

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**

Facultad de Humanidades

Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible



**“Estrategia educativa a lideresas y líderes comunitarios sobre la prevención y atención a mujeres víctimas de violencia contra la mujer del municipio de La Democracia, Huehuetenango”**

(Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II)

Nesly Liseida Cruz Castillo

San Antonio Huista, julio 2019

**“Estrategia educativa a lideresas y líderes comunitarios sobre la prevención y atención a mujeres víctimas de violencia contra la mujer del municipio de La Democracia, Huehuetenango”**

(Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II)

Nesly Liseida Cruz Castillo

Lcda. Elvira Carolina Gutiérrez Palacios (Asesora)

Lcda. María Alejandra Aguilar González (Revisora)

San Antonio Huista, julio 2019

## **Autoridades Universidad Panamericana**

Rector	M.Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica	Dra. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M.A. César Augusto Custodio Cobar
Secretario General	EMBA Adolfo Noguera Bosque

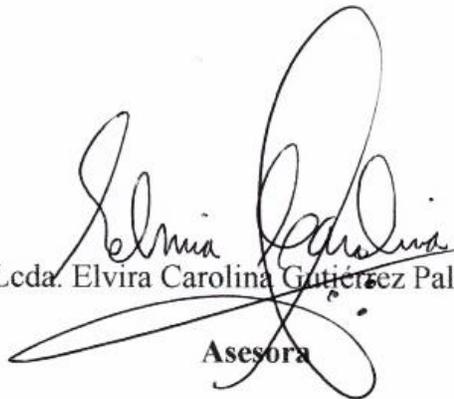
## **Autoridades Facultad de Humanidades**

Decano	M.A. Elizabeth Herrera de Tan
Vicedecano	MSc. Ana Muñoz de Vásquez

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA**  
**FACULTAD DE HUMANIDADES**  
**ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES**

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2018

En virtud de que el informe final de la Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II con el tema: **“Estrategia educativa a lideresas y líderes comunitarios sobre la prevención y atención a mujeres víctimas de violencia contra la mujer del municipio de La Democracia, del departamento de Huehuetenango”**, Presentado por la estudiante: **Nesly Liseida Cruz Castillo**, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Trabajo Social con orientación en Desarrollo Sostenible, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente



Lcda. Elvira Carolina Gutiérrez Palacios  
**Asesora**

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES, Guatemala, mes julio del año 2019.**

*En virtud de que el informe final de la Sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II con el tema: “Estrategia educativa a lideresas y líderes comunitarios sobre la prevención y atención a mujeres víctimas de violencia contra la mujer del municipio de La Democracia, Huehuetenango” Presentado por el (la) estudiante: Nesly Liseida Crúz Castillo, previo a optar al grado Académico de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, cumple con los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, se extiende el presente dictamen favorable para que continúe con el proceso correspondiente.*



**L.cda. María Alejandra Aguilar González**  
Revisora

**UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE HUMANIDADES, ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES.** Guatemala julio 2019 -----

*En virtud que el informe final de la Sistematización de Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II con el tema Estrategia educativa a líderes y líderes comunitarios sobre la prevención y atención a mujeres víctimas de violencia contra la mujer del municipio de La Democracia, Huehuetenango, presentado por el (la) estudiante: Nesly Liseth Crúz Castillo, reúne los requisitos técnicos y de contenido establecidos por la Universidad, así Decano/a emite **Dictamen de Aprobación** previo a optar al grado académico de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, para que el (la) estudiante proceda a la entrega oficial en Facultad.*



**M. Elizabeth Herrera de Tan**  
Decano  
Facultad de Humanidades

**Nota:** Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

# Contenido

<b>Resumen</b>	i
<b>Introducción</b>	ii
<b>1. Marco de Referencia</b>	1
1.1    Antecedentes de la organización	1
1.2    Descripción de la organización	2
1.2.1  Principios y valores de la Dirección Municipal de la Mujer	3
1.3    Ubicación de la organización	4
1.4    Contexto en el que está ubicada la organización	4
1.5    Organización	5
1.6    Visión	6
1.7    Misión	6
1.8    Programas Establecidos	6
<b>2. Marco Teórico</b>	8
2.1    Organización	8
2.2    Oficina	8
2.3    Dirección	9
2.4    Municipal	9
2.5    Definición de violencia	9
2.6    Oficina municipal de la Mujer	10
2.7    Dirección municipal de la Mujer	10
2.8    Protección a la mujer	11
2.9    Derecho de la mujer	11
2.10   Organización de la mujer	12
2.11   Grupo de mujeres	12
2.12   Violencia	13

2.13	Violencia contra la mujer	13
2.14	Tipos de violencia contra la mujer	14
2.14.1	Violencia económica	14
2.14.2	Violencia física	14
2.14.3	Violencia psicológica y emocional	15
2.14.4	Violencia sexual	15
2.15	Causas de la violencia contra la mujer	16
2.16	Consecuencias de la violencia contra la mujer	16
2.17	Orígenes de la violencia contra la mujer	16
2.18	Entidades de la protección	17
2.19	Rol de la mujer en la sociedad	17
<b>3. Diagnóstico Institucional</b>		<b>18</b>
3.1	Justificación	18
3.2	Alcances	19
3.3	Metodología	20
3.4	Identificación de la intervención o área de intervención	21
3.5	Descripción, análisis y jerarquización de la situación identificada	22
3.6	Análisis del problema priorizado	24
<b>4. Proyecto de solución a la problemática priorizada</b>		<b>25</b>
4.1.	Identificación de la propuesta o proyecto	25
4.1.1.	Nombre de la propuesta o proyecto	25
4.1.2.	Responsables de la ejecución	25
4.1.3.	Ubicación geográfica	26
4.1.4.	Duración estimada	26
4.1.5.	Presupuesto estimado	26
4.2.	Introducción de la propuesta o proyecto	26
4.3.	Justificación de la propuesta o proyecto	27
4.4.	Objetivos de la propuesta o proyecto	28

4.4.1.	Objetivo General	28
4.4.2.	Objetivos específicos	28
4.5.	Desarrollo de la propuesta	28
4.6.	Descripción de la población beneficiaria	30
4.7.	Descripción de las actividades a desarrollar	31
4.8.	Riesgos y sostenibilidad	32
4.9.	Presupuesto	33
Conclusiones		34
Recomendaciones		35
Referencias		36
Anexos		38

### **Lista de Cuadros**

Cuadro No. 1	Descripción del FODA de la DMM	21
Cuadro No. 2	Jerarquización de los problemas o necesidades	22
Cuadro No. 3	Descripción de actividades del proyecto	31
Cuadro No. 4	Presupuesto del proyecto	33

### **Lista de graficas**

Gráfica No. 1	Organigrama de la DMM	5
---------------	-----------------------	---

## **Resumen**

La sistematización de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible es el documento que contiene de manera técnica, el proceso llevado a cabo por la estudiante de Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible de Universidad Panamericana, en la Dirección Municipal de la Mujer (DMM) del municipio de La Democracia, departamento de Huehuetenango.

El contenido inicia con el marco referencial donde se describe la información que identifica a la Dirección Municipal de la Mujer (DMM) para tener el conocimiento que permita hacer inserción en la misma. Contiene también el marco teórico conformado por referencias temáticas que sustenta el desarrollo de la práctica en el tema de prevención de violencia contra la mujer, como lo indica el eje número cinco de la la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM).

De igual manera se encuentra el desarrollo de la elaboración del diagnóstico, el cual fue el medio que permitió recabar información de manera técnica para luego ser analizada y hacer intervención directa a través de la ejecución del proyecto denominado “Estrategia educativa a lideresas y líderes comunitarios sobre la prevención y atención a mujeres víctimas de violencia contra la mujer del municipio de La Democracia, Huehuetenango”, con su planificación respectiva para ser ejecutado.

Como parte final del documento se encuentra el conocimiento adquirido por la estudiante reflejado a través de las conclusiones y recomendaciones, donde manifiesta el nivel de aprendizaje, expresado a través del análisis personal al finalizar la práctica en la DMM, llevada a cabo según la planificación establecida en el plan de trabajo que se encuentra como anexo número uno del informe. Así mismo se integran los diferentes medios de verificación que sustentan la veracidad del proceso de práctica.

## **Introducción**

La carrera de Licenciatura en Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible impulsada por Universidad Panamericana, permite a los profesionales en proceso de formación aplicar conocimientos teóricos adquiridos a la práctica como un proceso indispensable y exigencia vital, previo a obtener el título universitario en el grado académico de Licenciatura; en consecuencia se presenta el siguiente informe denominado “Estrategia educativa a lideresas y líderes comunitarios sobre la prevención y atención a mujeres víctimas de violencia contra la mujer del municipio de La Democracia, Huehuetenango”.

La práctica se llevó a cabo en la Dirección Municipal de la Mujer (DMM) del municipio de La Democracia, Huehuetenango. Iniciando con el proceso de recabar información propia de la DMM que responde al marco referencial, donde también se eligió el área de intervención para el desarrollo de la práctica que fue en base a la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM), ya que la DMM ejecuta sus actividades y proyectos como lo indica esta política. Así también se elaboró el marco teórico en base a la violencia contra la mujer tomando el eje número cinco de la política.

Durante el desarrollo de la práctica se realizó el diagnóstico como un estudio técnico para conocer la problemática dentro de la DMM y los grupos de mujeres, el cual dio como resultado la ejecución del proyecto descrito con anterioridad.

Como proceso técnico para el logro de mejores resultados, se realizó un plan de trabajo donde los objetivos planteados contienen el fin principal de la práctica y las razones por las cuales las y los estudiantes deben realizarla, ya que es el proceso mediante el cual se construyen conocimientos que transforman, modifican y perfeccionan al profesional en Trabajo Social y su interés para atender los males sociales, a través del desempeño de la profesión y contribuir al desarrollo de la sociedad desde el contexto de vida en el que se encuentre y se desenvuelve como tal.

## **1. Marco de Referencia**

### **1.1 Antecedentes de la organización**

La Dirección Municipal de la Mujer (DMM) antes de ser catalogada como dirección fue Oficina Municipal de la Mujer (OMM), creada en el 2006 por la comisión de la mujer, lideresas de las comunidades y el Comité Europeo para la Formación y la Agricultura (CEFA), siendo el alcalde de turno don Francisco Hidalgo y al finalizar su periodo de gobierno fue cerrada temporalmente en el mes de junio del año 2009.

En el periodo de gobierno del señor Delmar González (2008-2012) se apertura nuevamente la oficina, pero debido al fallecimiento del alcalde se cerró nuevamente la Oficina Municipal de la Mujer, por dos años hasta llegar a las siguientes elecciones del año 2012, en donde queda como alcalde el señor Mauro Cobón, quien conociendo de la importancia de esta oficina y espacio de articulación de las organizaciones de mujeres, acuerdan la reapertura, donde toma posición la Coordinadora de la Oficina Municipal de la mujer (OMM), el 01 de febrero del 2012 para dar continuidad al trabajo con grupos de mujeres organizadas en las comunidades del municipio.

A partir de las reformas realizadas al código municipal según el decreto 39-2016 se hace el cambio de Oficina Municipal de la Mujer a Dirección Municipal de la Mujer (DMM) en donde se realizaron ajustes de funciones y otros aspectos importantes para dicha dependencia y en la actualidad se ha aprobado la Directiva de Mujeres, quienes tienen representación ante el Consejo Municipal de Desarrollo (COMUDE) y el Consejo Departamental de Desarrollo (CODEDE).

La representación legal de la Directiva de Mujeres ante el COMUDE, se encuentra registrada en el libro 01 de Registro de Entidades Civiles que se lleva en la municipalidad, Folio No. 13. Registro 06-2018 de fecha dieciséis de marzo de dos mil dieciocho. Siendo la señora Regina Ramírez Sánchez de López, Titular y la señora Miguelina López López, Suplente, de la Comisión de la mujer del habla Mam. Como representantes del habla español la señora María

Amparo Villatoro De León de Carrillo como titular y la señora María Herlinda López Martínez como suplente.

## 1.2 Descripción de la organización

En el marco de la descentralización, la municipalidad como representante del Estado le dio mayor importancia a la atención cercana o inmediata a la población y sus diferentes necesidades y demandas a través de la participación de las mujeres, para incidir directamente en la elaboración de políticas públicas municipales orientadas a lograr mayores niveles de equidad de género. Actualmente, las acciones que realiza se basan en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) y el Plan de Equidad de Oportunidades (PEO), desarrollando actividades según los ejes establecidos en la PNPDIM.

La Dirección Municipal de la Mujer (DMM), tiene naturaleza de Dirección Técnica y se instala como el mecanismo institucional de las estructuras que facilita la interlocución entre la municipalidad y las mujeres del municipio organizadas para que exista dentro de la municipalidad un presupuesto asignado a la DMM y esta trabaje con los grupos, quienes poseen derechos y deberes, cuyas necesidades e intereses deben ser atendidos en igualdad de oportunidades.

Entre el personal de la DMM que debe atender a la población objetivo, según el Código Municipal, (Decreto Número 12-2002) reformado según decreto 39-2016, artículo 96 Bis del Código Municipal que literalmente dice: el Concejo Municipal debe nombrar una Directora Municipal de la Mujer, que cumpla con los requisitos siguientes:

- Ser guatemalteca
- Residir en el municipio que la seleccione
- Hablar uno de los idiomas principales que se hablan en el municipio

- Tener experiencia en trabajo con mujeres
- Encontrarse en ejercicio de sus derechos civiles y políticos

De acuerdo a lo establecido en el código municipal y su reforma, para el funcionamiento de la DMM, se consideran tres integrantes en el organigrama, tales como Directora, Técnico de Gestión y Fortalecimiento y Promotora o Auxiliar, quienes deben cumplir los requisitos descritos anteriormente y el perfil requerido por el Manual de Funciones de la DMM, mismos pueden ser propuestos por el Concejo Municipal; sin embargo, por falta de presupuesto la DMM de La Democracia, actualmente solo funciona con la Directora.

### 1.2.1 Principios y valores de la Dirección Municipal de la Mujer

**Solidaridad:** compartir, sentir y atender como propias las necesidades de las mujeres que demandan nuestros servicios y apoyo. También en la actitud multicultural, porque a través de ella conocemos y aceptamos la cultura, idioma y costumbres de todas las mujeres, contribuyendo a un clima de convivencia y armonía social.

**Honestidad:** como una conducta apegada a los valores de la cultura del municipio, fundamentalmente para garantizar un comportamiento íntegro y veraz con el debido respeto a las leyes, normas y estatutos.

**Equidad:** como un valor de primer orden, al brindar servicios sin discriminación y propiciar la no discriminación de las mujeres, tanto en la esfera pública como en la privada.

**Igualdad:** un valor indispensable en toda gestión municipal, enmarcada en el respeto hacia las mujeres como personas, para ser atendidas sin importar su condición y posición social, étnica, política, académica y económica.

**Respeto:** todos y todas merecen consideración, atención y cortesía en todo momento y en cualquier lugar.

Confianza: crear un ambiente de credibilidad hacia la población.

Responsabilidad: es un valor de conducta que hace crecer al ser humano en su diario vivir, cumpliendo sus obligaciones sin ningún pretexto.

### 1.3 Ubicación de la organización

La Dirección Municipal de la Mujer (DMM), se encuentra ubicada en el primer nivel del edificio municipal de La Democracia, Huehuetenango, el cual se localiza en la región noroccidente de la República de Guatemala a una distancia de 76 km de distancia de la cabecera departamental y a 325 km de la ciudad capital.

### 1.4 Contexto en el que está ubicada la organización

La Dirección Municipal de la Mujer en su contexto social atiende a 86 grupos de mujeres de las aldeas, caseríos y barrios del municipio de La Democracia, así también es importante mencionar que el municipio cuenta con 102 comunidades de las cuales solo se atienden a 86, quedando sin atender 16 comunidades. Dentro del contexto político cuenta con un manual de funciones, en el cual se rigen las acciones que realiza la Dirección y cuenta con el apoyo de otras instituciones que se describe en el párrafo siguiente:

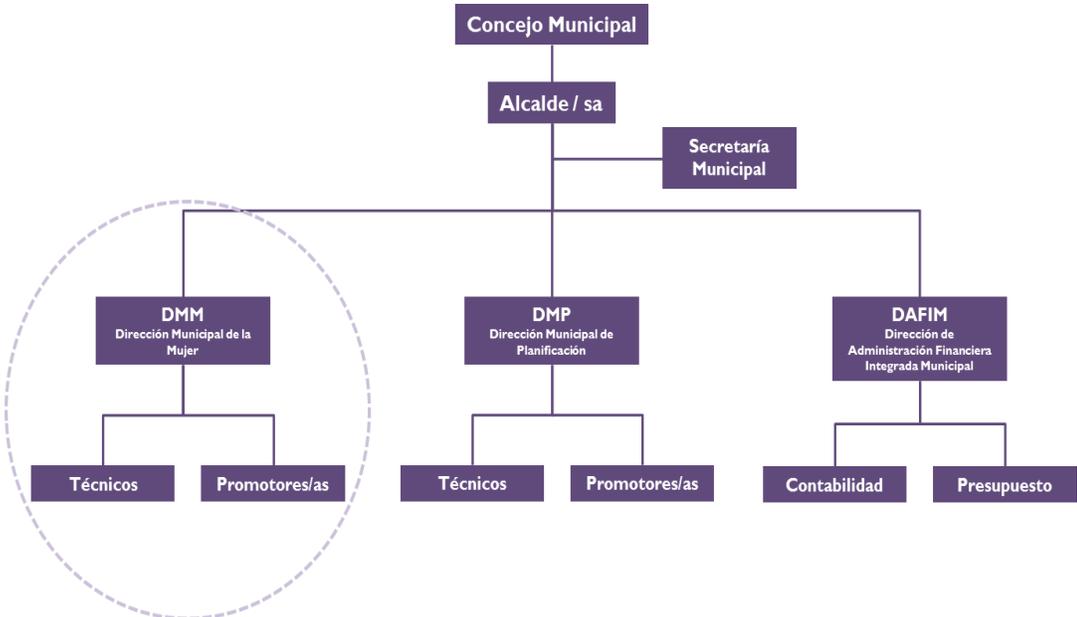
Red de Derivación del Área Sur de Huehuetenango, Comisión Municipal de Seguridad Alimentaria y Nutricional (COMUSAN), Ministerio Público (MP), Unidad para la Prevención Comunitaria de la Violencia (COCOPRE), Agencia de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), Tierra Nueva, Nexos Locales, Comité Nacional de Alfabetización (CONALFA), Equipo de Estudios Comunitarios y Acción Psicosocial (ECAP), Más Frijol y la Asociación de Cooperación al Desarrollo Integral de Huehuetenango (ACODIHUE).

Debido al apoyo interinstitucional y de la municipalidad, la Dirección Municipal de la Mujer (DMM) ha logrado ir ampliando la cobertura de grupos de mujeres que se presentan ante la dirección para estar legalmente establecidas, quienes son beneficiadas con las actividades que se planifican. Así también, apoya a mujeres que enfrentan algún tipo de violencia contra la mujer o necesitan orientación y acompañamiento para seguir los procesos ante las entidades correspondientes.

### 1.5 Organización

La Dirección Municipal de la Mujer es una oficina técnica de la municipalidad de La Democracia, la cual posee una organización estructurada a través de un organigrama que se presenta a continuación.

**Gráfica No. 1**  
**Organigrama de la DMM**



Fuente: Manual de funciones DMM (2017)

## 1.6 Visión

Es una institución pública, que promueve la participación y el empoderamiento de las mujeres para ser gestoras de su propio desarrollo, fortalece el liderazgo de la mujer a través de programas de sensibilización y de formación para que la participación incida en la toma de decisiones políticas y económicas que las beneficie, considerando el contexto cultural del municipio.

Coordina y vela por la creación de la red de Mujeres y la política pública municipal para el desarrollo integral, con la participación de las organizaciones de mujeres, la sociedad civil, instituciones Gubernamentales y no Gubernamentales.

## 1.7 Misión

Promover en coordinación con instituciones, asociaciones y agrupaciones de la sociedad civil, el desarrollo integral de la mujer, a través de un proceso de formación incluyente de las organizaciones de mujeres, para la formulación de políticas, planes, programas y proyectos que respondan a las demandas, intereses y necesidades específicas de las mujeres.

## 1.8 Programas establecidos

La Dirección Municipal de la Mujer basa sus acciones en un Manual de Funciones aprobado por el Concejo Municipal, en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM), Plan de Equidad de Oportunidades (PEO) 2008-2023 y las funciones que le atribuye el Código Municipal Decreto 39-2016.

Es por ello que trabajan en base al desarrollo integral de las mujeres del municipio tomando en cuenta las necesidades de la población, promoviendo la sensibilización y formación en los grupos de mujeres organizadas a través de acciones de emprendimiento y empoderamiento, apoyándose

de instituciones gubernamentales y no gubernamentales con presencia en el municipio para lograr la equidad de género.

Conociendo como trabaja la DMM la intervención de la práctica será en base a la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) y Plan de Equidad de Oportunidades (PEO) 2008-2023, enfocándose en el eje de Erradicación de la Violencia contra las mujeres, debido a que hay mujeres que enfrentan situaciones de violencia intrafamiliar y necesitan orientación y acompañamiento en la resolución de problemas; por lo que la DMM es una entidad con bastante demanda para intervenir en la resolución de conflictos del sector femenino.

## **2. Marco Teórico**

### **2.1. Organización**

La organización es un principio que la sociedad debe tener en cuenta en su diario vivir para saber cómo salir adelante y como se debe actuar,

Much (2007) afirma:

La organización consiste en el diseño y determinación de las estructuras, procesos, funciones y responsabilidades; el establecimiento de métodos, y aplicación de técnicas tendientes a la simplificación del trabajo, que permitan una óptima coordinación de los recursos y las actividades”. Esta definición deja claro que toda acción que se realice debe ser planificada para obtener los resultados que se requieren. (p.2.)

### **2.2. Oficina**

Se conoce como oficina al espacio físico utilizado por una empresa u organización, en donde llevan a cabo el trabajo que se requiere. Corresponde al lugar propio de las personas, desde donde se atiende a los usuarios según sea el fin de la empresa u organización, la cual debe presentar óptimas condiciones para realizar el trabajo con eficacia y eficiencia.

Es un lugar de trabajo donde los trabajadores cumplen las actividades que corresponden asignadas el logro de los objetivos que la empresa u organización ha definido. En este espacio físico se cumple la delegación de poderes y responsabilidades para llevar a cabo la administración como por ejemplo preparar registro, correspondencia, logros, cambios y movimientos en los planes de trabajo, reglamentos, instructivos, manejo de papelería e insumos, así como el adiestramiento y capacitación de personal.

### 2.3. Dirección

La dirección es conocida como la oficina que posee el cargo administrativo de las organizaciones o la unidad de mayor rango para la toma de decisiones

En 2001, Hernandez sostiene "...es llevar a cabo actividades mediante las cuales el administrador establece el carácter y tono de su organización. Valores, estilo, liderazgo comunicación, motivación". (p. 296)

Es por ello que con la aplicación de la misma siempre se va existir el orden y obtención del éxito.

### 2.4. Municipal

El término municipal se utiliza para referirse a la municipalidad que es conocida como la instancia más pequeña dentro de la organización geo-política de los territorios ocupados por el ser humano. La cual atiende mediante su organización administrativa un territorio específico, como también todos los procesos y fenómenos que competen los habitantes del mismo para el logro del bien común.

### 2.5. Mujer

La mujer es la persona perteneciente al género femenino con características propias de origen biológico, las cuales marcan una diferencia con el varón; diferencias que no establecen el trato desigual entre el uno y el otro, ya suele suceder que por ser mujer se debe estar bajo el dominio del hombre en lo laboral, social, político, educacional, por mencionar alguna.

Alfaro, Aguilar y Badilla (1999) indican: "el ser mujer significa "ser para los otros", definición que hace referencia a que la mujer debe desempeñar un papel mixto dentro de su espacio de vida, en el cual tiene que ver primero el bien de los demás y después el propio" (p.15)

Lo cual no es tan válido pero en la actualidad se dan situaciones en donde la mujer da todo de sí, sin ser recompensada o que su aporte sea valorado, como ejemplo en la convivencia conyugal o familiar.

Alfaro, Aguilar y Badilla, (1999) afirman:

La mujer en cambio no recibe paga por el trabajo desarrollado y debe arreglárselas para cubrir los costos que genera la reproducción y manutención familiar, trabajando muchas veces fuera del hogar. De aquí que se concluya que las mujeres desarrollan hasta dos o tres jornadas de trabajo para cumplir con las actividades que le asigna el género, sin recibir ningún reconocimiento por ello. (p.19)

## 2.6. Oficina Municipal de la Mujer

La Oficina Municipal De La Mujer es una instancia que promueve los procesos de organización capacitación y participación de las mujeres en el ámbito comunitario, municipal y en la toma de decisión en la formulación, gestión e implementación de políticas, programas y proyectos municipales que contribuya a mejorar las condiciones de vida de las mujeres. Es la responsable de la atención de las necesidades específicas de las mujeres del municipio y del fomento de su liderazgo comunitario, participación económica, social y política.

## 2.7. Dirección Municipal de la Mujer

Es la responsable de elaborar e implementar propuestas de políticas municipales basadas en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas para integrar a políticas, agendas locales y acciones municipales.

## 2.8. Protección de la mujer

De acuerdo con Bautista (2018), la protección a la mujer se da cuando se establecen normas que protegen la integridad de la mujer y practicar la igualdad entre la mujer y el hombre, las cuales tienden a proyectar nuevas iniciativas para lograr esta equidad de oportunidades en la sociedad, tomando en cuenta el aspecto económico.

## 2.9. Derecho de la mujer

El derecho de la mujer es el respeto que debe recibir de los demás como mujer.

Mertos, Bulegwa y Schuler (2000) indican:

Todo ser humano tiene derecho a gozar de sus derechos humanos y a su protección a través de las leyes y las costumbres de su país de residencia, es por ello, que independientemente de cualquier particularidad cultural, dogma religioso y nivel de desarrollo, las mujeres de todo el mundo tienen derecho a gozar de los derechos humanos”, ya que el Derecho Internacional de los Derechos Humanos, hombres y mujeres por igual, están investidos de libertades fundamentales y derechos humanos, sin distingo de características de sexo y raza. (p.2)

Hacer valer los derechos que la Declaración Universal de los Derecho Humanos otorga a las mujeres ha requerido de movimientos de mujeres organizadas para comenzar a emerger encuentros de este tema de vital importancia para las mujeres y que cada Estado se comprometa a cumplirlos para disminuir la desigualdad que sufre la mujer principalmente la discriminación, empezando en el contexto familiar.

## 2.10. Organización de mujeres

Las organizaciones de mujeres son el medio por el cual la población femenina se involucra en la participación dentro del ámbito político, buscando el desarrollo de las mismas y que sus necesidades sean atendidas por las entidades correspondientes de parte del Estado y las municipalidades.

De acuerdo con Álvarez y Gómez (2011), la incorporación de la mujer al ámbito público cambia la estructura familiar, por lo que se requiere plantear estrategias que permitan conciliar los cambios.

Elósegui (2009) asegura, que es urgente la incorporación de políticas públicas que incentiven la corresponsabilidad entre mujeres y hombres a favor de la equidad y la igualdad.

Al lograr la organización de mujeres se busca la participación en ámbitos como el emprendimiento.

Amorós y Pizarro (2006) manifiesta, que el emprendimiento económico de las mujeres es un buen indicador de desarrollo social de las comunidades, ya que contribuye al empoderamiento colectivo.

## 2.11. Grupo de mujeres

El grupo de mujeres es un espacio donde solo hay participación femenina para llevar a cabo diálogos, encuentros e intercambio de opiniones que contribuyan a una mejor vida, donde las mujeres reciben información específica para ellas.

En 1953, Slavson sostiene "... la reunión voluntaria de tres o más personas, en una relación libre, cara a cara, sujeta a un liderazgo, con una meta común y que, en relación con ella, genera

una relación dinámica recíproca entre sus miembros, de la cual puede resultar el desarrollo de la personalidad. Por tanto las mujeres se organizan y forman sus propios grupos.

## 2.12. Violencia

La violencia es el acto que una persona realiza por encima de otra a manera de mantener el dominio.

Blair (2009) afirma que: “la violencia es el uso ilegítimo o ilegal de la fuerza” (p. 11)

Es decir que se incurre en violencia cuando se agrede a una persona utilizando el uso exagerado de la fuerza y por ende se le ocasiona daño físico, el cual trae consigo problemas psicológicos.

Calabrese (1997) indica:

La violencia y la agresión son dos caras de la misma moneda que tradicionalmente ha sido aceptada como mecanismo de control por los individuos que han ostentado el papel hegemónico dentro del grupo social que de uno u otro modo se han visto justificados y por lo tanto, legitimados en el ejercicio de esa violencia y de ese poder arbitrario. (p.11)

Ruiz y Blanco (2006) indican:

La violencia es aprendida socialmente, no es innata a la biología o genética del varón. Es una forma de ejercer poder mediante el empleo de la fuerza física, psíquica, económica o política. Necesariamente implica que existan dos pueblos o dos personas. Uno se encuentra en una posición superior a la otra. (p.32)

## 2.13. Violencia contra la mujer

La violencia contra la mujer es un mal que afecta en altos índices a la población femenina debido a patrones culturales que se vienen arrastrando desde la antigüedad y mal trato hacia la mujer.

Mirat y Armendáriz (2006) definen:

Cualquier acto de violencia sufrido por una mujer por su pertenencia al género femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico y que abarca el homicidio, las lesiones, las amenazas, las coacciones, la privación arbitraria de la libertad, la libertad sexual y los tratos degradantes, tanto en la vida pública como en la privada. (p.12)

## 2.14. Tipos de violencia contra la mujer

### 2.14.1 Violencia económica

Núñez (2009) comenta que: “todo acto de fuerza o de poder ejercido contra las mujeres y que vulneran sus derechos económicos” (p.3)

Dicha fuerza es ejercida por el hombre como compañero de vida o alguien más en particular; lo que se puede entender de una mejor manera.

Medina (2013) afirma que: “Es una serie de mecanismos de control y vigilancia sobre el comportamiento de las mujeres en relación al uso y distribución del dinero, junto con la amenaza constante de no proveer recursos económicos” (p.107)

### 2.14.2 Violencia física

La violencia física hacia la mujer es la que no se puede esconder, debido a que la víctima presenta golpes, moretones o rasguños en el cuerpo.

Según la Ley contra el feminicidio y otras formas de violencia contra la mujer (Decreto N° 22-2008) se define: “ acciones de agresión en las que se utiliza la fuerza corporal directa o por

medio de cualquier objeto, arma o sustancia con la que se causa daño, sufrimiento físico, lesiones o enfermedad a una mujer.

### 2.14.3 Violencia psicológica o emocional

Según la Ley contra el feminicidio y otras formas de violencia contra la mujer (Decreto N° 22-2008) indica: “Son las acciones que pueden producir daño o sufrimiento, psicológico o emocional a una mujer, a sus hijas o a sus hijos, así como las acciones, amenazas o violencia contra las hijas, los hijos u otros familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad de la víctima, en ambos casos con el objeto de intimidarla, menoscabar su autoestima o controlarla, la que sometida a ése clima emocional puede sufrir un progresivo debilitamiento psicológico con cuadros depresivos”

### 2.14.4 Violencia sexual

OMS (2002) define:

La violencia es todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo. La violencia sexual abarca actos que van desde el acoso verbal a la penetración forzada y una variedad de tipos de coacción, desde la presión social y la intimidación a la fuerza física. (p.p 227, 229)

Según la Ley contra el feminicidio y otras formas de violencia contra la mujer (Decreto N° 22-2008) indica:

La población femenina es más propensa a sufrir la violencia sexual, debido a la vulnerabilidad existente. Las acciones de violencia física o psicológica cuya finalidad es vulnerar la libertad e indemnidad sexual de la mujer, incluyendo la humillación sexual, la

prostitución forzada y la denegación del derecho a hacer uso de métodos de planificación familiar, tanto natural como artificial, o a adoptar medidas de protección contra enfermedades de transmisión sexual.

## 2.15 Causas de la violencia contra la mujer

Dentro de las causas de violencia contra la mujer están las siguientes: consumo de drogas y alcoholismos de parte de las personas agresoras, poca conciencia y capacidad de cada miembro de la sociedad para resolver los problemas, no poder controlar los impulsos, falta de comprensión entre parejas y hacia sus niños lo que provoca problemas intrafamiliares, el machismo, heredar patrones culturales y sobre todo la pérdida de valores.

## 2.16. Consecuencias de la violencia contra la mujer

Las consecuencias en las mujeres que sufren algún tipo de violencia se dividen en físicas y psicológicas.

Físicas: muerte de mujeres de parte de su pareja lo que se denomina homicidio, recibir lesiones como golpes y moretones, en casos afectan también a niños no nacidos cuando la mujer es agredida y está embarazada, agresión a niños directamente por el agresor o por defender a su madre, embarazos no deseados o a temprana edad por violaciones y ser vulnerables.

Psicológicas: depresión y ansiedad, buscar el suicidio, traumas como baja autoestima que no permiten a la persona agredida desenvolverse como tal dentro de la sociedad.

## 2.17. Origen de la violencia contra la mujer

Hernández (2014) comenta: “La violencia contra las mujeres tiene su origen último en unas relaciones sociales de poder basadas en la desigualdad, en un contrato social entre hombres y

mujeres que implica la presión de un género (el femenino) por parte del otro (el masculino) y desde esta nueva versión se nos hace necesario plantearnos nuevos análisis y actuaciones en el ámbito social. (p.48).

## 2.18. Entidades de protección a la mujer

En la ley de Femicidio y otras formas de violencia contra la mujer (Decreto 22-2008) declara las entidades de protección a la mujer en Guatemala, siendo las siguientes:

- “La Coordinadora Nacional para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y en Contra de la Mujer (CONAPREVI) es el ente rector, coordinador, asesor, impulsor de las políticas públicas relativas a reducir la violencia intrafamiliar y la violencia en contra de las mujeres
- Defensoría de la Mujer Indígena -DEMI-
- La Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM-
- Centros de Apoyo Integral para la Mujer Sobreviviente de Violencia -CAIMUS-
- Organizaciones No Gubernamentales en igual sentido

## 2.19. Rol de la mujer en la sociedad

Según (MDE) es cierto que la realidad de la mujer es diferente dependiendo del lugar geográfico en el que se encuentre ubicada. La gran variedad de países que conforman el planeta provoca que nos hallemos con múltiples modelos aplicables a la situación en la que se encuentra una determinada mujer. Cada país regula el tema de género de forma diferente, de tal forma que las mujeres se ven integradas o apartadas de la sociedad en mayor o menor medida y dependiendo de la estructura socio-cultural de cada sociedad.

Hoy en día esas situaciones ya se han mejorado, las mujeres ya no se dedican únicamente al cuidado del hogar, sino que trabajan según horarios flexibles sin descuidar el hogar. Tienen participación política, social y económica.

### **3. Diagnóstico Institucional**

#### **3.1. Justificación**

La Dirección municipal de la mujer (DMM) inicio sus funciones mediante una oficina municipal de la mujer en el año 2006, por la comisión de la mujer, lideresas de las comunidades y el Comité Europeo para la Formación y la Agricultura (CEFA) como una oficina técnica de la municipalidad según indica el código municipal Decreto 12-2002 y con la reforma al código decreto número 39-2016, esta oficina pasó a ser Dirección Municipal de la Mujer.

A partir de la reforma se realizaron ajustes de funciones y otros aspectos importantes para dicha dependencia y en la actualidad se ha logrado aprobar la Directiva de Mujeres, quienes tienen representación ante el Consejo Municipal de Desarrollo (COMUDE) registrada en el libro 01 de Registro de Entidades Civiles que se lleva en la municipalidad, Folio No. 13. Registro 06-2018 de fecha dieciséis de marzo de dos mil dieciocho. Y el Consejo Departamental de Desarrollo (CODEDE).

Al ser catalogada como Dirección enfrenta el reto de que todas las acciones que realiza en coordinación con la directiva de mujeres establecidas sean conocidas por la población tanto del área urbana y rural. Como también que el Concejo Municipal amplíe el presupuesto y seguir trabajando con los grupos de mujeres; así también tener lazos interinstitucionales de fortalecimiento con las organizaciones e instituciones del Estado con presencia en el municipio para lo cual se requiere de un trabajo técnico para conocer a fondo la Dirección Municipal de la Mujer para luego poder formular políticas locales de desarrollo.

El estudio técnico corresponde a la elaboración del diagnóstico institucional el cual es realizado para recoger y sistematizar información de la institución u organización objetivo y posteriormente tomar decisiones que contribuyen al mejoramiento.

Es la razón por la cual dentro del plan de trabajo para el desarrollo de la práctica, se llevó a cabo la elaboración del diagnóstico, que se realizó a través de la aplicación de procedimientos técnicos y metodológicos para recoger datos e información real de la Dirección Municipal de la Mujer (DMM), del municipio de La Democracia, Huehuetenango, utilizando la técnica participativa del FODA, que involucró a la directora y junta de mujeres como representación legal ante la DMM para manifestar sus opiniones en base a las necesidades sentidas a lo largo de la existencia de la Dirección.

Utilizar la metodología de diagnóstico permitió aplicar la herramienta principal FODA descrita anteriormente para recopilar información con el fin de conocer las potencialidades y necesidades de la DMM, ya que realizar el ejercicio de priorización e identificación de alternativas de solución se procedió a la formulación y ejecución del proyecto en beneficio de la DMM y directiva de mujeres.

Los resultados obtenidos permitieron formular y ejecutar el proyecto; se coordinó con la directora de la DMM la presencia de la directiva de mujeres, enviando convocatoria a cada una de las integrantes para la participación en las actividades que la ejecución del proyecto requirió de manera grupal.

### 3.2. Alcances

El diagnóstico se realizó en la Dirección Municipal de la Mujer en el municipio de La Democracia, departamento de Huehuetenango, con la directiva de mujeres que se encuentra legalmente establecida y representantes legales de los grupos de mujeres que atiende la DMM.

Para hacer la ejecución del proyecto se tomó en cuenta el beneficio equitativo de las mujeres, el impacto positivo a través de la priorización respectiva que se hizo de manera participativa y por lo tanto, el proyecto tiene como fin dotar de conocimientos a las y los beneficiarios.

La ejecución del diagnóstico se inició el 20 de septiembre y terminó el 04 de octubre, tomando en cuenta la participación de mujeres quienes dieron a conocer las necesidades, hacer la priorización y elegir un problema que permitió a la estudiante intervenir desde una perspectiva de Trabajo Social, basándose en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) y Plan de Equidad de Oportunidades (PEO).

Durante su realización se contó con la participación del personal de la Dirección Municipal de la Mujer (DMM), representantes de instituciones con presencia en el municipio, representantes de los grupos de mujeres, quienes son conocedoras de la realidad a la que las mujeres están expuestas y estudiante practicante.

### 3.3. Metodología

Existe diversidad de metodologías para recabar información y conocer la realidad de la Dirección Municipal de la Mujer (DMM) y dar propuestas de solución. Dentro de la metodología utilizada como principal se tuvo la elaboración del análisis FODA para hacer del diagnóstico una actividad dinámica y participativa. Ya que las personas que participaron son entes conocedoras de la realidad y por ende también de su propio cambio y desarrollo.

El FODA hace referencia a las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas de la DMM. El objetivo es que cada uno de los cuatro aspectos permite generar acciones de mejoras como las fortalezas potencializarlas, las oportunidades aprovecharlas, las debilidades minimizar o eliminar y las amenazas bloquearlas. Como complemento de la técnica de análisis FODA es necesario hacer uso de la observación participante, en donde la estudiante a través de su involucramiento en las actividades de gabinete y de campo que realiza la DMM tomará sus notas haciendo uso del

cuaderno de campo, como también entrevistas no estructuradas que surgirán cuando este inmersa en las actividades.

### 3.4. Identificación de la situación de la institución o área de intervención

Los resultados construidos durante la aplicación de la técnica FODA se describen a continuación:

**Cuadro No. 1**

**Descripción del FODA de la Dirección Municipal de la Mujer (DMM)**

Fortalezas:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en el COMUDE y CODEDE</li> <li>• Acreditarse como dirección y no como oficina</li> <li>• Tener una directiva de mujeres que representa los grupos de mujeres de las comunidades del municipio.</li> <li>• Hacer gestiones de proyectos a través de la Directiva de Mujeres</li> <li>• Trabajar en base al POA</li> </ul>
Oportunidades:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo de la institución Nexos Locale, Secretaria Presidencial de la Mujer (SEPREM) y ACODIHUE</li> <li>• Coordinación con la institución MAS FRIJOL beneficiando a 400 familias</li> <li>• Apoyo del alcalde municipal para emitir acuerdos y acreditaciones para que trabaje la Comisión de la Mujer</li> </ul>
Debilidades:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No dan a conocer las acciones que realizan como DMM y Comisión de la Mujer</li> <li>• Poco apoyo para prevenir la violencia contra la mujer</li> <li>• Asamblea general tiene poca participación en reuniones locales</li> <li>• Cada señora lidereza cubre sus gastos de viáticos</li> <li>• Comunidades del municipio no conocen la conformación de la directiva de mujeres.</li> </ul>
Amenazas:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desintegración de grupos y riesgo para asistir a reuniones</li> <li>• Violencia contra la mujer</li> <li>• Campañas políticas</li> <li>• Falta de Presupuesto</li> <li>• División por partidos políticos</li> <li>• Problemas intrafamiliares por asistir a reuniones</li> </ul>

Fuente: elaboración propia con base a información recabada (2018)

### 3.5. Descripción, análisis y jerarquización de la situación identificada

Después de hacer un espacio de análisis se jerarquizaron tres problemas los cuales son los siguientes:

**Cuadro No. 2**  
**Jerarquización de los problemas o necesidades**  
**Dirección Municipal de la Mujer (DMM)**

Problemas o necesidades prioritizadas	Causas del Problema priorizado	Consecuencias del problema priorizado
<p>Problema o necesidad prioritizada 1</p> <p>Limitado apoyo en la prevención de la violencia en contra de la mujer</p>	<p>Desconocimiento de sus derechos</p> <p>Comunidades alejadas de cabecera municipal</p> <p>Escaso personal para hacer visitas de orientación en las comunidades</p> <p>Inexistencia de recursos económicos</p>	<p>No saber a dónde acudir para solicitar ayuda.</p> <p>Aumento de víctimas de violencia y la Policía Nacional Civil no llega al lugar.</p> <p>Las comunidades desconocen que acciones hacer para apoyar a la mujer víctima de violencia</p> <p>Inexistencia de herramientas para trabajar y atender a la población afectada</p>

<p>Problema priorizado 2</p> <p>Asamblea general tiene poca participación en reuniones locales</p>	<p>El interés por recibir algo en físico</p> <p>No colaboran con cuotas para viáticos</p> <p>Los esposos no permiten que participen</p> <p>El que hacer del hogar.</p>	<p>Desconocimiento de participación ciudadana</p> <p>Inasistencia de las representantes en reuniones</p> <p>Las señoras no exponen sus opiniones</p> <p>No se benefician con programas y proyectos.</p>
<p>Problema priorizado 3</p> <p>Problemas intrafamiliares por asistir a reuniones</p>	<p>Pobreza</p> <p>Falta de educación y pérdida de valores</p> <p>Falta de equidad de género</p> <p>Falta de comunicación y comprensión</p> <p>Machismo</p>	<p>Inadecuada educación, salud y estilo de vida</p> <p>Consumir drogas, alcohol e involucramiento en pandillas</p> <p>Depresión en víctimas</p> <p>Violencia física, emocional y psicológica</p> <p>Baja autoestima</p>

Fuente: elaboración propia con base a datos obtenidos de los talleres realizados con el personal (2018)

### 3.6 Análisis del problema priorizado

El problema priorizado “poco apoyo para prevenir la violencia contra mujer” será enfocado tomando como punto de partida la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) y Plan de Equidad de Oportunidades (PEO). Ya que dentro sus 12 ejes se encuentran el eje número cinco que es la erradicación de violencia contra las mujeres y dentro de la DMM, estos documentos son una de las bases en las cuales están sustentados los proyectos y actividades que realiza. Por lo tanto, para crear alternativas de solución que atiendan a la problemática, es necesario coordinar con instituciones del Estado que atienden la violencia contra la mujer, velan por el respeto a los derechos humanos y se encargan de llevar procesos para hacer justicia.

Es importante mencionar, que la violencia contra la mujer se da por diversas causas como el alcoholismo y drogadicción, falta de conciencia, desconocimiento de mejores vías para resolver los problemas, no poder controlar los impulsos, falta de comunicación y comprensión en las parejas que afectan de manera física y psicológica a la persona e hijos, afectando mayoritariamente a la población vulnerable del área rural e indígenas en donde existen limitantes para que las mujeres puedan hacer las denuncias respectivas y frenar estas situaciones que provocan estancamiento en el bienestar de las familias.

El análisis del problema priorizado es el momento del proceso que se planificó para enfocarse en un proyecto, por lo tanto, con participación de la Directora Municipal de la Mujer y directiva de mujeres, dentro de los problemas encontrados se priorizaron tres. Quedando en primer lugar el “poco apoyo para prevenir la violencia contra mujer”, como se mencionó en el primer párrafo. Y a través de la coordinación con entidades competentes en esta área. Se tomó en cuenta como un aspecto de gran importancia para empoderar a las personas de conocimientos, ya que como DMM las personas víctimas conocedoras de esta dirección acuden a solicitar ayuda o acompañamiento en la búsqueda de solución a diversos problemas, dentro de ellos orientación para prevenir o atender la violencia contra la mujer.

## **4. Proyecto o propuesta de solución a la problemática priorizada**

### **4.1. Identificación de la propuesta o proyecto**

El proyecto responde al problema priorizado por la Comisión de la Mujer y Directora de la Dirección Municipal de la Mujer a través de la jerarquización de los problemas o necesidades, quedando como primer problema el “poco apoyo para prevenir la violencia contra mujer”, lo cual es una realidad que se vive en el seno familiar de la población del municipio La Democracia, departamento de Huehuetenango, afectando el bienestar de la familia y bien común de las comunidades en general, donde el desarrollo de las mismas es estancado y no se vive en plena armonía. Por lo tanto a través de un análisis realizado el proyecto a ejecutar será sobre la prevención y atención a mujeres víctimas de violencia contra la mujer, el cual será impartido a la comisión de la mujer y alcaldes auxiliares.

#### **4.1.1. Nombre de la propuesta o proyecto**

Estrategia educativa a lideresas y líderes comunitarios sobre la prevención y atención a mujeres víctimas de violencia contra la mujer del municipio de La Democracia, departamento de Huehuetenango.

#### **4.1.2. Responsables de la ejecución**

Como responsable de ejecutar el proyecto es la estudiante de Trabajo Social con Orientación en Desarrollo Sostenible, Nesly Liseida Cruz Castillo y su enlace organizativo, Ministerio Público (MP) y directora de la Dirección Municipal de la Mujer (DMM) Limni Castillo García.

#### 4.1.3. Ubicación geográfica

Centro Cultural, La Democracia, Huehuetenango.

#### 4.1.4. Duración estimada

Del 08 al 25 de octubre (2 semanas)

#### 4.1.5. Presupuesto estimado

El presupuesto del proyecto es de Q 1,353.00 con lo cual se cubren los gastos que la ejecución requiere.

### 4.2. Introducción de la propuesta o proyecto

El proyecto a ejecutar es Estrategia educativa a lideresas y líderes comunitarios sobre la prevención y atención a mujeres víctimas de violencia contra la mujer del municipio de La Democracia, departamento de Huehuetenango, es una medida de atención a mujeres víctimas de violencia ya sea física, sexual o psicológica, para lo cual su ejecución responde a adoptar medidas de prevención a través de información compartida por entidades gubernamentales como la Policía Nacional Civil (PNC), el Ministerio Público y el apoyo que brinda la Red de Derivación del área sur de Huehuetenango que también forma parte importante en la erradicación de la violencia contra la mujer.

El proyecto responde también al cumplimiento de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) y Plan de Equidad de Oportunidades (PEO), eje número cinco que es la erradicación de la violencia contra las mujeres, ya que la Dirección Municipal de la Mujer posee este documento como uno de las bases en las cuales se sustentan los proyectos a ejecutar o actividades. Como también el Código Municipal y el Manual de Funciones para

promover la participación de la mujer y sobre todo el resguardo de su integridad dentro de la sociedad como entes de cambio para el desarrollo desde sus espacios propios de participación.

La ejecución permite a la estudiante aplicar sus conocimientos y habilidades de manera técnica como profesionales en Trabajo Social y dar por finalizada la inserción dentro de la Dirección Municipal de la Mujer (DMM) de la municipalidad de La Democracia, lo cual es un requisito de egreso.

#### 4.3. Justificación de la propuesta o proyecto

El proyecto Estrategia educativa a lideresas y líderes comunitarios sobre la prevención y atención a mujeres víctimas de violencia contra la mujer del municipio de La Democracia, Huehuetenango, se ejecutó debido a que según resultados de la priorización de problemas en el diagnóstico las mujeres necesitan atención y apoyo para resguardar su integridad y ser entes de participación dentro de la sociedad, por lo tanto, con el proyecto tiene como fin principal sensibilizar a la población, contribuir a minimizar los índices de violencia hacia las mujeres y que tengan participación social haciendo valer sus derechos, ya que, es notorio ver que dentro de la sociedad que conforma cada uno de los caseríos y comunidades del municipio de La Democracia existe discriminación hacia la mujer lo que provoca cada uno de los tipos de violencia debido a las condiciones de vulnerabilidad en que se vive.

Se tomó en cuenta la participación no solo de las mujeres, sino que también de los líderes comunitarios como alcaldes auxiliares, ya que las mujeres siempre han recibido más información de temas de violencia y son ellas las víctimas. Entonces, en esta ocasión involucrar a hombres es uno de los objetivos principales y así ellos puedan brindar apoyo en sus comunidades socializando la información, como también son conocimientos de suma importancia tener, ya que ayudan a nivel personal y familiar.

#### 4.4. Objetivos de la propuesta o proyecto

##### 4.4.1. Objetivo general

Desarrollar una estrategia educativa a lideresas y líderes comunitarios sobre la prevención y atención a mujeres víctimas de violencia en el municipio La Democracia, departamento de Huehuetenango, con el fin de minimizar la violencia hacia la mujer en los diferentes tipos que existen.

##### 4.4.2. Objetivos específicos

- Crear capacidades en las y los líderes comunitarios para que sean entes de sensibilización en sus comunidades para la prevención temprana de la violencia contra la mujer
- Involucrar a hombres en el desarrollo de talleres informativos sobre violencia contra la mujer, como alcaldes auxiliares.
- Dar a conocer cuáles son las entidades con presencia en el municipio para atender casos de violencia y los procedimientos a seguir para hacer justicia por la vía legal.

#### 4.5. Desarrollo del proyecto

La ejecución del proyecto Estrategia educativa a lideresas y líderes comunitarios sobre la prevención y atención a mujeres víctimas de violencia contra la mujer, es una forma de enriquecer los conocimientos de las lideresas y líderes comunitarios esta la capacitación impartida por la psicóloga Irma Rivas quien representa a la Red de Derivación del Área Sur de Huehuetenango y el Ministerio Público (MP), quienes atienden a mujeres víctimas de violencia contra la mujer.

Como principal tema esta, la socialización de la Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, decreto número 22-2008, la cual es el marco legal en la que se basan

las acciones en Guatemala para atender a mujeres víctimas de violencia, haciendo la justicia y resguardar la integridad de la mujer como bien lo indica esta ley en su Artículo 3. Inciso d: Asistencia integral: la mujer víctima de violencia, sus hijas e hijos, tienen derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo, de refugio, así como de recuperación.

La atención multidisciplinaria implicará especialmente: Atención médica y psicológica, apoyo social, seguimiento legal a las exigencias sobre los derechos de la mujer. Lo cual fue desarrollado por la licenciada Irma Rivas, quien explicó el procedimiento para que las mujeres pueden tener acceso a estos beneficios y como la presidenta de grupos de mujeres y alcaldes auxiliares, pueden ser las primeras personas en apoyar a la víctima.

Se dio a conocer también el eje número cinco de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) y Plan de Equidad de Oportunidades (PEO), que es la erradicación de violencia contra las mujeres, el cual fue desarrollado por la estudiante practicante de Trabajo Social y la directora de la Dirección Municipal de la Mujer (DMM), como otra medida más para atender a las mujeres que enfrentan situaciones de violencia o como evitar para que esto no suceda. Por lo tanto es la base en la que la Dirección Municipal de la Mujer se basa para apoyar a las mujeres cuando llegan a solicitar orientación o acompañamiento para hacer los procesos en busca de justicia.

Y como medio de participación de la mujer para que tenga acceso a estos temas se socializó el Código Municipal que en su artículo 96 indica que la DMM dentro de sus atribuciones está las siguientes:

Elaborar e implementar propuestas de políticas municipales basadas en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las mujeres Guatemaltecas.

Brindar información, asesoría y orientación a las mujeres del municipio, especialmente en sus derechos, organizar y formalizar grupos de mujeres con personalidad jurídica.

Organizar cursos de capacitación y formación a mujeres para fortalecer sus habilidades, capacidades y destrezas.

Coordinar con las dependencias responsables, la gestión de cooperación técnica y financiera, ya sea nacionales o internacionales e implementar acciones y proyectos a favor de las mujeres.

Es por ello, que la implementación del proyecto responde a la forma de trabajo de la DMM, ya que todo fue dado a conocer a las y los participantes que asistieron a la capacitación, quien aprendieron que hacer ante un acto de violencia, como prevenir la violencia y/o atender a quienes viven con problemas familiares.

#### 4.6. Descripción de la población beneficiaria

Directos:

- 7 integrantes de la Comisión de la mujer
- 10 alcaldes auxiliares
- 9 presidentas de grupos de mujeres

Indirectos:

Familiares de cada participante y la comunidad en general, ya que se pretende generar un ambiente de confianza y socializar la información recibida y brindaran apoyo inmediato a mujeres si se presentaran casos de violencia contra la mujer.

#### 4.7. Descripción de las actividades a desarrollar

El cuadro siguiente contiene las actividades a desarrollar durante la ejecución del proyecto.

**Cuadro No. 3**  
**Descripción de actividades del proyecto**

No.	Actividad	Fecha	Recurso	Medios de verificación
1.	Identificación del problema	08/10/2018	Jerarquización de proyectos	Fotografías
2.	Nombre del proyecto	08/10/2018	Cuaderno y lapiceros	Cuaderno
3.	Coordinación con el Ministerio Público y Red de Derivación del Área Sur de Huehuetenango (entrega de solicitud)	09/10/2018	Teléfono, hojas bon, computadora.	Solicitud con firma de recibido
4.	Convocatoria a lideresas y líderes comunitarios	16/10/2018	Hojas bon y computadora.	Convocatoria
5.	Solicitud para reservar salón	18/10/2018	Hojas bon y computadora.	Solicitud
6.	Ejecución de proyecto “Estrategias educativas a Lideresas y Líderes comunitarios, sobre prevención y atención a víctimas de violencia contra la mujer	25/10/2018	Computadora, cañonera, memoria USB y como recurso humano la capacitadora, y la Directora de la DMM	Firma de asistencia, agenda y fotografías

Fuente: elaboración propia (2018)

## 4.8. Riesgos y sostenibilidad

### Riesgos:

No cumplir con la planificación debido a causas externas y la limitación de recursos que se necesitan, debido a variaciones o modificaciones que se puedan suceder en el transcurso del proyecto. Como también el cambio de las capacitadoras. Es importante mencionar también la falta de tecnología que se pueda dar o energía eléctrica, la poca participación de las personas convocadas y quienes participen no lleven el mensaje a sus comunidades por la falta de compromiso o desinterés.

Sostenibilidad: la capacitación impartida es un conocimiento que queda en las personas y lo transmiten a sus familias y vecinos en el contexto donde viven, como también la Dirección Municipal de la Mujer (DMM), tiene como propósito seguir impartiendo capacitaciones donde se incluya la participación de mujeres y hombre, debido a que siempre se le capacita a las mujeres porque son las que más asisten a las reuniones y en temas de prevención de violencia son ellas las víctimas, por lo tanto se tomara muy en cuenta la participación más activa de la población masculina. Cabe mencionar que dentro de la capacitación los alcaldes auxiliares demostraron interés y manifestaron dudas, lo que demuestra que la información queda clara y que será socializada en las comunidades.

#### 4.9. Presupuesto detallado

**Cuadro No. 4**  
**Presupuesto de la propuesta o proyecto**

Rubros	Unidades	Costo Unitario	Total, en Q
Actividades del proyecto			
Taller de Capacitación	1	145	145
Recursos Materiales			
Computadora (alquiler)	2 horas	50	100
Cañonera	2 horas	50	100
Papelógrafos y Marcadores	6	4	24
Impresiones	7	1	7
Internet	2 semanas	30	60
Recursos Humanos			
Capacitadora	2	75	150
Movilización y gastos del proyecto			
Movilización	6 pasajes	24	144
Alimentación	8 almuerzo	20	160
Refacción	24	10	240
Alquiler de salón	1	100	100
Imprevistos	10%		123
<b>TOTAL</b>			<b>Q 1,353.00</b>

Fuente: elaboración propia (2018)

## **Conclusiones**

La Dirección Municipal de la Mujer (DMM) trabaja según lo establece el Código municipal, artículo 96, manual de funciones y la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) y Plan de Equidad de Oportunidades (PEO), lo que enriquece la participación activa de las mujeres a través de la comisión de mujeres conformada que representa a las mujeres organizadas del municipio.

El desarrollo de la práctica contribuyó a ampliar los conocimientos y darse cuenta de la realidad en que la DMM atiende a las mujeres, ya que las actividades que realiza responden al que hacer de las y los trabajadores sociales, por lo tanto en su manual de funciones establece que las personas al cargo de esta Dirección deben ser trabajadoras sociales y como estudiante el aporte contribuye a brindar una mejor atención.

La elaboración del diagnóstico permitió detectar la problemática y hacer priorización de necesidades a través de la jerarquización de proyectos en forma participativa con la comisión de la mujer y directora de la DMM, el cual dio lugar a implementar el proyecto de Estrategia educativa a lideresas y líderes Comunitarios Sobre la Prevención y Atención a Mujeres Víctimas de Violencia Contra la Mujer como respuesta al problema priorizado.

## **Recomendaciones**

El Concejo Municipal brinde el apoyo a la Dirección Municipal de la Mujer (DMM), asignando un presupuesto dentro del presupuesto municipal para que se realicen proyectos en beneficio de las mujeres, a través del trabajo conjunto con la comisión de la mujer establecida.

La directora de la DMM debe hacer uso de los medios de comunicación para dar a conocer las actividades que realiza y contar con la técnica de gestión y fortalecimiento a la DMM, como también la promotora auxiliar, tomando en cuenta el perfil profesional que requiere el manual de funciones para mejorar la atención.

Como DMM seguir implementando actividades o proyectos de formación que permitan la participación de mujeres y hombres para borrar esa línea imaginaria que separa a ambos sexos en la participación ciudadana y el diario vivir en sus comunidades

## Referencias

- Alfaro, M. Aguilar, L. Badilla, A. (1999). *Develando el género. Elementos conceptuales básicos para entender la equidad*. [s.l] Editorial unión mundial para la naturaleza.
- Álvarez, Adaneys e Ingrid Carolina Gómez. "Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo", *Pensamiento psicológico*, núm. 16, 2011, pp. 89-106.
- Amorós, José Ernesto y Stiepoviae Olga Pizarro. "Mujeres y dinámica emprendedora: un estudio exploratorio", *Universidad & Empresa*, núm. 11, 2006, pp. 15-32.
- Blair, E. (2009). Aproximación teórica al concepto de violencia: avatares de una definición. *Política y Cultura*, 32, 9-33.
- Calabrese, E. (1997) "La Violencia en el hogar" *Leviatán, Revista de hechos e ideas*, II Época, n° 69 Madrid, España.
- Congreso de la República de Guatemala. (2008). Decreto 22-2008. Ley contra el Femicidio y Otras Formas de Violencia contra la Mujer. Palacio Nacional, 2 de mayo de 2008. Guatemala.
- Congreso de la República de Guatemala. (2002). Decreto 39-2016. Código Municipal. Palacio Nacional, 30 de agosto de 2016. Guatemala.
- Elósegui, María. "Educar en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres: la igualdad necesaria", *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado*, núm. 20, 2009, pp. 1-29.

- G. de Calderon Giobana y Babé José presidenta de Mujeres para el Diálogo y la Educación .  
(MDE) colaborador de MDE.
- Hernández, M. Armendariz, M. León, C. (2007). *Violencia de género versus violencia doméstica*, España: Editorial difusión jurídica.
- Hernández, Pita. I, (2014). *Violencia de género una mirada desde la sociología*, La Habana: Editorial Científico-Técnico.
- Hernández, S. (2002). *Administración: pensamiento, proceso, estrategia y vanguardia*, México: Mcgraw-Hill.
- Medina, Graciela (2013). *Violencia de género y violencia doméstica*. Sante Fe, Argentina Editorial Rubinzal Culzoni.
- Mertos, J. Butegua, F. Schuler, M. (2000). *Derechos humanos de las mujeres: paso a paso*. San José, Costa Rica: Instituto interamericano de Derechos Humanos.
- Much, L. (2007). *Organización diseño de organización de alto rendimiento*, España: Editorial Trillas.
- Núñez, Roselía (2009) La violencia económica hacia las mujeres es una realidad. ATENEA, Centros de Estudios de Género Universidad de El Salvador. Año 2. Revista 4. Ciudad Universitaria. Noviembre 2009. El Salvador.
- OMS. (2002). *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Washington, DC: OPS.
- Ruiz-Jarabo Quemada, C. y Blanco Prieto, P. (2006). *La violencia contra las mujeres. Prevención y detección*. Díaz de Santos: Madrid.

La violencia en el hogar. (1997). Revista de pensamiento socialista. Recuperado de <https://trasodigital.files.wordpress.com/2013/07/articulo-violencia.pdf>

Así es el derecho. (2018, 25 de julio). En Protección a la mujer de El sol de México. Recuperado de <https://www.elsoldemexico.com.mx/analisis/asi-es-el-derecho-proteccion-a-la-mujer-1865405.html>

## **Anexos**

## **Anexo 1**

### **Plan de trabajo**

#### **1. Justificación**

El plan de trabajo que se presenta a continuación es la herramienta que permitirá ordenar las actividades a realizar durante el proceso de Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II, iniciando en la última semana de agosto y finalizará en el mes de noviembre. Además de las actividades que se realizarán, contiene la metodología y recursos para la ejecución de las mismas. Por lo tanto, cada una de las acciones contribuirá al logro de los objetivos planteados y reflejar el profesionalismo como futuros Trabajadores Sociales. Como también hacer aportes constructivos en la Dirección Municipal de la Mujer (DMM) donde se estará llevando a cabo el desarrollo de la práctica y dejar una imagen positiva para que otros estudiantes realicen procesos similares sin ningún inconveniente

#### **2. Objetivos**

##### **2.1. Objetivo general**

Formar parte en las actividades que dan sentido al que hacer de la Dirección Municipal de la Mujer (DMM) La Democracia, Huehuetenango, a través de la intervención de la Práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II, adquiriendo nuevos conocimientos y empoderamiento de la realidad del ejercicio de la profesión.

##### **2.2. Objetivos Específicos**

- Conocer las funciones atribuidas a la Dirección Municipal de la Mujer (DMM), áreas de trabajo y los programas con los que cuenta para hacer elección de un área o programa donde se desarrollará el proceso de la práctica.

- Aplicar los conocimientos y habilidades adquiridas en el proceso de formación académica a través de las actividades de gabinete y de campo que lleva a cabo la institución.
- Realizar un diagnóstico institucional en la DMM que permita recoger datos e información de la situación en la que se encuentra la Dirección, hacer una propuesta o ejecutar un proyecto, en base a la priorización de problemas que se realizará con los involucrados de forma participativa.

### 3. Descripción del Centro de práctica

La Dirección Municipal de la Mujer de la Mujer (DMM) es la responsable de atender las necesidades específicas de las mujeres del municipio, fomentar su liderazgo comunitario, participación económica, social y política como lo establece el Código Municipal, artículo 96, Decreto Numero 12-2002 y sus reformas. Así también, el Concejo Municipal es el responsable de asignar un presupuesto a dicha dirección para llevar a cabo sus objetivos.

Como Dirección Municipal de la Mujer (DMM), el Código Municipal artículo 96, le corresponde las atribuciones las siguientes:

- Planificar y programar las acciones de carácter técnico que implementará
- Proponer al Concejo Municipal para su funcionamiento y cumplimiento de sus atribuciones.
- Elaborar el Manual de funciones
- Informar al Concejo Municipal, comisiones, alcalde, Consejo Municipal y comisiones sobre la situación de las mujeres del municipio
- Elaborar e implementar propuestas de políticas municipales basadas en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las mujeres Guatemaltecas
- Brindar información, asesoría y orientación a las mujeres del municipio, especialmente en sus derechos, organizar y formalizar grupos de mujeres con personalidad jurídica

- Organizar cursos de capacitación y formación a mujeres para fortalecer sus habilidades, capacidades y destrezas
- Informar y difundir el que hacer de la Dirección a través de los medios de comunicación
- Promover la organización social y participación comunitaria en los distintos niveles del Sistema de Consejos de desarrollo Urbano y Rural
- Coordinar con las dependencias responsables, la gestión de cooperación técnica y financiera ya sea nacionales o internacionales e implementar acciones y proyectos a favor de las mujeres
- Mantener y actualizar permanentemente un centro de documentación que contenga material informativo, de capacitación y de investigación, leyes generales y específicas
- Proponer la creación de guarderías para la atención de los menores que habitan el municipio

Es por ello, que interviene en áreas que se enfocan a mejorar las condiciones alimenticias de la población y respeto a los Derechos Humanos, para prevenir acciones violentas que atentan contra la vida de las mujeres hoy en día. Se dedica a fomentar el desarrollo rural a través de la creación de capacidades de empoderamiento. Por lo tanto, es un espacio donde la estudiante de Trabajo Social apto para llevar a cabo el desarrollo de la práctica, realizando actividades de acompañamiento a la directora de la DMM en el ámbito de gabinete y de campo.

Es un Espacios que permiten el enriquecimiento de conocimientos vitales del profesional en Trabajo Social, se desempeña lo aprendido durante la preparación académica y se conoce la realidad social a la que las personas están siendo vulnerables por el cambio constante provenientes de factores políticos, culturales, ambientales, económicos y sociales.

#### 4. Planificación de Actividades

**Tabla No. 01**  
**Cronograma de Actividades**

No.	ACTIVIDADES POR SEMANA	AGOSTO			SEPTIEMBRE					OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				
		3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1	Entrega de solicitud al centro de práctica y aceptación		x	x																		
2	Reuniones de Reforzamiento Teórico (Clases presenciales)				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x					
3	Inserción en la Institución					x																
4	Elaboración del plan de trabajo					x	x															
5	Presentación del plan de trabajo						x															
6	Participación en reuniones o actividades de la institución (ejecución de práctica)				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x					
7	Trabajo de diagnóstico institucional						x	x	x	x												
8	Tabulación, Análisis e Interpretación de Datos									x												
9	Elaboración del diagnóstico institucional									x	x	x										
10	Elaboración de Diseño de Propuesta o proyecto													x	x	x						
11	Presentación del Proyecto																x					
12	Entrega del Informe Final de Práctica																	x				
13	Revisión de Asesoría																		x	x		
14	Realiza los cambios sugeridos por la asesoría																					x

Fuente: elaboración propia (2018)

## 5. Metodología

La práctica se desarrollará utilizando la metodología siguiente:

Observación participante: a través de la cual se observaran hechos y fenómenos en trabajos de gabinete y de campo, donde la estudiante va adquirir conocimientos de hechos o situaciones de la realidad en la que actúe, mirando intencionalmente.

Entrevista: la cual consiste en tener una conversación interpersonal, teniendo como fin obtener información oral de personas que poseen un liderazgo o conocimientos del tema abordado.

Dentro de los instrumentos que se estarán utilizando son:

Diario de campo: donde se hará un relato escrito de las veces que se visitará la institución, anotando las experiencias vividas y los hechos observados.

Cuestionario: que será el medio para recolectar información a través de preguntas formuladas por escrito.

Listas de cotejo: por medio de las cuales se evaluarán cada una de las actividades que se realicen y así llevar un orden y control estricto de las actividades.

Listado de participantes: será el instrumento en donde se registrará las personas partícipes en cada una de las actividades.

Así también, será necesario hacer uso de recursos tales como: papelografo, hojas, cañonera, computadora, celular, internet, sellador, marcadores, lapiceros, sillas y mesas. Se contará con la participación de otros profesionales especializados en temas específicos y de la Directora Municipal de la Mujer, para lograr éxito en las actividades que se llevarán a cabo en beneficio de las personas a las cuales irán enfocadas.

## 6. Delimitación

La práctica Profesional de Desarrollo Sostenible II, para su desarrollo se iniciará en el mes de agosto y finalizará en el mes de diciembre del año en curso (2018).

## 7. Responsable

Nesly Liseida Cruz Castillo.

## 8. Supervisión

Nombre de la persona: Limni Castillo García

Cargo dentro de la organización: Directora de la Dirección Municipal de la Mujer

Programa o área: Trabaja en base a las funciones que le atribuye el Código Municipal, Manual de Funciones, Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) y Plan de Equidad de Oportunidades (PEO).

Área en la que realizó la práctica: la práctica se realizara en el área de Dirección.

## Anexo 2

### Instrumentos utilizados

#### Guía de entrevista



#### Guía de entrevista

Directora de la Dirección Municipal de la Mujer (DMM)

1. La DMM cuenta con información como antecedentes, naturaleza, principios, valores, visión, misión y organigrama?
2. Cuáles son los programas que trabaja la DMM
3. La DMM trabaja con grupos de mujeres
4. ¿Cuántos grupos atiende?
5. ¿Cómo ve usted la participación de los grupos de mujeres?
6. ¿Cuenta con el apoyo de otras instituciones?
7. La DMM posee un presupuesto asignado?
8. ¿Realiza usted actividades de campo en las comunidades? ¿Cuáles?
9. Para visitar las comunidades ¿cuál cree usted que son las principales dificultades?
10. ¿Cuántas personas laboran en la DMM?

## Cuestionario



### Cuestionario

Preguntas generadoras de información para la elaboración del FODA.

1. ¿Creen que en todas las comunidades de La Democracia las mujeres se encuentran organizadas?
2. ¿La participación de las señoras en las reuniones es activa?
3. ¿Por qué creen que las señoras no asisten a las reuniones?
4. ¿La directora de la DMM visita las comunidades?
5. ¿Creen que la comisión de la mujer puede contribuir a minimizar índices de los problemas sociales que se dan en las comunidades?
6. ¿Creen que poseen apoyo de otras instituciones?
7. Contar con una comisión que representa a las mujeres organizadas del municipio  
¿creen que les ha brindado beneficios?
8. ¿Han participado en el COMUDE o en otro espacio a nivel municipal o departamental?
9. ¿Creen que como DMM y comisión de la mujer la población conoce la existencia?
10. ¿Cómo creen que se encuentran funcionando actualmente los grupos de mujeres?

# Listado de asistencia

**Actividad:**

**Fecha:**

**Responsable:**



No.	Nombre	Lugar	Cargo	Firma
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				

# Agenda



**Actividad:**

**Fecha:**

**Objetivo:**

**Duración estimada:**

Tema	Tiempo	Responsable

F. \_\_\_\_\_  
Nesly Liseida Cruz Castillo  
Estudiante

## Lista de cotejo de evaluación



### Lista de cotejo

Instrucciones: identifique cuales de estas acciones y actitudes son formas de violencia.

Marque con una X

No es violencia



Si es violencia



Aspecto	 No es violencia	 Si es violencia
Respetar la decisión de planificación familiar		
Golpear		
Bromas hirientes		
Mentir-engañar		
Ignorar-ley del hielo		
Celar		
Culpabilizar		
Descalificar		
Ridiculizar/ofender		
Humillar en público		
Intimidar/amenazar		
Controlar		
Prohibir amistades, familiares, dinero, lugares, vestimenta, aparencia, actividades, correos, celulares		
Destruir artículos personales		
Manosear		
Caricias agresivas		
Golpear "jugando"		
Pellizcar/arañar		
Empujar/jalonear		
Cachetear		
Patear		
Encerrar/aislar		
Amenazar con objetos o armas		
Amenazar de muerte		
Forzar una relación sexual		
Violar		
Mutilar		
Asesinar-femicidio		

### **Anexo 3**

### **Fotografías**

#### **Fotografía No. 1**

#### **Entrevista a la directora de la DMM**



Fuente: Nesly Liseida Cruz Castillo (2018)

#### **Fotografía No. 2**

#### **Elaboración de la técnica FODA**



Fuente: Nesly Liseida Cruz Castillo (2018)

### **Fotografía No. 3**

#### **Presentación del FODA con la comisión de la Mujer**



Fuente: Nesly Liseida Cruz Castillo (2018)

### **Fotografía No. 4**

#### **Licenciada Irma Rivas socializando la Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer, decreto número 22-2008**



Fuente: Nesly Liseida Cruz Castillo (2018)

## Anexo 4

### Listados de asistencia

#### Elaboración de la técnica FODA

**Actividad:** elaboración de la técnica FODA con la directiva de mujeres y Directora de la Dirección Municipal de la Mujer (DMM), La Democracia, Huehuetenango.



**Fecha:** 25 de septiembre de 2018

**Responsable:** Nesly Liseida Cruz Castillo

No.	Nombre	Lugar	Cargo	Firma
1.	Luisa Gomez Vi	Nueva Providencia	presidenta	Luisa Gomez Vi
2.	Rejina Ramirez S.	Caserío Nueva Vida	Titular suplente de ablam.	Rejina Ramirez S.
3.	Hanna Lopez Mautrez	Valparaiso	Vocal II	Hanna Lopez
4.	Cristina Vasquez L.	Valparaiso	Vocal III	Cristina Vasquez
5.	Monica Amparo Villatoro	Los tarayes	Vocal I	MAH
6.	Dora E. Gomez	El Milagro	tesorera.	Dora Gomez
7.	Silvia Ortiz Perez	El Naranjo	Secretaria	Silvia Ortiz Perez
8.	Nesly Castillo Garcia	Municipalidad	Directora DMM	Nesly Castillo Garcia
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				



## Jerarquización de proyectos



**Actividad:** Jerarquización de problemas con la directiva de mujeres y Directora de la Dirección Municipal de la Mujer (DMM), La Democracia, Huehuetenango.

**Fecha:** miércoles 03 de octubre de 2018

**Responsable:** Nesly Liseida Cruz Castillo

No.	Nombre	Lugar	Cargo	Firma
1.	Luisa Gómez Villatoro	Cas. Nueva Pán	Presidente	Luisa Gómez Villatoro
2.	Mamma López Martínez	Valparaiso	Vocal II	Mamma López M.
3.	Silvia Ortiz	El Miravajo	Secretaria	Silvia Ortiz
4.	Cristina Vaizquez	Valparaiso	Vocal III	Cristina Vaizquez
5.	Dora Gómez	Cas. El Milagro	Tesorero	Dora Gómez
6.	Regina Ramirez	Cas. Nueva vida	Titular habilitada	Regina Ramirez
7.	Miguelina Lopez Lopez	El Semendero c.	vicepresidenta	Miguelina Lopez
8.	Amparo Villatoro de la	Los Tamarillos	vocal I	MAV
9.	Nesly Castillo	La Democracia	Directora DMM	
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				

## Ejecución del proyecto



**Actividad:** ejecución del proyecto “Estrategia Educativa a Lideresas y Líderes Comunitarios, Sobre la Prevención y Atención a Mujeres Víctimas de Violencia contra la Mujer” en el Centro Cultural de La Democracia, Huehuetenango.

**Fecha:** 25 de octubre de 2018

**Responsable:** Nesly Liseida Cruz Castillo

No.	Nombre	Lugar	Cargo	Firma
1.	Maria Sorano Lopez R.	Cas. El Zapate	Coordinadora de	Maria Sorano Lopez R.
2.	Silvia Odis	El Mamey	Secretaria	Silvia Odis
3.	Alfredo Méndez	La Esperanza	Alcalde auxiliar	Alfredo Méndez
4.	Socito Godínez Godínez	San José Tacaren	Alcalde auxiliar	Socito Godínez Godínez
5.	Artemio Leiva	La Esperanza	Alcalde auxiliar	Artemio Leiva
6.	Carlos Vasquez	Casero El Milagro	Alcalde auxiliar	Carlos Vasquez
7.	Josma Rojas	UP/UPD	Bióloga	Josma Rojas
8.	Rene Ambrosio	Los vailes	Alcalde auxiliar	Rene Ambrosio
9.	Carolina López	Mesa Municipal La Mesilla	vocal I	Carolina López
10.	Luisa Gomez v.	Mesa Municipal La Mesilla	presidenta	Luisa Gomez v.
11.	Cristina Vasquez L.	Valcaraiso	vocal III	Cristina Vasquez L.
12.	Leticia Domingo C.	Los Tardes	tesorera	Leticia Domingo C.
13.	Gilberto Ganados	Huehuetenango	Promotor	Gilberto Ganados
14.	Olga sales	Casero Los Sales	Presidenta	Olga sales V.



licenciada Irma Rivas, Psicóloga del Ministerio Público toma la palabra y empieza a desarrollar las funciones que realiza la Red de Defensa del Área Sur de Huehuetenango que es brindar a la víctima de delito una atención integral urgente, y necesaria en materia psicológica social, médica y legal o la que necesite las personas víctimas para el restablecimiento, así también da a conocer como debe actuar o que le corresponde a la sociedad civil y es el apoyo e involucramiento para contribuir al restablecimiento de las personas agredidas o que sufren algún tipo de violencia. Da a conocer también los términos que se manejan como violencia contra la mujer: femicidio, masoquismo, Relaciones de poder, víctima, violencia contra la mujer, violencia física, violencia psicológica, violencia económica y violencia sexual. A donde acudir o poner una denuncia al alcalde o al Jefe PNC, (MP) Ministerio Público, Juzgado de Paz. Para continuar con la actividad se repartió una pequeña refacción seguidamente toma la palabra el Sr. Gilberto Escamados representante de la OVE Asociación TESS sin límites para compartir información sobre la atención a niños con tubo leporino y paladar hendido. Seguidamente es el espacio de participación de la policía Nacional Civil pero debido a inconvenientes que se dieron de manera imprevista se presentaron. CUARTO: no habiendo nada más que hacer. constar se da por finalizada la presente en el mismo lugar y fecha dos horas y media después de su inicio firmando en ella

los que intervinimos. Damos fe

*[Signature]*  
DIRECCION  
DMM.

*[Signature]*  
Lidia Elena Yolanda Rojas Mendosa  
C.R. 1.200  
Asesora de la Oficina de Planeación y el Sistema  
de Gestión Pública. La Comuna de Valdivia

Olga sales villatoro  
maria gocomas  
cristina Vasquez Lopez  
detina urroseli dominico carrillo  
caules vasquez casekillo de milago

ARTEONIA LEINA

*[Signature]*  
Ricardo

*[Signature]*

*[Signature]*

Mercedes

Nesly Cruz  
Estudiante  
nochebante

*[Signature]*