



MANUAL DE FUNCIONES DE LA
DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER DE
SAN PEDRO LA LAGUNA, SOLOLÁ





INDICE

Contenido	Pág.
II. ANTECEDENTES	6
III. JUSTIFICACION	8
IV. DEFINICIÓN Y ESTRUCTURA DE LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER.	9
4.1 Definición de la Dirección Municipal de la Mujer.	9
4.2. Estructura, Mecanismos de Nombramiento, Perfil Profesional de la	10
V. NATURALEZA, DENOMINACIÓN, ÁMBITO Y DOMICILIO	11
5.1 Naturaleza:	12
5.2 Denominación:	12
5.3 Ámbito:	12
5.4 Domicilio:	12
VI. MARCO LEGAL O NORMATIVO	13
VII. MARCO LEGAL Y POLÍTICO QUE FUNDAMENTAN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y LA CREACIÓN DE MECANISMOS DE LA MUJER EN EL ESTADO GUATEMALTECO EN EL ÁMBITO NACIONAL Y DESCENTRALIZADO.....	13
VIII. MARCO ESTRATÉGICO	14
8.1 VISIÓN DE LA DMM.....	14
8.2 MISIÓN DE LA DMM	15
8.3 PRINCIPIOS.....	15
8.4 VALORES.....	16
8.5 OBJETIVOS	17
8.5.1 OBJETIVO GENARAL.....	17
8.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
IX. ORGANIGRAMA DE LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER	18
X. LÍNEAS ESTRATÉTIGAS	18
XI. FUNCIONES INSTITUCIONALES DE LA DIRECCION MUNICIPAL DE LA MUJER	19
11.1 Objetivo institucional	19
11.2 FORTALECIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN COMUNITARIA.....	19
11.3 PROMOVER LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA DE LAS MUJERES.....	19



11.4 HABILITACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE ESPACIOS SOCIOPOLÍTICOS PARA LAS MUJERES.	19
11.5 CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN A LAS MUJERES.	20
11.6 GESTIÓN SOCIOPOLÍTICA PARA LAS MUJERES.	20
11.7 INCIDENCIA POLÍTICA.	20
XII. FUNCIONES GENERALES DE LA DIRECCION MUNICIPAL DE LA MUJER ATRIBUCIONES DE LA DIRECCION MUNICIPAL DE LA MUJER SEGÚN EL ARTICULO 96 Ter DEL CODIGO MUNICIPAL	20
XIII. RECOMENDACIONES DE PERFIL DE PUESTOS Y ATRIBUCIONES	22
13.1 DIRECTORA DE LA DMM.....	22
13.2 PERFIL RECOMENDADO PARA LA DIRECTORA DE LA DMM:	22
13.3 ATRIBUCIONES DE LA DIRECTORA DE LA DMM	23
13.4 DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE COORDINADORA:	24
13.5 PERFIL REQUERIDO PARA EL PUESTO DE LA TÉCNICA DE APOYO DE LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER:.....	25
13.6 FUNCIONES DE LA TECNICA DE APOYO A LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER.....	25
13.7 DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TÉCNICA DE APOYO DE LA DMM	26
13.8 LINEAS DE COMUNICACIÓN:.....	26
13.9 EJES DE TRABAJO DE LA DIRECCION MUNICIPAL DE LA MUJER.....	27
XIV. RECOMENDACIONES PARA CREACIÓN DE LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER.....	28
XV. CONTEXTO TERRITORIAL Y POBLACIÓN.....	29
XVI. VISUALIZACION DE LOS VINCULOS DE LA DMM	30



I. PRESENTACIÓN

La Alcaldía Municipal de San Pedro La Laguna, Sololá, tiene dentro de sus principales desafíos fortalecer la Dirección Municipal de la Mujer (DMM), como mecanismo institucional para promover el desarrollo integral de las mujeres mayas Tzutujiles y garantizar sus derechos políticos, económicos, sociales, y culturales.

La Dirección Municipal de la Mujer reconoce la importancia de contar con la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y el Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023, como instrumento 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 igualdad y equidad entre hombres y mujeres.

Así mismo, la DMM propone a través de la implementación efectiva de este plan estratégico, asegurar la participación activa de las mujeres como sujetas de derechos, buscando oportunidades para el acceso y control de los recursos, y de esta manera contribuir a reducir las brechas de género. Los recursos orientados a la economía (productivos, créditos, tecnologías); políticos (organizaciones, capacidad de liderazgo); sociales (educación, salud e información), todo ello orientado a la mejor utilización de sus necesidades prácticas y estrategias.

De tal forma la Dirección Municipal de la Mujer cuenta con una Política Pública la cual se elaboró con el apoyo de otras organizaciones, la cual contempla 5 ejes estratégicos:

1. Participación Ciudadana y Sociopolítica de las Mujeres
2. Desarrollo Económico Integral y Sostenible de las Mujeres
3. Salud Integral de las Mujeres con Pertinencia Cultural
4. Educación Integral con Pertinencia Cultural
5. Erradicación de Violencia y Equidad Jurídica



Como lineamientos para promover la ciudadanía plena de las mujeres que contribuya a la garantía de derechos y desarrollo con equidad del municipio.

Una de las direcciones sumamente importantes dentro de la Municipalidad de San Pedro La Laguna es la Dirección Municipal de la Mujer-DMM. Ya que la misma tiene funciones de mucha importancia las cuales van dirigidas a la atención de la mujer específicamente, con el objetivo de brindar programas y proyectos que promuevan la incidencia de la mujer Pedrana dentro del municipio y departamento.

Y para dar cumplimiento en este manual representa un avance en el cumplimiento de los compromisos asumidos en el primer encuentro de OMMs actualmente Dirección Municipal de la Mujer (DMM). Para su elaboración se ha consultado a diversas fuentes para darle legalidad a este documento en especial el Código Municipal.

El manual brinda lineamientos básicos para que la Dirección Municipal de la Mujer – DMM- organice el trabajo en su calidad de Dirección técnica dentro de la estructura municipal, presentando cuales son las funciones generales y cuáles son los perfiles y atribuciones de la directora y otros cargos de apoyo dentro de la DMM incluye también un organigrama funcional.



II. ANTECEDENTES

A partir de la firma de los Acuerdos de Paz en 1996; en Guatemala se desarrolla una etapa de transición democrática, en donde las mujeres, especialmente las indígenas, construyen sus propios espacios, a partir de la organización social y de la institucionalidad local.

Como parte de este proceso, se inició a su vez una serie de reformas y creación de leyes tendientes a establecer un marco legal que apoye y favorezca la participación de las mujeres y de los pueblos indígenas en la elaboración de políticas públicas nacionales y descentralizadas. Las principales leyes en este marco son: Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, el Código Municipal y la Ley de Descentralización. En conjunto estas leyes son conocidas como la “trilogía de leyes para la participación social”.

Si bien el marco legal nacional e internacional de protección a los derechos de las mujeres ha avanzado de manera importante, aún no se visibiliza en el local dado que las mujeres indígenas y mestizas son las más afectadas por la situación de exclusión tanto en sus necesidades prácticas como intereses estratégicos que no forman parte de los planes, programas y políticas públicas. El marco legal no ha sido acompañado de medidas concretas que tiendan a mejorar la situación de vida de las mujeres.

De tal forma que la ciudadanía plena de las mujeres guatemaltecas, entendida como el conjunto de los derechos políticos, económicos, sociales y culturales, es todavía una tarea en construcción. El actual proceso de descentralización que impulsa el desarrollo local representa la oportunidad para que las mujeres indígenas y no indígenas sean protagonistas en los esfuerzos por construir un desarrollo local con equidad. Las mujeres son la fuerza del desarrollo, en tanto constituyen la mayoría de la población y



tienen propuestas de acciones inmediatas y estratégicas a favor de la equidad en el espacio local.

En este contexto, surge la necesidad de crear las Oficinas Municipales de la Mujer (OMM) actualmente Dirección Municipal de la Mujer –DMM- como vínculo entre la Municipalidad y las mujeres en lo individual y sus expresiones organizadas, con el objeto de darle respuestas institucionales a sus diversas necesidades e intereses, a través de las políticas municipales, programas y procesos que vinculan la participación de las mujeres y sus organizaciones, con las decisiones de los gobiernos municipales.

Diferentes organizaciones nacionales y locales de mujeres, acompañadas por la cooperación Internacional han apoyado la creación de estas Oficinas. Hasta el 2007 aproximadamente 75 municipalidades del país, habían constituido Oficinas Municipales de la Mujer, respaldadas por un acuerdo municipal. Aunque esto significa un avance, todavía es limitado pues solamente representa el 22 % de los 333 municipios que existen en Guatemala.

La creación de la Dirección Municipal de la Mujer fue aprobada mediante el Decreto No. 39 – 2016, por medio del cual se reforma el Código Municipal, la reforma obliga a las comunas a cumplir con la creación de la Oficina Municipal de la Mujer, **la cual tendrá carácter de Dirección**, a través de esta Dirección se debe generar e implementar acciones que busquen el desarrollo de las mujeres, fijándose un plazo de 60 días para cumplir con la Ley.

Se reforma el Decreto No. 12-2002 del Congreso de la República, en el Artículo 96 Bis. Oficina Municipal de la Mujer. **La Oficina Municipal de la Mujer se convierte en una Dirección** en la organización interna de las municipalidades, y es la responsable de elaborar e implementar propuestas de políticas municipales basadas en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas para integrar a políticas, agendas locales y acciones municipales.

El Concejo Municipal tiene la responsabilidad de garantizar la asignación de recursos humanos y financieros necesarios en el presupuesto municipal de cada año, para su



funcionamiento y el cumplimiento de sus objetivos. La Dirección Municipal de la Mujer coordinará sus funciones con las demás oficinas técnicas de la municipalidad.

III. JUSTIFICACION

El Informe “Brecha Global de Género 2007” del Foro Económico Mundial ubica a Guatemala en el puesto 106 de 128 países evaluados lo que lo convierte en uno de los países con mayores niveles de inequidad de género.

La brecha entre hombres y mujeres va en aumento y Guatemala se ha convertido en el país donde se reporta más inequidad a nivel Latinoamericano.

Las mujeres constituyen el 51% de la población de Guatemala, de éste, el 41% son indígenas y el 59 % ladinas; el 36.7% son analfabetas. La Comisión Económica para América Latina (CEPAL) estima que el país posee el segundo lugar de analfabetismo femenino y la diferencia más marcada en las tasas de alfabetización entre hombres y mujeres de la región.

La municipalidad es el espacio institucional más cercano a la población, sin embargo, la estructura municipal, tradicionalmente ha sido un espacio de y para los hombres. Esta situación está cambiando lentamente a partir de que las mujeres participen más en la política y acceden a cargos de elección popular como son las Alcaldías Municipales y sus Concejos. Sin embargo, todavía son una minoría.

A pesar de los múltiples esfuerzos que se han realizado para la plena participación de las mujeres en los diversos ámbitos, siguen estando sub representadas y la realidad nos muestra un escenario en donde todavía existe la exclusión, discriminación y sobre todo violencia contra las mujeres. Siendo las mujeres las que forman más del cincuenta por ciento de la población de Guatemala, es necesario velar por el fiel cumplimiento de todos los instrumentos legales, nacionales e internacionales, para lograr su desarrollo y su inclusión en planes, programas y políticas nacionales y municipales, que les permitan que sus demandas sean atendidas y brindarles alternativas de solución.



La creación de la –OMM-, permite articular, esfuerzos con diversas dependencias del Estado y ONGS, con el objetivo de desplegar acciones en diferentes temáticas, que permita llegar a las comunidades y de esta manera lograr la plena participación de las mujeres.

La importancia de contar con un manual de funciones que oriente y defina el trabajo del recurso humano, con el objetivo de responder con políticas claras a las demandas y necesidades de las mujeres. El Presente manual será la herramienta que permitirá desarrollar programas y planes de formación enfocados al empoderamiento de las mujeres en espacios importantes de toma de decisión.

En el Municipio de San Pedro La Laguna, se han dado pasos importantes para la plena participación de las mujeres, sin embargo, hace falta mucho camino que recorrer para que se pueda hablar de una participación en igualdad de condiciones.

A través del presente manual de funciones se busca establecer alianzas con diferentes organizaciones y ONGS, a nivel Municipal, Departamental, Regional, Nacional e Internacional, que nos permita atender de forma eficiente y eficaz las diferentes necesidades de las mujeres en salud, educación, en lo social, cultural y económico con pertinencia cultural.

IV. DEFINICIÓN Y ESTRUCTURA DE LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER.

4.1 Definición de la Dirección Municipal de la Mujer.

La Dirección Municipal de la Mujer -DMM- según el artículo 96 bis del Código Municipal vigente, establece: “será responsable de la atención de las necesidades específicas de las mujeres del municipio, del fomento de su liderazgo comunitario y municipal, la participación económica, social y política”. La DMM es una oficina técnica, creada como el mecanismo institucional de la estructura municipal que facilita la interlocución entre la



municipalidad y las mujeres del municipio, cuyas necesidades e intereses deben ser atendidos, en igualdad de oportunidades.

La DMM es la instancia que contribuye a los esfuerzos de la municipalidad en su papel de gobierno local, la DMM es la encargada de promover el desarrollo integral de las mujeres, garantizando que en los planes, programas y proyectos impulsados por la municipalidad se incluyan las necesidades básica y estratégicas de las mujeres y se prioricen las acciones que contribuyan a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para el mejoramiento de la calidad de vida de las mismas.

El Concejo Municipal, es la máxima autoridad del Municipio y por tal razón, es el responsable de organizar que la DMM cuente con los recursos necesarios para que dicha oficina pueda responder a las necesidades que las mujeres demandan en el marco de la multietnicidad, pluricultural y multilingüismo.

4.2. Estructura, Mecanismos de Nombramiento, Perfil Profesional de la Coordinadora de la DMM y de la Técnica.

El Código Municipal vigente, establece la forma legal de funcionamiento de la Dirección Municipal de la Mujer –DMM-, la cual se desarrollará a Continuación.

4.2.1. Orden Jerárquico:

La Dirección Municipal de la Mujer, en de la Administración Municipal, está considerada dentro de las Unidades Técnicas Municipales, por lo tanto tiene la misma jerarquía de la Dirección Municipal de Planificación –DMP- y la Dirección de Administración Financiera Integrada Municipal –DAFIM-; razón por la cual deberá coordinar sus funciones a ese nivel administrativo.



4.2.2. Mecanismo para el Nombramiento de la Coordinadora y Responsable de la DMM:

El Código Municipal establece que la responsable de la Dirección Municipal de la Mujer debe ser nombrada por el Concejo Municipal. Por tal razón debe definir el mecanismo a seguir para su nombramiento y contratación, tanto de la responsable como del resto del personal técnico de la Oficina.

4.2.3. Perfil Legal de la Coordinadora de la DMM:

- ❖ Ser mujer guatemalteca
- ❖ Originaria del municipio
- ❖ Hablar el o los idiomas principales del municipio
- ❖ Tener experiencia en el trabajo con mujeres
- ❖ Encontrarse en ejercicio de sus derechos civiles y políticos.

4.2.4. Integración del Equipo Técnico y Organigrama Básico Interno:

La DMM se integra básicamente por una Coordinadora (Responsable), la Promotora de género, pudiendo ampliarse a otras figuras, de acuerdo a las necesidades manifiestas de la municipalidad. La Municipalidad debe definir, dentro su Manual de Puestos y Salarios, el perfil del personal que integrará el equipo técnico de esta Oficina.

V. NATURALEZA, DENOMINACIÓN, ÁMBITO Y DOMICILIO

En el marco de la descentralización, el municipio y la municipalidad adquieren mayor importancia como la instancia del Estado que está en contacto directo con la población y sus diferentes necesidades y demandas.

En este proceso sobresale la importancia de la participación de las mujeres para incidir directamente en la elaboración de políticas públicas municipales orientadas a lograr mayores niveles de equidad de género.



5.1 Naturaleza:

La Dirección Municipal de la Mujer, tiene naturaleza de Dirección Técnica y se instala como el mecanismo institucional de la estructura municipal, que facilita la interlocución entre la municipalidad y las mujeres del municipio que poseen derechos y deberes y cuyas necesidades e intereses deben ser atendidos, en igualdad de oportunidades y tiene la tarea de responder precisamente a la necesidad de atender de forma eficiente y eficaz las demandas específicas de las mujeres indígenas y no indígenas que habitan en el territorio municipal.

5.2 Denominación:

Se denomina a la Dirección Municipal de la Mujer, y se constituye como la instancia que apoya y promueve la organización, participación e incidencia social, económica, política de las mujeres de este municipio.

5.3 Ámbito:

Se constituye la Dirección Municipal de la Mujer, de carácter estatal y sin ánimo de lucro,

5.4 Domicilio:

La Dirección Municipal de la Mujer funcionara dentro del edificio municipal en el espacio que le asigna las autoridades municipales.



VI. MARCO LEGAL O NORMATIVO

La Constitución de la República de Guatemala, Los Acuerdos de Paz firmados en 1996 y la Ley Marco de los Acuerdos de Paz, otorgan especial importancia a la participación ciudadana y social solicitando al Estado que garantice espacios institucionalizados que promuevan la participación social en especial de las mujeres y de los pueblos Indígenas.

Por otro lado, El Código Municipal: establece en el “Artículo 96 Bis. Oficina Municipal de la Mujer. El Concejo Municipal creará, antes de finalizar el año 2010, mediante el acuerdo correspondiente responsable de la atención de las necesidades específicas de las mujeres del municipio y del fomento de su liderazgo comunitario, participación económica, social y política. El Concejo Municipal deberá velar para que dicha Oficina se le asignen fondos suficientes en el presupuesto municipal de cada año, para su funcionamiento y para el cumplimiento de sus objetivos. La Oficina Municipal de la Mujer coordinará sus funciones con las demás oficinas técnicas de la Municipalidad

VII. MARCO LEGAL Y POLÍTICO QUE FUNDAMENTAN LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y LA CREACIÓN DE MECANISMOS DE LA MUJER EN EL ESTADO GUATEMALTECO EN EL ÁMBITO NACIONAL Y DESCENTRALIZADO.

Leyes Nacionales.	Marco Político	Instrumentos Internacionales suscritos por el Estado de Guatemala
<ul style="list-style-type: none"> • Constitución de la República de Guatemala de 1985. • Ley Marco de los Acuerdos de Paz, Decreto 52-2005. • Código Municipal y sus Reformas. 	<p>Acuerdos de Paz 1996 en especial: El Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria.</p> <p>El Acuerdo sobre Fortalecimiento del Poder Civil y Función del Ejército en una Sociedad.</p> <p>Democrática y el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Declaración Universal de Derechos Humanos. • Convención de los Derechos Políticos de las Mujeres • Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, (CEDAW, por sus siglas en inglés) Y su protocolo.



<ul style="list-style-type: none"> • Ley General de Descentralización del Organismo Ejecutivo (Decreto 14-2002) • Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural y su reglamento. • Ley y de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, (Decreto 7-99) • Ley de Desarrollo Social • Ley contra el Femicidio y otras formas de violencia contra la mujer 	<p>Indígenas.</p> <p>Política Nacional de Descentralización</p> <p>Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres 2008-2023 y el acuerdo gubernativo 570-2007 que la aprueba.</p> <p>Agenda articular de las mujeres mayas garífunas y xincas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convención Internacional para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial. • Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes.
---	---	--

VIII. MARCO ESTRATÉGICO

¿QUE ES LA DMM?

Es una instancia que contribuye a los esfuerzos de la municipalidad de San Pedro La Laguna como gobierno local que promueve el desarrollo integral basado en la equidad de género. La DMM garantiza que las políticas, planes y proyectos prioricen las acciones tendientes a eliminar la discriminación y vulnerabilidad de las mujeres indígenas y mestizas del municipio de San Pedro La Laguna.

8.1 VISIÓN DE LA DMM

Somos la Dirección institucionalizada de la mujer para ser interlocutora entre la municipalidad, las organizaciones de mujeres locales, sectores de la sociedad civil e instancias estatales e internacionales con presencia en el municipio que promueve y contribuye a la equidad de género en el ámbito comunitario y municipal: impulsa la implementación del marco jurídico que garantiza el cumplimiento y respeto de los derechos de las mujeres así como las políticas públicas municipal.



8.2 MISIÓN DE LA DMM

Ser una Dirección municipal que estructure la formación de las mujeres brindando asesoría, capacitación, gestión y promoción en los derechos fundamentales de las mujeres y temas sociopolíticos, participación ciudadana, seguridad y justicia orientada a la participación de las mujeres en el desarrollo integral del municipio.

8.3 PRINCIPIOS

- **Servicio:** Brindar la mejor atención a las mujeres que visitan y forman parte de la Dirección Municipal de la mujer a través del buen trato y la eficiencia en la asistencia requerida.
- **Igualdad:** Brindar un trato igualitario a todas las mujeres del municipio, sin exclusión por ideología, color, edad, condición física, etc. Respetando las diferencias de cada una.
- **Discreción/lealtad:** guardar con prudencia las consultas y atenciones a las usuarias de las Dirección Municipal de la Mujer respetando su privacidad.
- **Calidad:** Trabajar con profesionalismo en el ejercicio de las funciones de la Dirección Municipal de la Mujer, aportando todo el empeño necesario para la obtener el logro de los objetivos.
- **Excelencia:** Perseverar y mejorar constantemente la calidad de trabajo, gestión, proyección y atención a las mujeres del municipio.
- **Paz:** Generar un ambiente armónico a través del respeto y buen trato entre la Dirección Municipal de la Mujer y todos sus usuarios.



8.4 VALORES

Respeto: Atender con el mejor trato posible a las usuarias y comprender y aceptar la diversidad de pensamiento y actitudes de cada una.

Puntualidad: Cuidar y organizar la distribución del tiempo de actividades y atenciones, respetando el tiempo de las demás.

Responsabilidad: Dirigir la Institución con profesionalismo, teniendo un compromiso social en el cumplimiento de las funciones preestablecidas, gestionadas y coordinadas con las usuarias.

Integridad: Actuar correctamente según los principios de la Dirección Municipal de la Mujer, buscando siempre los intereses colectivos.

Amistad: Establecer una relación armónica entre la Dirección Municipal de la Mujer y las usuarias, generando lazos de confianza e interacción entre ambas partes.

Confidencialidad: Las mujeres pueden acudir a la oficina con la confianza que su situación se abordará con dirección y respeto.

Sororidad: Hermandad entre mujeres que dedicamos la energía, experiencia y fuerza espiritual para construir un camino juntas donde se reconozca la entidad individual y colectiva de las mujeres como sujetas políticas de cambios a favor de libertad y los derechos de las mujeres.

Interculturalidad: Se valoriza la cultura propia y se toma en cuenta las diferencias entre personas y grupos para motivar la convivencia, la interacción real, que abre relaciones de confianza, reconocimiento mutuo, comunicación efectiva, aprendizaje e intercambio.



8.5 OBJETIVOS

8.5.1 OBJETIVO GENARAL

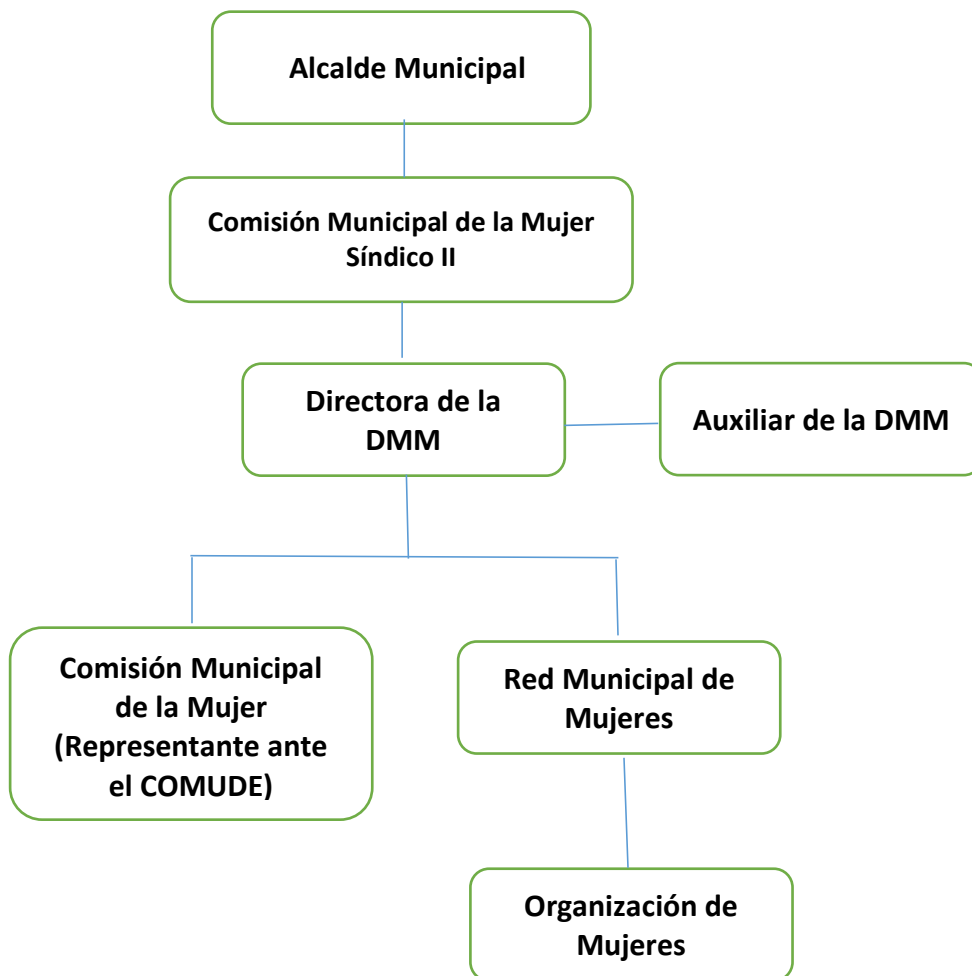
Promover la organización social y participación comunitaria de las mujeres, fortaleciendo las capacidades técnicas, políticas e incidencia en los diferentes espacios y-o ejecución de sus proyectos a nivel local, departamental y nacional.

8.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la organización comunitaria de las mujeres, para su incidencia y participación activa en los espacios de toma de decisión, logrando ser protagonistas de su propio desarrollo.
- Coordinar con las dependencias responsables para la gestión de cooperación técnica y financiera la implementación de acciones y proyectos a favor de las mujeres.
- Fortalecer la comisión municipal de la mujer para que contribuyan al desarrollo individual, familiar y comunitario de las mujeres.



IX. ORGANIGRAMA DE LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER



X. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

- Participación Ciudadana y Sociopolítica de las Mujeres
- Desarrollo Económico Integral y Sostenible de las Mujeres
- Salud Integral de las Mujeres con Pertinencia Cultural
- Educación Integral con Pertinencia Cultural
- Erradicación de Violencia y Equidad Jurídica



XI. FUNCIONES INSTITUCIONALES DE LA DIRECCION MUNICIPAL DE LA MUJER

Las funciones institucionales de la DMM guardan relación directa con la visión y la misión, y con las áreas de resultados clave. También guardan relación indirecta con la visión y misión de la municipalidad y su gestión municipal, porque constituyen el eje rector de las funciones institucionales de la DMM.

11.1 Objetivo institucional

La DMM es un espacio institucionalizado que tiene como objetivo ser la interlocutora entre el gobierno municipal y las mujeres del municipio, buscando la participación ciudadana de las mujeres y su desarrollo integral. Las funciones institucionales definidas, son:

11.2 FORTALECIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN COMUNITARIA.

Son acciones que promueven la participación política de las mujeres con el apoyo del gobierno municipal, instituciones y grupos organizados.

11.3 PROMOVER LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA DE LAS MUJERES.

Son acciones que buscan la participación ciudadana y política de las mujeres dentro de los espacios de toma de decisión local, municipal y departamental.

11.4 HABILITACIÓN Y FORTALECIMIENTO DE ESPACIOS SOCIOPOLÍTICOS PARA LAS MUJERES.

Son todas acciones encaminadas a buscar que las mujeres participen con voz y voto dentro de los espacios institucionalizados a nivel local y municipal.



11.5 CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN A LAS MUJERES.

Son todas aquellas acciones encaminadas a fortalecer las habilidades, capacidades y destrezas de las mujeres.

11.6 GESTIÓN SOCIOPOLÍTICA PARA LAS MUJERES.

Son todas aquellas acciones sociales y políticas encaminadas a fortalecer y acompañar la gestión de las mujeres a nivel local, departamental y nacional.

11.7 INCIDENCIA POLÍTICA.

Son todas aquellas acciones encaminadas a buscar el reconocimiento y apoyo para las mujeres sin discriminación, buscando que todos y todas reconozcan la igualdad y equidad para las mujeres.

XII. FUNCIONES GENERALES DE LA DIRECCION MUNICIPAL DE LA MUJER ATRIBUCIONES DE LA DIRECCION MUNICIPAL DE LA MUJER SEGÚN EL ARTICULO 96 Ter DEL CODIGO MUNICIPAL

- a) Planificar y programar las acciones de carácter técnico que implementará la Oficina de la Dirección Municipal de la Mujer.
- b) Ejecutar el presupuesto asignado por el Concejo Municipal para el funcionamiento de la Oficina Municipal y el cumplimiento de sus atribuciones;
- c) Coordinar con el ente municipal encargado, la elaboración del Manual de Funciones de la Oficina, específico del municipio.
- d) Informar al concejo municipal y a sus comisiones, al alcalde, al alcalde municipal de desarrollo y a sus comisiones, sobre la situación de las mujeres del municipio.
- e) Brindar información, asesoría y orientación a las mujeres del municipio, especialmente sobre sus derechos; Así como apoyar el proceso de organización y formalización de los grupos de mujeres, acompañándolas en la obtención de su personaduría jurídica.



- f) Promover la participación comunitaria de las mujeres en los distintos niveles del Sistema de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural,
- g) Informar y difundir el que hacer de la Oficina Municipal de la Mujer a través de los medios de comunicación, con el objeto de visibilizar las acciones que la oficina realiza en el municipio.
- h) Coordinar con las dependencias responsables, la gestión de cooperación técnica y financiera con entes nacionales e internacionales, para la implementación de acciones y proyectos a favor de la mujer del municipio.
- i) Informar y proponer en las sesiones del Concejo Municipal, cuando se aborden temas relacionados con políticas públicas, planes, programas, proyectos, presupuestos y acciones relacionadas con las mujeres a nivel municipal;
- j) Informar y proponer en la planificación técnica del Plan Operativo Anual Municipal en coordinación con la Dirección Municipal de Planificación, en temas relacionados con las mujeres.
- k) Informar y proponer en la elaboración del presupuesto anual municipal, en coordinación conjunta con la Dirección Municipal de Planificación y la Dirección Administrativa Financiera Integrada Municipal, en temas relacionados a las mujeres;
- l) Articular y coordinar acciones a nivel municipal con las Comisiones Municipales de la Familia, la Mujer, la Niñez, la Juventud y Adulto Mayor, para establecer una relación armónica de trabajo que propicie el desarrollo integral de las mujeres;
- m) Participar en las redes y/o mesas conformadas a nivel municipal, que tengan como fin la prevención y erradicación de todas las formas de discriminación y violencia en contra de las mujeres, estableciendo alianzas estratégicas de articulación con actores institucionales, organizaciones de sociedad civil y organizaciones de mujeres;
- n) Coordinar con las instituciones del gobierno central las acciones y políticas públicas relacionadas con los derechos de las mujeres.



XIII. RECOMENDACIONES DE PERFIL DE PUESTOS Y ATRIBUCIONES

13.1 DIRECTORA DE LA DMM

La directora municipal de la mujer, indistintamente debe ser una mujer maya, garífuna, xinca o mestiza de acuerdo a la característica del municipio preferentemente ser una lideresa local representativa de las mujeres del municipio, de reconocida trayectoria en su trabajo a favor de las mujeres; Que posea compromiso y empoderamiento para llevar adelante las funciones de la DMM.

13.2 PERFIL RECOMENDADO PARA LA DIRECTORA DE LA DMM:

- a) Ciudadana guatemalteca de origen en ejercicio de sus derechos políticos, originaria del municipio.
- b) Que hable unos de los idiomas indígenas del municipio.
- c) Saber leer y escribir.
- d) Experiencia en trabajo con mujeres
- e) Encontrarse en ejercicio de sus derechos civiles y políticos.
- f) Capacidad para relacionarse, crear consensos y facilitar diálogos.
- g) Capacidades de promover y fortalecer la organización de las mujeres.
- h) Capacidad para identificar las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres
- i) Capacidad de promover la multiculturalidad y la interculturalidad en todas las acciones que realiza.
- j) Conocimientos básicos de las leyes que establecen los mecanismos y respalda los procesos de participación de las mujeres mayas, garífunas, fincas y mestizas.
- k) Disponibilidad para la formación permanente de un mejor desempeño de su puesto. En especial formación de genero multiculturalidad, elaboración de propuestas y políticas municipales, incidencia y negociación, marco normativo nacional e internacional a favor de las mujeres.



13.3 ATRIBUCIONES DE LA DIRECTORA DE LA DMM

- a) Promover y fortalecer la organización comunitaria de mujeres para la incorporación en los espacios de toma de decisión.
- b) Elaborar, ejecutar, monitorear y evaluar planes y presupuestos anuales que reflejen las necesidades prácticas e intereses estratégicos de las mujeres del municipio, en coordinación con la DMP y cualquier otra oficina de la estructura municipal.
- c) Participar en las reuniones del COMUDE con el fin de asesorar las propuestas de las mujeres que participan en ese espacio municipal.
- d) Coordinar con la Comisión de la Mujer del Consejo Municipal, Mujeres en el Gobierno Municipal.
- e) Articular las propuestas entre las organizaciones de mujeres, el Concejo Municipal
- f) Participar y representar a la DMM en las coordinaciones intermunicipales, departamentales y nacionales que sean relevantes para la gestión de la DMM.
- g) Coordinar con la Dirección Municipal de Planificación para la perfilación de proyectos y otras funciones técnicas.
- h) Entrega de informes mensuales a la oficina de informática municipal. .
- i) Propiciar insumos al gobierno municipal para la incorporación de la equidad de género a las políticas de desarrollo en el municipio.
- j) Presentar los diagnósticos participativos con enfoque de género sobre la situación social, económica y política de las mujeres al gobierno municipal.



- k) Proporcionar los insumos e instrumentos necesarios, a los grupos organizados de mujeres, para la elaboración de proyectos que beneficien directa e indirectamente a las mujeres.
- l) Gestionar recursos internos y externos para la viabilización de las demandas de desarrollo de la mujer.
- m) Propiciar la creación de redes de mujeres a nivel municipal.
- n) Proponer espacios de formación técnica y política de las mujeres.
- o) Promover la divulgación de las acciones realizadas por la OMM utilizando los medios a su alcance.
- p) Brindar asesoría a las organizaciones de mujeres en la elaboración de documentos de apoyo que orienten su legalización.
- q) Tener estrecha comunicación con la DMP y con la DAFIM.
- r) Cualquier otra función que su jefe inmediato le indique.
- s) Apoyar y fortalecer a la representante de los grupos de mujeres ante la comisión de la mujer del COMUDE.

13.4 DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE COORDINADORA:

1. **Oficina o Dependencia:** Dirección Municipal de la Mujer
2. **Nombre del Puesto:** Directora de la Oficina de la Mujer
3. **Jefe inmediato:** Consejo Municipal
4. **Partida Presupuestaria:** Reglón 0-11



13.5 PERFIL REQUERIDO PARA EL PUESTO DE LA TÉCNICA DE APOYO DE LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER:

- a) Mujer.
- b) Técnico Universitario en carreras sociales
- c) Originaria del municipio.
- d) Capacidad comprobada en trabajo comunitario especialmente con mujeres.
- e) Manejo de programas de computación (Word, excel, power point, internet)
- f) Capacidad para trabajar en equipo
- g) Dispuesta a un 75% de trabajo de campo
- h) Conocimiento del Municipio
- i) Buenas Relaciones Humanas
- j) Orientada al cumplimiento de metas y objetivos.

13.6 FUNCIONES DE LA TECNICA DE APOYO A LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER

- a) Apoyar con la aplicación de controles que permitan mejorar el manejo administrativo financiero, de los Grupos de Mujeres.
- b) Elaborar e impartir participativamente, un plan de asistencia y capacitación a los Grupos de Mujeres.
- c) Acompañamiento y asesoría a proyectos pecuarios (huertos familiares)
- d) Apoyar y fortalecer a las mujeres para su participación e integración en los COCODES
- e) Brindar asesoría para la formulación de proyectos en beneficio de las mujeres en los COCODES y trasladar a la coordinadora para ser presentada en el COMUDE Y otras que le asigne su jefe inmediato superior
- f) Representar a la directora de la DMM en espacios interinstitucionales.
- g) Apoyar la logística de las actividades programadas por la DMM.
- h) Compartir las tareas para agilizar el trabajo de la DMM.
- i) Coordinar el cronograma de actividades de la DMM para el buen funcionamiento de la misma.



- j) Mantener el directorio de los grupos de mujeres actualizados.
- k) Entrega de convocatorias a grupos organizados de mujeres para reuniones y recepción de documentos.
- l) Apoyar a la Directora en todos los eventos programados y darle el apoyo técnico que necesite.
- m) Mantener limpia y en orden la oficina, la documentación y los archivos.
- n) Elaborar agendas, informes semanales, mensuales y anuales.
- o) Promover y fortalecer la organización comunitaria de las mujeres para la incorporación en los espacios de toma de decisiones.
- p) Ejecutar los planes de formación para los liderazgos de las mujeres.
- q) Coordinar y Realizar los diagnósticos comunitarios de las mujeres.
- r) Apoyar la perfilación técnica de los proyectos de las mujeres.
- s) Promover actividades y proyectos de desarrollo económico para la mujer.
- t) Rendir informes a la directora de la DMM.
- u) Cualquier otra función que su jefe inmediato le indique.

13.7 DESCRIPCIÓN DEL PUESTO DE TÉCNICA DE APOYO DE LA DMM

- 5. **Oficina o Dependencia:** Dirección Municipal de la Mujer
- 6. **Nombre del Puesto:** Técnica de apoyo de la Dirección Municipal de la Mujer
- 7. **Jefe inmediato:** Directora Municipal de la Mujer
- 8. **Partida Presupuestaria:** Reglón 0-11

13.8 LINEAS DE COMUNICACIÓN:

- Con el Alcalde Municipal, para recibir lineamientos de trabajo, proponer soluciones y presentarle los informes que sean necesarios.
- Con el secretario Municipal y los Directores de la DMP y la DAFIM; para proporcionar y obtener información relacionada con las actividades de la Oficina.
- Con las representantes de organizaciones comunales de mujeres, Alcaldes Auxiliares, COCODES y vecinos del municipio, para la obtención de información



para formar los bancos de datos y perfiles de proyectos, con enfoque de género, y proporcionarles información sobre sus gestiones.

- Con representantes de entidades públicas, privadas y otras organizaciones relacionadas con su trabajo.
- Con el concejo Municipal, para rendir informes de avances y presentar las demandas de las mujeres para que sean incluidas en el presupuesto municipal.

13.9 EJES DE TRABAJO DE LA DIRECCION MUNICIPAL DE LA MUJER

➤ Educación Integral con Pertinencia Cultural

Garantizar la equidad de género y étnico cultural en el acceso, permanencia y promoción de niñas y mujeres del sistema educativo.

➤ Participación Ciudadana y Sociopolítica de las Mujeres

Garantizar el acceso a oportunidades equitativas de las mujeres promoviendo su participación plena y activa en los ámbitos económico, político, social y cultural.

➤ Desarrollo económico Integral y Sostenible de las Mujeres

Potenciar la autonomía económica, la capacidad productiva de las mujeres garantizando su acceso a recursos, bienes y servicios

➤ Salud integral de la mujer con Pertinencia Cultural

Facilitar a las mujeres el acceso equitativo, eficiente al servicio de salud pública en todo su ciclo de vida.

➤ Erradicación de Violencia y Equidad Jurídica

Prevenir y sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en sus diferentes manifestaciones.



XIV. RECOMENDACIONES PARA CREACIÓN DE LA DIRECCIÓN MUNICIPAL DE LA MUJER

Los gobiernos municipales en el ejercicio de la autonomía y las funciones que le confieren el código municipal pueden constituir las DMM, tomando en cuenta las siguientes recomendaciones.

El acuerdo municipal para la creación de la Dirección Municipal de la Mujer DMM fundamenta sus considerandos en las leyes nacionales y tratados internacionales vigentes que instan al estado de Guatemala a garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres y la eliminación de toda forma de pleno de los derechos humanos de las mujeres y la eliminación de toda forma de discriminación hacia esas y la creación y/o fortalecimiento de mecanismos institucionales para la mujer en nivel nacional y descentralizado.

Incluye una descripción general de la DMM, establece responsabilidades de la municipalidad para apoyar el funcionamiento y asignación de un espacio físico adecuado. Comprende la creación de la plaza para la encargada y coordinadora y de al menos una plaza de apoyo técnico necesario para un mejor funcionamiento, así como la asignación de una partida específica dentro el presupuesto municipal de la DMM y su sostenibilidad.

1. Asignación de espacio físico adecuado, mobiliario y equipo la asignación del espacio físico adecuado, mobiliario y equipo son herramientas básicas para garantizar, desde el inicio, un funcionamiento adecuado de la DMM. Estos aspectos influyen directamente en la motivación de la encargada y su personal de apoyo y garantizan mejores resultados. La imagen institucional de una Dirección municipal de la mujer dentro de la municipalidad con recursos técnicos y materiales visualiza el cumplimiento de los compromisos de las autoridades locales e incrementa la confianza de la población del municipio en sus autoridades.



Selección de la coordinadora y personal técnico de la DMM. Es recomendable que este mecanismo de selección sea en base a un proceso abierto y transparente con la participación de las organizaciones de mujeres del municipio. Este proceso facilitara la inserción y la capacidad de diálogo con la población sujeto en menor tiempo.

Después de la selección se procede la contratación de la responsable de la DMM y su personal de apoyo, bajo los términos de equidad e igualdad en la remuneración de trabajo y prestaciones que se establecen en la ley del servicio civil.

SE SUGIERE iniciar un proceso de orientación desde la municipalidad en coordinación con otras instancias de apoyo nacional e internacional tales como SEPREM, DEMI u otras instancias gubernamentales y no gubernamentales con presencia en el municipio, en el cual se informa orienta su marco de acción, funciones y responsabilidades

- Definición de perfil de la encargada y del perfil del personal de apoyo (ver las **sugerencias en el apartado 9.1 del presente manual.**
- Convocatoria y selección de la encargada de la DMM de acuerdo al mecanismo establecido para el propósito.
- Selección del personal de apoyo.
- Contratación.
- Orientación.

XV. CONTEXTO TERRITORIAL Y POBLACIÓN

San Pedro La Laguna es el municipio de mayor extensión territorial de la cuenca del Lago, con un total de 24 kilómetros cuadrados, la Cabecera está localizada en el margen noreste del lago de Atitlán y al norte del volcán San Pedro. La topografía del terreno es de un ondulado, suavemente inclinado a muy inclinado y conos volcánicos, existe alta pedregosidad y arenas por ser suelos de origen volcánico. Representa el 0.02% del



Territorio Nacional y el 2.26% del departamento de Sololá con 16,400 habitantes aproximadamente entre hombres y mujeres.

XVI. VISUALIZACION DE LOS VINCULOS DE LA DMM

✓ **Juez de Paz.**

Red de derivación, albergue temporal para víctimas de violencia, coordinar apoyo psicológico a las víctimas, Medidas de seguridad de forma inmediata para la víctima, aplicar la ley, capacitación, platicas/legal, genero a hombres, mujeres, juventud y niñez.

✓ **CTA.**

Talleres dirigidos a estudiantes de básico sobre prevención de embarazo en niñas y adolescentes, prevención de todo tipo de violencia en contra de la mujer e Información sobre la educación de niñas y niños. Algunos maestros voluntarios para apoyo en capacitación.

✓ **Centro de Salud**

Impartir temas de planificación familiar, métodos anticonceptivos, coordinar jornadas del IVAA, control de diabéticos, atender emergencias, formar club de embarazadas, control prenatal, coordinar jornadas médicas y educación en Salud.

✓ **MIDES**

Coordinar temas de niñez, apoyar en la selección de familias beneficiadas en los programas sociales.

✓ **MAGA**

Coordinar talleres de cocina, talleres de bordado a mano con grupo de mujeres, implementación de huertos familiares, capacitaciones sobre emprendimiento y coordinación en la selección de familias para beneficiarlos con raciones de alimentos.



✓ **SEPREM**

Coordinar la elaboración de políticas públicas para promover el desarrollo integral de las mujeres, talleres de equidad de género, dar a conocer la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y el Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023.