además 34 Auxiliaturas: 21 departamentales, nueve municipales y cuatro móviles, las cuales representan al Procurador en sus localidades y atienden la problemática que en ellas se suscita.

Para velar por los derechos específicos de diversos colectivos, la IPDH ha creado 16 Defensorías, siendo las siguientes: de las **Personas Mayores**, del **Debido Proceso**, de la **Población Desarraigada y Migrante**, del **Consumidor y usuario**, de la **Mujer**, de la **Niñez y Adolescencia**, de la **Juventud**, del **Derecho a la Alimentación**, de los **Pueblos Indígenas**, de las **Personas Trabajadoras**, de las **Personas con Discapacidad**, de las **Personas Víctimas de Trata**, de la **Salud**, de la **Diversidad Sexual**, **Socio ambiental** y de los **usuarios del Transporte Público**.

La dependencia específica sobre los derechos de las mujeres es la Defensoría de la Mujer, aunque también intervienen en casos concretos, la Defensoría de las

Personas Víctimas de Trata, la Defensoría de la Diversidad Sexual, la Defensoría de la Niñez y Adolescencia y la Defensoría de las Personas con Discapacidad. En el resto de Defensorías³³, en el marco de sus funciones, se atienden también aquellos casos en los que las afectadas son mujeres.

La Defensoría de la Mujer, con el propósito de evidenciar la violación a los derechos humanos de las mujeres, ha realizado informes sobre la situación de la mortalidad materna y la situación de embarazos en niñas y adolescentes.

Dentro de la estructura orgánica también la Dirección de Promoción y Educación y la Dirección de Comunicación Social contribuyen en la difusión de los derechos de las mujeres. La primera lleva a cabo procesos educativos en el ámbito escolar y en otros niveles de la educación; y la segunda desarrolla campañas en contra de la violencia hacia mujeres y niñas.

En términos generales se han realizado algunas capacitaciones dirigidas al personal de la institución y de otras entidades del Estado, sobre derechos de las mujeres, género, victimología con enfoque de género, derechos sexuales y derechos reproductivos, entre otras.

Por otra parte la Dirección de Investigación en Derechos Humanos tiene entre sus principales funciones la elaboración de los informes dirigidos a los mecanismos internacionales de vigilancia de los derechos humanos en general y de las mujeres e incluye aspectos específicos sobre la condición, situación y posición de las mujeres en el Informe Anual Circunstanciado que el Procurador debe presentar al

³³ Especialmente las Defensorías de las Personas con Discapacidad, de Derechos de los Pueblos Indígenas, de Personas Mayores, de las Personas Trabajadoras y otras.

Congreso de la República. Los informes permiten conocer a lo interno esa problemática y hacerla del conocimiento público.

El Diagnóstico Institucional de Género, elaborado en el marco del proceso impulsado por la FIO para la transversalización de la perspectiva de género, reveló que la Misión, Visión, Planificación Estratégica, Plan Operativo Anual y diversos documentos que fundamentan el accionar de la IPDH (reglamentos, protocolos, resoluciones), adolecen de lenguaje inclusivo y que en las relaciones interpersonales a lo interno, aún prevalecen micromachismos. Si bien en el nivel gerencial se tiene consciencia de la necesidad de promover la perspectiva de género, la misma no se ha institucionalizado.

De la misma manera el diagnóstico reveló la ausencia en los sistemas informáticos institucionales de datos desagregados relacionados con la pertenencia étnica, la edad, la procedencia geográfica, entre otros, información que permite caracterizar a la población usuaria y proponer acciones focalizadas o análisis de tendencias en cuanto a violaciones de derechos humanos.

La IPDH cuenta con la fortaleza de ser una institución que desempeña con autonomía sus funciones, posee una base constitucional y un presupuesto propio dentro del Presupuesto Nacional de Ingresos y Egresos de la Nación.

Con respecto a los recursos humanos, además del Procurador, destaca la presencia de dos Procuradoras Adjuntas en el Despacho Superior y una significativa paridad en los cargos de Dirección. Existe una proporción de equidad

en los puestos de alto nivel (Despacho, Direcciones y Jefaturas), los cuales se han logrado gracias a la capacidad y el liderazgo de las mujeres.

En cuanto al personal de base, de un total de 791 personas empleadas 375 son **mujeres (47%)** y **416 (53%)** hombres. La política salarial es pago igualitario por las funciones que se desempeñan, no incluye distinciones basadas en sexo.

Sin embargo, en el ámbito territorial hay un porcentaje menor de mujeres ocupando los cargos titulares en las Auxiliaturas departamentales³⁴ que alcanza tan sólo el 33% y en el caso de las Auxiliaturas municipales el 21%; lo cual demuestra las brechas de género que aún deben reducirse, así como considerar la inclusión de mujeres indígenas.

II. PRINCIPIOS Y VALORES DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO DE LA INSTITUCIÓN DEL PROCURADOR DE LOS DERECHOS HUMANOS

Los principios y valores de la política proceden de diversas fuentes y su intención es orientar al personal de la institución en el proceso de internalización y puesta en práctica de los mismos. Los principios son normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta de las personas de un colectivo³⁵.

Los conceptos de *principios* y *valores* generalmente se consideran sinónimos porque sus significados se entrecruzan y están íntimamente relacionados. En el Manual de la FIO para la formulación de políticas institucionales de género³⁶ los

³⁴ Representantes departamentales y municipales del PDH.

³⁵ FIO. Manual para la formulación de políticas institucionales de género. Op. Cit. Pág. 20.

³⁶ Ídem.

valores son definidos como *el reflejo del comportamiento humano basado en los principios*.

La Política Institucional de Género del Procurador de los Derechos Humanos de Guatemala, se sustenta en los siguientes principios y valores:

2.1 Igualdad y no discriminación

El principio de *igualdad* descansa sobre la base de la dignidad humana. En el contexto de la política de la IPDH trasciende la igualdad ante la ley hacia *la búsqueda de la superación de las desigualdades sociales, la revalorización de la dignidad de los grupos excluidos y sus derechos al trabajo, a la salud, a la educación, a un nivel de vida adecuado, la propiedad de la vivienda y también el derecho a la participación política y a los derechos civiles para todos y para todas*³⁷.

El principio de *no discriminación* está íntimamente ligado al principio de *igualdad* en el sentido de la búsqueda de la eliminación de la opresión, la explotación y la marginación en el disfrute universal de los derechos humanos, en virtud de que la discriminación se fundamenta en la creencia de la superioridad de unas personas sobre otras. Tanto la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD) como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (conocida como la CEDAW, por sus siglas en inglés), definen la discriminación como toda distinción, exclusión,

³⁷ Morales Trujillo, Hilda. Manual de aplicación para la clasificación de violaciones a los derechos humanos. Procurador de los Derechos Humanos. Guatemala, 2005. Pág. 41.

restricción o preferencia basada en algún aspecto como la etnia, el color, el origen nacional, el sexo o el estado civil; que tenga por objeto o por 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 y civil o en cualquier otra esfera.[...] Por la discriminación por raza o etnia se ha justificado la segregación y el colonialismo, se llega al racismo y con este a la comisión de crímenes como el genocidio y a la perpetuación de condiciones oprobiosas de exclusión, opresión y explotación de las personas pertenecientes a grupos étnicos distintos al grupo hegemónico [...] Por motivos de sexo se ha excluido a las mujeres del disfrute de sus derechos económicos sociales, políticos, culturales y civiles, e incluso se les ha sometido a la violencia considerando que esa condición [...] es natural y congénita a las mujeres y que por lo tanto no puede ser superada [...]. La discriminación contra las mujeres se manifiesta, entre otros aspectos, en el sexismo a través del androcentrismo – construcción de la sociedad y del poder alrededor de lo masculino-, la misoginia – odio contra las mujeres y desvalorización de lo femenino-, la ginopia – imposibilidad de considerar a las mujeres en donde se encuentren, a no tomar en cuenta su presencia, su existencia, su valor para la sociedad, incluso al ignorarlas a través del lenguaje³⁸.

³⁸ *Ibidem*. Pág. 42.

*Solo con la eliminación de toda discriminación se puede lograr la igualdad entre mujeres y hombres, entre la diversidad de mujeres y entre la diversidad de hombres*³⁹.

2.2 Responsabilidad

La IPDH de acuerdo con sus principios y valores debe observar la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres en todas sus dependencias, tanto administrativas como técnicas, adoptando medidas y procedimientos necesarios para la promoción de las mujeres a lo interno y distribuyendo sus recursos presupuestarios para garantizar el cumplimiento de la Política Institucional de Género, tomando en cuenta las necesidades prácticas y las necesidades estratégicas de las mujeres. Las primeras aluden a su condición familiar como responsables del cuidado de la prole (permisos pre y post natales, período de lactancia, necesidad de guarderías, lactarios, asistencia al médico, a las juntas escolares, etc.) y de las personas mayores y/o enfermas de la familia. Las licencias para el cuidado de *los/as otros/as* debieran normarse tanto para mujeres como para hombres con responsabilidades familiares. Las necesidades estratégicas aluden al empoderamiento de las mujeres, al autocuidado, la autoestima, la superación personal, el derecho a la capacitación, formación, educación, a la organización, a la participación política, a la eliminación de la discriminación y de la violencia.

³⁹ FIO. Manual para la realización de diagnósticos institucionales de Género. Managua, Nicaragua, 2014, Pág. 12.

2.3 Equidad de Género

La equidad de género con el sentido de la justicia, la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, implica el establecimiento de medidas afirmativas para asegurar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, la promoción o ascenso de las mujeres en los puestos de trabajo, su participación en la toma de decisiones, las oportunidades para superarse académicamente, el conocimiento de sus derechos y cómo hacerlos valer en la institución y fuera de ella y en cuanto a la toma de conciencia, tanto de hombres como de mujeres que forman parte del personal, para tratar a las usuarias que se presentan a la institución a denunciar posibles violaciones a sus derechos humanos de ellas o de sus familiares, brindándoles atención con calidad y calidez siempre, atención en crisis y estableciendo las coordinaciones interinstitucionales para la referencia y contra referencia (redes de derivación) para asesoría jurídica, terapia emocional, albergue en casos de violencia, el rescate de sus hijas/os, acompañamientos, etc.

2.4 Interculturalidad

La IPDH reconoce que Guatemala es un país pluriétnico, multicultural y plurilingüe y que la interculturalidad debe ser un eje transversal con el enfoque de género, a fin de considerar la pertenencia cultural y la identidad de las trabajadoras y de las mujeres usuarias, en búsqueda de la igualdad de trato y la toma de medidas afirmativas para mejorar sus situaciones de rezago en la sociedad, el acceso al disfrute de sus derechos y sus necesidades propias.

En el marco del principio de igualdad y equidad de género la IPDH reconoce los derechos de las personas de la diversidad sexual a la no discriminación y su acceso a la salud, a la educación, al trabajo y a la justicia. Esto para garantizar que, sin importar la orientación sexual o identidad de género, puedan vivir una vida digna, con desarrollo social y económico.

III. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

3.1 Objetivo general

Institucionalizar la perspectiva de género en la estructura orgánica y funcional, asumiendo su utilización en el interior de cada una de las dependencias de la sede central y de las Auxiliaturas departamentales, municipales y móviles, a partir de la creación de condiciones que permitan en el mediano plazo evidenciar cambios estructurales en la normatividad, en los procedimientos, en la planificación, ejecución y prestación de los servicios institucionales.

3.2 Objetivos específicos

3.2.1 Revisar y actualizar desde la perspectiva de género la normativa interna y las políticas institucionales.

3.2.2 Fortalecer y desarrollar capacidades institucionales técnicas, informáticas, metodológicas y operativas en materia de género, garantizando su aplicabilidad bajo principios de equidad.

3.2.3 Garantizar la promoción de los derechos humanos de las mujeres a nivel nacional de forma consistente y sistemática.

Objetivo General de la Política			
Institucionalizar la perspectiva de género en la estructura orgánica y funcional, asumiendo su utilización en el interior de cada una de las dependencias de la sede central y de las Auxiliaturas departamentales, municipales y móviles, a partir de la creación de condiciones que permitan en el mediano plazo evidenciar cambios estructurales en la normatividad, en los procedimientos, en la planificación, ejecución y prestación de los servicios institucionales.			
Objetivos Específicos	Líneas Estratégicas	Acciones	Indicadores
<p>Revisar y actualizar desde la perspectiva de género la normativa interna, las políticas y disposiciones institucionales.</p> <p>Reglamentos (Reglamento interno de Trabajo)</p> <p>Manuales y procedimientos (entre otros para la selección y contratación de personal)</p> <p>Resoluciones</p> <p>Expedientes</p> <p>Circulares</p> <p>Correspondencia</p> <p>Informes</p> <p>Comunicados</p>	<p>Fortalecimiento de la perspectiva de género en la cultura organizacional</p>	<p>Promoción de medidas afirmativas para el personal de la IPDH y uso de lenguaje incluyente.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de inventario de la normativa institucional - Revisión y análisis de normas institucionales conjuntamente con Dirección de Auditoría Interna, Asesoría Jurídica y Dirección Financiera. - Presentar propuesta de modificaciones y medidas afirmativas ante el Despacho Superior para aprobación - Readecuación y divulgación de la normativa interna modificada - Propuestas de cambio ante los entes normalizadores externos. 	<p>No. de normas institucionales actualizadas con perspectiva de género.</p> <p>No. de medidas afirmativas para reducir las brechas de género en la IPDH</p>
<p>Fortalecer y desarrollar capacidades institucionales técnicas, informáticas, metodológicas y operativas en materia de género, garantizando su aplicabilidad bajo principios de equidad.</p>	<p>Fortalecimiento de la perspectiva de género en la cultura organizacional</p> <p>Perspectiva de Género en los sistemas de Información y Divulgación</p>	<p>Herramientas de información y formación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incorporación de variables e indicadores de género en los sistemas informáticos de la IPDH - Modificación de los instrumentos para recolección de información sobre las personas usuarias (formatos y guías de entrevistas). - Integrar al Sistema de 	<p>Sistemas informáticos modificados de acuerdo a sexo, género, edad, etnia, territorialidad</p> <p>% de mujeres y hombres que laboran en la institución según categoría ocupacional</p>

		<p>Gestión de Denuncias los criterios de sexo, género edad, pertenencia étnica, territorialidad y calificación de violaciones a los derechos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diseño e implementación de un programa interno de capacitación sobre género y derechos humanos de las mujeres, entre otros. - Capacitar al personal para la eficiente captura de datos, lo que permitiría un mejor abordaje a las diferencias de género, etnicidad, edad, entre otros. - Diseño del sistema de monitoreo sobre la implementación de la Política Institucional de Género. - Difusión de la Política Institucional de Género y avances en su implementación 	<p>% de denuncias según sexo, género edad, pertenencia étnica, territorialidad y calificación de violaciones a los derechos</p> <p>Programa de capacitación</p> <p>% de implementación del Programa de capacitación</p> <p>% de personas capacitadas según sexo, etnia y categoría ocupacional</p> <p>Informe anual sobre la implementación de la PIG</p>
Garantizar la promoción de los derechos humanos de las mujeres a nivel nacional de forma consistente y sistemática.	<p>Perspectiva de Género en los sistemas de Información y Divulgación</p> <p>Coordinación intra e interinstitucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Producción de información sobre situación de las mujeres - Coordinación de acciones de incidencia con otros sectores - Diseño de campañas sobre derechos de las mujeres. - Propiciar alianzas para la implementación del Programa interno de capacitación. - Acciones de cabildeo e incidencia conjunta de la agenda legislativa de las mujeres 	<p>No. de informes sobre situación, posición y condición de las mujeres</p> <p>No. de campañas</p> <p>Avances en la agenda legislativa de las mujeres</p>

IV. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

1. Fortalecimiento de la perspectiva de género en la cultura organizacional; contempla la adecuación de las disposiciones institucionales de acuerdo a las brechas de género identificadas y la implementación de procesos formativos e informativos permanentes sobre principios de equidad entre mujeres y hombres.

Para avanzar en la reducción de las desigualdades es necesario nombrar a las mujeres, visibilizar la posición y condición que enfrentan y las violaciones de derechos a las que están sujetas. Por ello los esfuerzos institucionales se concentrarán en modificar el proceso de obtención, registro, análisis y producción de información, garantizando el uso efectivo de lenguaje incluyente.

2. Perspectiva de género en los sistemas de información y divulgación; la mejora constante en la producción desagregada y divulgación oportuna de información sobre la condición, situación y posición de las mujeres desde su diversidad (de género, edad, etnia, y territorialidad) permitirá posicionar, concienciar y sensibilizar a la opinión pública respecto a las violaciones de derechos humanos que aún prevalecen hacia las mujeres.

La difusión por diversos medios y a nivel nacional de los derechos humanos de las mujeres de forma sistemática a partir del fortalecimiento del sistema de gestión de denuncias permitirá a la institución caracterizar la violación de derechos y focalizar las acciones interinstitucionales e intersectoriales para prevenir y sancionar las faltas que se identifiquen.

3. Coordinación intra e interinstitucional; consistirá en establecer colaboración e intercambio de información dentro de la IPDH y articulación de acciones estratégicas con los mecanismos institucionales para el avance de las mujeres. Se pretende consolidar alianzas con organizaciones de mujeres, organizaciones sociales de derechos humanos, con organismos y entidades de cooperación internacional para el desarrollo de programas de formación, sensibilización y

posicionamiento sobre el respeto y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.

V. MONITOREO Y EVALUACIÓN

El sistema de Monitoreo y Evaluación de la PIG tiene como fin asegurar su implementación y la medición de los resultados obtenidos. Considerará una evaluación anual de los indicadores de resultado, tomando en cuenta las responsabilidades asignadas a cada ámbito técnico, administrativo y financiero de la IPDH, en su planificación estratégica, en los planes operativos anuales, en los programas y proyectos que la institución desarrolle, tanto en la sede central como en las Auxiliaturas departamentales, municipales y móviles.

Para garantizar la implementación de la Política Institucional de Género se conformará un comité de seguimiento coordinado por la Procuradora Adjunta II e integrado por Dirección de Recursos Humanos, la Dirección de Planificación y Gestión Administrativa, la Dirección de Investigación en Derechos Humanos, la Dirección Nacional de Auxiliaturas y la Subdirección de Defensorías.

A partir del plan de acción se diseñará un sistema de monitoreo que se apoyará en herramientas informáticas para facilitar la recopilación de información y la producción de informes. Las unidades administrativas quedan obligadas a proporcionar la información correspondiente para la alimentación del sistema.

La unidad responsable del proceso de seguimiento, evaluación y elaboración de informes será la Dirección de Planificación y Gestión Administrativa. Los informes se presentarán a la Procuradora Adjunta II para su revisión y aprobación, quien a

su vez trasladará al Procurador, en cada cuatrimestre con base en los avances de metas y un informe anual con énfasis en resultados que se difundirá a través de la página web oficial, por intranet y por otros medios.

• ***VI. METODOLOGÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA O ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN***

La Política Institucional de Género se implementará mediante su plan de acción, tomando como base los indicadores de cumplimiento de cada resultado. Para su desarrollo se creará un mecanismo que asegure, supervise y dé cuentas de cada una de sus fases.

La elaboración e implementación del plan debe involucrar a las unidades mencionadas en cada lineamiento de la Política, debiendo estas definir las actividades indispensables para el logro de los resultados y su ejecución.

Para lograr eficiencia en la ejecución del plan de acción se requiere primordialmente la fase de capacitación al personal involucrado en el manejo del sistema de planificación, seguimiento y evaluación. Asimismo debe desarrollarse el programa de capacitación dirigido a todo el personal de la institución sobre el marco teórico conceptual, el marco normativo internacional, nacional e institucional, los objetivos y lineamientos de la PIG, para sustentar con enfoque de género la promoción y defensa de los derechos humanos que realiza la IPDH, particularmente de los sectores tradicionalmente excluidos y las poblaciones en condiciones de mayor vulnerabilidad, con énfasis en las niñas, adolescentes y mujeres.

Fases para la implementación de la Política		
Fases	Acciones indicativas	Período
Fase I	<i>Institucionalización</i> - Emisión de Acuerdo para la institucionalización de la Política Institucional de Género - Socialización y difusión de la Política Institucional de Género - Diseñar el programa de capacitación en género	De abril a diciembre 2016
	<i>Transversalización</i> - Propuesta de modificación al Reglamento de gestión de Recursos Humanos - Actualización del Sistema de Gestión de información y denuncias - Incorporación de las actividades de la PIG en el Plan Operativo Anual 2017	
Fase II	- Revisar y modificar los sistemas (automatizados) administrativos internos - Modificación de Reglamento de Gestión de Recursos Humanos - Implementación del programa de capacitación - Normar el uso obligatorio del lenguaje inclusivo en los documentos producidos por todas las unidades - Implementación de actividades de promoción de los derechos humanos de las mujeres	Año 2017 y 2018
Fase III	- Fortalecimiento de las capacidades institucionales en materia de género - Promoción de los derechos humanos de las mujeres - Evaluación y actualización de la Política Institucional de Género - Divulgación de avances respecto a la implementación de la Política Institucional de Género	Año 2019

VII. BIBLIOGRAFÍA

Comisión para el Esclarecimiento Histórico. Informe "Guatemala, Memorias del Silencio"- Guatemala, 1999.

CIDH. Informe anual de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Secretaría General. Washington, D.C. 1998.

Corte de Constitucionalidad. Constitución Política de la República de Guatemala (Aplicada en fallos de la Corte de Constitucionalidad). Editorial Serviprensa, S.A. Guatemala, 2001.

Corte IDH. Sentencia del 29 de abril de 2004. Caso Masacre Plan de Sánchez, contra Guatemala. <http://www.corteideh.or.cr/docs/casos/articulo/series>.

FIO. Manual para la realización de diagnósticos institucionales de Género. Crea Comunicaciones. Managua, Nicaragua, 2014.

FIO. Manual para la formulación de Políticas Institucionales de Género. Crea Comunicaciones. Managua, Nicaragua, septiembre, 2014.

IPDH. Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Congreso de la República y del Procurador de Derechos Humanos. Editorial Serviprensa. Guatemala, 2005.

IPDH. Diagnóstico Institucional de Género. NE. Guatemala, 2015.

Lamas, Marta. La Antropología Feminista y la Categoría de "Género". En Nueva Antropología, Vol. VIII, No. 30. México, 1986.

Morales Trujillo, Hilda. Género y Trabajo. En Instrumentos legales. Proyecto Redefinición de "Desarrollo" según y para las mujeres trabajadoras del sector maquila en América Central. OIT. Guatemala, Agosto 2000.

Morales Trujillo, Hilda. Traduciendo en Acciones la CEDAW en Guatemala. El caso María Eugenia Morales de Sierra. Magna Terra Editores. Guatemala, 2002.

Morales Trujillo, Hilda. Manual de aplicación para la clasificación de violaciones a los derechos humanos. Procuraduría de los Derechos Humanos. Guatemala, 2005.

Morales Trujillo, Hilda. Género, Mujeres y Justicia. Editorial Serviprensa. Guatemala, 2006.

**Plan de Acción para la implementación de la Política Institucional de Género
(2017 – 2020)**

Área estratégica:	Programas Once (11) y Doce (12)
Objetivo General de la Política	Institucionalizar la perspectiva de género en la estructura orgánica y funcional, asumiendo su utilización en el interior de cada una de las dependencias de la sede central y de las Auxiliaturas departamentales, municipales y móviles, a partir de la creación de condiciones que permitan en el mediano plazo evidenciar cambios estructurales en la normatividad, en los procedimientos, en la planificación, ejecución y prestación de los servicios institucionales.
Indicador:	% de avance en la implementación de la Política Institucional de Género, durante 2017-2020
Línea de Base:	La aplicación de la perspectiva de género es práctica individual, no institucional. Al menos 10% de instrumentos internos expresan lenguaje inclusivo
Línea de Meta:	75 % por arriba de los datos iniciales reportados al momento de levantar la Línea de Base.

Productos esperados	Indicador y medio de verificación	Línea de Base y Meta	Acciones	Año de ejecución			
				2017	2018	2019	2020
I. Revisar y actualizar desde la perspectiva de género la normativa interna, las políticas y disposiciones institucionales.	<u>Indicadores:</u> No. de normas institucionales actualizadas con perspectiva de género. No. de medidas afirmativas para reducir las brechas de género en la IPDH <u>Medios de verificación:</u> Reportes del sistema de Monitoreo y evaluación.	<u>Línea de Base:</u> 10% de instrumentos institucionales con perspectiva de género y/o lenguaje inclusivo. <u>Meta:</u> 80% de los instrumentos institucionales reflejarán la transversalización de perspectiva de género.	Identificación de normas institucionales Reuniones de trabajo con Direcciones involucradas Presentar propuestas de cambio ante el Despacho Superior para su aprobación. Divulgación de las modificaciones realizadas. Propuestas de cambio ante los entes normalizadores externos.	X			
				X	X	X	X

Productos esperados	Indicador y medio de verificación	Línea de Base y Meta	Acciones	Año de ejecución			
				2017	2018	2019	2020
II. Fortalecer y desarrollar capacidades institucionales técnicas, informáticas, metodológicas y operativas en materia de género, garantizando su aplicabilidad bajo principios de equidad.	<u>Indicadores:</u> Programa integral de capacitación en género y derechos humanos de las mujeres % de personas capacitadas <u>Medios de verificación:</u> Boleta de verificación desagregada según variables determinadas en la PIG	<u>Línea de Base:</u> 0% del personal institucional se ha formado con base en el Programa de capacitación <u>Meta:</u> 500 personas capacitadas en género y derechos humanos de las mujeres	Diseño de programa de capacitación	X			
	<u>Indicador:</u> 25% por año de resoluciones, memorandos, documentos internos y correspondencia con utilización apropiada de lenguaje inclusivo. <u>Medios de verificación:</u> Informes de verificación y supervisión documental.	<u>Línea de Base:</u> 0% de uso de lenguaje inclusivo con perspectiva de género. <u>Meta:</u> 75% de las disposiciones de la IPDH contiene lenguaje inclusivo con perspectiva de género.	Implementación del programa de capacitación	X	X	X	X
			Reuniones de trabajo para proponer los cambios Proponer los cambios a las autoridades superiores Elaboración de la guía de inclusión	X	X	X	X

Productos esperados	Indicador y medio de verificación	Línea de Base y Meta	Acciones	Año de ejecución			
				2017	2018	2019	2020
	<p><u>Indicador:</u> Sistemas informáticos modificados registrando sin excepción datos de acuerdo a sexo, género, edad, pertenencia étnica y territorialidad.</p>	<p><u>Línea de Base:</u> El 0% de sistemas informáticos que conforman la IPDH incorporan perspectiva de género.</p>	<p>Actualización del Sistema de Gestión de Denuncias (incorporación de variables, revisión de la tabla de derechos y procedimiento institucional de respuesta).</p>				
			<p>Incorporación de sistema de control de consultas de usuarios de la IPDH</p>	X			
	<p><u>Medios de verificación:</u> Reportes generados por el sistema de Monitoreo y Evaluación. Reportes periódicos de auditorías de gestión. Reportes de la Dirección de Tecnología</p>	<p><u>Línea de Meta:</u> 80% de los sistemas que conforman la IPDH tendrán transversalizado el enfoque de género.</p>	<p>Elaboración de glosario descriptivo sobre derechos humanos y delitos asociados.</p>				
			<p>Diseño y desarrollo de aplicación automatizada para base de datos sobre el personal institucional (información general, perfil, entre otros).</p>	X	X		
			<p>Diseño y desarrollo de aplicación informática para registro de participantes y acciones en educación y promoción.</p>	X	X		

Productos esperados	Indicador y medio de verificación	Línea de Base y Meta	Acciones	Año de ejecución			
				2017	2018	2019	2020
			Mejoras en el sistema de registro y actualización de alertas tempranas en relación a la información desagregada de población involucrada/afectada en conflictividad.	X	X		
			Capacitación técnica para el efectivo uso de las aplicaciones informáticas desarrolladas.		X		
			Revisión y validación de las modificaciones en el Sistema de Gestión de Denuncias				
			Capacitar a las y los usuarios calificados, para poder generar dicha información.				
			Generar un sistema de retroalimentación en tiempo real, que permita la trazabilidad del indicador.	X	X	X	
			Establecimiento de responsables del cumplimiento de condiciones, y protocolos de actuación.				
	<p><u>Indicador:</u> % de denuncias ingresadas a la institución correspondientes a mujeres en sus variables de investigación (edad, auto identificación étnica o lingüística, urbana o rural, nivel educativo, entre otras.)</p> <p><u>Medios de verificación:</u> Reportes generados por el sistema de Monitoreo y Evaluación.</p>	<p><u>Línea de Base:</u> 0% de denuncias ingresadas, permiten el seguimiento del indicador.</p> <p><u>Meta:</u> 100% de las denuncias ingresadas a la IPDH, permiten generar información para el desglose de las violaciones reportadas con perspectiva de género.</p>					

Productos esperados	Indicador y medio de verificación	Línea de Base y Meta	Acciones	Año de ejecución			
				2017	2018	2019	2020
III. Garantizar la promoción de los derechos humanos de las mujeres a nivel nacional de forma consistente y sistemática.	<p><u>Indicador:</u> Nivel de avances en proceso de elaboración, aprobación e implementación de política.</p> <p><u>Medio de verificación:</u> Informe de PDH sobre avances</p>	<p><u>Línea de Base:</u> Información parcial en informes anteriores</p> <p><u>Metas:</u> Tres informes cuatrimestrales sobre avances cada año. A partir de 2017.</p> <p>Un informe anual sobre resultados. A partir de 2016.</p>	<p>Institucionalización de la Política de Género</p> <p>Diseño del Sistema de monitoreo y evaluación de la Política</p> <p>Reuniones periódicas para análisis de avances</p> <p>Elaboración de informes de seguimiento y resultados</p>	X	X	X	X
	<p><u>Indicador:</u> No. de informes sobre situación, posición y condición de las mujeres</p> <p><u>Medio de verificación:</u> Documentos publicados</p>	<p><u>Línea de Base:</u> Informes con datos parciales</p> <p><u>Metas:</u> Al menos un Informe anual sobre situación, posición y condición de las mujeres</p>	<p>Recolección de información en entidades del Organismo Ejecutivo y Organismo Judicial</p> <p>Elaboración de Informe</p> <p>Presentación ante autoridades</p> <p>Difusión de información en portal web e intranet</p>	X	X	X	X
	<p><u>Indicador:</u> No. de campañas diseñadas sobre protección de los derechos humanos de las mujeres.</p>	<p><u>Línea de Base:</u> En 2016 se producen 3 campañas</p>	<p>Identificación de recursos disponibles</p> <p>Reuniones de coordinación para selección de tópicos de interés</p>	X	X	X	X

Productos esperados	Indicador y medio de verificación	Línea de Base y Meta	Acciones	Año de ejecución			
				2017	2018	2019	2020
	<u>Medios de verificación:</u> Documento de diseño, convenios de colaboración o financiación internacional	<u>Meta:</u> Al menos una campaña interinstitucional o intersectorial diseñada cada año	Diseño conceptual y gráfico de campañas Presentación ante autoridades para aprobación Lanzamiento de campañas Evaluación respecto al efecto de las campañas.				
	<u>Indicador:</u> % de avances en la agenda legislativa de las mujeres <u>Medios de verificación:</u> Agenda legislativa de las mujeres Resoluciones del Congreso de la República	<u>Línea de Base:</u> Agenda legislativa de las mujeres <u>Meta:</u> Incorporación de los avances en la agenda legislativa de las mujeres en los Informes anuales sobre situación, posición y condición de las mujeres en Guatemala	Revisión de la agenda legislativa de las mujeres Reuniones de coordinación con la Comisión de la Mujer del Congreso de la República Elaboración del plan de acción para impulsar la Agenda Legislativa de las mujeres Acciones conjuntas de cabideo e incidencia ante bancadas del Congreso de la República.		X	X	X



Procurador de los Derechos Humanos

ACUERDO NÚMERO SG-40-2017

PROCURADOR DE LOS DERECHOS HUMANOS

CONSIDERANDO:

El Procurador de los Derechos Humanos es un comisionado del Congreso de la República para la defensa de los derechos humanos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Tratados y Convenciones internacionales aceptados y ratificados por Guatemala.



CONSIDERANDO:

El artículo 4 constitucional establece los principios de libertad e igualdad y por lo tanto que en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos, normando en forma expresa que los hombres y las mujeres, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades y que ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a ninguna otra condición que menoscabe su dignidad, conceptos que sustentan no solo la igualdad formal sino propenden a hacer efectiva la igualdad real o material entre hombres y mujeres.

CONSIDERANDO:

El Estado de Guatemala ha aceptado y ratificado instrumentos internacionales de derechos humanos de las mujeres provenientes tanto del Sistema Universal como del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, entre otros la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, los cuales se sustentan a su vez en el reconocimiento de la discriminación y la violencia contra las mujeres, reconocimiento que se evidencia mediante la Perspectiva de Género.

CONSIDERANDO:

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas en 1997 definió la transversalización de la perspectiva de género como el proceso para valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles.

CONSIDERANDO:

La Perspectiva de Género permite analizar y evidenciar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres que históricamente han colocado en situación de desventaja a estas últimas, en menoscabo del ejercicio amplio de sus derechos humanos.

CONSIDERANDO:

La Institución del Procurador de los Derechos Humanos, sobre la base del Diagnóstico Institucional de Género, ha formulado la Política Institucional de Género y su Plan de Acción que serán puestos en marcha en el plano nacional, en todas sus dependencias, por un período inicial de 2017 a 2020, en respuesta al proceso que lleva a cabo la Red de Mujeres de la Federación Iberoamericana del Ombudsman –FIO- para la transversalización de la Perspectiva de Género en las Instituciones que conforman dicha Federación, a fin de superar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres dentro de la Institución y para mejorar la atención y los servicios que la misma brinda a las mujeres usuarias, en cumplimiento de lo establecido en la Constitución Política de la República, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los Tratados y Convenciones relativos a los derechos humanos de las mujeres.

POR TANTO:

**EL PROCURADOR DE LOS DERECHOS HUMANOS
APROBACION DE LA POLITICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO**

Artículo 1. Aprueba la Política Institucional de Género y su Plan de Acción que se ejecutará en sus dependencias en el plano nacional, por el período comprendido de 2017 a 2020.

Artículo 2. Crea el Comité de seguimiento para la implementación de la Política Institucional de Género, coordinado por la Procuradora Adjunta II e integrado por la Dirección de Recursos Humanos, la Dirección de Planificación y Gestión Administrativa, la Dirección de Investigación en Derechos Humanos, la Dirección Nacional de Auxiliaturas y la Subdirección de Defensorías.

Artículo 3. Todas las Direcciones, Defensorías y demás dependencias que conforman la estructura orgánica de la Institución del Procurador de los Derechos Humanos, quedan obligadas a prestar la colaboración necesaria para el efectivo cumplimiento de la Política Institucional de Género y su Plan de Acción.

Artículo 4. Establece que en el período de transición de las autoridades de la Institución del Procurador de los Derechos Humanos, entre los temas tratados se incluirá la Política Institucional de Género y su Plan de Acción a fin de no interrumpir el proceso de su ejecución y que los mismos tengan sostenibilidad.

Dado en la ciudad de Guatemala, a las seis días del mes de marzo del año dos mil diecisiete.



**JORGE EDUARDO DE LEÓN DUQUE
PROCURADOR DE LOS DERECHOS HUMANOS**

