

*PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER
INDIGENA 2017-2021*

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021





*PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER
INDIGENA 2017-2021*

**PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL -PEI- 2017-2021 DE LA
DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA (DEMI)**

***PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORÍA DE LA MUJER
INDÍGENA 2017-2021***

INDICE

No.	Concepto	Página
	Presentación	5
	Metodología	6
1	Antecedentes institucionales	7
2	Diagnóstico	11
2.1	Población Indígena	12
2.2	Proporción de población Maya	14
2.3	Acceso a la educación	15
2.4	Condiciones socioeconómicas y laborales	17
2.5	Salud	19
2.6	Falta de acceso a los recursos naturales tierra y vivienda	23
2.7	Inequidades en la participación política.	24
2.8	Violencia intrafamiliar y sexual e inseguridad pública	26
2.9	Inequidades en el acceso a la justicia.	27
3	Fundamento de la Defensoría de la Mujer indígena.	29
3.1	Convenios y tratados internacionales.	29
3.2	Análisis de la Política	29
3.3	Atribuciones de la Defensoría de la Mujer Indígena	33
3.4	Estructura organizativa	34
3.5	Cobertura de la Defensoría de la Mujer Indígena	37
4	Marco Estratégico	38
4.1	Misión, visión principios	38
4.5	Política Institucional	41
5	Líneas estratégicas del plan estratégico institucional –PEI- 2017-2021	43



***PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER
INDIGENA 2017-2021***

6	Resultados estratégicos, indicadores de impacto línea de base del –PEI- 2017-2021	49
7	Objetivos estratégicos, indicadores de impacto, líneas de base y resultados del PEI 2017-2021.	50
8	Objetivos operativos, acciones y productos del plan estratégico Institucional 2017-2021.	54
9	Monitoreo y Evaluación	64
9.2	Objetivos del Monitoreo	65
9.3	Metodología	66
9.4	Flujograma de Monitoreo	67
	Plan Operativo Multianual	



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

PRESENTACIÓN

La Defensoría de la Mujer Indígena -DEMI-, presenta el Plan Estratégico Institucional -PEI- 2017-2021, como la herramienta de planificación que identifica prioridades, enfocadas en su accionar a corto, mediano y largo plazo, por lo que provee elementos para la toma de decisiones y asignación de recursos. Este instrumento ofrece un espacio institucional para definir “la frontera de lo posible” y avanzar en el progreso de acuerdo a las prioridades institucionales en función de su mandato.

El mismo se fundamenta en los resultados de varios ejercicios participativos de planificación estratégica realizados con el equipo técnico y político de la DEMI, partiendo de un diagnóstico y análisis situacional, procesos que facilitaron la identificación del problema central, como condición de interés, para luego apuntar hacia un direccionamiento estratégico que implicó la redefinición de la visión, misión, objetivos estratégicos, principios, valores, áreas estratégicas y productos, incluyendo el monitoreo y evaluación de los resultados e impacto esperados en la implementación del -PEI- 2017-2021 de la DEMI, con el fin de atender las particulares situaciones de vulnerabilidad, indefensión y discriminación de la mujer indígena y contribuir en dar respuestas a la situación de discriminación y racismo que a diario sufren las mujeres indígenas, tanto en el área rural como urbana.

Señora María Roselia Pop Cal
Defensora de la Mujer Indígena
Defensoría de la Mujer Indígena



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

METODOLOGÍA

El Plan Estratégico de la Defensoría de la Mujer Indígena se basa en el diagnóstico institucional en función de la ejecución del -PEI- 2008-2016, que sirvió como referencia para la elaboración de las principales estrategias y acciones que se deben implementar en los próximos cinco años.

Se realizaron reuniones de análisis, discusiones, talleres, socialización de trabajos, análisis documental, investigación de gabinete, lecciones aprendidas, con el equipo técnico y político de la institución con el fin de obtener la información necesaria para la construcción colectiva del marco estratégico, logrando redefinir los objetivos estratégicos, operativos, misión, visión, principios, valores y los resultados de la institución, así como las principales acciones que se proponen implementar en el corto, mediano y largo plazo, políticas y estrategias así como la temporalidad en que deben ser cumplidas.

Se construyeron las matrices de objetivos, indicadores, línea base, resultados, productos, presupuesto y el plan operativo multianual -POM- 2017-2021, así como las acciones y el seguimiento a los programas por medio del monitoreo y evaluación constante para alcanzar los resultados esperados.



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

1. ANTECEDENTES INSTITUCIONALES

En el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas el Gobierno de la República se comprometió a promover la divulgación y fiel cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer¹ y de otros Instrumentos Internacionales relativos a los derechos de los Pueblos Indígenas, ratificados por Guatemala y asimismo el compromiso de crear una Defensoría de la Mujer Indígena con su participación.

Para que el Gobierno de la República diera cumplimiento a este Acuerdo, Mujeres Indígenas de la Sociedad Civil convocadas por la Comisión Nacional Permanente de los Derechos de la Mujer Indígena-CNP-DMI, realizaron un proceso de consulta y elaboraron una propuesta de ley, la cual fue presentada a la Secretaria de la Paz. La CNP-DMI mantuvo un largo proceso de negociaciones con algunas entidades. Esta etapa de negociación duró dos años, durante la cual se hicieron varias propuestas con el apoyo de distintas organizaciones y de mujeres, con el fin de darle la nueva institución la figura más adecuada.

“En 1994, se crea SAQBICHIL-COPMAGUA que fue la Coordinadora del pueblo Maya, a instancias de la Asamblea de la Sociedad Civil, instancia reconocida como interlocutora de los Pueblos Indígenas, ante el Gobierno de Guatemala en el Marco de los Acuerdos de Paz. El 9 de agosto de 1996, COPMAGUA, convocó a una Asamblea consultiva en donde fueron electas las Coordinadoras de la Comisión Nacional permanente de los Derechos de la Mujer.

¹ Acuerdo sobre identidad y derechos de los pueblos indígenas inciso B literal c.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORÍA DE LA MUJER INDÍGENA 2017-2021

Entre sus funciones estaban la proporción de políticas, acciones y procesos que facilitaran el cumplimiento y la implementación del Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas en los siguientes ejes:

- Elaboración de una propuesta para la creación de la Defensoría de la Mujer Indígena.
- Educación para mujeres y hombres.
- La tipificación de Acoso Sexual y la Discriminación.
- Participación de la Mujer Indígena a todo Nivel.

LA CNP-DMI fue instalada en igualdad de condiciones y responsabilidades que las otras comisiones paritarias y específicas tales como: La Comisión de la Espiritualidad, La comisión del Derecho Indígena, La comisión de la Tierra, la Comisión de las Reformas Constitucionales y la Comisión de la Participación a todo nivel.

La CNP-DMI fue conformada con la representación de diversas instancias y también con la participación de los Pueblos Garífuna y Xinca. Esta Comisión representa en asambleas a las organizaciones de mujeres indígenas y presidió la Comisión de Negociación de Anteproyecto de Ley para la Creación de la Defensoría de la Mujer Indígena. Entre sus actividades principales estuvo la recopilación de las propuestas de organizaciones como la IUCM, (Instancias de la Unidad y Consenso Maya), Kaqla, ASECSA y otras.

En diciembre de 1996, durante las negociaciones para la Firma de los Acuerdos de Paz, que darían inicio a la transición democrática y que pondrían fin a 36 años de conflicto armado interno. El gobierno de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca reconocieron explícitamente; la particular vulnerabilidad,

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORÍA DE LA MUJER INDÍGENA 2017-2021

indefensión y discriminación (como mujer, como indígena y pobre) con una situación social de particular interés. Este reconocimiento queda declarado en la Agenda de los Acuerdos de Paz los cuales contienen una serie de compromisos dirigidos a ampliar para las mujeres indígenas las oportunidades de desarrollo y los espacios de participación, incidencia y representatividad en la toma de decisiones.

El 20 de mayo de 1997, se presenta una propuesta de anteproyecto de la Ley de Creación de la Defensoría de la Mujer Indígena, presentada por CNP-DMI. La CNP-DMI se propuso incidir en el cumplimiento de los compromisos de los Acuerdos de paz, dentro de los cuales era relevante la oficialización del idioma, las Reformas Educativas, la participación en el Foro Nacional de la Mujer y la Creación de la Defensoría de la Mujer Indígena.

El 9 de noviembre de 1997, se conformó la Junta Coordinadora Provisional (JCP), la cual tenía la responsabilidad de organizar y sistematizar las acciones que llevarían a la creación de la Defensoría de la Mujer Indígena. Para esto se contó con la participación de diferentes instancias (la Procuraduría de Derechos Humanos; el Congreso de la República; el Foro de la Mujer la Universidad de San Carlos de Guatemala la CNP-DMI), representantes de las Mujeres Xincas y Garífunas respectivamente.

El 9 de diciembre de 1999 la por CNP-DMI hizo entrega pública del anteproyecto de Ley como propuesta para la creación de la Defensoría de la Mujer Indígena a la Secretaría de la Paz, al Foro nacional de la Mujer, La Menor y la Familia del Congreso de la República.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORÍA DE LA MUJER INDÍGENA 2017-2021

La comisión negociadora y el representante de la SEPAZ concluyeron con la necesidad de crear un espacio para las mujeres indígenas donde la DEMI quedar adscrita a la Comisión Presidencial Coordinadora de las políticas del Ejecutivo en Materia de derechos Humanos-COPREDEH. Esta propuesta representaba ciertos riesgos para los objetivos iniciales del Anteproyecto de Ley sin embargo la propuesta fue analizada y luego negociada por la SEPAZ, y como resultado se obtuvo un documento consensuado por la por CNP-DMI y el gobierno, lo cual facilitó al asesor de SEPAZ, la elaboración de Borrador del Acuerdo Gubernativo”².

La creación de la Defensoría de la Mujer Indígena-DEMI- surge de los Acuerdos de Paz específicamente del Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, en el apartado II, donde hace referencia a la lucha contra la discriminación y en el inciso B, se refiere a los **Derechos de la Mujer Indígena**, pero específicamente en el sub inciso b) hace referencia a lo siguiente: ***b) Crear una Defensoría de la Mujer Indígena, con su participación, que incluya servicios de asesoría jurídica y servicio social***, en tal sentido se reconoce la vulnerabilidad e indefensión de la mujer indígena frente a la doble discriminación. (Por ser mujer, por ser Indígena)

La Defensoría de la Mujer Indígena fue creada mediante Acuerdo Gubernativo número 525-99 de fecha 19 de julio de 1999, adscrita inicialmente a Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos –COPREDEH- éste Acuerdo, ha tenido varias reformas siendo la primera: el 13 de noviembre, Acuerdo Gubernativo número 483-2001, la segunda

² Diagnostico Institucional “Defensoría de la Mujer Indígena, Silvia Verence Hernández Brenes, agosto 2012.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORÍA DE LA MUJER INDÍGENA 2017-2021

se emitió con fecha 25 de septiembre de 2007, Acuerdo Gubernativo número 442-2007 y en su Artículo número uno establece la creación de la Defensoría de la Mujer Indígena, como dependencia de la Presidencia de la República, con “capacidad de gestión y ejecución administrativa, técnica y financiera, con el fin de atender las particulares situaciones de vulnerabilidad, indefensión y discriminación de la mujer indígena, para lo cual deberá promover acciones para la defensa y pleno ejercicio de sus derechos”.³ El último Acuerdo Gubernativo emitido fue el número 38-2013.

Motivo por el cual el gobierno para atender y responder a la situación en la que viven las mujeres indígenas crea la Defensoría de la Mujer Indígena –DEMI- en el año 1,999⁴.

2. DIAGNOSTICO.

A efecto de contar con información para mejorar el análisis, que refleje las necesidades de las mujeres indígenas y genere el compromiso institucional que desencadene acciones para el cambio, pues es el Estado quien promueve las condiciones y oportunidades que benefician a sus habitantes.

Al analizar el presupuesto público desde una perspectiva de género, no se puede observar el impacto diferenciado que tiene la distribución de los recursos del Estado entre hombres y mujeres, así como hay poca voluntad política para encontrar la equidad entre ambas.

En Guatemala la poca importancia que se le ha dado al enfoque de género en el presupuesto de ingresos y egresos de la nación, dificulta la identificación de

³ Acuerdo Gubernativo No. 442-2007, Guatemala 25 de septiembre de 2007

⁴ Acuerdo Gubernativo No. 525-99, Guatemala, 19 de julio de 1999

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

programas y proyectos, así como la información acerca de cuánto invierte el Estado para reducir la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres.

Parte de un proceso será contar con una herramienta de medición y evaluación sobre el impacto que tiene la asignación y ejecución presupuestaria en mujeres y hombres. Resalta también la necesidad de contar con datos estadísticos e indicadores que desentrañen las relaciones de género, y faciliten la evaluación de los programas y algunos otros instrumentos a favor de las mujeres.

Esto explica las limitaciones para afrontar las dificultades históricas para mejorar sustancialmente los niveles de equidad que permitan fortalecer las capacidades de la población femenina y su bienestar social, especialmente cuando se trata de mujeres indígenas.

2.1. Población indígena

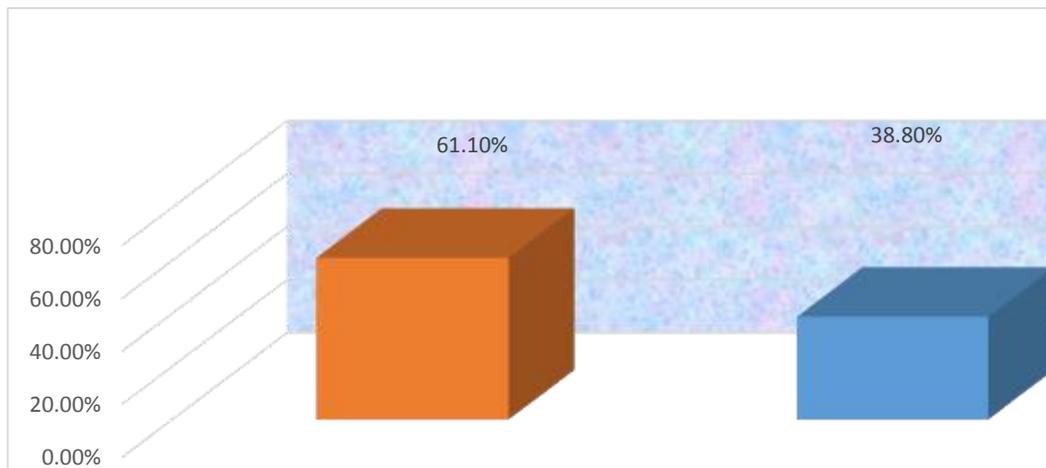
La población es étnica y lingüísticamente diversa, “...los pueblos Maya, Garífuna y Xinka comparten el territorio con la población ladina o mestiza hispanoblante”. Además de las comunidades hablantes de Español y Garífuna, existen 22 Comunidades Lingüísticas Mayas. Estas son: K’iche’, Kaqchikel, Tz’utujil, Achi’, Sakapulteka, Sipakapense, Uspanteka, Poqomam, Poqomchi’, Q’eqchi’, Mam, Ixil, Awakateka, Tektiteka, Q’anjob’al, Chuj, Akateka, Itza’, Mopan, Ch’orti’, Jakalteka/Popti’ y Chalchiteka. El pueblo Xinka habla español debido a un proceso histórico de desplazamiento lingüístico, y a la presente fecha se hacen esfuerzos por recuperar el idioma Xinka⁵.

⁵ Informe de Desarrollo Humano 2009, Estado – Nación PNUD Guatemala.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

Los datos recabados en la Encuesta de Condiciones de Vida, ENCOVI 2014 por el Instituto Nacional de Estadística, INE, dan una proyección de población total de 15,980,480 habitantes para Guatemala, donde el 31.5% corresponde a mujeres que se auto identifican como no indígenas, seguido del 29.6% de hombres con la misma autoidentificación.

Grafica No. 1
Población no Indígena e Indígena



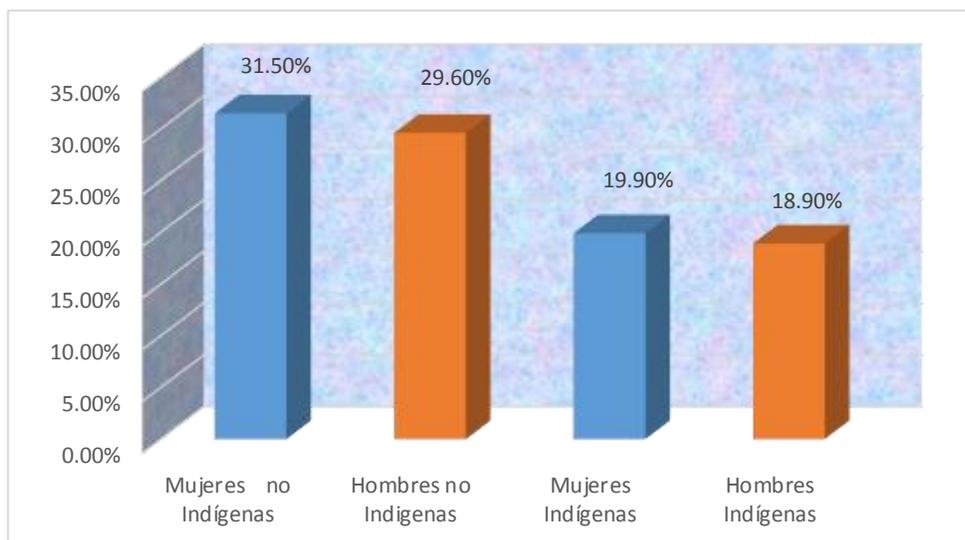
Fuente: Perfil Estadístico de pueblos, Encuesta de Condiciones de Vida ENCOVI 2014 INE.

En tanto que, el 19.9% de mujeres que se identifican como indígenas y por último 18.9% de hombres con esa misma autoidentificación, por lo que del total de población guatemalteca, el 61.1% se autoidentifica como no indígena y el 38.8% como indígena.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

Grafica No. 2

Población hombres y mujeres no indígenas e indígenas



Conforme el comportamiento demográfico de las mujeres, las fuentes de información y las proyecciones de población, basada en estadísticas vitales y la ENCOVI 2014, la población de mujeres alcanza una cifra de 8,272,469 equivalente a un 51.76 % del total de la población.

De tal manera, que la población de mujeres indígenas Mayas, Garífunas y Xinkas era, ese año aproximadamente 3,181,568 lo cual representa un 38.45 % del total censal proyectado.

2.2. Proporción de población maya.

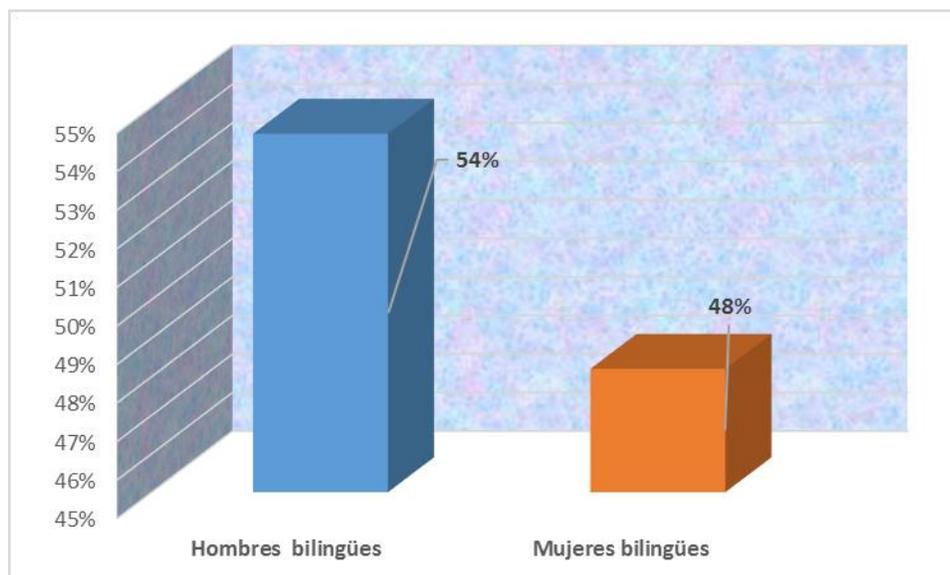
Proporción de población Maya que es bilingüe (idioma maya – español) por sexo según idioma para año 2014.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

Se muestra la proporción por sexo de las personas que reportaron ser bilingües en idioma maya como materno y español como segundo idioma. En todos los idiomas, se observa que las mujeres presentan proporciones menores es decir que existe mayor condición de monolingüismo en las mujeres que en los hombres.

Grafica No. 3

Proporción de población Maya bilingüe por sexo



Fuente: Perfil estadístico de pueblos, Encuesta de Condiciones de Vida ENCOVI 2014, INE.

2.3. Acceso a la educación.

Se reconoce el logro de la enseñanza primaria universal como el avance en la tasa neta de matrícula en primaria en Guatemala, sin embargo hay que tomar en cuenta que estudios realizados muestran que se requiere una escolaridad equivalente al nivel medio completo para salir de la línea de pobreza.⁶

⁶ Pág. 110, Informe de Desarrollo Humano 2009-2010.

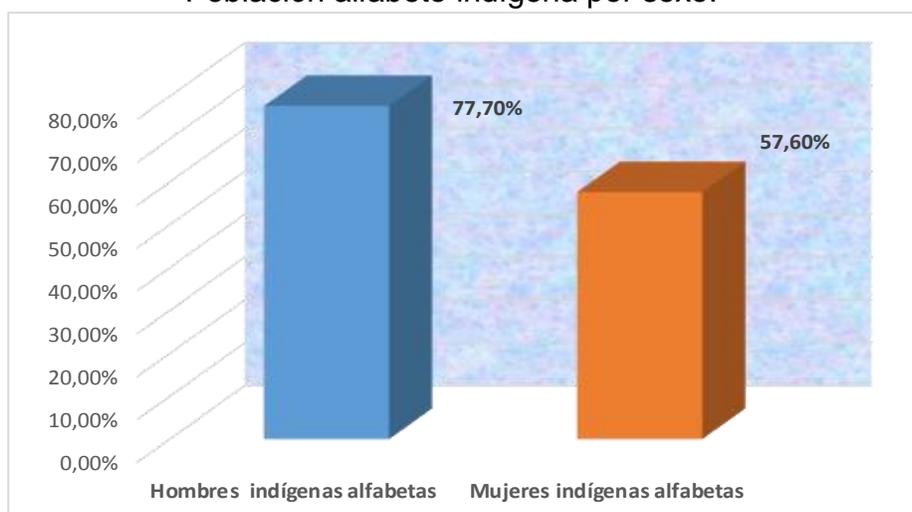
PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

Para 2014, el estudio oficial muestra la desagregación de la tasa de alfabetismo por sexo y por pueblos de pertenencia, el segmento con menor tasa de alfabetismo corresponde a las mujeres indígenas con 57.6 % es decir que tres de cada cinco mujeres indígenas mayores de 15 años saben leer y escribir.

La tasa en hombres indígenas es de 77.7%.⁷

Grafica No. 4

Población alfabeto indígena por sexo.



Fuente: Perfil estadístico de pueblos, Encuesta de Condiciones de Vida ENCOVI 2014, INE.

En el caso de las mujeres indígenas mayores de 15 años, “...con estudios de primaria incompleta tiene un indicador de 26.1%”.⁸

En tanto que el promedio de años de estudio que reportan las personas según su sexo y pueblo de pertenencia para las mujeres indígenas es de 3.3 años.

⁷ Perfil estadístico de pueblos, Encuesta de Condiciones de Vida ENCOVI 2014, INE.

⁸ Perfil estadístico de pueblos, Encuesta de Condiciones de Vida ENCOVI 2014, INE.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

El porcentaje de personas que no asisten a ningún plantel educativo que incluye a las que desertaron y no se inscribieron “...para las mujeres indígenas la proporción corresponde a 35.6%”.

Indicadores que confirman las dificultades que tienen las mujeres indígenas y que las condiciona a un estado de vulneración y exclusión que conlleva a que tengan el mayor índice de pobreza y por consiguiente las mayores dificultades para acceder a los servicios públicos en general.

2.4. Condiciones socioeconómicas y laborales.

Estudios serios han evidenciado que la pobreza, la exclusión y la desigualdad están muy relacionadas con la población indígena y con la ruralidad⁹.

La desigualdad es un problema que enfrenta el país, es un síntoma de una sociedad fracturada a menudo se centra en la brecha de ingresos, sin embargo hay otros aspectos que revisten importancia.

El primero, es la desigualdad de oportunidades, que tiene un alto costo y graves implicaciones, significa que se parte con una desventaja desde el nacimiento, en el área rural si nace una niña y si sus padres son pobres o si pertenecen a un grupo étnico marginalizado, esa niña tendrá menos oportunidades y más probabilidades de ser pobre. La limitación de oportunidades, restringe la oportunidad económica, perpetúa la pobreza de una generación a otra, y puede reprimir el crecimiento al limitar el crecimiento de amplios grupos de personas.

⁹ PNUD(2008)

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

El segundo aspecto de importancia crítica para abordar el problema de la desigualdad, es la exclusión tanto real como la percibida, el objetivo del Estado deberá encaminarse a construir un nuevo contrato social y al mismo tiempo promover un crecimiento inclusivo y la creación de empleo.

En tanto la tasa de participación en el mercado laboral muestra las grandes diferencias al ser desagregado por etnicidad y sexo. Se observa que el segmento con la tasa de población más baja "...es el de las mujeres indígenas con 34.9%".¹⁰

Los hallazgos del estudio oficial indican las brechas étnicas y de género, especialmente para las mujeres indígenas. El indicador de desempleo presenta diferencias al ser desagregado por sexo y etnicidad, la población de mujeres indígenas tiene una tasa de 0.5%.

La tasa de subempleo visible para las mujeres indígenas corresponde a 14.4%. La proporción de la población de mujeres indígenas de 15 años y más, en el sector informal ascienden a 92.5%.¹¹

Es importante subrayar que persiste la invisibilidad y marginalidad de las iniciativas económicas femeninas en las estadísticas nacionales, lo que redundará en la poca o inadecuada valoración de su contribución y potenciales para dinamizar la economía local que contribuya a la dinámica nacional.

No obstante, es alarmante la proporción de la población en situación de pobreza para los pueblos indígenas al inferirse con 39.7% en pobreza extrema y 39.3% en pobreza no extrema

¹⁰ Perfil Estadístico de pueblos Encuesta de Condiciones de Vida ENCOVI 2014, INE.

¹¹ Perfil Estadístico de pueblos Encuesta de Condiciones de Vida ENCOVI 2014, INE.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

2.5. Salud.

La falta de inversión, infraestructura y equipamientos para el sector son relevantes, la cobertura del servicio dirigida a la población de escasos recursos del área rural es insuficiente, la calidad es deficiente y no se entrega con pertinencia cultural a las mujeres indígenas.

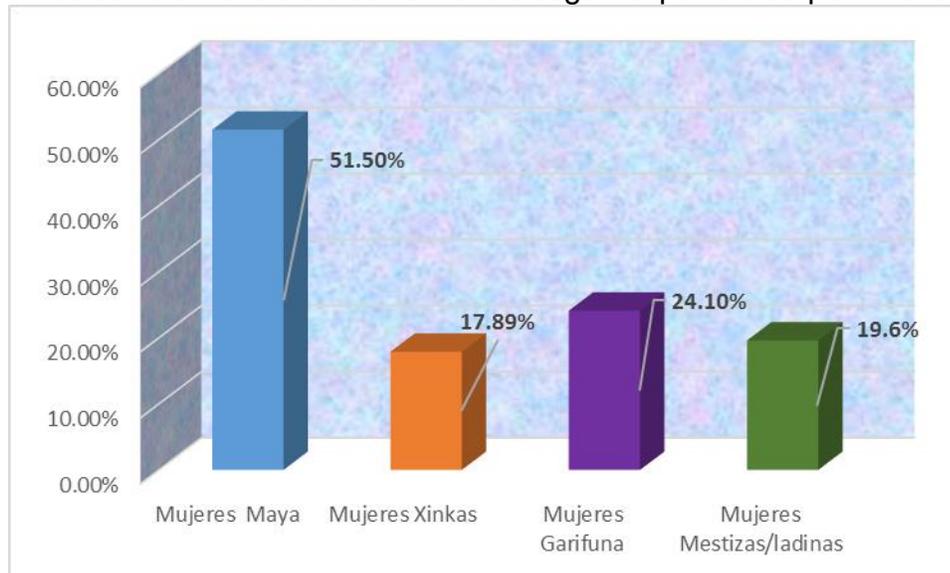
El derecho a la salud incluye tanto la asistencia sanitaria como otros factores determinantes entre los que se encuentran el acceso a agua potable y saneamiento público, nutrición y alimentación sana y vivienda apropiada.

Su universalización deberá estar presente en el Estado guatemalteco como un horizonte de largo plazo a través de los espacios de participación comunitaria y comisiones de salud y asistencia social dentro de los consejos comunitarios de desarrollo y a nivel municipal y departamental.

El porcentaje de nacimientos con asistencia de comadrona según el pueblo de pertenencia de la madre en 2014 se refleja en la gráfica siguiente:

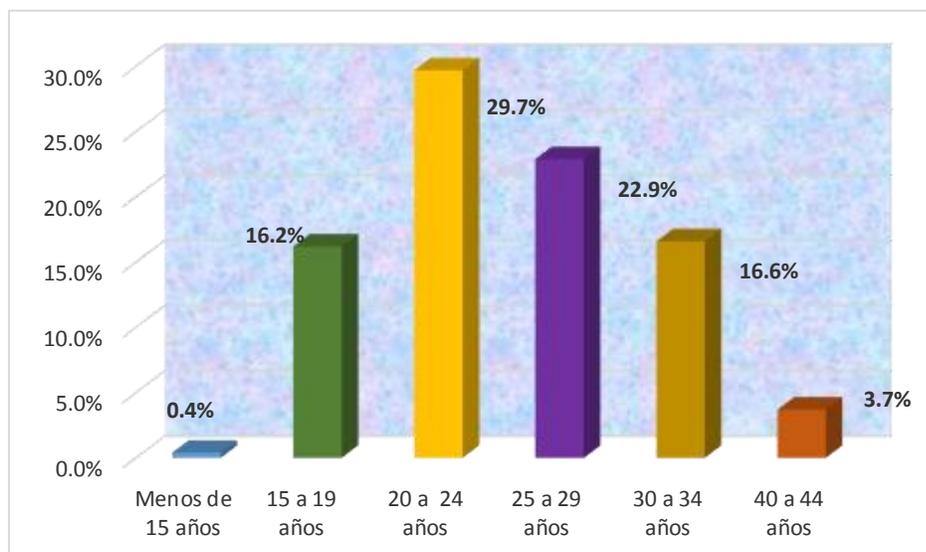
PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

Gráfica No. 5
Nacimientos con asistencia de comadronas según el pueblo de pertenencia.



Fuente: Perfil Estadístico de pueblos, Encuesta de Condiciones de Vida ENCOVI 2014, INE.

Grafica No. 6
Nacimientos por rango de edad.

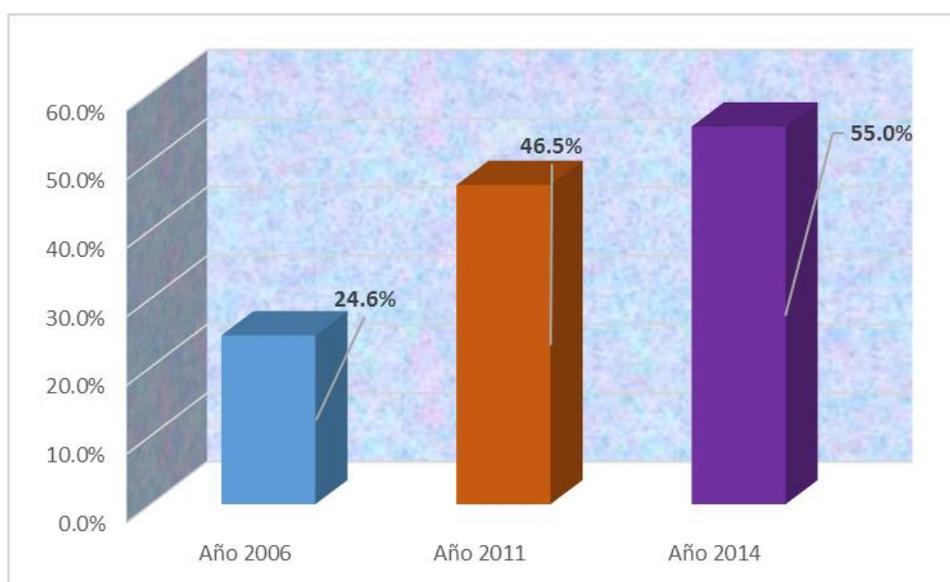


Fuente: Perfil Estadístico de pueblos, Encuesta de Condiciones de Vida ENCOVI 2014, INE.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

El porcentaje de mujeres entre 15 y 49 años que conocen o han escuchado de algún método de planificación familiar según su etnicidad con datos oficiales para 2006, 2011 y 2014 se muestran a continuación.

Gráfica No. 7
Porcentaje de mujeres Indígenas que conocen algún método anticonceptivo.



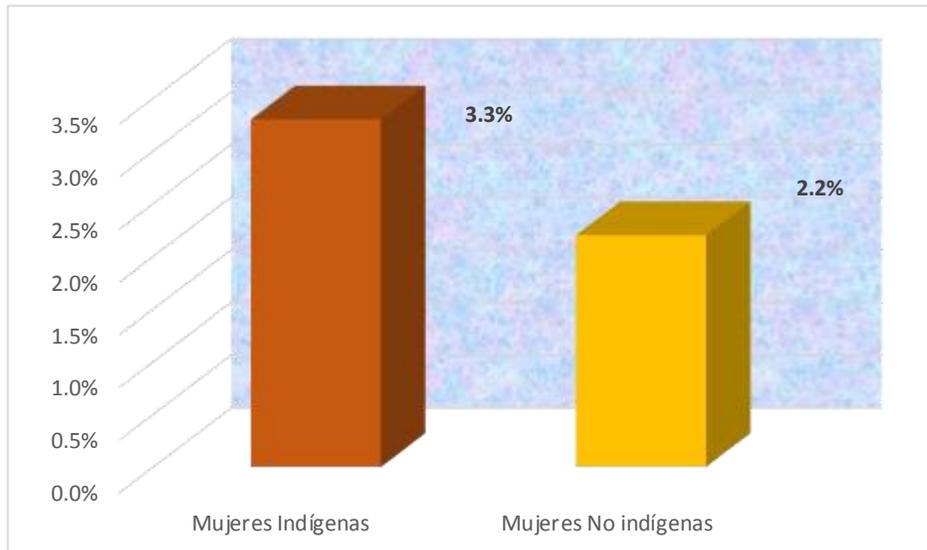
Fuente: Perfil Estadístico de pueblos, Encuesta de Condiciones de Vida ENCOVI 2014, INE.

Del total de mujeres indígenas en edad reproductiva únicamente el 24.6% respondió que sí conocía algún método en 2006, luego se observa una mejora de recepción de dicha información para los siguientes años.

La tasa global de fecundidad calcula el número de hijos por mujer en toda su vida fértil, según la etnicidad para el 2014 se muestra a continuación.

*PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER
INDIGENA 2017-2021*

Grafica No. 8
Tasa de fecundidad

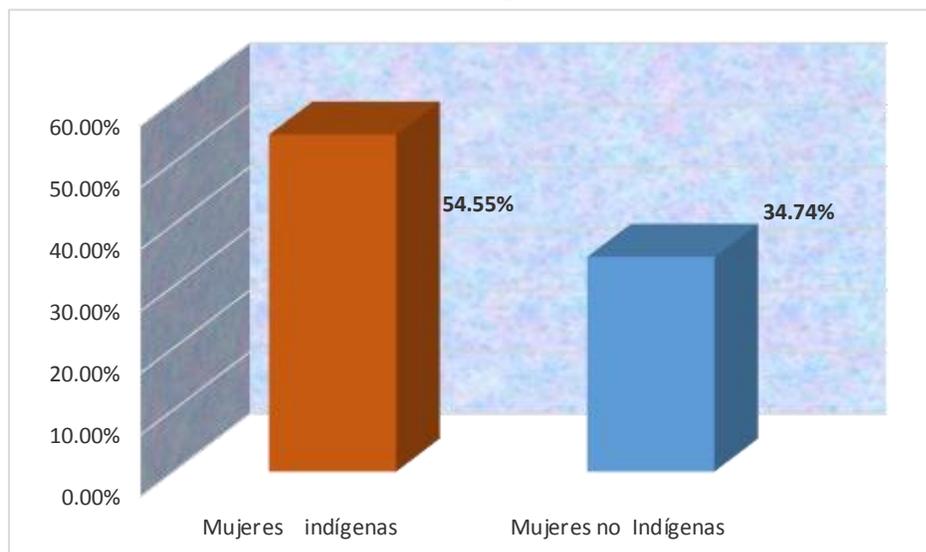


Fuente: Perfil Estadístico de pueblos, Encuesta de Condiciones de Vida ENCOVI 2014

Respecto de las defunciones maternas por grupo de etnicidad para el año 2014, se reporta que son las mujeres indígenas las de mayor recurrencia en éste fenómeno.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

Grafica No. 9
Defunciones maternas por grupo de etnicidad.



Fuente: Perfil Estadístico de pueblos, Encuesta de Condiciones de Vida ENCOVI 2014

2.6. Falta de accesos a los recursos naturales, tierra y vivienda.

Guatemala cuenta con una política en torno a los derechos históricos de la tierra, pero en diferentes momentos los Pueblos Indígenas se han encontrado con falta de legislación para garantizar el acceso, la tenencia, el uso y propiedad de la tierra.¹²

La debilidad institucional existente sumada a la falta de respuesta a las incidencias derivadas del cambio climático, y en ausencia de un registro único de beneficiarios de proyectos estatales de acceso a la tierra y sin un avance sustancial del catastro en el país desencadena una conflictividad agraria, ambiental y social con intereses económicos y políticos.

¹² Política de reestructuración social y económica de la deuda, del Programa de Fondo de Tierras Septiembre 2012.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

Determina que la propiedad de la tierra se concentra en los hombres motivo por el que la relación con los recursos y bienes productivos de parte de las mujeres sea muy inferior, especialmente la participación de las mujeres indígenas; poco se ha avanzado en la regularización de las tierras para las mujeres indígenas que contribuya al desarrollo rural integral.

En referencia a la vivienda no se vela por el desarrollo y aplicación de las políticas y estrategias institucionales que se traduzcan en instrumentos de direccionalidad al más alto nivel para garantizar que los procesos de acceso a la vivienda sean eficaces para las mujeres indígenas. Para alcanzarlo se requiere de una buena combinación entre un buen gobierno, políticas acertadas e instituciones eficientes.

2.7. Inequidades en la participación política.

En un lapso de cincuenta años la Ley Electoral y de Partidos Políticos (LEPP) de Guatemala, ha sido modificada cuatro veces.¹³ No obstante los cambios incorporados en las reformas a dicha ley, no han incidido en el fortalecimiento del sistema de partidos políticos, ni en los ámbitos de participación, representación, organización e intermediación.

Esta situación ha afectado principalmente a los sectores históricamente excluidos, como las mujeres y los jóvenes pero muy especialmente a los pueblos indígenas.

El índice de feminidad en el padrón electoral representa el porcentaje de mujeres empadronadas respecto del porcentaje de hombres, para el 2015 "...el índice fue

¹³ Pág. 13 Reformas a LEPP, ASIES 2014.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

de 108.8% es decir que se empadronaron casi 109 mujeres por cada 100 hombres”.¹⁴

Un sistema democrático participativo implica una ciudadanía que va más allá de la emisión del voto en los comicios electorales, comprende también la interrelación de los electores con sus representantes, antes y después de ser electos. Además, implica la igualdad de oportunidades para todos los sectores y grupos sociales, sin discriminación alguna, lo cual implica la igualdad de oportunidad de acceso a las estructuras de toma de decisión en los partidos políticos, así como a cargos de elección popular.

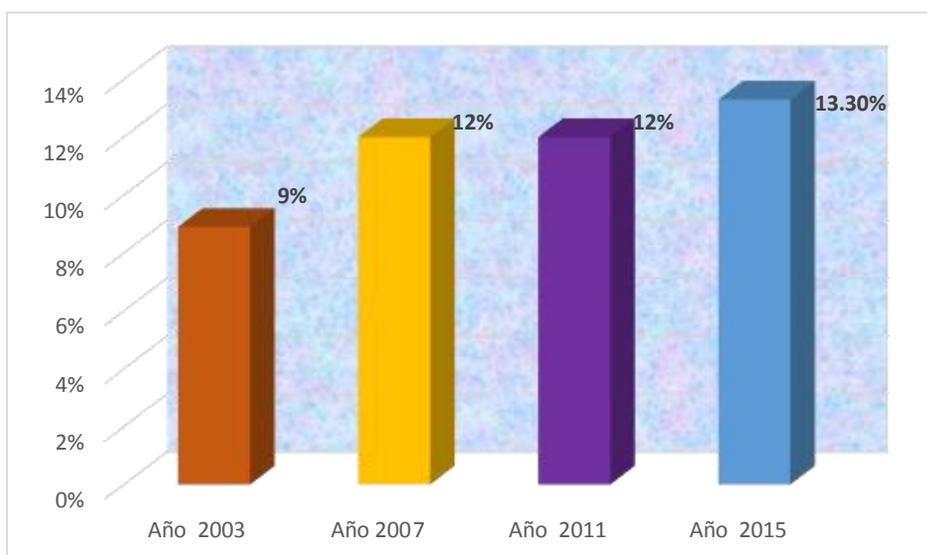
La evidencia histórica permite afirmar que la participación y representación indígena en cargos de elección popular, continúa siendo un desafío no sólo para los hombres y mujeres indígenas, sino también para el sistema electoral y de partidos políticos y va más allá pues involucra al sistema democrático guatemalteco.

La proporción de mujeres electas para las alcaldías, serie histórica se muestra a continuación, donde sólo una mujer indígena fue electa en 2015. La proporción de mujeres electas para el congreso de la república, serie histórica se muestra a continuación, sólo una mujer indígena fue electa en 2015.

¹⁴ Perfil estadístico de pueblos, Encuesta de Condiciones de Vida ENCOVI 2014, INE.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORÍA DE LA MUJER INDÍGENA 2017-2021

Grafica No. 10
Proporción de mujeres electas para el Congreso de la República.



Fuente: Perfil estadístico de pueblos, Encuesta de Condiciones de Vida ENCOVI 2014, INE.

2.8. Violencia intrafamiliar y sexual e inseguridad pública.

La situación de inseguridad para las mujeres ha sido tan grande que incluso se reconoce internacionalmente, y llevó a un debate sobre la necesidad de identificarlo como un delito específico que hace énfasis en la diferencia que implica el asesinato por relaciones desiguales de género y sus características. Al tipificar el femicidio se cuenta con una herramienta que brinda esperanza para las mujeres.

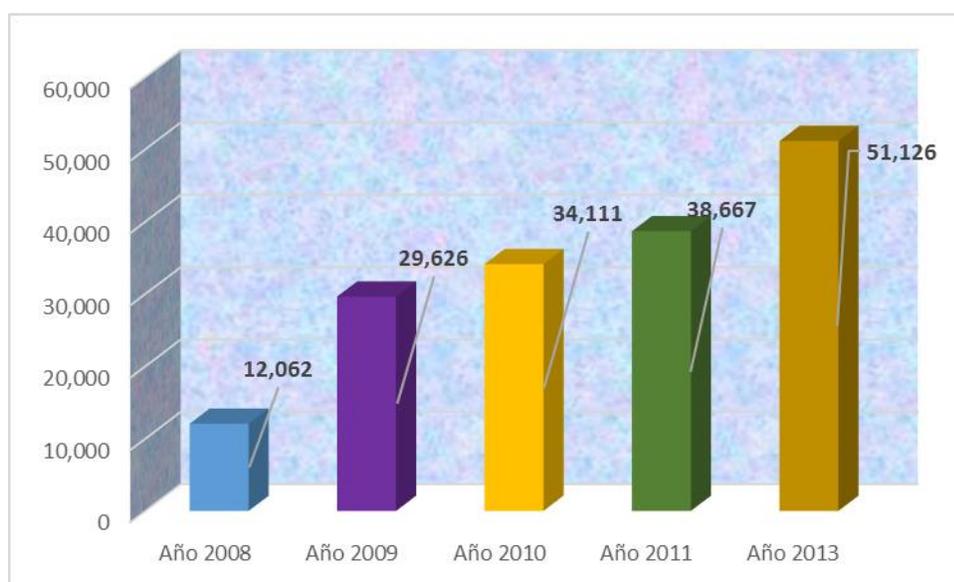
Sin embargo, las instituciones del Estado aún no cuentan con todos los instrumentos para enfrentar la demanda que tienen especialmente a favor de las mujeres indígenas.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

En Guatemala existe mucha discriminación en contra de las mujeres indígenas, los índices de violencia en su contra no se detienen por lo que es importante promover el trabajo que atiendan la dignidad de las mujeres.

Gráfica No. 11

Denuncias registradas violencia contra la mujer.



Fuente: Perfil Estadístico de pueblos, Encuesta de Condiciones de Vida ENCOVI 2014, INE.

2.9 Inequidades en el acceso a la justicia.

El Estado guatemalteco está organizado con la intención de ser un Estado democrático de derecho, es un proceso intercambiable de recibir y exigir, reconocer y ejercitar, un movimiento de doble dirección. No obstante, aunque los derechos son exigibles, el Estado debe de generar las condiciones para el ejercicio pleno de los mismos.



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

Como un país multicultural, multiétnico y multilingüe, son los estratos conformados por las mujeres indígenas quienes confrontan cierta vulnerabilidad ante todo cuando ejercitan sus derechos ante el sistema judicial estatal, por lo que deben promoverse las condiciones necesarias destinadas a posibilitar que las mujeres indígenas puedan ejercitar a plenitud sus derechos ante el sistema de justicia, sin discriminación alguna que pueda fundamentarse en su origen o identidad indígena.

Un reto importante radica en la propuesta y apoyo a las relaciones efectivas interinstitucionales con los diferentes actores relevantes a efecto de fortalecer la administración de justicia; entre los que se puede mencionar Ministerio Público, MP, Policía Nacional Civil, -PNC-, Procuraduría General de la Nación, -PGN-, Instituto de la Defensa Pública Penal, -IDPP-, Instituto Nacional de Ciencias Forenses, -INACIF- y los litigantes.

Hasta hace poco no contábamos con evidencia cuantitativa tan robusta sobre las brechas de las diferentes tasas por etnicidad, como las presentadas en la ENCOVI 2014 y el reciente informe del Banco Mundial “Latinoamérica Indígena del Siglo XXI” que permiten entender las grandes brechas que las mujeres indígenas enfrentan.



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

3. FUNDAMENTO DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA.

3.1 Convenios y tratados internacionales.

Las acciones de la Defensoría de la Mujer Indígena están vinculadas a los Convenios Internacionales ratificados por el Estado de Guatemala, siendo uno de ellos el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo OIT, sobre Pueblos Indígenas y Tribales, La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), los objetivos del Milenio especialmente El Objetivo No. 3, que refiere, “promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer,” La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación Racial (CERD), Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer “Belem Do Para” estos convenios internacionales y entre otros, son de trascendental importancia para la DEMI ya que dan el sustento y respaldo para el que hacer institucional, especialmente en el ejercicio y defensa de los derechos humanos.

3.2 Análisis de las políticas.

Con el fin de avanzar en la promoción, defensa y plena vigencia de los derechos humanos de las mujeres indígenas, Mayas, Garífunas y Xinkas, se ha tomado como base las leyes nacionales e internacionales, los Acuerdos de Paz, las políticas públicas, especialmente la Política Nacional de Desarrollo, K’atun Nuestra Guatemala 2032, en donde se establecen las directrices estratégicas para las instituciones del Estado, públicas, privadas y de la cooperación internacional para orientar sus acciones, de manera que se pueda organizar, coordinar y articular la acción pública en función de los intereses y prioridades del desarrollo nacional de largo plazo; y a la sociedad organizada para su



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

participación activa en el control y seguimiento de las acciones de desarrollo nacional implementadas por el Estado.

La política nacional de desarrollo K'atun Nuestra Guatemala 2032, tiene como objetivo recuperar la noción de transversalidad de las políticas públicas y propone las transformaciones estructurales que deben lograrse para enfrentar los desafíos de una sociedad equitativa e incluyente.

Además refiere que se deben “generar las capacidades políticas, legales, técnicas, administrativas y financieras de la institucionalidad pública, para poner al Estado en condiciones de conducir un proceso de desarrollo sostenible, con un enfoque de derechos en el marco de la gobernabilidad democrática. Seguridad y Justicia con equidad, pertinencia de pueblos Maya, Xinka, Garífuna.

En cumplimiento al mandato institucional y al Plan Nacional de Desarrollo: K'atun, Nuestra Guatemala 2032, Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y el Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023 se ha formulado el Plan Estratégico Institucional 2017-2021, con la finalidad de ejecutar acciones, en función a las áreas programáticas: **Promoción y Desarrollo Político, Atención Integral de Casos (Atención Social, Atención Jurídica y Atención Psicológica) Educación y Formación, Comunicación Social y Relaciones Públicas y Desarrollo Organizacional**, el cual permite fortalecer el que hacer institucional de la Defensoría de la Mujer Indígena, con el objetivo de avanzar en la búsqueda de la igualdad y equidad en los derechos de las mujeres indígenas.



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

Las áreas programáticas constituyen la consecución del desarrollo de acciones para alcanzar la misión, visión, objetivos, productos planteados en el Plan Estratégico Institucional 2017- 2021.

Por otro lado los productos se centran en varios procesos: a través, de acciones conjuntas con ministerios y comisión interinstitucional, así como las acciones de posicionamiento de la agenda articulada en las diferentes instituciones del estado, iniciativas de ley, para prevenir, vigilar y defender las formas de violación de los derechos de las mujeres indígenas.

Por otra parte la atención integral a mujeres indígenas violentadas en sus derechos en la sede central y sedes regionales, procesos de formación en los derechos específicos de las mujeres indígenas a lideresas, jóvenes (hombres y mujeres) para sensibilizar y prevenir la violencia hacia la mujer indígena y la promoción y divulgación de los derechos de las mujeres indígenas, a través de la difusión en los medios de comunicación y otras actividades.

La Defensoría de la Mujer Indígena, busca e incide en mesas de trabajo sobre las políticas públicas tanto sectoriales y transversales para que se incorporen aspectos relacionados al tema de mujeres indígenas y de género, también responden a un eje de la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial, así como también se enmarca dentro de la Política Nacional de Desarrollo, K'atun Nuestra Guatemala 2032, en el eje, Estado Garante de los Derechos Humanos en donde aparece en dos prioridades y tres lineamientos siendo los responsables el Instituto Nacional de Fomento – INFOM- y el Ministerio de Gobernación –MINGOB-, además aparece en el Eje bienestar para la gente con 5 prioridades y 22 lineamientos, los responsables son el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social –MSPAS-, Ministerio de



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

Educación-MINEDUC-, Comité Nacional de Alfabetización –CONALFA-, y el Ministerio de Cultura y Deportes -MICUDE-.

Dentro de los lineamientos se plantea el garantizar la pertinencia de pueblos Maya, Xinka y Garífuna, en los servicios institucionales de salud. Así como también el diseño e implementación de dispositivos institucionales para el abordaje de la violencia.

Se establece la generación de capacidades institucionales y fomento de la participación ciudadana para contrarrestar amenazas y vulnerabilidades.

Como eje transversal se puede mencionar la política Forestal de Guatemala, Política Marco de gestión Ambiental, la Política Nacional de Cambio Climático, Política Nacional de Bioseguridad.

Las acciones, objetivos y ejes identificados en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres, la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial y la Política de Desarrollo K'atun nuestra Guatemala 2032, están vinculados a las acciones que la DEMI, desarrolla en el marco de las tres áreas programáticas definidas a partir de su mandato institucional así como también a las creadas por la necesidad institucional.

Cada una de las áreas vienen a contribuir a la consecución de objetivos y acciones planteados en las políticas anteriores, conforme a los productos y sub productos, el producto final, consiste en la restitución de los derechos violentados a mujeres indígenas, la institución da el acompañamiento integral desde lo social, jurídico y psicológico a las mujeres víctimas de violencia que

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORÍA DE LA MUJER INDÍGENA 2017-2021

requieran los servicios, así como desarrolla proceso de formación a lideresas para la prevención de la violencia y el desarrollo de campaña de divulgación de los derechos de las mujeres indígenas, así también el desarrollo de propuestas de políticas, planes y programas en beneficios de las mujeres indígenas, la realización de cabildos para generar consenso en función del posicionamiento del tema de mujeres indígenas en las instituciones del Estado y asimismo la búsqueda de alianzas estratégica para generar propuestas de reforma de leyes con contenido discriminatorio y racistas en contra de las mujeres indígenas.

El Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Multianual -POM- 2017-2021, vienen a contribuir y coadyuvar en la consecución de los objetivos y acciones, planteados en las metas de los objetivos de Desarrollo del Milenio, en el Plan de Equidad y Oportunidades 2,008-2,023, en la Política de Seguridad y Estado de Derecho, y la Política de Desarrollo K'atun Nuestra Guatemala 2032.

3.3 Atribuciones de la Defensoría de la Mujer Indígena.

1. Promover y desarrollar con entidades gubernamentales y no gubernamentales, acciones tendientes a la propuesta de políticas públicas, planes y programas para la prevención, defensa y erradicación de todas las formas de violencia y discriminación contra la mujer indígena;
2. Recibir y canalizar, a donde correspondan, las denuncias de mujeres indígena violentadas en sus derechos y darles el ordenado seguimiento;
3. Proporcionar servicios de asesoría jurídica a mujeres indígenas víctimas de violencia, malos tratos, discriminación, acoso sexual, y otras violaciones a sus derechos y dar seguimiento a los casos que le sean planteados;
4. Proporcionar atención y servicio social y psicológico a las mujeres indígenas víctimas de violencia, malos tratos, discriminación, acoso sexual, y otras

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORÍA DE LA MUJER INDÍGENA 2017-2021

violaciones a sus derechos y dar seguimiento a los casos que le sean planteados;

5. Diseñar, coordinar y ejecutar programas educativos de formación y divulgación de los derechos de la mujer indígena;
6. Proponer al presidente de la república, anteproyecto de iniciativa de ley en materia de derechos humanos de la mujer indígena.¹⁵

3.4. Estructura organizativa.

Para poder alcanzar las atribuciones, objetivo superior y objetivos operativos, es imprescindible generar estrategias y acciones desde las áreas programáticas, con la finalidad de contribuir a favor del ejercicio pleno de los Derechos Específicos de las Mujeres Indígenas. La Defensoría de la Mujer Indígena, brinda sus servicios a requerimiento de las mujeres indígenas, no actúa de oficio (La presente estructura responde a la estructura actual de la defensoría y se encuentra en proceso de aprobación de la –ONSEC-)

I. Despacho Superior:

- a) Defensora de la Mujer Indígena; b) Directora Ejecutiva y c) Oficinas Regionales

II. Asesoría

- a) Consejo Consultivo; b) Junta Coordinadora; y c) Asesoría Jurídica.

III. Direcciones

¹⁵ Acuerdo Gubernativo 525-99



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

1. Función de Control Interno: Dirección de Auditoría Interna.

2. Funciones Administrativas :
 - a) Dirección Administrativa; b) Dirección Financiera; y c) Dirección de Recursos Humanos.

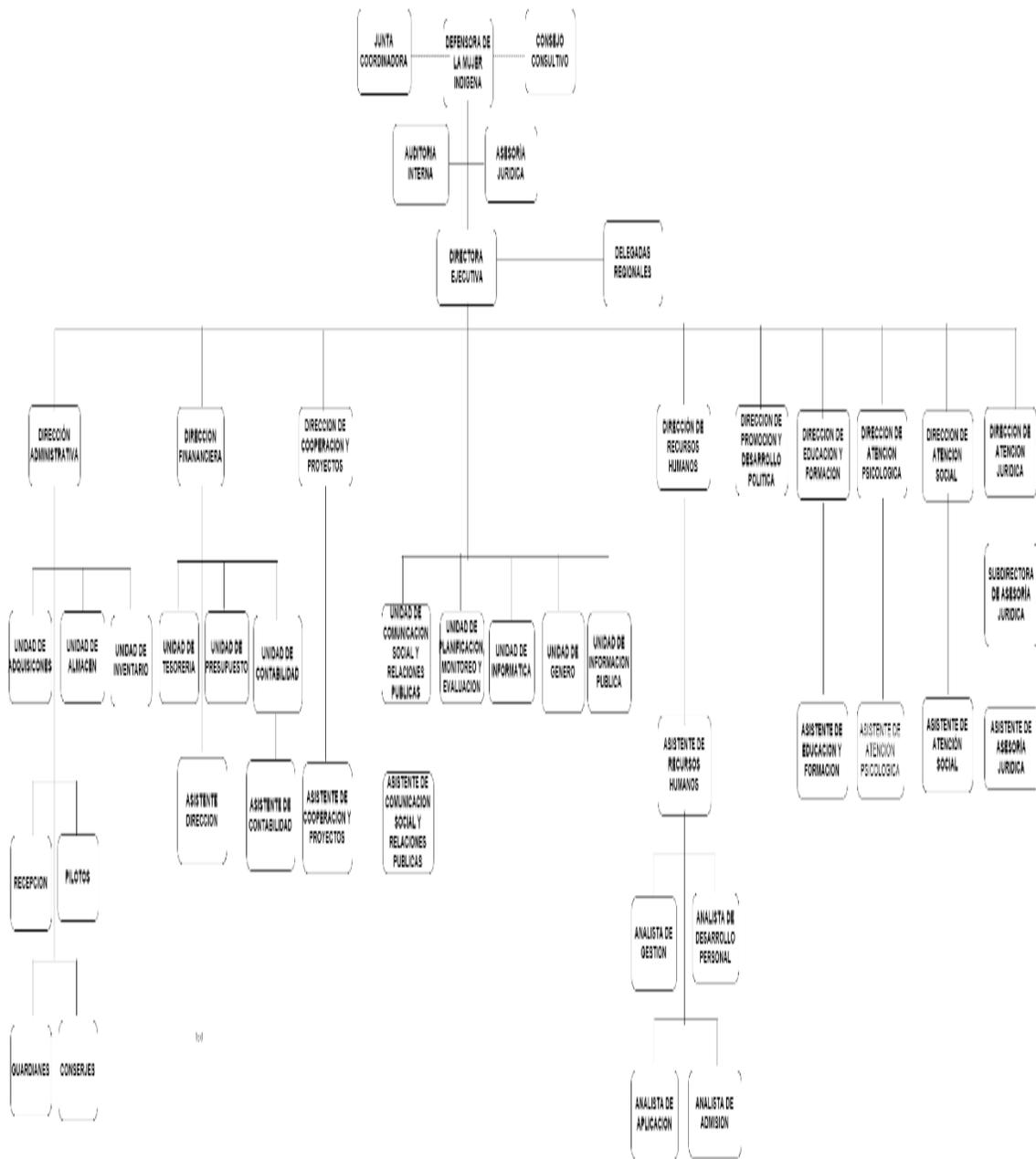
3. Funciones Técnica:
 - a) Dirección de Atención Jurídica; b) Dirección de Atención Social; c) Dirección de Atención Psicológica; d) Dirección de Promoción y Desarrollo Político; e) Dirección de Educación y Formación.

4. Funciones de Apoyo
 - a) Dirección de Cooperación y Proyectos b) Unidad de Planificación, Monitoreo y Evaluación; c) Unidad de Comunicación Social y Relaciones Públicas; d) Unidad de Informática.

5. Unidades de Apoyo
 - a) Unidad de Género y Multiculturalidad y b) Unidad de Información Pública.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

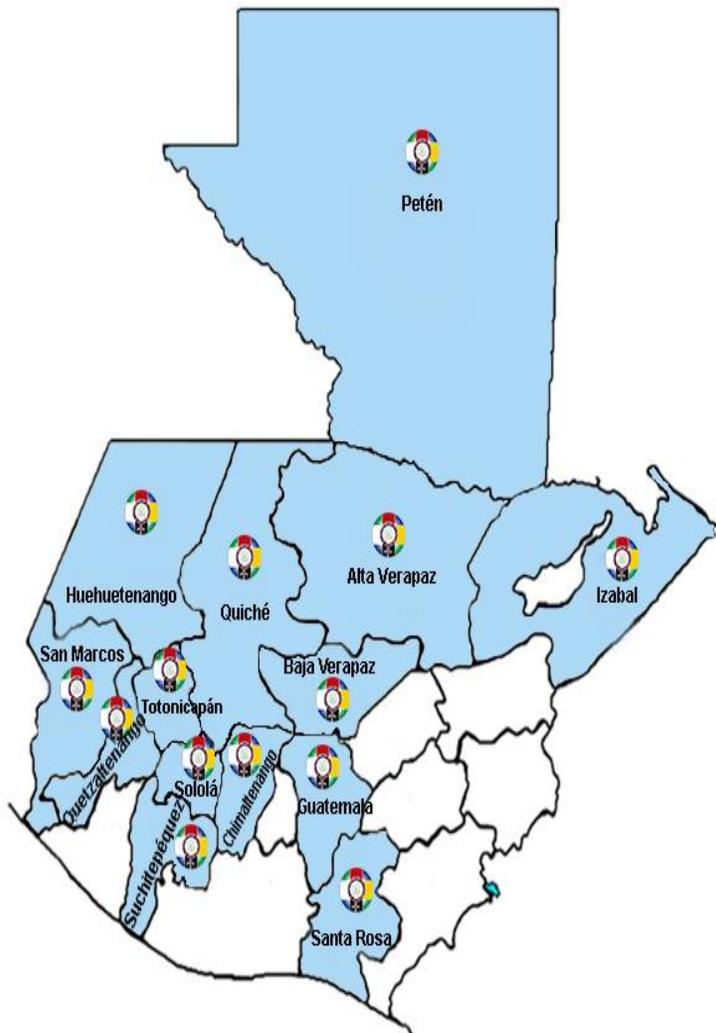
PROPUESTA DE ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORÍA DE LA MUJER INDÍGENA 2017-2021

3.4. Cobertura de la Defensoría de la Mujer Indígena.

La Defensoría de la Mujer Indígena tiene una cobertura en 13 departamentos y sede central así como también atiende a mujeres indígenas de las diferentes Comunidades Lingüísticas.



1. *Xinka*
2. *Garifuna*
3. *Achi'*
4. *Akateko*
5. *Awakateko*
6. *Chalchiteko*
7. *Ch'orti'*
8. *Itza'*
9. *Ixil*
10. *Kaqchikel*
11. *K'iche'*
12. *Mam*
13. *Mopan*
14. *Poqomam*
15. *Poqomchi'*
16. *Q'anjob'al*
17. *Q'eqchi'*
18. *Sakapulteko*
19. *Sipakapense*
20. *Tektiteko*
21. *Tz'utujil*
22. *Uspanteko.*

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

4. Marco Estratégico.

4.1. Misión.

Promover, defender y proteger el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas, para contribuir a la erradicación de todas las formas de violencia y discriminación en los distintos ámbitos de la sociedad guatemalteca.

4.2. Visión.

Ser una institución pública rectora, fortalecida y de reconocida referencia a nivel nacional e internacional en materia de la defensa de los derechos de las mujeres indígenas con pertinencia cultural.

4.3 Principios.

Complementariedad y dualidad, (k'aslemal idioma kaqchikel).

Es la interrelación de elementos iguales y divergentes, positivos y negativos que forman un todo. Esta interrelación es condición básica para el equilibrio y la armonía de la vida. Por tanto guiará el trabajo para la consecución de los objetivos en pro de las mujeres indígenas.

Donde cada uno de las y los colaboradores aportarán sus ideas, pensamientos y esfuerzos desde su ch'umilal (estrella, energía o misión) para que conjuntamente se alcance la misión y visión de DEMI.



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

Equidad entre mujeres, hombres y pueblos (Junam k'iq'ij chi ixoqi', chi achi'a' chuqa' xa b'a achike tinamit, idioma kaqchikel).

Implica el acceso de las personas a las mismas oportunidades tanto en lo económico, político, social y cultural para el desarrollo de capacidades sin distinción alguna, en el marco del respeto hacia las diversas identidades y maneras de ver la vida desde su cosmovisión.

Busca una distribución equitativa de los beneficios, el poder, la participación, los recursos y las responsabilidades entre mujeres y hombres en respuesta a las necesidades e intereses en los diferentes ámbitos del desarrollo.

Equilibrio y la armonía (Ruchojmil k'aslemal, utziläj uk'wanem, idioma kaqchikel), (lisie bungiu, idioma Xinca).

Manifestación integral a nivel interno y externo desde la cosmovisión de los pueblos indígenas, que consiste en la realización propia y colectiva en busca de la convivencia armónica.

Eficacia y eficiencia (Wachinel Samaj, idioma kaqchikel).

Implica optimizar el uso de los recursos y del tiempo con que cuenta la DEMI, en beneficio de las mujeres indígenas brindando un servicio integral de calidad y calidez. (Es la forma rápida de desarrollar el trabajo y la calidad de la misma).

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

Integralidad (kitunun ki', idioma kaqchikel).

Es la articulación y complementariedad de esfuerzos con otros instrumentos de políticas públicas sectoriales, transversales y leyes nacionales e internacionales, para la implementación de la estrategia institucional que contribuyen al desarrollo integral de las mujeres indígenas.

Unidad (*xa jun qawäch*, idioma kaqchikel).

Especie de trenza que indica la unidad, compuesta de tres elementos que tienen un mismo origen, se separan, entrecruzan y trenzan nuevamente. Constituye una de las prácticas, ideas y pensamientos, que ayudan en los diversos procesos que se emprenderán en las distintas áreas de trabajo para la toma de decisiones en el avance y logro de los objetivos en pro del bien común de las mujeres indígenas.

4.4 VALORES.

Solidaridad y cooperación (Pa q'uch, idioma kaqchikel) (arumani, idioma xinca)

Trabajo individual y colectivo organizado para construir, articular y apoyarse mutuamente.

Respeto. (Kamelanik, idioma kaqchikel)

Reconocer y aceptar la individualidad dentro de la diversidad e identidad, para conformar la unidad.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORÍA DE LA MUJER INDÍGENA 2017-2021

Consejo (Pixab'anik, idioma kaqchikel) (Darangilu, idioma Xinca)

Buscar consejos, orientación y asesoría (basada en la experiencia) para la obtención de mejores resultados y metas definidas en el marco del mandato de la DEMI.

Diálogo y consenso (Tzijenem chuqa' k'ulb'enik, Idioma Kaqchikel)

Respaldo colectivo para la construcción de propuestas en la atención y solución de las necesidades, intereses y demandas de las mujeres indígenas mediante los mecanismos de participación, consulta, negociación, mediación y consenso, que legitiman las acciones.

Responsabilidad (Ruya'ik ruq'ij rub'eyal k'aslemal, Idioma Kaqchikel)

Capacidad de actuar de manera correcta e integra, en el marco del cumplimiento de las funciones de la Defensoría de la Mujer Indígena.

Lealtad, integridad, discreción, inclusión, humildad, tolerancia y compromiso ético.

4.5. POLÍTICA INSTITUCIONAL

El objetivo general, visión, misión, principios y valores de la DEMI definen las políticas institucionales siguientes:

Sostenibilidad.

Se busca fortalecer la capacidad de generación, gestión y negociación de proyectos, así como el incremento presupuestario, para captar recursos financieros internos y externos, que coadyuven el cumplimiento del mandato de la Institución.



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

Calidad en el Servicio.

Se busca incrementar y contar con el personal y colaboradores capacitados y especializados. Así como también con las instalaciones, mobiliario, adecuado equipo tecnológico, recursos informáticos, para brindar una atención de calidad y calidez a las mujeres indígenas con perspectiva de pueblos y género.

Coordinación efectiva.

Se busca mejorar la coordinación efectiva para promover y exigir a las distintas organizaciones e instituciones implicadas en la garantía, promoción y defensa de los derechos de las Mujeres Indígenas, para favorecer su bienestar, en un entorno social favorable y seguro, para contribuir al ejercicio de sus derechos.

Participación.

Por medio de la comunicación efectiva, actividades motivacionales, sensibilización y visibilización de los aportes de las mujeres indígenas capacitaciones, reuniones de coordinación se pretende posicionar a la DEMI en distintos ámbitos para la toma de decisiones, en favor de las mujeres indígenas.

Fortalecimiento institucional:

Desarrollar una cultura organizacional que favorezca un ambiente laboral agradable en el marco de la confianza, armonía, respeto, formación y capacitación entre otros.

***PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER
INDIGENA 2017-2021***

**5. LINEAS ESTRATEGICAS DEL PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL –
PEI- 2017-2021**

En el diagnóstico institucional se priorizan las siguientes estrategias que DEMI deberá implementar en los próximos cinco años:

DEBILIDADES	ESTRATEGIAS
<p>Escaso recurso humano, espacio físico inadecuado, escaso mobiliario para ofrecer un servicio de calidad y calidez.</p>	<p>Mejorar la organización institucional y garantizar la implementación del –PEI- 2017-2021 se hace necesario que en su gestión, la DEMI incremente su presupuesto para responder a las necesidades de carencia de personal, en las direcciones administrativas y unidades sustantivas en sede central y oficinas regionales, así como los planes de formación continua al personal, incentivos salariales entre otros.</p> <p>Lograr la aprobación del Reglamento Orgánico Interno ROI-.</p> <p>Desarrollar un proceso de reingeniería estratégica que incluya las siguientes provisiones organizacionales: Incrementar y completar el equipo humano, espacios físicos y el mobiliario necesario para ofrecer el adecuado servicio a las mujeres</p>

**PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER
INDIGENA 2017-2021**

DEBILIDADES	ESTRATEGIAS
	indígenas, en las 13 sedes regionales y sede central.
Falta de implementación de acciones del Plan Nacional de Desarrollo K'atun Nuestra Guatemala 2032.	Coordinar con las instituciones responsables los ejes de bienestar para todos con 5 prioridades y 22 lineamientos en donde los responsables son El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social- MSPAS- Ministerio de Educación- MINEDUC- Comité Nacional de Alfabetización –CONALFA-, y el Ministerio de Cultura y Deportes -MICUDE- y el eje, Estado garante de los derechos humanos en donde aparece en dos prioridades y tres lineamientos siendo los responsables el Instituto Nacional de Fomento – INFOM- y el Ministerio de Gobernación –MINGOB-.
La desactualización de la Agenda Articulada de Mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas, y su poca incidencia en los planes, programas,	En los próximos cinco años la DEMI deberá definir un plan de acción en función a los ejes definidos de la Agenda Articulada, que contenga

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

DEBILIDADES	ESTRATEGIAS
<p>políticas, leyes y la falta de monitoreo y evaluación constante a las instituciones del Estado.</p>	<p>como mínimo la actualización de la Agenda Articulada de Mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas.</p> <p>Incremento de sus acciones en el logro de la institucionalización de la Agenda Articulada de Mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas.</p> <p>Implementación de un monitoreo y evaluación constante para conocer el avance de la misma.</p>
<p>Carencia de una base de datos funcional, para el registro de los casos que la DEMI atiende.</p>	<p>La DEMI deberá velar porque el registro de los casos se realice de una manera automatizada que garantice la producción de información y estadísticas de los casos atendidos, en seguimiento, desistidos y cerrados.</p>
<p>Limitados programas de prevención en problemas psicosociales.</p> <p>Falta de una estrategia de prevención y recuperación psicosocial, de atención a niñas y niños víctimas presenciales de violencia.</p>	<p>Se hace necesario que la DEMI Elabore una estrategia de atención psicosocial e institucionalice un programa de recuperación psicosocial, atención a niñas y niños víctimas presenciales de violencia, con pertinencia cultural.</p>
<p>Débil aplicación de instrumentos psicológicos para poder medir la</p>	<p>Se hace necesario crear y estandarizar instrumentos de carácter</p>

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

DEBILIDADES	ESTRATEGIAS
tipología clínica de casos.	psicológico para medir la tipología de casos así como también los test de salida y entrada en el tratamiento psicológico.
Débil implementación y ejecución del plan institucional de comunicación externa e interna de la DEMI.	En los próximos cinco años la DEMI deberá elaborar un plan institucional de comunicación y desarrollar una estrategia institucional de comunicación externa e interna, para posicionar a la DEMI a nivel nacional e internacional así como, alianzas estratégicas con instituciones a fines para el aumento del conocimiento de los derechos específicos de las mujeres indígenas. Con los medios de comunicación local y nacional, y el monitoreo de las acciones realizadas.
Ausencia de una cartera de perfiles de proyectos para gestión técnica y financiera acorde al mandato institucional. Ausencia de una ruta de gestión financiera con cooperantes.	Creación de un plan específico de captación de más apoyo de la cooperación internacional, iniciativa privada y ONG's. Así como, la creación de una cartera de perfiles de proyectos para la gestión financiera y técnica. Se sugiere que dentro de las acciones a desarrollar con la cooperación

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORÍA DE LA MUJER INDÍGENA 2017-2021

DEBILIDADES	ESTRATEGIAS
	<p>exista una agenda elaborada conjuntamente en el marco de una mesas de donantes, coordinada por la titular de la Defensoría de la Mujer Indígena, que permita ofertas de apoyo de las agencias donantes y su contribución sistémica y sostenible al fortalecimiento institucional de la DEMI y a la implementación de su Plan Estratégico Institucional (2017-2021). Creación de una ruta de gestión financiera con cooperantes.</p>
<p>Falta de creación de la Unidad de Investigación y Estadística.</p>	<p>Crear la Unidad de Investigación y Estadística para contar con una fuente de información alternativa, cuantitativa y cualitativa a nivel interno como externo, que visibilicen la estadística entorno a la problemática de las mujeres indígenas.</p>
<p>Falta del recurso humano especialista en el área de Monitoreo y Evaluación. Falta de recurso humano en la Unidad de Género y Multiculturalidad.</p>	<p>Proveer los cargos de responsable de Monitoreo y Evaluación así como la responsable de la Unidad de Género y Multiculturalidad.</p>

***PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER
INDIGENA 2017-2021***

DEBILIDADES	ESTRATEGIAS
Actualización y elaboración de manuales institucionales.	En los siguientes años la DEMI deberá, revisar los manuales existentes e implementar los mismos.
Falta de consolidación de alianzas estratégicas interinstitucionales.	Fortalecer las relaciones con los aliados estratégicos de la DEMI, para la defensa de los derechos de las mujeres indígenas a través de coordinaciones interinstitucionales. Esta estrategia de alianzas es imprescindible para asegurar el apoyo que necesitará la DEMI.
Escaso posicionamiento político de la DEMI en los poderes del Estado.	Fortalecer el posicionamiento político de la Defensoría de la Mujer Indígena en los poderes del Estado por medio de una estrategia.

*PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER
INDIGENA 2017-2021*

**6. RESULTADOS ESTRATEGICOS INDICADORES DE IMPACTO,
LINEA BASE DEL PEI 2017-2021**

6.1 RESULTADOS ESTRATEGICOS

RESULTADOS ESTRATEGICOS	INDICADOR DE IMPACTO	LINEA DE BASE	RESULTADO 2017-2021
La DEMI contribuye al logro de los lineamientos contenidos en la política de desarrollo social k'atun 2032, en los ejes de bienestar para todos y Estado garante de los derechos humanos.	Mujeres indígenas beneficiadas con la política k'atun 2032.	34,000 servicios brindados a mujeres indígenas atendidas por los servicios de la DEMI. (Línea de base tomada de los servicios brindados 2008-2015 por la DEMI.)	Se espera que del 2017 al 2021 la DEMI incremente en un 20% los servicios brindados, a mujeres indígenas. (68,000 mujeres Indígenas)
La DEMI contribuye en el logro del cumplimiento de las políticas públicas que favorecen el ejercicio de los derechos de las Mujeres Indígenas.	Mujeres indígenas beneficiadas con las políticas Públicas.	3,181,568 Mujeres Indígenas (Perfil estadístico de pueblos INE-ENCOVI 2014)	En el periodo 2017-2021 la DEMI atendió anualmente a un 0.026% de mujeres indígenas (84,603.)

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

7. OBJETIVOS ESTRATEGICOS INDICADORES DE IMPACTO, LINEAS DE BASE Y RESULTADOS DEL PEI 2017-2021

OBJETIVO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL:

Promover, defender y proteger el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas, para contribuir a la erradicación de todas las formas de violencia y discriminación en los distintos ámbitos de la sociedad guatemalteca.

RESULTADO INSTITUCIONAL:

Se aumentó en un 5% la atención, promoción y defensa a mujeres indígenas para contribuir a la erradicación de todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres indígenas de las 13 sedes regionales y sede central.

OBJETIVO ESTRATEGICO	INDICADOR DE IMPACTO	LINEA DE BASE 2015	RESULTADO 2017-2021
<p><u>Dirección de atención Jurídica</u></p> <p>Proporcionar servicio de atención jurídica en el marco del manual jurídico, instrumentos nacionales e internacionales de derechos humanos con identidad a mujeres indígenas, violentadas en sus derechos.</p>	<p>Número de atenciones brindadas a mujeres indígenas que han recibido atención jurídica reivindicando sus derechos violentados.</p>	<p>3, 459 atenciones jurídicas brindadas a mujeres indígenas.</p>	<p>Del 2017 al 2021 se incrementó en un 1% anual la atención jurídica a mujeres indígenas, resolviendo la problemática identificada. (21,492.62)</p>

**PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER
INDIGENA 2017-2021**

OBJETIVO ESTRATEGICO	INDICADOR DE IMPACTO	LINEA DE BASE 2015	RESULTADO 2017-2021
<p><u>Dirección de atención Social</u> Proporcionar servicios de atención social según líneas de trabajos definidas en el marco del protocolo de atención integral de casos y manual de atención social a mujeres indígenas violentadas en sus derechos.</p>	<p>Número de atenciones brindadas a mujeres indígenas que han transformado su realidad, por medio de la realización de acciones para restablecer sus derechos.</p>	<p>3,175 atenciones brindadas a mujeres indígenas mediante los servicios de atención social.</p>	<p>Del 2017 al 2021 se incrementó en un 1% anual la atención Social a mujeres indígenas, resolviendo la problemática identificada. (19,728)</p>
<p><u>Dirección de Atención Psicológica</u> Proporcionar servicios de atención psicológica según líneas de trabajos definidas en el marco del protocolo de atención integral de casos a mujeres indígenas.</p>	<p>Número de atenciones brindadas a mujeres indígenas estabilizándolas emocionalmente.</p>	<p>1,814 atenciones brindadas a mujeres indígenas mediante los servicios de atención psicológica.</p>	<p>Se incrementó en un 1% anual, la atención psicológica a mujeres indígenas, mejorando su situación emocional. (11,271)</p>
<p><u>Dirección de Educación y Formación</u> Diseñar, coordinar y ejecutar programas</p>	<p>Número de mujeres y hombres, de diferentes edades</p>	<p>25,000 mujeres y hombres indígenas y mestizos de diferentes edades</p>	<p>Del 2017-2021 la DEMI incrementó en un 5% anual la información y</p>

**PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER
INDIGENA 2017-2021**

OBJETIVO ESTRATEGICO	INDICADOR DE IMPACTO	LINEA DE BASE 2015	RESULTADO 2017-2021
educativos de formación de derechos específicos de las mujeres indígenas y otros temas de interés.	informadas/os y formadas/os en derechos específicos de las mujeres indígenas.	informadas/os y formadas/os en los derechos específicos de las mujeres indígenas.	formación a mujeres y hombres indígenas y mestizos de diferentes edades en temas de derechos específicos de Mujeres Indígenas y otros de interés. (178,550)
<u>Dirección de Promoción y Desarrollo Político</u> Posicionar a la DEMI en los poderes del Estado.	Número de instituciones gubernamentales no gubernamentales en donde la DEMI ha posicionado la Agenda Articulada de Mujeres Mayas Garífunas y Xinkas.	No se cuenta con datos.	Del 2017 al 2021 la DEMI, posicionó la agenda articulada de Mujeres mayas Garífunas y Xinkas en 25 instituciones del Estado.
<u>Unidad de Comunicación Social y Relaciones Públicas.</u> Diseñar, coordinar y ejecutar planes de divulgación de los	Número de personas informadas sobre los derechos específicos de las mujeres	2,010 personas.	Del 2017 al 2021 se incrementó en un 40% anual el número de personas. (15,134)

***PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER
INDIGENA 2017-2021***

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADOR DE IMPACTO	LINEA DE BASE 2015	RESULTADO 2017-2021
derechos específicos de las mujeres indígenas por los diferentes medios de comunicación.	indígenas.		
<p><u>Desarrollo Organizacional</u></p> <p>Fortalecer a la DEMI con un incremento presupuestario para soportar la sostenibilidad de los programas planificados en el Plan Estratégico 2017-2021.</p>	Número de documentos realizados para el fortalecimiento institucional.	La DEMI contó en el año 2015 con un presupuesto de Q. 14, 300,000.00.	Para el 2021, se espera que la DEMI haya incrementado su presupuesto en un 50%, y anualmente en un 10% para el cumplimiento del Plan Estratégico Institucional.

*PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER
INDIGENA 2017-2021*

**8. OBJETIVOS OPERATIVOS, ACCIONES Y PRODUCTOS DEL PLAN
ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2017-2021**

Promover, defender y proteger el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres indígenas, para contribuir a la erradicación de todas las formas de violencia y discriminación en los distintos ámbitos de la sociedad guatemalteca.

Objetivo Estratégico	Objetivos Operativos	Acciones	Producto
<p><u>Dirección de atención Jurídica</u> Proporcionar servicio de atención jurídica en el marco del manual jurídico, instrumentos nacionales e internacionales de derechos humanos con identidad a mujeres indígenas, violentadas en sus derechos.</p>	<p>Reivindicar los derechos de las mujeres indígenas, mediante los procedimientos jurídicos establecidos para la materia que se trate.</p>	<p>Asesoría y acompañamiento en materia jurídica a mujeres indígenas.</p> <p>Elaboración de memoriales</p> <p>Procuración de procesos jurídicos.</p> <p>Evacuación de audiencias.</p>	<p>Mujeres indígenas ejercen sus derechos mediante una resolución emitida por el sistema de justicia o instancia administrativa.</p>
<p><u>Dirección de atención Social</u> Proporcionar servicios de atención social según líneas de trabajos definidas en el</p>	<p>Realizar acciones de prevención de violencia en contra de las mujeres indígenas, en el</p>	<p>Implementación de 5 fases de la estrategia de abordaje comunitario.</p> <p>Sistematización de la</p>	<p>Reconocimiento de la comunidad de que la violencia no es natural, adquiriendo el</p>

**PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER
INDIGENA 2017-2021**

Objetivo Estratégico	Objetivos Operativos	Acciones	Producto
marco de protocolo de atención integral de casos y Manual de atención social a mujeres indígenas violentadas en sus derechos.	<p>ámbito comunitario mediante la implementación de la estrategia de abordaje comunitario.</p>	<p>experiencia de la implementación de la estrategia de abordaje comunitario.</p>	<p>compromiso que son corresponsables de la seguridad de las mujeres indígenas de la comunidad.</p>
	<p>Brindar atención integral desde el ámbito social y con perspectiva étnica y de género a las mujeres indígenas en el marco de los derechos humanos.</p>	<p>Brindar atención inmediata con calidad y calidez a mujeres indígenas para el restablecimiento de sus derechos.</p>	<p>Restablecimiento de sus derechos.</p>
	<p>Realizar acciones individuales, familiares y grupales desde la perspectiva social en el marco de los derechos humanos de las mujeres indígenas.</p>	<p>Informar, empoderar a las usuarias de sus derechos, socializando sus experiencias para la reconstrucción de planes de vida.</p>	<p>Ejercer sus derechos y contar con un plan de vida.</p>

**PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER
INDIGENA 2017-2021**

Objetivo Estratégico	Objetivos Operativos	Acciones	Producto
<p><u>Dirección de Atención Psicológica</u></p> <p>Proporcionar servicios de atención psicológica según líneas de trabajos definidas en el marco del protocolo de atención integral de casos.</p>	<p>Proporcionar servicios psicológicos a mujeres indígenas con pertinencia cultural.</p>	<p>Atención psicológica con tratamientos alternativos con pertinencia cultural.</p> <p>Dotarlas de herramientas para que continúen con el tratamiento desde sus hogares.</p>	<p>Mujeres indígenas restablecidas emocionalmente</p>
	<p>Promover acciones de prevención con hijas e hijos de usuarias, víctimas presenciales de violencia.</p>	<p>Realizar talleres de autoayuda lúdicas en temas de prevención y sensibilización de violencia.</p>	<p>Hijas e hijos de usuarias reestablecidas/os emocionalmente y conocen sus derechos.</p>
	<p>Seguimiento a las psicoterapias por medio de talleres de grupos de autoayuda y terapia ocupacional.</p>	<p>Realizar talleres de grupos de autoayuda y terapia ocupacional.</p>	<p>Estabilidad emocional en las mujeres indígenas usuarias de DEMI.</p>
<p><u>Dirección de</u></p>	<p>Diseñar y ejecutar</p>	<p>Diseñar módulos de</p>	<p>Módulos</p>

**PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER
INDIGENA 2017-2021**

Objetivo Estratégico	Objetivos Operativos	Acciones	Producto
<p><u>Educación y Formación</u> Diseñar, coordinar y ejecutar programas educativos de formación de los derechos humanos de las mujeres indígenas.</p>	<p>programas de formación de los derechos humanos de las mujeres indígenas.</p>	<p>formación en derechos humanos de las mujeres indígenas.</p>	<p>específicos de derechos de las mujeres indígenas, diseñadas.</p>
		<p>Ejecutar procesos de formación en derechos humanos de las mujeres indígenas.</p>	<p>Personas Indígenas (hombres y mujeres) formadas/os e informadas/os en derechos de las mujeres indígenas.</p>
<p><u>Unidad de Comunicación Social y Relaciones Públicas.</u> Diseñar, coordinar y ejecutar planes de divulgación de los derechos específicos de las mujeres indígenas por los diferentes medios de comunicación.</p>	<p>Ejecutar campañas de divulgación de los derechos específicos de las mujeres indígenas y del mandato institucional de DEMI.</p>	<p>Lanzamiento público de las campañas de divulgación de los derechos específicos de las mujeres indígenas.</p>	<p>Incremento de la población guatemalteca que cuentan con información sobre derechos específicos de las mujeres indígenas.</p>

*PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORÍA DE LA MUJER
INDÍGENA 2017-2021*

Objetivo Estratégico	Objetivos Operativos	Acciones	Producto
	<p>Coordinar con diferentes instituciones acciones que permitan disminuir la violación de los derechos humanos que sufren las niñas adolescentes jóvenes y mujeres adultas indígenas.</p>	<p>Elaboración de materiales que informen sobre los derechos específicos de las niñas, adolescentes, jóvenes y mujeres adultas indígenas.</p> <p>Realización de Eventos públicos para sensibilizar e informar sobre los derechos específicos de las niñas, adolescentes, jóvenes y mujeres adultas indígenas.</p>	<p>Niñas, adolescentes, jóvenes y mujeres adultas indígenas conocen y defienden sus derechos.</p>

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

Objetivo Estratégico	Objetivos Operativos	Acciones	Producto
<p><u>Dirección de Promoción y Desarrollo Político.</u> Asesorar monitorear y velar por el cumplimiento de las políticas, planes, programas y leyes dentro del marco de la Agenda Articulada de mujeres Mayas. Garífunas y Xinkas.</p>	<p>Posicionar la Agenda Articulada de Mujeres Mayas Garífuna y Xinkas en los diferentes mecanismos del Estado.</p>	<p>Formulación de un plan específico para la implementación de la Agenda Articulada de Mujeres Mayas Garífuna y Xinkas con el Ministerio de Salud y Asistencia Social en el Marco – MSAS-, Ministerio de Educación - MINEDUC-, Ministerio de Medio Ambiente, Ministerio de Energía y Minas, Fondo de Tierras, del K'atun 2032</p>	<p>Cartas de entendimiento con las contra parte institucionales.</p>
	<p>Fortalecimiento de las capacidades</p>	<p>1. Asambleas Lingüísticas, 2.</p>	<p>1. Se logró la</p>

*PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER
INDIGENA 2017-2021*

Objetivo Estratégico	Objetivos Operativos	Acciones	Producto
	técnicas, políticas y liderazgo del Consejo Consultivo y Junta Coordinadora de la DEMI, para la exigibilidad y empoderamiento de los derechos de las mujeres indígenas.	capacitar al Consejo Consultivo y Junta Coordinadora de la DEMI. Para fortalecer las capacidades técnicas, políticas y liderazgo 3. Concertar Espacios multisectoriales con las organizaciones de la Sociedad Civil, para construir propuestas en función de las necesidades que viven las mujeres indígenas	legítima participación de las mujeres indígenas de las diferentes Comunidades lingüísticas para la formación del Consejo Consultivo y Junta Coordinadora 2. Lograr cambios en los diferentes

*PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER
INDIGENA 2017-2021*

Objetivo Estratégico	Objetivos Operativos	Acciones	Producto
		para incidir en los tomadores de decisión.	mecanismos del estado a favor de los Derechos de las mujeres indígenas
<p><u>Desarrollo Organizacional:</u> Fortalecer a las diferentes unidades administrativas de la DEMI, para soportar la sostenibilidad de los programas planificados en el Plan Estratégico institucional 2017-2021.</p>	Velar por el cumplimiento y normas definidas por los órganos rectores de los sistemas del SIGES y SICOIN del MINFIN, en el uso correcto y transparentar el uso de los recursos asignados a la DEMI.	Gestionar un incremento presupuestario. Actualizar y modificar manuales internos. Gestionar capacitaciones del personal de la UDAF, con las diferentes instituciones para el cumplimiento de las leyes y políticas.	La DEMI cuenta con los insumos necesarios para su funcionamiento y ejecución del Plan Estratégico Institucional 2017-2021.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORÍA DE LA MUJER INDÍGENA 2017-2021

Objetivo Estratégico	Objetivos Operativos	Acciones	Producto
	<p>Velar por que se cumplan con los montos programados en las diferentes Direcciones y unidades programáticas y administrativas para garantizar su ejecución.</p>	<p>Informar y coordinar con el personal las distintas actividades planificadas.</p>	<p>Ejecutar el 100% de los montos programados.</p>
	<p>Establecer normas y procedimientos internos para garantizar a toda persona el derecho a tener acceso libre a la información de DEMI, que se encuentra en archivos fichas registro bases o cualquier otra forma de almacenamiento</p>	<p>Coordinar, organizar, administrar, custodiar y sistematizar los archivos que contengan información pública, respetando en todo momento la legislación en materia.</p>	<p>Manual de procedimientos de la unidad elaborado.</p>

***PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER
INDIGENA 2017-2021***

Objetivo Estratégico	Objetivos Operativos	Acciones	Producto
	de datos.		
	Fomentar programas de capacitación y desarrollo para el personal, a fin de lograr cambios de actitud, que permitan mejorar el desempeño del colaborador institucional.	Capacitaciones dirigidas al personal y cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos regidos como servidores públicos.	Eficiencia y eficacia en los colaboradores de la DEMI en el ejercicio de sus funciones.
	Evaluar el sistema de control interno incluyendo el grado de operatividad y eficiencia de los sistemas de administración general.	Elaboración de cuestionarios de control interno para cada unidad auditada.	Reducción de deficiencias de los procesos administrativo financieros.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

9. MONITOREO Y EVALUACIÓN

Para el cumplimiento del Plan Estratégico, 2017-2021 se hace necesario que la Defensoría de la Mujer Indígena –DEMI- cuente con un sistema de monitoreo de las actividades que se ejecutan, esto permitirá conocer el grado de avance, los resultados, el cumplimiento de indicadores y las metas alcanzadas, en los programas, así como las limitaciones en la ejecución de las mismas, efectuar los correctivos a tiempo y evaluar a corto, mediano y largo plazo, si se están produciendo los cambios esperados.

La finalidad del monitoreo es verificar los avances y detectar, oportunamente, deficiencias, obstáculos y/o necesidades que necesitan ser replanteadas¹⁶.

Para que el monitoreo sea efectivo, se debe de realizar en los distintos niveles de la ejecución, para conocer sobre los insumos, actividades, procesos y productos, cuyos principales indicadores se relacionan con el tiempo, la cantidad, la calidad y el costo que tiene cada actividad.

Está asociado directamente a la definición de un marco de resultados, los cuales se han definido en cada unidad sustantiva. Para el análisis se utilizarán, los indicadores que se orientan al cumplimiento de actividades; con el propósito de determinar si las actividades han sido implementadas y evaluadas de acuerdo a lo planificado en el Plan Estratégico 2017-2021.

La misma tiene una relación muy estrecha con la gestión administrativa y financiera y no sólo se debe constituir como un instrumento de control administrativo financiero (control de actividades, metas y presupuesto), sino

¹⁶ J. Calvo, Plan de Monitoreo y Evaluación 2010.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

como una herramienta de gestión, que permita tomar decisiones estratégicas, sobre la base del cumplimiento de metas y objetivos propuestos.

9.1 Tipos de monitoreo:

Monitoreo de cobertura y servicio: Se debe realizar en base a los resultados, indicadores planificados, así como permite medir el grado de avance de las actividades desarrolladas, se realiza a través de grupos focalizados, encuestas dirigidas a grupos de población específicos, quienes son el objeto de la intervención.

Monitoreo de desempeño: Permite monitorear el cumplimiento de las metas de las diferentes Unidades y Direcciones, y generar los informes para la toma de decisiones a nivel estratégico.

Monitoreo Administrativo Financiero: El propósito fundamental del monitoreo administrativo-financiero, es verificar que la ejecución sea de acuerdo a lo planificado en el POA y se hará a través de la aplicación de instrumentos adecuados.

9.2 Objetivos del Monitoreo

Establecer un proceso para el seguimiento de las actividades y metas físicas, que realiza la DEMI, en su Plan Estratégico 2017-2021.

Asegurar el análisis de resultados de las intervenciones realizadas, en cada uno de los programas, a través de la recolección, procesamiento y análisis de la información, que contribuya a alcanzar los resultados acorde con las metas y objetivos establecidos.

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

Contar con informes de los resultados significativos en los diferentes programas, que permita conocer el grado de cumplimiento de los mismos y hacer recomendaciones para mejorar algunos aspectos.

Contar con información oportuna del cumplimiento de metas propuestas, en el Plan Estratégico 2017-2021 de la DEMI.

Para realizar el monitoreo, el Plan Estratégico de la DEMI, cuenta con indicadores de impacto y una línea base, de la situación inicial que permita medir el grado de avance de resultados, a corto mediano y largo plazo, el mismo se debe realizar durante el proceso de la ejecución de las actividades y utilizar instrumentos que favorezcan la recolección de información.

9.3 Metodología:

Análisis documental, Plan Estratégico 2017-2021, e informes de avance y contables entre otros.

Análisis de las actividades, objetivos y metas, contenidas en la planificación mensual, en correspondencia al contenido del POM 2017-2021, que respondan al objetivo general, misión y visión, contenidas en el Plan Estratégico 2017-2021.

Monitoreo de actividades, con relación a metas, indicadores y resultados, posteriormente se hará un análisis comparativo de lo programado y lo ejecutado por semestre, para definir los porcentajes logrados en la ejecución e informar al despacho si existe atraso en la ejecución de las metas propuestas y el financiamiento utilizado.

Contar con los instrumentos necesarios para vaciar y sistematizar la información.

Recolección de información por medio de:

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DE LA DEFENSORIA DE LA MUJER INDIGENA 2017-2021

- + Grupos focales con mujeres indígenas usuarias de DEMI.
- + Entrevistas.
- + Elaboración de informe.

9.4 FLUJOGRAMA DE MONITOREO

