

Formato para la presentación de experiencias

Instrucciones

El panel que analizará las experiencias, se basará exclusivamente en la información que las instituciones presenten en este formato. Por ello es importante, que se responda a cada una de las preguntas aquí planteadas de la manera más completa posible.

Nombre o título de la experiencia	Implementación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023 a través de la Institucionalización de la Perspectiva de Género y Etnia para el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres en el Organismo Ejecutivo –IPGE.
Ámbito territorial <i>(Indicar en que ámbito territorial se ha desarrollado la experiencia)</i>	Esta experiencia se está desarrollando en el ámbito nacional, es decir con las instituciones gubernamentales que están en el Gobierno Central y a partir de ahí se concrete con acciones en el ámbito territorial, según su campo de acción.
Web	www.seprem.gob.gt
Entidad o Institución responsable de la Experiencia	Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM
Nombre y cargo de la persona responsable de la experiencia	María Verónica Sajbin Velásquez, Directora de Fortalecimiento Institucional (Políticas Públicas)
Correo electrónico y teléfono	vsajbin@seprem.gob.gt ; vsajbinv@gmail.com ; + (502) 23101600 y/o 40155909

SÍNTESIS:

Período de duración <i>Indique año de inicio y terminación (si ya concluyó)</i>	Se empezó a implementar esta metodología (IPGE) desde el año 2008 hasta la fecha.
Tema <i>que aborda la experiencia</i>	Derechos Humanos de las Mujeres, políticas públicas, planificación y presupuestos sensibles al género.
Explique en dos párrafos el resumen de los objetivos y desarrollo de la experiencia.	La IPGE tiene como objetivo que el personal de la SEPREM, responsables de las Unidades de Género en las Instituciones de Gobierno y personal directivo y técnico de dichas instituciones cuenten con el instrumental metodológico necesario para iniciar el proceso de elaboración de autovaloraciones de género y planes de acción para la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023. El desarrollo de la misma es a través de que el personal de SEPREM

	<p>sea la facilitadora de este proceso y mantenga vivo el análisis y la reflexión crítica a cerca de la Institución, sin proponer soluciones, solamente facilita la discusión y el dialogo. Todo el proceso gira alrededor de sesiones o talleres de teoría y práctica, donde se presentan de manera teórica instrumentos para el análisis de los diferentes elementos de la Institución, junto con períodos de práctica en que el personal directivo y técnico de las instituciones los aplica a la realidad de su labor, con apoyo de la persona facilitadora.</p> <p>En el mismo taller o posteriormente se presentan los resultados y se reflexiona sobre los mismos, se insta al personal de la institución a pensar en soluciones para mejorar la calidad de los servicios, la efectividad o la eficiencia, manteniendo siempre en la mira la misión de la institución. De esta manera es desde el personal de las instituciones proponen algunos cambios y soluciones, los cuales son presentados a las Autoridades para su aprobación o decisión.</p> <p>De este proceso tiene que salir una estrategia para la institucionalización de la perspectiva de género y etnia y su plan de acción para la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023.</p>
--	---

MARCO INTERPRETATIVO:

<p>Aproximación Conceptual a la transversalidad de Género (¿Cuál es el marco conceptual que sustenta la experiencia)</p>	<p>Se parte de siete categorías conceptuales: Iniciando por el enfoque de derechos humanos de las mujeres y haciendo énfasis en los derechos específicos de las mujeres indígenas; la categoría de género, el racismo, las instituciones públicas, la cultura organizacional y la institucionalización de la perspectiva de género y etnia, todo enfocado en Políticas Públicas y derechos humanos de las mujeres para el fortalecimiento de la ciudadanía de las mujeres.</p>
<p>¿Cuál es el problema? <i>Explique brevemente el principal problema al que pretende responder la experiencia.</i></p>	<p>La falta de herramientas metodológicas para lograr la institucionalización de los derechos humanos de las mujeres y la equidad étnica, como elementos fundamentales para que las dependencias e instituciones de la Administración Pública desarrollen acciones que permitan incorporar en sus políticas, sistemas, procedimientos y programas internos criterios de equidad como parte de su quehacer institucional. Sin embargo, las bases legales y de políticas, que existen en el país, son suficientes para que las instituciones públicas desarrollen los procesos de transformación institucional necesarios para que reformen sus</p>

	servicios y garanticen el ejercicio de los derechos de las mujeres, consignados en sus instrumentos normativos, a través de la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023.
--	---

RESULTADOS

<p>¿QUÉ SE LOGRÓ? <i>Liste los principales resultados de la misma.</i></p>	<p>Coordinación con 12 instituciones de gobierno para la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023, a través de sus procesos de planificación.</p> <p>Reconocimiento de la SEPREM como el ente rector en materia de de derechos humanos de las mujeres.</p> <p>Uso del clasificador presupuestario de género.</p> <p>Coordinación con las instancias de planificación y de finanzas para que en los lineamientos para la planificación y presupuesto se tenga una directriz para tomar en cuenta la PNPDIM y PEO 2008-2023.</p> <p>Entre otras.</p>
<p>¿QUÉ INSTRUMENTOS/MATERIALES SE HAN GENERADO?</p>	<p>Convenios de coordinación interinstitucional.</p> <p>Estrategias para la Institucionalización de la perspectiva de género y etnia en las instituciones de gobierno donde hemos realizado la experiencia.</p> <p>Planes de Acción para la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023.</p> <p>Herramientas metodológicas para la IPGE en las instituciones de gobierno.</p>
<p>¿CÓMO SE LOGRÓ? <i>En no más de dos párrafos explique la estrategia de intervención (principales decisiones y acciones) que permitieron alcanzar los resultados esperados.</i></p>	<p>Negociación política al más alto nivel, desde presidencia y vicepresidencia de la república.</p> <p>Negociación política con las autoridades de los ministerios, secretarías y fondos del gobierno central.</p> <p>Que las soluciones y propuestas de cambio sean a partir del personal directivo y técnico de las instituciones de gobierno.</p> <p>Entre otras.</p>
Líneas de acción	
Desarrollo de legislaciones y políticas	X
Producción de conocimiento y herramientas	
Desarrollo de capacidades	X
Sensibilización a la opinión pública	
Acciones para la	X

transformación organizacional	
Fortalecimiento de actores	X
Incidencia política	X
Mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas	X (congreso de la República)
<p>¿QUIÉNES LO HICIERON POSIBLE?</p> <p><i>Liste las organizaciones que participaron en las principales decisiones y acciones de la experiencia.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría Presidencial de la Mujer. <ol style="list-style-type: none"> 1. Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia. 2. Ministerio de Finanzas Públicas. 3. Instituto Nacional de Estadísticas. 4. Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social 5. Ministerio de Educación. 6. Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales. 7. Ministerio de Trabajo y Previsión Social 8. Ministerio de Economía 9. Ministerio de Gobernación 10. Ministerio de Agricultura 11. Secretaría de Seguridad Alimentaria 12. Secretaría de Comunicación Social de la Presidencia 13. Fondo de Desarrollo Indígena de Guatemala 14. Fondo Nacional de Tierras 15. Consejo Nacional para la Reducción de Desastres
<p>¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE ESTA EXPERIENCIA? (<i>Liste 3 de cada una y no olvide señalar debilidades propias además de las del contexto</i>)</p>	<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de la Seprem como el ente rector en Políticas Públicas para el avance de las mujeres. • Enfoque de Derechos humanos de las mujeres posicionado en las instituciones de Gobierno con las que hemos realizado la experiencia. • Algunos programas, subprogramas, actividades y acciones de la planificación y presupuesto para el 2011 con enfoque de género. • Fortalecimiento de las Unidades de Género para el monitoreo de la implementación de la PNPDIM y PEO 2008-2023. <p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cambio de Autoridades por ser año electoral 2011. • Cambio de personal directivo y técnico a raíz del cambio de autoridades. • Capacidad de respuesta técnica y de recurso humano para atender las demandas de las instituciones.
¿QUÉ APRENDIMOS?	<ul style="list-style-type: none"> • Que es necesario contar con herramientas metodológicas para

<p><i>Liste los principales aprendizajes sobre éxitos u obstáculos de la experiencia</i></p>	<p>la transversalización del enfoque de género en las Políticas Públicas, las cuales se hacen efectivas en la planificación y presupuesto de las instituciones de gobierno.</p> <ul style="list-style-type: none">• Que para poder coordinar acciones con las instituciones de gobierno es preciso entrar por temas de interés de la institución e la cual se va intervenir y a partir de allí involucrar el enfoque de derechos humanos de las mujeres.• Es necesario que el mecanismo de la mujer se vea fortalecido con equipos multidisciplinarios y su relación con los derechos humanos de las mujeres, para dar respuesta a las instituciones de gobierno desde su quehacer.• Es importante tener una coordinación desde el más alto nivel de gobierno (presidencia y vicepresidencia).• Es necesaria la coordinación de procesos paralelos para que la transversalización sea efectiva (procesos de planificación y presupuesto).• Es estratégica la coordinación con el Congreso de la República, a través de las comisiones de la mujer y de finanzas.• Entre otras...
--	---

Recuerde que la fecha límite para enviar sus experiencias es el 29 de octubre de 2010.

Si disponen de materiales gráficos o audiovisuales, pueden enviarlos junto con la ficha de la experiencia a **Ivonne Urriola** ivonne.urriola@undp.org o **Neus Bernabeu** neus.bernabeu@undp.org

Posteriormente les contactaremos para profundizar la información o solicitar aclaraciones.