



Coordinadora Nacional  
para la Reducción de Desastres

# POLÍTICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO DE LA SECRETARÍA EJECUTIVA DE LA CONRED

2016-2020



## PRESENTACIÓN

---

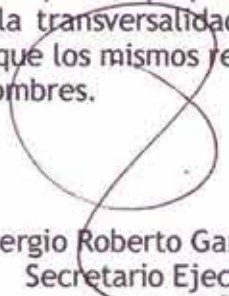
La Secretaría Ejecutiva de la Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres Naturales o Provocados ha sido pionera en el cambio de paradigma en la región, trascendiendo de la atención a la emergencia a la gestión de riesgos de desastres. Esto permite adaptarse a los nuevos marcos internacionales como es el Marco de Sendai, responder mejor a las necesidades de la población y estar en la mejora permanente, la eficacia y la eficiencia. Esta transformación no puede hacerse sin la incorporación de la perspectiva de género y con la mirada puesta en la igualdad entre mujeres y hombres. Asumiendo, así, la responsabilidad que se tiene hacia el cumplimiento de los compromisos internacionales y regionales relevantes en el tema de Derechos Humanos y Gestión para la Reducción de Riesgo a los Desastres así como con el cumplimiento de la normativa nacional, ha decidido dotarse de esta Política de Igualdad y Equidad de Género.

Su elaboración ha sido construida sobre la base de las acciones que en los últimos años la Secretaría Ejecutiva ha realizado en pos de desarrollar capacidades internas para el abordaje de la temática de género; en este marco se ha identificado la necesidad de contar con la herramienta que coadyuve a lograr la transversalización del enfoque de género a través de la implementación de acciones sistemáticas para evidenciar los avances de cada una de las Direcciones y Unidades que conforman la Secretaría Ejecutiva, en virtud de construir equidad para el paulatino alcance de la igualdad de todas y todos.

Con la coordinación de la Unidad de Género y fruto del consenso, colaboración y participación de todas las Direcciones y Unidades de la Secretaría Ejecutiva, se elaboró la presente Política de Igualdad y Equidad de Género, como un instrumento que promete agregar valor a los esfuerzos que ya se están haciendo en materia de igualdad.

La Política de Igualdad y Equidad de Género contiene el posicionamiento que como Secretaría Ejecutiva se tiene respecto al abordaje de la temática de género, así como un plan de acción que contiene responsabilidades específicas que deberán ser asumidas por cada una de las Direcciones o Unidades de la Secretaría para contribuir a la eliminación de las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres, dando así cumplimiento a los compromisos emanados de los convenios internacionales ratificados por el Estado de Guatemala y parte positiva del derecho interno bajo el amparo de los derechos humanos.

En nombre de la Secretaría Ejecutiva, me complace presentar la Política de Igualdad y Equidad de Género, esperando que su apropiación incida en generar capacidades en el personal para que se logre la transversalidad del enfoque de género en los planes, programas y proyectos a fin que los mismos respondan a las necesidades diferenciadas y específicas de mujeres y hombres.



Sergio Roberto García Cabañas  
Secretario Ejecutivo CONRED



# ÍNDICE

## i. Presentación

## ii. Índice de contenidos

<b>1. ANTECEDENTES</b>	<b>09</b>
<b>2. POLÍTICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO</b>	<b>11</b>
2.1 Marco Normativo	13
2.1.1 Marco Normativo Internacional	13
2.1.2 Marco Normativo Nacional	16
2.1.3 Marco Normativo Institucional de la CONRED	17
2.2 Marco Teórico y Conceptual de la Política	21
2.2.1 Marco Teórico de la Política	22
2.2.2 Marco Conceptual de la Política	24
2.3 Principios de la Política	30
2.3.1 Corresponsabilidad	30
2.3.2 Equidad	30
2.3.3 Gradualidad	30
2.3.4 Igualdad	31
2.3.5 Institucionalidad	31
2.3.6 Integralidad	31
2.3.7 No discriminación	31
2.3.8 Respeto a la diversidad e interculturalidad	31
2.3.9 Solidaridad	32
2.4 Objetivos de la Política	33
2.4.1 Objetivo general	35
2.4.2 Objetivos epecíficos	35
2.4.3 Temporalidad de la Política	36
<b>3. POLÍTICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO</b>	<b>37</b>
3.1 Ejes Estratégicos de la Política	39
3.1.1 Eje 1: Transversalización del enfoque género en la Secretaría Ejecutiva	39
3.1.2 Eje 2: Recursos para la implementación de la Política de Igualdad y Equidad de Género	39
3.1.3 Eje 3: Sensibilización y formación personal	39
3.1.4 Eje 4: Promoción de la igualdad de género y respeto a los derechos humanos en la administración de los recursos humanos	40
3.1.5 Eje 5: Visibilización y comunicación	40
3.1.6 Eje 6: Fortalecimiento de participación en igualdad	40
3.1.7 Eje 7: Fortalecimiento de la Unidad de Género	40
3.2 Plan de Acción	41
3.2.1 Eje 1: Transversalización del enfoque género en la Secretaría Ejecutiva	42
3.2.2 Eje 2: Recursos para la implementación de la Política de Igualdad y Equidad de Género	52

3.2.3 Eje 3: Sensibilización y formación del personal	53
3.2.4 Eje 4: Promoción de la igualdad de género y respeto a los Derechos Humanos en la administración de los Recursos Humanos	55
3.2.5 Eje5: Visibilización y comunicación	56
3.2.6 Eje 6: Fortalecimiento de participación en igualdad	58
3.2.7 Eje 7: Fortalecimiento de la Unidad de Género	59
<b>4. EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA</b>	<b>63</b>
<b>5. AGRADECIMIENTOS</b>	<b>65</b>
<b>6. BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>66</b>

# ANTECEDENTES





# 1. ANTECEDENTES

Desde la Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres Naturales o Provocados -**CONRED**-, se tiene claridad que para desarrollar las capacidades institucionales y lograr la sostenibilidad del proceso de transversalización de género, es importante que se elaboren herramientas que formen parte de los marcos normativos de la institución, partiendo del análisis de las capacidades institucionales actuales y proponiendo instrumentos para lograr su inclusión en el trabajo concreto.

Con base en el Decreto 109-96 Ley de CONRED, en el Artículo 3, literales a) y b) dentro de sus finalidades, la Coordinadora tiene la responsabilidad de establecer mecanismos, procedimientos y normas que propicien la reducción de desastres a través de la coordinación interinstitucional y elaborar planes y estrategias como la implementación de la Política Nacional de Reducción de Riesgo a Desastres -PNRR-. Dicha Política, incluye la incorporación del enfoque de género, pues no sólo es un mandato legal, sino que además es fundamental para alcanzar un desarrollo integral y sostenible en la sociedad guatemalteca.

Para la Secretaría Ejecutiva como órgano de la Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres Naturales o Provocados, es de suma importancia lograr la transversalidad de género dentro de su propio quehacer, por lo cual desde el año 2013 se comenzó a integrar el enfoque de género en el marco de la Gestión Integral para la Reducción del Riesgo a Desastres.

- En noviembre del año 2013 se creó la Unidad de Género a través del Acuerdo Interno número 8-2013 emitido por el Secretario Ejecutivo, dando cumplimiento al Acuerdo Gubernativo número 260-2013, con el cual se ordenó a todos los Ministerios y Secretarías del Organismo Ejecutivo, que crearan una Unidad de Género, adscrita al Despacho Superior.
- Al inicio de su trabajo, la Unidad de Género, realizó un mapeo para constatar si se estaba incluyendo el enfoque de género dentro de las actividades, planes, programas y proyectos, encontrando desafíos para dar cumplimiento a la normativa legal nacional e internacional aplicable a la Gestión Integral para la Reducción del Riesgo a Desastres y al enfoque de género.
- La Unidad de Género, desarrolló talleres de formación en género, con la mayoría del personal de la Secretaría Ejecutiva, en conjunto con la Secretaría Presidencial de la Mujer -**SEPREM**- y otras organizaciones que promueven la temática.
- En el 2015 se realizó una recopilación de información sobre las acciones que están desarrollando las diferentes Direcciones y Unidades que conforman la Secretaría Ejecutiva para promover el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género. Sobre la base de lo anterior, se elaboró un reporte en el marco del 8vo y 9no Informe, que como país se entregó a la Organización de Naciones Unidas -**ONU**-, que estableció el avance de la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer, por sus siglas en inglés -**CEDAW**-.

- A finales de julio del 2015, se dio a conocer la “Ruta de Desarrollo de Capacidades Institucionales para el Mainstreaming de Género<sup>1</sup> en las Políticas Públicas”, elaborada por el Área de Género del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-, que incluye un proceso de diagnóstico, la definición de un plan para el desarrollo de capacidades, su implementación y evaluación.
- En diciembre del 2015, con el Acuerdo Interno 011-2015, el Secretario Ejecutivo avaló dicha Ruta y conformó un Equipo Impulsor de Género, liderado por la Unidad de Género e integrado por representantes de todas las Direcciones y Unidades de la Secretaría Ejecutiva, para iniciar el proceso que genere las capacidades institucionales que permitan la transversalización del enfoque de género.
- Durante los primeros meses del año 2016, se llevó a cabo el diagnóstico sobre la transversalización de género en la Secretaría Ejecutiva, que entregó la línea base sobre la cual se construye la presente Política de Igualdad y Equidad de Género de la Secretaría Ejecutiva.

---

<sup>1</sup> Mainstreaming de género, viene de vocablo inglés y se traduce al español como “transversalidad o transversalización de género”

# POLÍTICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO



## 2. POLÍTICA DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

### 2.1 Marco Normativo

#### 2.1.1 Marco Normativo Internacional

Guatemala es signatario de varios pactos y convenios internacionales, que dan un marco para el trabajo en Igualdad de Género, entre ellos se indican los siguientes:

##### 2.1.1.1 Tratados internacionales sobre Derechos Humanos

- a. **Declaración Universal de Derechos Humanos:** Adoptada por la Asamblea General de la ONU el 10 de diciembre de 1948, en la ciudad de París, Francia. Constituye el documento macro que regula las relaciones jurídicas y sociales sobre la base de un conjunto de derechos humanos universales, aplicables a todos los seres humanos.
- b. **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos -ICCP-, por sus siglas en inglés:** Adoptado por la Asamblea General de la ONU el 16 de diciembre de 1966 y entrando en vigor el 23 de marzo de 1976. En su Artículo 2 plantea que: los Estados asumen la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos reconocidos, de toda persona en su territorio o bajo su jurisdicción.
- c. **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales -ICESCR-, por sus siglas en inglés:** Fue adoptado por la Asamblea General de la ONU el 16 de diciembre de 1966 y entró en vigor el 3 de enero de 1976. Reconoce los derechos económicos sociales y culturales (llamados de segunda generación) y establece mecanismos para su protección y garantía.
- d. **Convención Americana de los Derechos y los Deberes del Hombre -CADH- o “Pacto de San José”:** Creada el 22 de noviembre de 1969, entró en vigencia el 18 de julio de 1978. Plantea que los Estados se: “comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole...”
- e. **Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer -CEDAW-, por sus siglas en inglés:** Aprobada por la Asamblea General de la ONU en el año 1979, entrando en vigor el 3 de septiembre de 1981. Este documento,

enfatisa en la igualdad de derechos del hombre y la mujer, así como el principio de la no discriminación.

- f. **Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer:** Resolución 48/104 de la Asamblea General de la ONU, en el año 1993.

Define la violencia contra la mujer como:

“Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.”

- g. **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer -Convención de Belem Do Pará-:** Fue adoptada por la Organización de Estados Americanos en el año 1994, y es uno de los avances más importantes en la defensa de los derechos de la mujer, porque obliga a los Estados partes de la Organización de Estados Americanos (OEA), a incorporar en su legislación, normas que penalicen la violencia basada en género.
- h. **Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo:** Realizada en el año 1994, plantea: “Promover la equidad y la igualdad de los sexos y los derechos de la mujer, así como eliminar la violencia de todo tipo contra la mujer”. Los programas de población y desarrollo deben respetar que sea la mujer quien controle su fecundidad.
- i. **Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos Declaración de Beijing 1995:** Cada Estado participante se compromete a incorporar la perspectiva de género en todos sus programas y políticas públicas. Los Estados adoptaron también una Plataforma de Acción que contiene tres principios fundamentales: (a) la habilitación de la mujer; (b) la promoción de los derechos humanos de la mujer; y (c) la promoción de la igualdad de la mujer.

### 2.1.1.2 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) u Objetivos Mundiales:

En la Cumbre para el Desarrollo Sostenible de septiembre del 2015, los Estados Miembros de la ONU aprobaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que incluye un conjunto de 17 ODS que buscan poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático.

En todos los ODS, se ha incorporado de forma transversal la igualdad de género y en todas las metas se espera que se trabaje por la igualdad. Además, el objetivo número 5 se relaciona directamente con la igualdad de género, y plantea: “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, y propone 9 metas para alcanzarlo.

### 2.1.1.3 Normas y Políticas Internacionales para la Reducción de Riesgo a Desastres

#### a. Marco de Sendai para la Reducción del Riesgo de Desastres 2015-2030:

Se adoptó en la tercera Conferencia Mundial de las Naciones Unidas celebrada en Sendai, Japón el 18 de marzo de 2015. Establece 7 metas e integra la perspectiva de género en todos los momentos de gestión del riesgo y el desastre, como condición indispensable que toma en cuenta a todas las personas de acuerdo a sus características y necesidades específicas.

#### b. Carta Humanitaria y Normas Esfera:

Fue creada en 1997 por un grupo de organizaciones no gubernamentales -ONG- humanitarias y el Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja. La piedra angular de Esfera es la Carta Humanitaria, que enuncia los principios centrales por los que se rige la acción humanitaria y reafirma el derecho de las poblaciones afectadas por los desastres, sean naturales o causados por el hombre, de recibir protección, asistencia y a vivir con dignidad. Esfera integra la transversalidad de género y la protección de las mujeres y niñas, tanto en su Carta Humanitaria como en su manual, en el momento de respuesta a una emergencia y de ayuda humanitaria.

#### c. Política Centroamericana de Gestión Integral de Riesgo a Desastres -PCGIR-:

Presentada por el Centro de Coordinación para la Reducción de Desastres de América Central y aprobada el 30 de junio del 2010 en la XXXV Reunión Ordinaria de Jefes de Estado y de Gobierno de los países del Sistema de Integración Centroamericana -SICA- que en su marco general integra la equidad de género y enfatiza que:

“Con el fin de reducir las brechas de género, es necesario avanzar inicialmente visibilizando la forma diferenciada en que mujeres y hombres se ven afectados por desastres y los roles también diferenciados que se les asignan frente a la gestión del riesgo y a los procesos de desarrollo.”

#### d. Política Regional de Igualdad y Equidad de Género -PRIEG-:

Fue elaborada por el Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana -COMMCA- y aprobada por los Jefes de Estado y de Gobierno en la Cumbre del Sistema de Integración Centroamericana -SICA- en diciembre de 2013. La cual define ejes estratégicos en temas como autonomía económica, educación, salud, gestión integral de riesgo de desastres, seguridad, vida libre de violencia y participación política.

## 2.1.2 Marco Normativo Nacional

### 2.1.2.1 Constitución Política de la República de Guatemala

**Artículo 4:** “Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tiene iguales oportunidades y responsabilidades...”

### 2.1.2.2 Leyes específicas que favorecen la equidad de género:

En Guatemala se han aprobado una serie de leyes que buscan mejorar la situación de equidad y terminar con todo tipo de discriminación, como una acción afirmativa a favor de las mujeres.

**a. Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar (Decreto 97-96):**

En el Artículo 2:

“Regulará la aplicación de medidas de protección necesarias para garantizar la vida, integridad, seguridad y dignidad de las víctimas de violencia intrafamiliar. Tiene como objetivo brindar protección especial a mujeres, niños, niñas, jóvenes, ancianos y ancianas y personas discapacitadas...”

**b. Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer (Decreto 22-2008):**

En el Artículo 1:

“Garantizar la vida, la libertad, la integridad, la dignidad, la protección y la igualdad de todas las mujeres ante la ley, particularmente cuando por condición de género, en las relaciones de poder o confianza, en el ámbito público o privado quien agrede, cometa en contra de ellas prácticas discriminatorias, de violencia física, psicológica, económica o de menosprecio a sus derechos.”

**c. Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas (Decreto 09-2009):**

En el Artículo 2: principio E, enfatiza en la no discriminación:

“Toda persona víctima se considerará, en cualquier fase del procedimiento, sea penal o de protección especial, como víctima, sin diferencia de sexo, edad, género, religión, etnia o cualquier otra condición.”

**d. Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer (Decreto 07-99):**

En el Artículo 2: plantea que sus objetivos son:

“Promover el desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, política y social de Guatemala”; y “Promover el desarrollo de los derechos fundamentales que con relación a la dignificación y promoción de la mujeres...”



**e. Ley de Desarrollo Social (Decreto 42-2001):**

En el Artículo 4:

“En el marco de la multiculturalidad que caracteriza a la Nación guatemalteca, la equidad de género, entendida como la igualdad de derechos para hombres y mujeres, la paternidad y maternidad responsable, la salud reproductiva y maternidad saludable, son principios básicos y deben ser promovidos por el Estado.”

**f. Ley del Sistema Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional -SAN- (Decreto 32-2005):**

En el Artículo 2:

“La discriminación en el acceso a los alimentos, así como a los medios y derechos para obtenerlos, por motivo de raza, etnia, color, sexo, idioma, edad, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, con el fin o efecto de anular u obstaculizar la igualdad en el disfrute o ejercicio del derecho a la SAN, constituye una violación a la presente ley.”

**g. Ley Orgánica del Presupuesto y Clasificador Presupuestario de Temático (Decreto 101-97):**

En el Artículo 17 Quáter (adicionado por el Decreto 13-2013 del Congreso de la República):

Establece que el Ministerio de Finanzas a través de la Dirección Técnica del Presupuesto, debe incluir en el Sistema de Contabilidad Integrada (SICOIN), los clasificadores presupuestarios con enfoque de género... Los responsables de la ejecución presupuestaria de los sujetos obligados a las disposiciones de la ley, deben reportar las categorías presupuestarias establecidas, al Ministerio de Finanzas Públicas.

## **2.1.3 Marco Normativo Institucional de la CONRED**

### **2.1.3.1 Ley de la Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres de Origen Natural o Provocado (Decreto 109-96) y su Reglamento (Acuerdo Gubernativo 49-2012):**

Tanto la Ley como el Reglamento de la CONRED, consideran que por la posición geográfica y geológica del territorio guatemalteco, la población está expuesta a la ocurrencia periódica de eventos naturales o provocados que causan desastres, por lo que es deber del Estado la protección de la vida humana de sus habitantes y el propiciar las condiciones necesarias para el desenvolvimiento de la actividad productiva y creadora de la población, situando a la población guatemalteca como centro de atención del quehacer institucional.

### **2.1.3.2 Política Nacional para la Reducción de Riesgo a los Desastres**

**en Guatemala:** En su segunda edición, aprobada por el Consejo Nacional para la Reducción de Desastres de la CONRED, en Acta 04-2016, Resolución 03-2016 del 13 de mayo de 2016:

- “Reducción de vulnerabilidad ambiental y riesgo de inseguridad alimentaria con énfasis en mujeres, niños y niñas;
- Formación y certificación de servidores y servidoras públicas y actores locales en gestión de riesgo a desastres;
- Mecanismos financieros y presupuestarios que garanticen la disponibilidad y la ejecución oportuna y pertinente de recursos a la prevención de riesgo a los desastres, respuesta, recuperación temprana y reconstrucción con enfoque de género;
- Herramientas estándar para la reducción de riesgo a desastres, en mitigación, adaptación, transferencia, entre otros, sensibles al género:
- Estrategia de intervención adaptativa que permita alcanzar el bienestar de la población susceptible a la afectación de un evento adverso con énfasis en necesidades diferenciadas;
- Establecimiento de protocolos de contingencia, recuperación temprana, recuperación post desastre con enfoque de género;
- Protocolo Nacional para la respuesta a emergencias o desastres con enfoque de género;
- Mecanismos que faciliten la adquisición de bienes y servicios en la etapa de recuperación con atención a las necesidades diferenciadas de la población, y
- Manejo articulado de datos de personas damnificadas post-desastre, desagregados por sexo, etnia y edad.”

### **2.1.3.3 Acuerdo Gubernativo No. 260-2013: Implementación de Unidades de Género en los Ministerios y Secretarías del Organismo Ejecutivo:**

**En el Artículo 1:**

“Todos los Ministerios y Secretarías del Organismo del Ejecutivo deberán implementar dentro de su estructura administrativa, adscrita al Despacho Superior, una Unidad de Género, la cual deberá ser el Órgano de Coordinación y enlace técnico con el Gabinete Específico de la Mujer...”

**En el Artículo 3:**

Naturaleza y objetivo: La Unidad de Género tendrá a su cargo la asesoría técnica del proceso de institucionalización de las políticas de género, para coadyuvar a garantizar el cumplimiento de las mismas.

### **2.1.3.4 Acuerdo número No. 08-2013 de la Secretaría Ejecutiva:**

Para dar cumplimiento al Acuerdo Gubernativo No. 260-2013, en el Artículo I, se crea la Unidad de Género de la Secretaría Ejecutiva; En el Artículo II se define objetivos y obligaciones de la

Unidad de Género; En el Artículo III, se nombra personal para su funcionamiento; y en Artículo IV se plantea que para su financiamiento: “Las autoridades superiores de los Ministerios o Secretarías, deberán realizar las acciones que sean necesarias, dentro su competencia, para la implementación y funcionamiento de sus respectivas Unidades de Género.”

### **2.1.3.5 Acuerdo Interno Secretaría Ejecutiva No. 11-2015:**

Fue creado por el Secretario Ejecutivo y ordena a las Direcciones y Unidades de la Secretaría Ejecutiva, que hagan esfuerzos para la transversalización de la equidad e igualdad de género en todo su quehacer.



# MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL



## 2.2 MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

### 2.2.1 Marco Teórico

El sistema de opresión patriarcal o patriarcado<sup>2</sup>, define relaciones estructuradas de poder en la sociedad, y produce y difunde discursos, saberes, imaginarios y prácticas sociales que interactúan de manera compleja. A través de estos imaginarios se construyen las verdades que cada persona tiene sobre la naturalidad del orden de las cosas y las concepciones del mundo y de la vida.

“Mientras que tanto hombres como mujeres consideren “natural” la subordinación de la mitad de la raza humana a la otra mitad, será imposible visionar una sociedad en la que las diferencias no connoten dominación o subordinación...” (Lerner, 1990)

Las diferencias entre las mujeres y hombres de una sociedad se deben, en gran medida, a los patrones culturales derivados de las relaciones de género. Es decir, la masculinidad y la feminidad son expectativas construidas socialmente y no categorías determinadas por la condición biológica.

“El proceso de socialización de género<sup>3</sup> cumple importantes funciones de control social y, por ello, no es un proceso neutral vacío de contenido. El objetivo central de la socialización es obligar a las mujeres a adaptarse a las normas de su sociedad, y esta sociedad está estructurada con base en la desigualdad y la opresión de los hombres hacia las mujeres”. (Garcés, 1995)

El Sistema de Naciones Unidas, reconoce “la estrecha relación que existe entre la igualdad de género y la capacidad de recuperación frente a los desastres”, por lo cual es imprescindible incluir en igualdad las voces de mujeres y hombres, sus necesidades y su experiencia en la reducción del riesgo a desastres, en la programación, en las políticas y en la recuperación. Plantea que la perspectiva de género es un eje transversal en las fases de reducción del riesgo a desastres: preparación, prevención, mitigación, respuesta y atención, recuperación y reconstrucción.

En el contexto de un desastre, se evidencia la desigualdad de posición -intereses estratégicos- entre mujeres y hombres, que las ubica en una situación de vulnerabilidad y desventaja, limita su acceso y control a recursos, y las expone a condiciones de pobreza y a sufrir violencia dentro y fuera del hogar.

También afecta sus condiciones de vida -necesidades prácticas- de manera diferenciada, ya que los efectos sociales y culturales derivados de los desastres, agudizan la vulnerabilidad: viudez, no localización inmediata de familiares, hijos e hijas desaparecidos, migraciones

<sup>2</sup> La palabra «patriarca» proviene de las palabras griegas ἀρχεῖν árkhēin, que significa mandar, y πατήρ patr, que significa padre. En su sentido literal significa gobierno de los padres. Históricamente el término ha sido utilizado para designar un tipo de organización social en el que la autoridad la ejerce el varón jefe de familia, dueño del patrimonio, del que formaban parte los hijos, la esposa, los esclavos y los bienes. En: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1396>.

<sup>3</sup> Socialización de género es una categoría que explica la formación de género que nos da la sociedad para que asumamos los roles que el sistema nos asigna.

forzadas, desplazamientos internos, pérdida de vivienda, surgimiento de enfermedades, nulo acceso al agua potable y a la alimentación, pérdida de bienes y documentos que acrediten la identidad y patrimonio; normalmente van asociados a una mayor incidencia de la violencia contra las mujeres en hogares, albergues y comunidad.

Desde una perspectiva de género es importante identificar y dar valor a las capacidades de resiliencia y autonomía de las mujeres y de los hombres en cada contexto histórico y social, con el fin de reducir vulnerabilidades y de fortalecer habilidades, destrezas y conocimientos necesarios para la reducción del riesgo de los desastres. Esta capacidad de resiliencia desarrollada en sus trayectorias de vida y puesta en juego en una situación de crisis, debería transformarse en una oportunidad para remover las relaciones de subordinación en que muchas veces se encuentran.

El género, como categoría de estudio, se ha vuelto una herramienta analítica indispensable para analizar los desastres. No sólo pone de relieve sus implicaciones humanas y cotidianas en oposición con las causas “racionales” y abstractas que nada hacen para ayudarnos a entender lo que se pone en juego en un desastre. (Reyes (2005)

Género no significa “mujer”, sin embargo, dado que las mujeres suelen estar en una posición de desventaja especialmente en países en desarrollo como Guatemala, la promoción de la igualdad de género requiere que se dedique una especial atención a la formación y empoderamiento de las mujeres en la toma de decisiones, en el aprovechamiento de oportunidades y responsabilidades, en igualdad de condiciones.

El enfoque conceptual en el que se inscribirán los esfuerzos institucionales es en el Mainstreaming de Género o Transversalización de Género (traducido al español), entendido como la integración de la perspectiva de género en todas las esferas de la vida, en todos los niveles y en todas las fases de la intervención, y propugna la promoción de cambios al marco normativo, legal, político y social para que el impacto de las decisiones contribuya a la igualdad de género. Además, plantea el reconocimiento de que tanto hombres como mujeres son titulares de derechos y que la existencia de relaciones de desigualdad, son un obstáculo para la realización de dichos derechos.

En el modelo de la Transversalidad y de la transformación de las relaciones y regímenes de género, se busca establecer un nuevo estándar tanto para mujeres como para hombres. Es un modelo de cambio de las relaciones de género establecidas, que fija el énfasis en los cambios institucionales necesarios para modificar la condición social de las mujeres y el balance de poder entre géneros.

La “transformación” que busca la transversalidad (Rees, 1998), no es la asimilación de las mujeres dentro de las vías o canales forjados para los hombres; no es tampoco el mantenimiento del dualismo entre mujeres y hombres, sino algo nuevo, una forma positiva y distinta de integrar y de lograr resultados, en la que lo marginado, lo que ha quedado invisibilizado y fuera de la consideración de las políticas públicas (la voz de las mujeres, generalmente), pasa a ser parte de la corriente principal por la que cruzan las políticas de desarrollo.



La Secretaría Ejecutiva, asume como objetivo de largo plazo, el logro de la igualdad de derechos y oportunidades, entre hombres y mujeres en la sociedad, por lo cual se propone como primer paso la transversalización de la igualdad de género en el quehacer institucional, que es necesario en el presente, como medio para aportar a una igualdad formal y real en la sociedad.

## **2.2.2. Marco Conceptual**

Uno de los aspectos cruciales de la política, es ayudar a superar las visiones o enfoques personales que existen en relación con la igualdad de género, y por ello se vuelve indispensable definir algunos conceptos claves que conformarán el posicionamiento institucional que la Secretaría Ejecutiva tendrá en relación a la temática.

La definición de estos conceptos, ha sido ordenada de acuerdo al nivel de conocimiento que requieren; es decir se exponen primero los que se consideran básicos y se va avanzando en los que van integrando niveles más complejos de comprensión. Se espera que estas definiciones construyan el lenguaje común institucional relacionado con la transversalidad de género.

### **2.2.2.1. Sexo**

Son las características biológicas (físicas) de hombres y mujeres, determinadas desde el nacimiento. El sexo pertenece al dominio de la biología. Hace referencia a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer.

### **2.2.2.2 Género**

Es el conjunto de prácticas, actitudes, símbolos, representaciones, normas, valores y expectativas de comportamiento, que las sociedades construyen dependiendo, si se nace hombre o mujer. Cada sociedad, de acuerdo a cada momento determinado de su proceso de desarrollo histórico, construye un conjunto de características sociales, culturales, psicológicas, jurídicas, económicas y políticas que asigna a las personas en forma diferenciada según su sexo. Estas características se aprenden socialmente; la sociedad nos enseña lo que debe ser y hacer un hombre y una mujer.

### **2.2.2.3 Socialización de género**

Es el proceso a través del cual la sociedad trasmite a las personas una serie de comportamientos, normas, valores, formas de ser o actuar, o estilos y proyectos de vida, los cuales son diferenciados por sexo, y con los que se va construyendo la pertenencia genérica y la identidad genérica: soy un hombre o soy una mujer.

### **2.2.2.4 Roles de género**

La sociedad determina los modelos de comportamiento que deben tener hombres y mujeres y les asigna los roles que deben cumplir para su funcionamiento, y van definiendo las maneras de ser, de actuar, de auto-percibirse y desenvolverse socialmente. Los roles de género son aprendidos mediante el proceso de socialización en el entorno familiar, la escuela, la iglesia, la comunidad, los medios de comunicación entre otros agentes socializadores.

Se clasifican de la forma siguiente:

- a. **Rol Reproductivo:** Se realiza principalmente en el hogar, en el ámbito de “lo privado” y es asignado básicamente a las mujeres. Incluye la organización y limpieza del hogar, y el cuidado de la salud de las personas que lo habitan: hijos/as, ancianos/as, parejas. El rol reproductivo no es reconocido, no tiene la adecuada valoración social, ni económica.
- b. **Rol Productivo:** Son las actividades llevadas a cabo en el ámbito de “lo público” con el fin de producir bienes y servicios. Estas actividades son realizadas principalmente por los hombres y son reconocidas como trabajo y son recompensadas con un salario.
- c. **Rol comunitario de gestión o social:** Son las actividades que se llevan a cabo para colaborar con la mejora del bienestar de la comunidad. Es un rol de carácter voluntario y en la mayoría de casos no es remunerado, sin embargo, las mujeres asumen actividades vinculadas con su rol reproductivo (cuidar, cocinar o limpiar), mientras los hombres realizan actividades vinculadas con su rol productivo y ocupan los cargos de toma de decisiones.

### 2.2.2.5 Identidad de género

La identidad de cada persona está determinada por una serie de factores como cultura de origen, posición económica, sexo, etc., que determinan los pensamientos, ideas, aspiraciones, sentimientos, afectos, emociones, estilos y proyectos que tienen los seres humanos sobre su propia vida.

Por lo tanto, no se nace con una identidad de género, ésta es construida y moldeada mediante el complejo proceso de socialización, donde cada ser humano aprende un género social, el femenino o el masculino y conforma su identidad.

### 2.2.2.6. Relaciones de género

Se denomina así a esas construcciones sociales y culturales que se elaboran a partir de las diferencias sexuales y que determinan la forma de relacionarse de mujeres y hombres, la valoración que se da a cada quien y las formas en las que se configura y distribuye el poder. Definen los derechos, las responsabilidades y las identidades (femenino/ masculino), y determinan el tipo de relaciones sociales entre mujeres y hombres. Las relaciones de género:

- a. Varían de una cultura a otra, de una religión a otra o de una sociedad a otra.
- b. Tienen influencias de diferentes factores, tales como: clase social, pueblo al que pertenecen, la condición y situación de las mujeres, la educación, etc.
- c. Cambian o evolucionan en el tiempo. En cada época histórica pueden variar.
- d. Son desiguales, ya que existe una jerarquización de géneros en donde los hombres ocupan un lugar privilegiado en relación a las mujeres.
- e. Generan relaciones de poder desiguales que se expresan en el espacio público y privado.

Las relaciones de género son relaciones de poder, porque tradicionalmente los hombres han ejercido dominación hacia las mujeres en diversos ámbitos de la vida; en lo económico, social, familiar, político, cultural y religioso, entre otros.

La relación de subordinación mujer-hombre se asienta en una construcción de aparente inferioridad “natural”, que no se cuestiona, pues “así ha sido siempre”. Las relaciones familiares hombre-mujer se muestran como algo particular, natural, ajeno al Estado, a la política, al poder, a la cultura, a la sociedad.<sup>4</sup> De esta forma, se considera que la subordinación de la mujer es natural porque se asienta en la idea, también natural, de la inferioridad femenina, y no se cuestiona que detrás de esta subordinación, hay una relación de poder y dominación.

### 2.2.2.7 Estereotipos de género

Son ideas simplificadas, pero fuertemente asumidas, sobre las características de hombres y mujeres, que se traducen en una serie de tareas y actividades que les asigna cada cultura (roles de género).

Se elaboran y refuerzan mediante refranes, canciones, obras de teatro, chistes, cuentos, publicidad, medios de comunicación, programas de televisión y radio, redes sociales, costumbres, religión y educación, etc. Son muy efectivos, pues forman parte de la vida cotidiana de las personas y no se cuestiona su contenido sexista porque se considera normal.

### 2.2.2.8 Discriminación de género

Trato perjudicial que se da a una persona, fundado sobre un estereotipo. Puede llamarse también sexismo o discriminación sexual. Este tipo de discriminación es muy común tanto en los espacios públicos (calle, escuela, iglesia, etc.) como en los privados (casa, familia). Ejemplos de Discriminación de género:

- Las mujeres son débiles y no pueden hacer las mismas cosas que los hombres.
- Los hombres son fuertes y no deben llorar como mujercitas.

### 2.2.2.9 Enfoque de género o Perspectiva de género

El enfoque o perspectiva de género, es una estrategia de análisis que nos permite construir una mirada diferenciada de la situación de mujeres y hombres. Considera las diferentes oportunidades que tienen los hombres y las mujeres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asignan. Hasta hace poco tiempo, los conceptos elaborados para analizar el conjunto de la vida social sólo tomaban en cuenta a los hombres y dejaban a las mujeres invisibilizadas, ignoradas o subordinadas, y el enfoque o perspectiva de género analiza esta problemática y visibiliza también a las mujeres.

<sup>4</sup> María Antonieta Saa. “Una lectura feminista”. Documentos de trabajo del seminario “Mujer, Política y Partidos políticos”. Instituto para el Nuevo Chile. Ediciones Documenta, Santiago, 1985.

## 2.2.2.10 Análisis de género

Es un proceso teórico/práctico que permite analizar en forma diferenciada la situación de hombres y mujeres, tanto en roles, responsabilidades y conocimientos; como en acceso, uso y control de recursos y poder de decisiones.

El análisis de género implica necesariamente estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades y analizar las relaciones sociales existentes entre hombres y mujeres, y nos permite identificar:

- a. Los conocimientos, creencias y percepciones de hombres y mujeres.
- b. Los roles de género y la división del trabajo entre hombres y mujeres (trabajo productivo y trabajo reproductivo).
- c. El acceso y control sobre los recursos y beneficios: quién tiene y controla el dinero y la propiedad, la tierra, capacitación, créditos, etc.
- d. Las necesidades específicas (prácticas) e intereses estratégicos de hombres y mujeres.
- e. Las normas, estatus jurídico, política pública.
- f. El acceso y ejercicio del poder y participación en la toma de decisiones.

## 2.2.2.11 Necesidades prácticas e intereses estratégicos

Son las necesidades concretas vinculadas con los roles actuales que juegan mujeres y hombres en la sociedad. Para la mujer, por lo general, se relacionan con cuestiones de sobrevivencia y bienestar de la familia, tales como el acceso a agua, saneamiento, vivienda o alimentación. Para los hombres en cambio pueden vincularse con tener una mejor carretera o una cancha de fútbol.

Los intereses estratégicos se relacionan con la posición de las personas en la sociedad y con el ejercicio de derechos al que tienen acceso. Se vinculan con cuestiones tales como la participación en los espacios de toma de decisiones, la protección jurídica, la erradicación de la violencia de género, el control sobre la propia sexualidad, la corresponsabilidad en el trabajo doméstico, los salarios percibidos por el trabajo realizado y el acceso a la educación, entre otros. La satisfacción de los intereses estratégicos de género es un proceso que requiere a largo plazo para ir derribando las barreras estructurales existentes y lograr que la igualdad de género se construya y se vaya integrando en la sociedad.

Las necesidades prácticas y los intereses estratégicos no son cuestiones contradictorias, sino complementarias. La resolución de las necesidades prácticas es necesaria, para poder trabajar por los intereses estratégicos. Responder a las necesidades prácticas no debe ser un fin en sí mismo, sino una óptica de cambio que desemboque en una evolución de la situación de las mujeres en la sociedad.

## 2.2.2.12 Igualdad de género

Significa que hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades para ejercer sus derechos y desarrollar su potencial. Se basa en una nueva definición de derechos y responsabilidades

que tienen ambos en todos los ámbitos, incluyendo el doméstico (identificado con el campo del rol reproductivo).

Cuando hablamos de igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia, en que las personas tienen la misma dignidad, el mismo valor, independientemente de su sexo y por ello son iguales en cuanto al ejercicio de oportunidades, libertades, derechos y trato. Dicha igualdad puede ser:

- Formal, cuando está consagrada en las leyes, y se garantiza con la justicia.
- Real, cuando se produce el ejercicio efectivo de los derechos, generando una verdadera igualdad de trato.

Es necesario ir haciendo cambios en las normas, valores, actitudes y percepciones necesarias para alcanzar un estatus de igualdad entre mujeres y hombres sin neutralizar las diferencias que hay entre ellos. En el caso de Guatemala la igualdad puede ser exigida jurídicamente por estar consagrada en la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 4.

### **2.2.2.13 Equidad de género**

La equidad conduce a la igualdad, y significa dar igual valor a las personas sin excluirlas por sus diferencias, es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las diferencias específicas de cada persona o grupo humano. Es tomar en cuenta sus aportes sin importar su sexo, género, clase, religión identidad cultural o identidad sexual. Es aceptar que todas y todos tenemos derechos y capacidades valiosas. El Estado debe velar por promover la equidad buscando el equilibrio donde nadie se beneficie de manera injusta dañando a otra persona.

### **2.2.2.14 Transversalidad de género**

Viene del vocablo inglés “Mainstreaming” que se traduce al español como transversalidad o transversalización, por lo tanto, “Mainstreaming de género” lo entenderemos como “Transversalidad o transversalización de género”. Significa incorporar acciones sistemáticas orientadas a lograr la igualdad de género, en las políticas, planes y prácticas de las instituciones. La transversalidad no es únicamente asegurar la presencia de mujeres en un programa o proyecto, sino también que se aseguren recursos y mecanismos para facilitar su participación en la toma de decisiones. El Consejo Económico y Social de la ONU señaló que:

“Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en

todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.”(ECOSOC, 1997).

### 2.2.2.15 Acoso laboral

El Convenio 111, de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, define el acoso laboral como discriminación laboral y lo explica como:

“...cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

El acoso puede darse a través de acciones, palabras, miradas y lenguaje corporal emitidos por la persona acosadora de manera intencionada y continuada, con el objetivo de humillar y maltratar psicológicamente a las víctimas. Se caracteriza como la acción de asediar, atacar o descalificar, teniendo como finalidad destruir las redes de comunicación de dichas víctimas, destruir su reputación, perturbar su funcionamiento laboral y lograr finalmente su abandono del lugar de trabajo.

Hechos puntuales de maltrato, no se consideran como acoso laboral, ya que forman parte de situaciones particulares, que pueden relacionarse con otros fenómenos.

### 2.2.2.16 Acoso sexual

El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Es un término relativamente reciente que describe un problema antiguo. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

Tanto la OIT como la CEDAW identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres:

*“Comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.”<sup>5</sup>*

## 2.3 Principios

La igualdad de género, es en sí misma un elemento que conforma la Gestión Integral para la Reducción del Riesgo a Desastres; no se podría hablar de gestión del riesgo si no se promueve el empoderamiento y participación inclusiva, accesible, y no discriminatoria que contribuya a alcanzar un desarrollo integral y sostenible<sup>6</sup> de la sociedad guatemalteca. Gestionar el riesgo es sinónimo de desarrollo y va más allá de responder bien ante una emergencia o un desastre.

Los modelos de desarrollo guardan una estrecha relación con la construcción de los riesgos y de las relaciones de poder entre las personas y tienen el potencial de aumentar, mantener o disminuir los riesgos y las desigualdades sociales. Un modelo de desarrollo inequitativo y no sostenible contribuirá a construir mayores riesgos y relaciones más desiguales entre hombres y mujeres.

Los modelos de desarrollo más humanos, equitativos y sostenibles generan mejores condiciones para reducir y enfrentar los riesgos y superar las desigualdades, y desde este punto de vista, el enfoque de la Gestión para la Reducción del Riesgo a Desastres -GRRD-, propone considerar los impactos diferentes de los desastres en hombres y mujeres, y la necesidad de integrar la igualdad de género como eje transversal en las políticas que se desarrollan.

Para alcanzar esta visión de sostenibilidad, la Política plantea que se consideren los siguientes principios:

### 2.3.1 Corresponsabilidad

Implica, que tanto mujeres como hombres, tienen la responsabilidad de cooperar y participar de manera consciente y comprometida, en todos los procesos de cambio llevados a cabo por la Secretaría Ejecutiva para la incorporación de la equidad de género y el logro de la igualdad de derechos y oportunidades entre los géneros. El compromiso abarca tanto el trabajo al interior, como su actuación hacia la población o en espacios públicos. Se aspira que puedan contribuir a un actuar que impida reforzar y reproducir estereotipos de género que lesionan la dignidad humana.

### 2.3.2 Equidad

Como fundamento de los derechos humanos y de la justicia social, brinda a cada persona las oportunidades necesarias para satisfacer sus necesidades de acuerdo a sus condiciones y características específicas (sexo, edad, pueblo, condición socioeconómica y cultural, entre otros). La equidad es entendida como un principio que busca asegurar a todas las personas -hombres y mujeres- igualdad de oportunidades para acceder a mejores condiciones de vida.

### 2.3.3 Gradualidad

La equidad de género y la gestión integral para la reducción del riesgo a desastres, deben implementarse en forma activa y progresiva, para ir modificando normas, formas o patrones

<sup>6</sup> El Desarrollo Sostenible es aquel capaz de satisfacer las necesidades del presente sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras para atender sus propias necesidades. Esto supone cuidar del medioambiente y de la biodiversidad de tal modo que todas las personas de hoy y de mañana puedan contar con los recursos naturales y energéticos necesarios para el bienestar.

existentes que necesitan transformarse en beneficio del desarrollo sustentable y equitativo del país. Se entiende que estos cambios deben ser parte de un proceso gradual que vaya generando conciencia y cambiando estructuras.

#### **2.3.4 Igualdad**

Implica la inclusión de todas las personas en el goce de todos sus derechos, sin diferencias de pueblos, sexo, edad, o religión, entre otras. Promover la igualdad entre mujeres y hombres, se refiere al ejercicio de sus derechos y a tener acceso a oportunidades y recursos.

#### **2.3.5 Institucionalidad**

Por el mandato institucional de la Secretaría Ejecutiva, las acciones para la igualdad y equidad de género forman parte de su razón de ser. La presente política es el resultado de un proceso de construcción colectiva en la Secretaría, e integra una serie de acuerdos para el trabajo y desarrollo respetuoso de hombres y mujeres.

Al mismo tiempo, es un instrumento que acompaña al contenido de las políticas, planes, programas y herramientas que se desarrollan en la Secretaría Ejecutiva, por lo tanto se transforma en una obligación, que forma parte del mandato humanitario que rige el quehacer laboral de los funcionarios y prestadores de servicios de la Secretaría Ejecutiva; no es personal u opcional, sino institucional.

#### **2.3.6 Integralidad**

El desarrollo humano integral es clave para la Reducción del Riesgo a Desastres, y en esta visión se incluyen todas las dimensiones de bienestar de las personas, hombres y mujeres. La integralidad puede lograrse mediante un proceso multidimensional y multisectorial, gestionado de manera simultánea y equilibrada en las dimensiones del desarrollo sostenible: humana, económica, política, social, cultural y ambiental.

#### **2.3.7 No discriminación**

El principio de no discriminación tiene por objetivo garantizar la igualdad de trato entre los seres humanos. Plantea que todas las personas, hombres y mujeres, deben tener acceso equitativo y justo a las oportunidades que ofrece la sociedad, donde se garanticen iguales derechos sin ninguna discriminación por motivos de sexo, edad, religión, origen étnico, posición económica, convicciones, discapacidad, u orientación sexual. La discriminación impide el desarrollo pleno del potencial de la persona, mina la confianza en las virtudes de las sociedades democráticas y provoca exclusión social.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. En: [http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0\\_794\\_1.pdf](http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_794_1.pdf)



### **2.3.8 Respeto a la diversidad e interculturalidad**

Es fundamental promover el reconocimiento, respeto, fortalecimiento y apoyo a las diferentes formas de manejo, gestión y administración de los recursos naturales, desde la cosmovisión de los pueblos (mayas, garífunas, xinkas y mestizos) que conforman la población guatemalteca, que implica también el respeto a la identidad y derechos que cada uno tiene. Este principio es clave en un país como Guatemala con características multiculturales y plurilingües.

### **2.3.9 Solidaridad**

El apoyo y respaldo debe ser una práctica de toda la población no sólo, entre las personas sino también con el medio ambiente. La solidaridad es una actitud responsable de los habitantes con los recursos naturales, al reconocer el papel que cada persona cumple en su comunidad e implica el cuidado y la prevención en lo relacionado con todas las formas de vida y el apoyo en circunstancias complejas. La solidaridad en aspectos de género, se entiende como el apoyo mutuo para ir terminando con las exclusiones.



# OBJETIVOS



## 2.4 OBJETIVOS

### 2.4.1 Objetivo general

Transversalizar la igualdad de género, en las políticas, estructura, planes, programas y funcionamiento de todas las Direcciones y Unidades de la Secretaría Ejecutiva, para contribuir de manera decisiva al logro de la igualdad de derechos y oportunidades entre los géneros, según su mandato legal.

### 2.4.2 Objetivos específicos

- 2.4.2.1 Facilitar la transversalización de la igualdad de género en los fundamentos, organización, funcionamiento y en el orden cultural, que sostiene el tejido de las relaciones sociales entre hombres y mujeres dentro de la Secretaría Ejecutiva, en coherencia con los esfuerzos de modernización y desarrollo institucional que define el plan estratégico 2015-2020.
- 2.4.2.2 Promover y consolidar un clima y cultura institucional fundados en nuevas formas de relaciones, basadas en el respeto, reconocimiento y desarrollo mutuo de las capacidades y aspiraciones de hombres y mujeres, con el propósito de dar servicios, programas, proyectos, procedimientos y herramientas a la población, que tomen en cuenta las necesidades y especificidades de cada género y que garanticen el pleno ejercicio de sus derechos humanos.
- 2.4.2.3 Incorporar acciones que respondan a las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres en los procesos que coordina o ejecuta la Secretaría Ejecutiva.
- 2.4.2.4 Promover en el marco del mandato legal de la Secretaría Ejecutiva, la implementación de acciones orientadas al cumplimiento de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres -PNPDIM- y el Plan de Equidad de Oportunidades -PEO- 2008-2023.

### 2.4.3 Temporalidad de la Política

La Política de Igualdad y Equidad de Género de la Secretaría Ejecutiva, es una primera experiencia para transversalizar el enfoque de género, por lo que se plantea una temporalidad de 5 años (2016-2020), que facilite la integración de los esfuerzos conjuntos de la totalidad de Direcciones, Unidades y personas.



# ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN





## 3. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN

La estrategia de implementación será abordada a través de la determinación de ejes estratégicos que definan acciones claras durante la temporalidad de esta Política, estas acciones llevarán a alcanzar metas definidas durante los tiempos máximos específicos, que se han definido en años.

También se establecerán las Direcciones y/o Unidades responsables de las acciones definidas en cada uno de los siete ejes estratégicos con sus respectivos medios de verificación.

A partir de los siete ejes estratégicos, con sus objetivos, se estableció el Plan de Acción que relaciona las variables antes indicadas y que facilitarán la evaluación y la sistematización del proceso, con el fin de establecer los avances logrados al término de la temporalidad de la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Secretaría Ejecutiva.

A continuación se presentan cada Eje Estratégico con sus respectivos objetivos:

### 3.1 Ejes Estratégicos

#### 3.1.1 Eje 1: Transversalización del enfoque de género en la Secretaría Ejecutiva

Objetivos:

- Integrar de forma concreta la transversalización del enfoque de género en las principales tareas que realizan las Direcciones y Unidades de la Secretaría Ejecutiva.
- Generar alianzas y articulaciones interinstitucionales para la creación e incidencia de mecanismos que contribuyan a la reducción de la desigualdad de las mujeres y a la igualdad de género, en todo el proceso de la gestión integral para la reducción del riesgo a desastres.

#### 3.1.2 Eje 2: Recursos para la implementación de la Política de Igualdad y Equidad de Género

Objetivo:

- Asignar los recursos financieros, humanos y materiales para llevar a cabo las acciones planteadas en los ejes estratégicos de la política institucional de igualdad y equidad de género.

#### 3.1.3 Eje 3: Sensibilización y formación del personal

Objetivos:

- Generar capacidades y sensibilización sobre igualdad de género en el equipo técnico y administrativo de la Secretaría Ejecutiva, que permita abordar y ejecutar las acciones desde un enfoque inclusivo y de derechos.
- Diseñar e implementar programas de formación permanentes sobre igualdad de género, desde un enfoque de derechos, dirigidos a todas las personas que integran o ingresan a

la Secretaría Ejecutiva, con el objeto de crear habilidades, conocimientos y aptitudes, que permitan mejorar la calidad en todos los ámbitos de trabajo.

#### **3.1.4 Eje 4: Promoción de la igualdad de género y respeto a los derechos humanos en la administración de los recursos humanos**

Objetivo:

- Incorporar la igualdad de género en las políticas y prácticas de administración y gestión del recurso humano de la Secretaría Ejecutiva, en todos los momentos del proceso de selección, contratación, inducción, asignación de cargos y funciones, capacitación, evaluación del desempeño laboral y la rotación del personal.

#### **3.1.5 Eje 5: Visibilización y comunicación**

Objetivos:

- Desarrollar mecanismos para la promoción de la igualdad y equidad de género, con énfasis en todo el proceso de gestión integral para la reducción del riesgo a desastres.
- Incorporar criterios de género en todo el sistema de información institucional, en las actividades de gestión integral para la reducción del riesgo a desastres, y en el quehacer técnico y administrativo interno, que permita la generación de análisis cualitativo y cuantitativo bajo este enfoque.
- Crear, fortalecer e implementar estrategias de comunicación incorporando lenguaje inclusivo y de respeto a los derechos humanos, destacando el aporte de hombres y mujeres para garantizar el bienestar, evitando reproducir estereotipos sobre los roles de mujeres y hombres.

#### **3.1.6 Eje 6: Fortalecimiento de participación en igualdad**

Objetivos:

- Promover la organización y participación equitativa de hombres y mujeres en las estructuras organizativas comunitarias principalmente en las Coordinadoras Departamentales, Municipales y Locales para la Reducción de Desastres.
- Garantizar relaciones basadas en el respeto y el reconocimiento de igual valor para mujeres y hombres, con el objeto de proteger y garantizar sus derechos humanos, especialmente los que corresponden a las mujeres y poblaciones en situación de vulnerabilidad por la discriminación y exclusión que en la actualidad enfrentan.

#### **3.1.7 Eje 7: Fortalecimiento de la Unidad de Género**

Objetivo:

- Generar capacidades y especialización de la Unidad de Género de la Secretaría Ejecutiva, para que desarrolle su rol y planes de trabajo desde una perspectiva técnica.
- Garantizar recursos para su funcionamiento y para la puesta en marcha de las acciones diseñadas en la política.

### 3.2 Plan de Acción

La puesta en marcha del Plan de Acción que operativiza la Política de Igualdad y Equidad de Género de la Secretaría Ejecutiva, requiere del compromiso y trabajo de todo el personal que integra las Direcciones y Unidades de esta Secretaría, específicamente Directores, Directoras y Jefaturas, quienes asumen la responsabilidad de garantizar la implementación de esta política.

Para facilitar, motivar y promover la ejecución de este Plan, se cuenta con el Equipo Impulsor de Género el cual está integrado por representantes de cada una de las Direcciones y Unidades de la Secretaría Ejecutiva, quienes serán los puntos focales, coordinados por la Unidad de Género, para darle seguimiento a la ejecución de las acciones específicas que le competen a cada Dirección y Unidad, según las funciones establecidas en el reglamento de la Ley de CONRED.

El Plan de Acción está organizado en 7 matrices de planificación (una por cada eje estratégico), cada matriz se organiza en 5 columnas, de la siguiente forma:

<b>1era Columna:</b>	<b>Acciones</b>	Son las tareas que de acuerdo a la naturaleza de cada Dirección o Unidad, le correspondería hacer para contribuir a la transversalización de la igualdad de género.
<b>2da Columna:</b>	<b>Metas</b>	Son los resultados que se esperarían lograr con las acciones planteadas en la primera columna.
<b>3era Columna:</b>	<b>Años</b>	Indica los años en que se implementarán las acciones propuestas en el Plan de acción para alcanzar las metas.
<b>4ta Columna:</b>	<b>Responsables</b>	Indica cuál es la Dirección/es o Unidad/es responsables de implementar la acción propuesta.
<b>5ta Columna:</b>	<b>Medios de Verificación</b>	Explica las formas en que se medirá si una acción ha sido realizada de manera exitosa. Son las formas que permiten verificar que la acción ha sido realizada y cuál ha sido su resultado.

3.2.1 Eje 1: Transversalización del enfoque de género en la Secretaría Ejecutiva

Objetivo: Transversalizar de forma concreta el enfoque de género en las principales tareas que realizan las Direcciones y Unidades de la Secretaría Ejecutiva.											
ACCIONES	METAS	AÑOS 2016-2020					RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN			
		16	17	18	19	20					
Integrar indicadores de género en planificaciones de trabajo de todas las Direcciones y Unidades.	Planificaciones y POA de las Direcciones y Unidades con indicadores, integrados en planes, programas, proyectos y actividades de trabajo y POAS específicos.			x	x	x	Todas las Direcciones y Unidades.	Planes y POAs.			
Sistematizar o recopilar experiencias de igualdad de género, en el quehacer de la Dirección.	Se cuenta con experiencias sistematizadas que aportan a otras Direcciones y Unidades.			x	x	x	Todas las Direcciones Sustantivas.	Experiencias recopiladas.			
Aportar a la promoción de la igualdad de género en todas las coordinaciones interinstitucionales desarrolladas por la Secretaría Ejecutiva.	Coordinaciones o espacios con mayor sensibilidad de género.	x		x	x	x	Todas las Direcciones y Unidades.	Memorias de reuniones.			
DIRECCIÓN DE GESTIÓN INTEGRAL DE REDUCCIÓN DE RIESGOS A DESASTRES -GIRRD-											
ACCIONES	METAS	AÑOS 2016-2020					RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN			
		16	17	18	19	20					
Promover análisis de género en los espacios de coordinaciones interinstitucionales en los que participa la Secretaría Ejecutiva.	Espacios de coordinación más sensibles a temáticas de igualdad de género.		x	x	x	x	GIRRD	Memorias de reuniones.			

<p>Promover que en las Unidades de Gestión Integral para la Reducción del Riesgo a Desastres institucionales y municipales, se incluya el enfoque de género como eje transversal.</p>	<p>Unidades de GRRD con capacidades para integrar el enfoque de género dentro de su competencia.</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Unidades de GRRD institucionales y municipales con enfoque de género integrado como eje transversal.</p>	
<p>Incidir en tomadores de decisiones con diversos niveles sobre la importancia de integrar el enfoque de género en planes de Gestión Integral para la Reducción del Riesgo a Desastres.</p>	<p>Planes de Gestión Integral para la Reducción del Riesgo a Desastres (cualquier tipo) en territorios integra enfoque de género.</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Planes departamentales, municipales, locales, institucionales, etc.</p>	
<p>Continuar incidencia para la nueva Ley de Gestión Integral para la Reducción del Riesgo a Desastres que integre criterios de género más profundos y medibles.</p>	<p>Aportar a que la nueva Ley, pueda ser más sensible a integrar la temática de género.</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>GIRRD, Secretario Ejecutivo y Consejo Nacional.  Nueva ley.</p>	
<b>DIRECCIÓN DE MITIGACIÓN</b>							
<b>ACCIONES</b>	<b>METAS</b>	<b>AÑOS 2016-2020</b>				<b>RESPONSABLES</b>	<b>MEDIOS DE VERIFICACIÓN</b>
		16	17	18	19		
<p>Acción positiva en los informes de evaluaciones generales, integrando recomendaciones para que las autoridades competentes tomen en cuenta el enfoque de género en sus decisiones posteriores.</p>	<p>La Dirección ha integrado en los informes la recomendación de enfoque de género a la autoridad que corresponda.</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>x</p>	<p>Dirección de Mitigación.  Informes que incluyan recomendaciones con enfoque de género a las autoridades competentes.</p>	

ACCIONES	METAS	AÑOS 2016-2020					RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
		16	17	18	19	20		
<b>DIRECCIÓN DE PREPARACIÓN</b>								
Promover la oportunidad equitativa de participación de hombres y mujeres como voluntarios en los Sistemas de Alerta Temprana.	Hombres y Mujeres tiene las mismas capacidades y oportunidades de integrar los Sistemas de Alerta Temprana.	x	x	x	x	x	Dirección de Mitigación.	Cantidad de hombres y mujeres capacitadas/os que integran los Sistemas de Alerta Temprana.
Promover que la Norma de Reducción de Desastres 4 “Normas mínimas de Seguridad para eventos sociorganizativos”, específicamente dentro del protocolo, incluye aspectos pertinentes de género.	El protocolo de la NRD4 considera aspectos de género.		x	x	x	x	Dirección de Mitigación y Respuesta.	Protocolo de la NRD4 es incluyente.
Integrar contenidos temáticos sobre igualdad de género, transversales y específicos en pensum de Programa Nacional de Educación en GIR.	Pensum integra contenidos de igualdad de género de forma transversal y específica.	x	x	x	x	x	Preparación	Pensum y modelos temáticos.
Integrar y evaluar la inclusión de contenidos de igualdad de género (transversal y específico) en ESEGIR, en todos los niveles académicos.	Pensum integra contenidos de igualdad de género de forma transversal y específica.	x	x	x	x	x	Preparación	Pensum y modelos temáticos.
Integrar el enfoque de género en el Sistema de Coordinadoras para la Reducción de Desastres.	Sistema de Coordinadoras para la Reducción de Desastres con enfoque de género con sus respectivos indicadores.		x	x	x	x	Preparación	Procesos organizativos y formativos integran el enfoque de género en el Sistema de Coordinadoras para la Reducción de Desastres.

DIRECCIÓN DE RESPUESTA									
ACCIONES	METAS	AÑOS 2016-2020					RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	
		16	17	18	19	20			
Incidir en la inclusión del enfoque de igualdad de género en las acciones de respuesta desarrolladas por otros entes que conforman el Sistema CONRED (SOSEP en albergues, MINEDUC en educación, MISPAS, en salud, etc).	Procesos de respuesta más sensibles al género, con participación más equitativa de hombres y mujeres afectados por desastres.	x	x	x	x	x	Respuesta.	Sistematización de procesos o informes de respuesta.	
Sensibilización a autoridades departamentales, municipales y locales sobre la importancia de la participación equitativa de hombres y mujeres en espacio de toma de decisión, por medio de Subdirección Territorial.	Personal de Subdirección formado y con herramientas para la sensibilización de tomadores de decisión.		x	x	x	x	Respuesta.	Convenios, acuerdos con Autoridades. Lecciones aprendidas de esto.	
Formación permanente en género al personal de la Dirección de Respuesta, especialmente a la Subdirección Territorial para dar una respuesta atendiendo a las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres.	Equipo formado con herramientas teóricas y prácticas de género en momentos de respuesta a desastres.		x	x	x	x	Respuesta.	Personas formadas.	
Promover, dentro de los diferentes niveles del Sistema Nacional de Coordinadoras, el enfoque de género en la organización y entrega de la ayuda humanitaria al momento del desastre.	Población afectada es apoyada con enfoque de género y se evita su revictimización.		x	x	x	x	Respuesta y Preparación.	Planes de trabajo, procedimientos y protocolos.	

DIRECCIÓN DE RECUPERACIÓN									
ACCIONES	METAS	AÑOS 2016-2020					RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	
		16	17	18	19	20			
Garantizar la conformación de equipos de intervención mixtos, para ir cambiando los roles tradicionales asignados a mujeres y hombres, tomando en cuenta sus necesidades diferenciadas.	Equipos intervención más equitativos, en donde de acuerdo a especialidad asumen tareas de forma equitativa.	X	X	X	X	X	Respuesta y todas las Direcciones.	Equipos de Intervención conformados Equitativamente.	
Garantizar que en los instrumentos para registrar la población afectada por desastre, incluya criterios y enfoque de género.	Los instrumentos empleados (boleta, guías, manuales) integran enfoque de género. Se dosifica pues necesita acceso a recursos para estos cambios.		X	X	X	X	Direcciones de Recuperación, Respuesta, Mitigación.	Instrumentos con enfoque de género.	
Promoción de la formulación y ejecución de planes de recuperación que promuevan una atención con enfoque de equidad de género.	Organizaciones comunitarias más equitativas.			X	X	X	Dirección de Recuperación.	Organizaciones constituidas más sensibles al enfoque de género.	
Promocionar la aplicación del Marco Nacional de Recuperación, (haciendo énfasis en la temática de género) con otros actores claves del Estado que participen en fase de recuperación.	Actores claves integran el enfoque de género en acciones de recuperación.		X	X	X	X	Dirección de Recuperación.	Actores claves sensibilizados con el enfoque de género.	



DIRECCIÓN DEL SISTEMA DE COMANDOS DE INCIDENTES									
ACCIONES	METAS	AÑOS 2016-2020				RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN		
		16	17	18	19			20	
Integrar en convocatorias a cursos la invitación especial a que participen mujeres, como medida de acción positiva para elevar su participación en este tipo de campo.	Más mujeres han sido formadas en cursos de SCI.	x	x	x	x	SCI.	Cantidad de mujeres formadas.		
Promover que en los cursos que se imparten, se incorpore la temática de género para brindar una respuesta más equitativa.	Contenidos integran la temática de género de forma transversal y específica.		x	x	x	SCI.	Contenidos y modelos temáticos integran el enfoque de género.		
DIRECCIÓN DE COORDINACIÓN									
ACCIONES	METAS	AÑOS 2016-2020				RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN		
		16	17	18	19			20	
Promover la inclusión del tema de género en la gestión de proyectos y su posterior seguimiento y monitoreo.	Proyectos de cooperación gestionados en materia de gestión integral para la reducción de riesgo a los desastres con inclusión del tema de género integrado.		x	x	x	Dirección de Coordinación.	Documentos de proyectos gestionados.		
Considerar aspectos de género en la gestión de convenios de cooperación.	Convenios de cooperación con aspectos de género integrados.	x	x	x	x	Dirección de Coordinación, Unidad de Género.	Documentos de convenios con la inclusión del tema de género.		
Sensibilizar al sistema de enlaces interinstitucionales en la temática de género vinculada a la gestión integral para la reducción de riesgo a desastres.	Sistema de enlaces interinstitucionales sensibilizados en la temática de género vinculada a la gestión integral para la reducción de riesgo a desastres.		x	x	x	Dirección de Coordinación.	Cantidad de enlaces interinstitucionales sensibilizados en el tema de género vinculada a la gestión integral para la reducción de riesgo a desastres.		

DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO INSTITUCIONAL									
ACCIONES	METAS	AÑOS 2016-2020					RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	
		16	17	18	19	20			
Inclusión de indicadores de género en POA e instrumentos institucionales.	POAs institucionales con indicadores de género integrados.			x	x	x	Dirección de Planificación y Desarrollo Institucional (con insumos de todas las Direcciones y Unidades).	Documento de POAs 2018, 2019 y 2020.	
Integración de indicadores de género en la preparación de programas y proyectos, nacional e internacional.	Proyectos preparados con indicadores de género integrados.			x	x	x	Dirección de Planificación y Desarrollo Institucional.	Documentos de proyectos preparados con indicadores de género integrados.	
Garantizar que los informes institucionales que se envían a SEGEPLAN y otras instancias, incluyan la medición de indicadores de género.	Informes institucionales integran información cuantitativa y cualitativa de género con información concreta.			x	x	x	Dirección de Planificación y Desarrollo Institucional.	Informes entregados a SEGEPLAN y otras instancias.	
Garantizar el enfoque de género en el siguiente Plan Estratégico de la Secretaría Ejecutiva, especialmente en Misión y Visión.	Plan Estratégico siguiente, integra transversalización de género en parte teórica, e indicadores de género en parte operativa.					x	Dirección de Planificación y Desarrollo Institucional (con insumos de todas las Direcciones y Unidades).	Documento de Plan Estratégico 2020-2025.	
Verificar que en todas las actividades, proyectos y programas que ejecutan las Direcciones y Unidades de la Secretaría Ejecutiva, se incluya el enfoque de género con sus indicadores.	Actividades, proyectos y programas con enfoque de género e indicadores incluidos.			x	x	x	Dirección de Planificación y Desarrollo Institucional.	Documentos de actividades, programas y proyectos integran enfoque de género con sus indicadores.	

DIRECCIÓN DE LOGÍSTICA									
ACCIONES	METAS	AÑOS 2016-2020					RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	
		16	17	18	19	20			
Asegurar que los insumos en momentos de emergencia respondan a necesidades específicas de hombres y mujeres (kits de higiene personal, raciones, etc.).	Insumos responden a necesidades específicas de hombres y mujeres en momentos de emergencia.		x	x	x	x	Direcciones de Logística y Administrativa.	Ayuda Humanitaria responde a necesidades específicas de hombres y mujeres.	
INSPECTORÍA GENERAL									
ACCIONES	METAS	AÑOS 2016-2020					RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	
		16	17	18	19	20			
Integrar en informes de inspectoría, criterios de género para su análisis, con recomendaciones cuando corresponda.	Informes cuentan con análisis de género, cuando corresponda.		x	x	x	x	Inspectoría General.	Informes desarrollados.	
Mantener imparcialidad, sin discriminar por motivos de sexo, pueblo o posición en la Secretaría Ejecutiva, al momento de analizar casos de denuncias internas.	Mantener imparcialidad y profesionalismo en su actuar.		x	x	X	x	Inspectoría General.	Resultado de casos desarrollados.	
Implementar dentro de sus protocolos de denuncia un protocolo específico en caso de acoso laboral y/o sexual.	Se ha implementado y socializado un protocolo de denuncia en caso de acoso sexual y/o laboral.	x	x	x	x	X	Inspectoría General.	Protocolo de denuncia de acoso sexual y/o laboral.	

DIRECCIÓN FINANCIERA									
ACCIONES	METAS	AÑOS 2016-2020					RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	
		16	17	18	19	20			
Integrar el Clasificador Presupuestario Temático de Género en el Sistema de Contabilidad Integrada -SICOIN-.	Clasificador Temático de Género Integrado en el SICOIN.	x	x	x	x	x	Dirección Financiera.	Presupuestos e Informes.	
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA									
ACCIONES	METAS	AÑOS 2016-2020					RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	
		16	17	18	19	20			
Garantizar uso equitativo de los recursos, sin discriminación por motivos de sexo, pueblo o cargo que se ocupa en la Secretaría Ejecutiva.	Se garantiza un uso racional y equitativo de los recursos institucionales.	x	x	x	x	x	Dirección Administrativa.	Inventarios y listados de entrega de recursos.	
UNIDAD DE AUDITORÍA INTERNA									
ACCIONES	METAS	AÑOS 2016-2020					RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	
		16	17	18	19	20			
Verificar si se está integrando el Clasificador Presupuestario temático de Género.	Unidad analiza presupuestos e informes, y observa uso del clasificador.	x	x	x	x	x	Unidad de Auditoría Interna.	Informes de auditoría interna.	
Integrar criterios de evaluación de género, para auditorías internas.	Unidad cuenta con criterios de género en sus auditorías.	x	x	x	x	x	Unidad de Auditoría Interna.	Informes de auditoría interna.	
DIRECCIÓN DE ASESORÍA JURÍDICA									
ACCIONES	METAS	AÑOS 2016-2020					RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	
		16	17	18	19	20			
Integrar criterios y enfoque de género (cuando corresponda) en los dictámenes, opiniones y recomendaciones jurídicas que emite la Dirección.	Opiniones, recomendaciones y dictámenes jurídicos integran enfoque de género.	x	x	x	x	x	Dirección de Asesoría Jurídica.	Dictámenes, recomendaciones y opiniones elaboradas por Dirección.	

UNIDAD DE INFORMACIÓN PÚBLICA								
ACCIONES	METAS	AÑOS 2016-2020					RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
		16	17	18	19	20		
Verificar que la información entregada a usuarios integre enfoque de género.	Información pública entregada, incluye criterios de género y datos que la sustentan.		x	x	x	x	Información Pública, con insumos de otras Direcciones y Unidades.	Información entregada.
UNIDAD DE ASESORÍA ESPECÍFICA								
ACCIONES	METAS	AÑOS 2016-2020					RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
		16	17	18	19	20		
Incluir en las distintas asesorías el enfoque de género (cuando aplique).	Recomendaciones, informes o cualquier documento de asesores/as específicos integran enfoque de género cuando corresponda.		x	x	x	x	Unidad de Asesoría Específica.	Documentos generados por asesores.
UNIDAD DE GÉNERO								
ACCIONES	METAS	AÑOS 2016-2020					RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
		16	17	18	19	20		
Asesoría para la transversalización de género.	Mantener asesoría permanente a otras Direcciones y Unidades en temática de género.	x	x	x	x	x	Unidad de Género.	Cantidad de asesorías realizadas e informes.

3.2.2 Eje 2: Recursos para la implementación de la Política de Igualdad y Equidad de Género

ACCIONES		METAS	AÑOS 2016-2020					RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
			16	17	18	19	20		
Considerar acciones de la política en el presupuesto de las Direcciones y Unidades de la Secretaría Ejecutiva.	Acciones de política de género cuentan con recursos en las Direcciones y Unidades.		x	x	x	x	x	Direcciones y Unidades / Dirección Financiera.	Presupuestos de Direcciones y Unidades y actividades realizadas.
Asignar recursos institucionales a la Unidad de Género.	La Unidad de Género cuenta con un % del Presupuesto de la Secretaría para la implementación y seguimiento de la política.		x	x	x	x		Dirección Financiera.	Presupuesto institucional refleja la asignación presupuestaria a la Unidad de Género.
Promover la incorporación de acciones de la Política de Igualdad y Equidad de Género en las gestiones que se realicen con la cooperación nacional e internacional.	En los proyectos gestionados por la Secretaría Ejecutiva, se integran acciones relacionadas de la política de género.		x	x	x	x		Dirección de Planificación y Desarrollo Institucional y Coordinación.	Cantidad de proyectos que integran acciones de la Política de Igualdad y Equidad de Género.

### 3.2.3 Eje 3: Sensibilización y formación del personal

ACCIONES		METAS		AÑOS 2016-2020					RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
				16	17	18	19	20		
<p><b>Objetivos:</b> Generar capacidades y sensibilización sobre igualdad de género en el equipo técnico y administrativo de la Secretaría Ejecutiva, que permita abordar y ejecutar las acciones desde un enfoque inclusivo y de derechos.</p> <p>Diseñar e implementar programas de formación permanentes sobre igualdad de género, desde un enfoque de derechos, dirigidos a todas las personas que integran o ingresan a la Secretaría Ejecutiva, con el objeto de crear habilidades, conocimientos y aptitudes, que permitan mejorar la calidad en todos los ámbitos de trabajo.</p>										
Crear e implementar el programa de formación permanente para el personal.	El personal de la Secretaría Ejecutiva es formado en temáticas de igualdad de género, al menos una vez al año.	x	x	x	x	x		Dirección de Recursos Humanos, Preparación y Unidad de Género.	Contenidos de formación, listado de participantes, evaluación del proceso formativo.	
Integrar enfoque de género en todos los esfuerzos de formación ya existentes, o en la oferta que surja.	Se fortalecen esfuerzos de formación existente con temática de género.	x	x	x	x	x		Dirección de Recursos Humanos, Preparación y Unidad de Género.	Cantidad de talleres realizados con temática de género.	
Buscar espacios de capacitación en género para el personal de la Secretaría Ejecutiva. De acuerdo a sus especialidades.	Al menos 20 personas de las Direcciones y Unidades se han formado en igualdad de género en cursos externos.	x	x	x	x	x		Todas las Direcciones y Unidades de la Secretaría Ejecutiva.	Copias de diplomas de cursos recibidos.	
Gestionar programas de especialización de igualdad de género para el personal clave de las distintas Direcciones y Unidades de la Secretaría Ejecutiva.	Se ha gestionado al menos un programa al año para el personal clave de la Secretaría Ejecutiva.		x	x	x	x		Todas las Direcciones y Unidades de la Secretaría Ejecutiva.	Contenido y materiales de los cursos recibidos y diplomas recibidos.	

<p>Capacitación especializada en formulación de indicadores de género cuantitativos y cualitativos.</p>	<p>Personal clave de las Direcciones de Planificación, Coordinación, y otras Direcciones y Unidades, cuenta con capacidades técnicas desarrolladas en elaboración de indicadores de género.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="328 1117 490 1186">x</td> <td data-bbox="490 1117 652 1186">x</td> <td data-bbox="652 1117 815 1186">x</td> <td data-bbox="815 1117 977 1186">x</td> <td data-bbox="977 1117 1140 1186">x</td> <td data-bbox="1140 1117 1234 1186">x</td> </tr> </table>	x	x	x	x	x	x	<p>Direcciones de Planificación y Desarrollo Institucional, Coordinación y puestos que planifican en Direcciones de Recursos Humanos, GIRRD, Respuesta, Preparación, Recuperación y Unidad de Género.</p>	<p>Cantidad de personas formadas en cada Dirección y Unidad).</p>												
x	x	x	x	x	x																	
<p>Desarrollo de campañas permanentes sobre igualdad de género, al interior de la Secretaría Ejecutiva.</p>	<p>Campañas diseñadas, ejecutadas y evaluadas.</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="815 1117 954 1186">x</td> <td data-bbox="954 1117 1094 1186"></td> <td data-bbox="1094 1117 1234 1186"></td> <td data-bbox="1234 1117 1373 1186"></td> <td data-bbox="1373 1117 1513 1186"></td> <td data-bbox="1513 1117 1624 1186"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="815 1003 954 1117">x</td> <td data-bbox="954 1003 1094 1117"></td> <td data-bbox="1094 1003 1234 1117">x</td> <td data-bbox="1234 1003 1373 1117"></td> <td data-bbox="1373 1003 1513 1117">x</td> <td data-bbox="1513 1003 1624 1117"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="815 844 954 1003"></td> <td data-bbox="954 844 1094 1003"></td> <td data-bbox="1094 844 1234 1003"></td> <td data-bbox="1234 844 1373 1003"></td> <td data-bbox="1373 844 1513 1003"></td> <td data-bbox="1513 844 1624 1003">x</td> </tr> </table>	x						x		x		x							x	<p>Dirección de Comunicación Social y Unidad de Género.</p>	<p>Materiales de campaña, medición de impacto de la campaña en el personal.</p>
x																						
x		x		x																		
					x																	
<p>Año 1: Campaña interna contra el acoso sexual</p>																						
<p>Año 2. Campaña x definir</p>																						
<p>Año 3. Campaña x definir</p>																						
<p>Año 4. Campaña x definir</p>																						
<p>Año 5. Campaña x definir</p>																						



### 3.2.4 Eje 4: Promoción de la igualdad de género y respeto a los Derechos Humanos en la administración de los recursos humanos

ACCIONES	METAS	AÑOS 2016-2020					RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
		16	17	18	19	20		
<p><b>Objetivo:</b> Incorporar la igualdad de género en las políticas y prácticas de administración y gestión integral de los recursos humanos de la Secretaría Ejecutiva, en todos los momentos del proceso de selección, contratación, inducción, asignación de cargos y funciones, capacitación, evaluación del desempeño laboral y la rotación del personal.</p>								
<p>Integrar criterios de sensibilidad, conocimiento, formación y experiencia en equidad e igualdad de género en todos los perfiles de puesto y términos de referencia para contrataciones de servicios.</p>	<p>Formatos de perfiles de puestos y de términos de referencia para contrataciones de servicios que integren criterios de conocimientos, formación y experiencia en trabajo de género.</p>	x	x	x	x	x	<p>Dirección de Recursos Humanos, Directoras/es y Jefas/es de Unidades.</p>	<p>Formato de perfiles de puestos y de términos de referencia.</p>
<p>Integrar mecanismos para medir conocimientos, experiencias, aptitudes y actitudes relacionadas con equidad e igualdad de género, en el procedimiento de selección de personal para la Secretaría Ejecutiva: test, cuestionarios, entrevistas, entre otros.</p>	<p>Procedimiento e instrumento para evaluar personas que aplican a puestos o a trabajo bajo honorarios, integran medición de género.</p>	x	x	x	x	x	<p>Dirección de Recursos Humanos.</p>	<p>Instrumentos y procedimientos desarrollados y actualizados.</p>
<p>Actualizar formatos de contratos de trabajo y administrativos, que se emplean en la Secretaría Ejecutiva para que integren las responsabilidades y funciones del personal a nivel técnico y ético humano, relacionado con equidad e igualdad de género.</p>	<p>Todos los contratos de puestos y prestación de servicios, integran criterios de equidad e igualdad de género, tanto en aspectos técnicos como éticos.</p>	x	x	x	x	x	<p>Dirección de Recursos Humanos y Asesoría Jurídica.</p>	<p>Formatos de contratos actualizados.</p>

Integrar preguntas y aspectos de género en evaluación de desempeño realizado al personal.	Las evaluaciones de desempeño del personal con aspectos de género integrados, tanto en capacidades como actitudinal.	x	x	x	x	x	Dirección de Recursos Humanos.	Formatos de evaluación.
Integrar aspectos de género en informes finales de contratos administrativos.	Las evaluaciones de desempeño de las actividades de los prestadores de servicios integran aspectos de género integrados, tanto en capacidades como actitudinal.	x	x	x	x	x	Todas las Direcciones	Formatos de informes finales.

### 3.2.5 Eje 5: Visibilización y comunicación

<p><b>Objetivos:</b> Desarrollar mecanismos para la promoción de la igualdad de género y de los derechos de las mujeres y hombres, con énfasis en las situaciones relacionadas con todo el ciclo de Gestión Integral para la Reducción del Riesgo a Desastres.</p> <p>Incorporar criterios de género en todo el sistema de información institucional, en las actividades de Gestión Integral para la Reducción del Riesgo a Desastres, y en el quehacer técnico y administrativo interno, que permita la generación de análisis cualitativo y cuantitativo bajo este enfoque.</p> <p>Crear, fortalecer e implementar estrategias de comunicación incorporando lenguaje inclusivo y de respeto a los derechos humanos, destacando el aporte de hombres y mujeres para garantizar el bienestar, evitando reproducir estereotipos sobre los roles de mujeres y hombres.</p>
--

ACCIONES	METAS	AÑOS 2016-2020				RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
		16	17	18	19		
<p>Campaña de comunicación permanente para posicionar la igualdad de género, derechos de las mujeres y nuevas masculinidades, desde el quehacer de la Secretaría Ejecutiva, en todo el ciclo de Gestión Integral para la Reducción del Riesgo a Desastres.</p>	<p>Campaña diseñada, ejecutada y evaluada.</p>		x	x	x		<p>Dirección de Comunicación Social con apoyo de todas las Direcciones y Unidades.</p> <p>Materiales realizados en la campaña. Posicionamiento de apoyo en medios hacia campaña.</p>

Programas radiales sobre igualdad de género integrados en programación regular de CONRED radio.	Al menos dos programas al mes se dedican a la temática de igualdad de género, derechos de las mujeres y nuevas masculinidades.	x	x	x	x	x	Dirección de Comunicación Social.	Programas realizados.
Campaña comunicacional para influir en otras instancias del gobierno que forman parte del sistema CONRED, a través de Red de Comunicadores de Gobierno.	Campaña comunicacional conjunta.	x	x	x	x	x	Dirección de Comunicación Social y Unidad de Género.	Campaña realizada.
Integración de criterios de género en todos los documentos institucionales y posicionamientos públicos.	Documentos con lenguaje e imágenes inclusivas, datos desagregados por sexo, entre otras, que aporten a evidenciar el compromiso de la Secretaría Ejecutiva con la igualdad de género.	x	x	x	x	x	Dirección de Comunicación Social.	Documentos elaborados.
	Posicionamientos públicos, conferencias de prensa y otros, integran información (lenguaje e imágenes inclusivas, datos desagregados por sexo, entre otras) que aportan a la igualdad de género.	x	x	x	x	x	Dirección de Comunicación Social y quienes ceden espacios de comunicación.	Posicionamientos y discursos públicos realizados.
Integración de variables de género e información desagregada por sexo en SÍSMICEDE.	Información institucional clave, integra variables de género e información desagregada por sexo.	x	x	x	x	x	Dirección Respuesta con asesoría de la Unidad de Género.	Sistema con variables de género e información desagregada por sexo.

### 3.2.6 je 6: Fortalecimiento de participación en igualdad

ACCIONES		METAS	AÑOS 2016-2020					RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
			16	17	18	19	20		
<p><b>Objetivos:</b> Fortalecer la organización y participación de las mujeres en las estructuras organizativas comunitarias principalmente en las Coordinadoras locales para la Reducción de Desastres.</p> <p>Promover relaciones basadas en el respeto y el reconocimiento de igual valor para mujeres y hombres, con el objeto de proteger y garantizar los derechos humanos, especialmente los que corresponden a las mujeres y poblaciones en situación de vulnerabilidad por la discriminación y exclusión que en la actualidad enfrentan.</p>									
Promover la participación en igualdad en los mecanismos de trabajo con las Coordinadoras para la Reducción de desastres en sus distintos niveles.	Integración equitativa de hombres y mujeres en las CORRED CODRED, COMRED y COLRED.			x	x	x	Direcciones de Preparación y Respuesta.	Cantidad de mujeres y hombres que integran las Coordinadoras. <sup>8</sup> Decisiones equitativas tomadas en coordinadoras.	
Impulsar la transversalidad de la igualdad de género en la estrategia organizativa, estructuras y planes la formación/capacitación en las coordinadoras, en todos los niveles.	Procesos formativos con igualdad de género integrada.						Direcciones de Preparación, Mitigación (SAT), Recuperación y Respuesta.	Cantidad y porcentaje de mujeres y hombres formados.	
Promover que en los distintos mecanismos del proceso de la Gestión Integral para la Reducción del Riesgo a Desastres se busque la participación equitativa de hombres y mujeres en la toma de decisiones (Mesas Nacionales, CCAH, entre otros).	Mecanismos integrados de forma equitativa.						Todas las Direcciones y Unidades.	Memorias de reuniones y listados de asistencia.	

<sup>8</sup> La meta estará relacionada con las dinámicas del territorio; que si bien se procura la paridad en términos cuantitativos en las coordinadoras, se espera al menos contribuir a que se eleve el número de mujeres que las integran. Se valora como importante el nivel de incidencia que se pueda tener en la toma de decisiones equitativa y el resultado de las acciones hacia las y los beneficiarios.

## 3.2.7 Eje 7: Fortalecimiento de la Unidad de Género

ACCIONES		METAS	AÑOS 2016-2020					RESPONSABLES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
			16	17	18	19	20		
<b>Objetivos:</b> Generar capacidades y especialización de la Unidad de Género de la Secretaría Ejecutiva, para que desarrolle su rol y planes de trabajo desde una perspectiva técnica.  Garantizar recursos para su funcionamiento y para la puesta en marcha de las acciones diseñadas en la política.									
Realizar la formación especializada para personal de la Unidad de género en estudios de género, derechos humanos de las mujeres, nuevas masculinidades, entre otros.	Personal formado desde una perspectiva teórica y técnica en igualdad de género.	x	x	x	x	x	Unidad de Género.	Cursos recibidos, calificaciones en cursos y diplomas, y otros.	
Integrar la Unidad sobre la base de capacidades y experiencia en la temática.	Promover que el personal que integra la Unidad cuente con formación y capacidades que aporten al trabajo específico que le corresponde.	x	x	x	x	x	Dirección de Recursos Humanos y Unidad de Género.	Perfiles del puesto y términos de referencia.	
Procurar la obtención de recursos para desarrollar trabajo de género en la Secretaría Ejecutiva.	Fuentes de apoyo financiero y material identificadas para desarrollar trabajo de género.	x	x	x	x	x	Unidad de Género, y Direcciones Financiera, Administrativa, Planificación, Desarrollo Institucional y Coordinación.	Documentos que refleje compromiso de apoyo financiero y/o material para la Unidad de Género.	
Propiciar que la cooperación nacional e internacionales auspice acciones y proyectos que impulsen la temática de género vinculados a la gestión integral para la reducción de riesgo a desastres.	Financiamiento de la cooperación nacional e internacional para la promoción del tema de género.	x	x	x	x	x	Dirección de Coordinación, Planificación y Desarrollo Institucional y Unidad de Género.	Financiamiento para la Unidad de Género a través de proyectos de cooperación nacional e internacional.	



# EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA





## 4. EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA

Se entenderá por evaluación de la Política de Igualdad y Equidad de Género, al proceso continuo y sistemático por medio del cual, se contrastarán los resultados programados para el período 2016-2020, con los resultados alcanzados en dicha temporalidad.

La evaluación identificará el cumplimiento de las medidas implementadas para reducir o eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres, en la organización y funcionamiento interno y trabajo externo de las Direcciones y Unidades de la Secretaría Ejecutiva.

El presente proceso, estará a cargo de la Unidad de Género con la participación del Equipo Impulsor de Género, y el apoyo de todas las Direcciones y Unidades que conforman la Secretaría Ejecutiva, especialmente de la Dirección de Planificación y Desarrollo Institucional.

Se realizarán acciones de monitoreo, con base en la estrategia de implementación elaborada por la Unidad de Género y el plan de trabajo presentado y avalado por cada una de las Direcciones y Unidades a través de los miembros del Equipo Impulsor de Género, lo cual permitirá medir el avance del proceso de transversalización de género en la Secretaría Ejecutiva.

Para realizar la evaluación se proponen los siguientes momentos:

- **Evaluación intermedia (Monitoreo):**
  - Medirá el avance de acciones que se han desarrollado en la implementación del plan de trabajo presentado por cada una de las Direcciones y Unidades de la Secretaría Ejecutiva. Además propiciará la reorientación de tareas, acciones y líneas de trabajo en virtud del alcance de objetivos específicos.
- **Evaluación Anual:**
  - Medirá el progreso de los objetivos específicos. Esta evaluación será sobre los efectos que se han logrado en cada período, y permitirá valorar avances y realizar ajustes y actualización a la Política de Género.
- **Evaluación Final:**
  - Será una evaluación que permitirá medir el alcance del objetivo general de la Política, las nuevas necesidades que se presenten sobre la temática y las capacidades desarrolladas en el personal de la Secretaría Ejecutiva, al final de los cinco años de vigencia de la Política (diciembre 2020) y su principal fuente de información será el proceso de seguimiento realizado en cada uno de los periodos anuales, ya evaluados. Las capacidades desarrolladas podrán ser medidos una vez finalizaron las acciones previstas en esta política, y estará basado en los criterios de rigurosidad y objetividad.

Oportunamente se elaborará la propuesta metodológica adecuada que indicará el alcance, las técnicas y fuentes útiles que permitan mantener la rigurosidad y objetividad que permitan, en el caso de la evaluación intermedia, realizar los cambios necesarios a nivel de objetivos específicos, ejes estratégicos, acciones y recursos para las modificaciones de los planes de trabajo, estrategia de implementación y pertinencia, al presente plan de acción, y al término de la temporalidad de esta Política, evaluar la necesidad de establecer una nueva Política de Igualdad y Equidad de Género de esta Secretaría Ejecutiva.

## 5. AGRADECIMIENTOS

**Licenciado Sergio Roberto García Cabañas  
Secretario Ejecutivo de la CONRED,**

Por la disposición y compromiso a darle seguimiento y continuidad a la implementación de la Política de Igualdad y Equidad de Género.

**Ingeniero Carlos Alejandro José Maldonado Lutomirsky,**

Por la voluntad política a favor de la implementación de acciones para lograr la igualdad de género.

**Personal y prestadores de servicios de las Direcciones  
y Unidades de la Secretaría Ejecutiva de la CONRED,**

Por la disposición y aportes brindados en el proceso de construcción de esta Política.

**Los Miembros del Equipo Impulsor integrado por las personas  
nombradas según el Acuerdo Interno SE-CONRED-08-2015,**

Por ser parte fundamental en el proceso de construcción de esta Política, en la apropiación y seguimiento de las acciones específicas que cada Dirección y Unidad será responsable de implementar para la transversalización del enfoque de género.

**La Unidad de Género de la Secretaría Ejecutiva,**

Por emprender y asesorar el proceso que posibilitó la aprobación la Política de Igualdad y Equidad de Género como herramienta que fortalezca las capacidades del personal, que presta sus servicios, para la transversalización del enfoque de género.

**El Centro de Coordinación para la Prevención  
de los Desastres Naturales en América Central -CEPRENAC-,**

Por su apoyo en el proceso de fortalecimiento de la Secretaría Ejecutiva para la transversalización del enfoque de género.

**Licenciada Yolanda Villar Gómez,  
Especialista Técnica de Género y Desarrollo Sostenible  
del Centro Regional del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-,**

Por su apoyo técnico y facilitación de la Ruta Metodológica Hacia la Igualdad.

**Licenciada Marisol Garcés Vergara -Consultora del proceso de la Consultoría  
para la Elaboración Diagnóstico Situacional y Herramientas  
para la Transversalización de Género en la Secretaría Ejecutiva-,**

Por el compromiso asumido en la elaboración de la consultoría.

**A La Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género  
y el Empoderamiento de las Mujeres -ONU-Mujeres-,**

Por financiar la ejecución de la Consultoría -Elaboración del Diagnóstico Situacional y de las Herramientas para la Transversalización de Género en la Secretaría Ejecutiva-



## 6. BIBLIOGRAFÍA

- CEDAW (1979) *Recomendación General núm. 19. Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres -CEDAW-*. En: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm> (Búsqueda realizada el 28/04/2016)
- ECOSOC (1997) *Glosario términos. Definición del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas -ECOSOC-*, julio de 1997. En: <https://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/recursos/2013/glosario-terminos.pdf> (Búsqueda realizada el 28/04/2016)
- Garcés, Marisol, Grupo Olympe. (2005). *Diagnóstico de la Situación de los Derechos Humanos de las Mujeres*. IDHUSAC, Guatemala.
- Lerner, Gerda. (1990) *La Creación del Patriarcado*. Editorial Crítica. Barcelona.
- Proyecto Esfera. (2011) *Manual de Esfera, Carta Humanitaria y normas mínimas para la respuesta humanitaria*. Tercera edición 2011. Reino Unido. ISBN 978-1-908176-02-8. En: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2011/8206.pdf?view=1> (Búsqueda realizada el 28/04/2016)
- Reyes Zúñiga, L.E.(2005). *Género y desastres humanitarios* en Revista de la Universidad Cristóbal Colón Número 20, edición digital a texto completo en [www.eumed.net/rev/rucc/20/](http://www.eumed.net/rev/rucc/20/) (Búsqueda realizada el 28/04/2016)
- Rees, Teresa (1998). *Mainstreaming Equality in the European Union, Education, Training and Labour Market Policies*. London; Routledge.
- Saa, María Antonieta. (1985) “Una lectura feminista”. Documentos de trabajo del seminario “Mujer, Política y Partidos políticos”. Instituto para el Nuevo Chile. Ediciones Documenta, Santiago. (Texto no paginado).
- Secretaría del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. (2003) *Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales*. Septiembre de 2003, Brusela, Belgica. En: [http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0\\_794\\_1.pdf](http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_794_1.pdf) (Búsqueda realizada el 28/04/2016)





