



# “Prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas”

“La prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas es una cuestión de derechos, el derecho a una vida libre de violencia y además un derecho indivisible, inalienable y universal.”

Guatemala, 28 de junio de 2022

# OBJETIVOS DE LA PRESENTACIÓN

---

- Brindar una visión general de cómo identificar y actuar para la eliminación de prácticas discriminatorias: identificando los micromachismos, los prejuicios y estereotipos de género.
- Contribuir a identificar los mecanismos creados para el abordaje de la violencia contra las mujeres y rutas de denuncia.
- La igualdad de género es compromiso de todas y todos.



# ¿Quienes somos y qué hacemos?

En 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres, es la entidad de Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Triple mandato:  
Coordinación Políticas y  
Normativo Programático

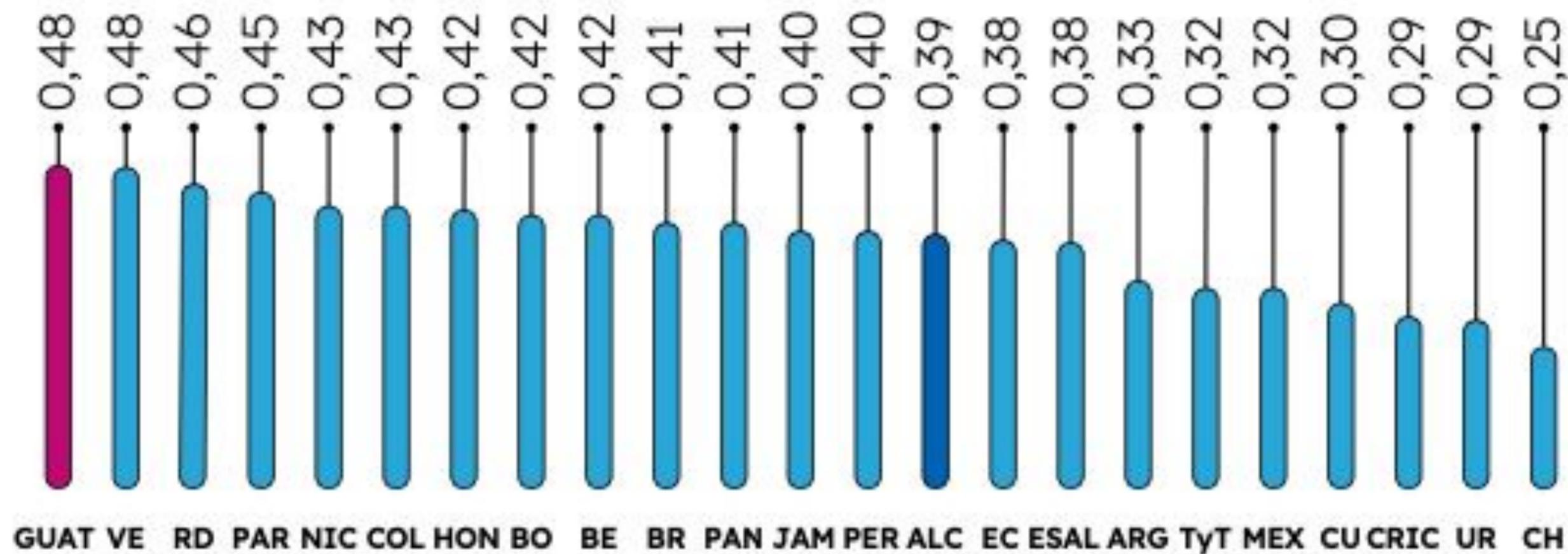


Se erige y se basa sobre el importante trabajo de cuatro organismos del sistema de las Naciones Unidas, anteriormente independientes entre sí que se centraban exclusivamente en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres: DAW, INSTRAW, OSAGI y UNIFEM.

ONU  
MUJERES

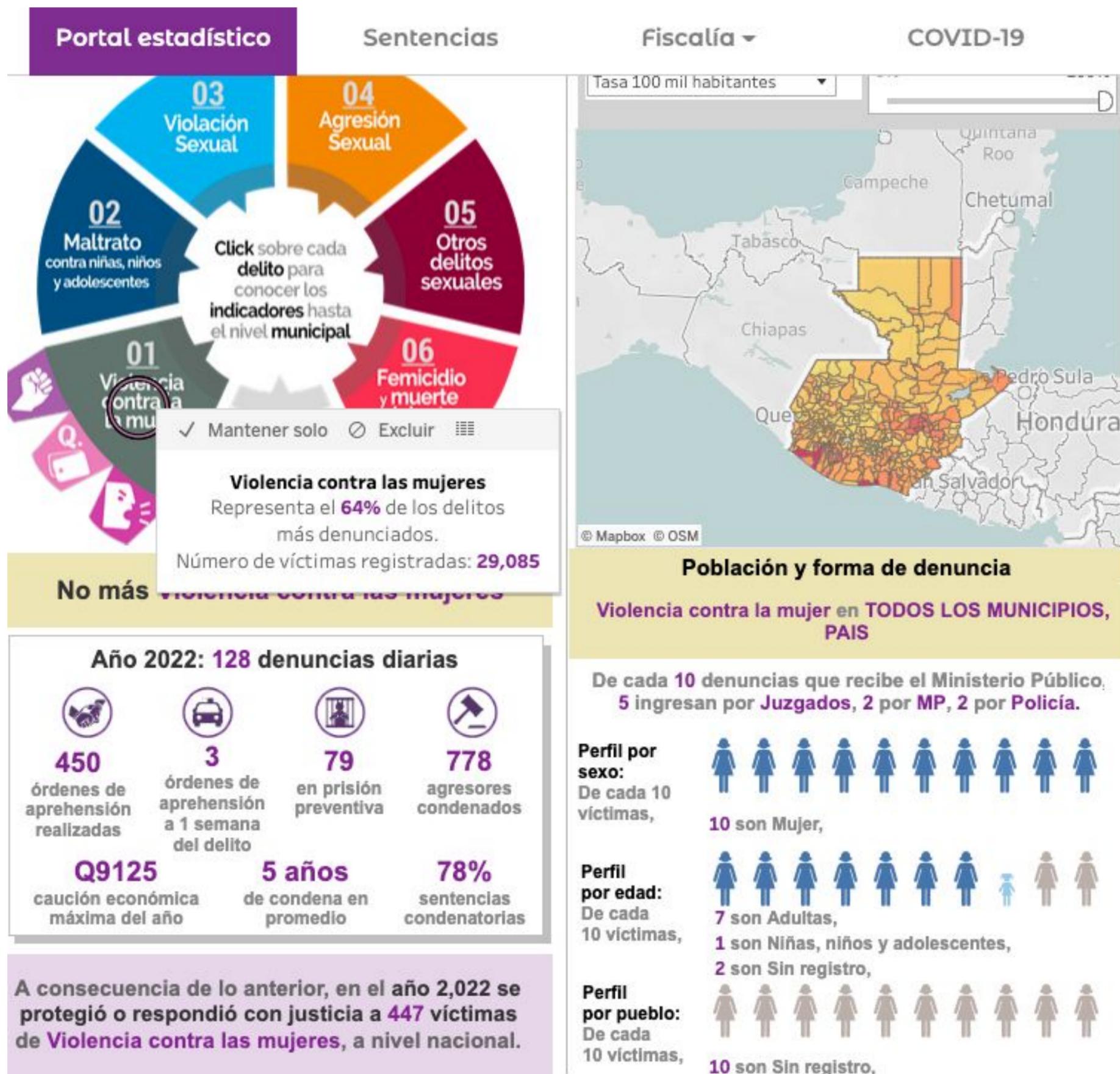
# Porqué es necesario abordar los derechos específicos de las mujeres y la igualdad de género

Gráfico 2.12 Guatemala tiene el índice de desigualdad de género más alto de América Latina



Índice de Desigualdad de Género (IDG) en países de América Latina 2019  
Fuente: PNUD-HDR con base en información de Naciones Unidas y estadísticas oficiales

# Porqué es necesario abordar los derechos específicos de las mujeres y la violencia como la principal vulneración



# Marco normativo que garantiza el derecho a vivir una vida libre de violencia para las mujeres

## Art. 4 Constitucional:

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, tienen iguales oportunidades y responsabilidades

## Marco internacional

- ❑ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)

- ❑ Pacto de Derechos Civiles y Políticos (1966)

- ❑ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

- ❑ Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) y sus 39 Recomendaciones Generales

- ❑ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (*Convención Belém do Pará*)

- ❑ Convención sobre los Derechos del Niño (1989)

## Marco nacional

- ❑ Constitución Política de la República de Guatemala (1985)

- ❑ Ley de Dignificación y Promoción Integral de las Mujeres, Decreto 7-99

- ❑ Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Decreto 27-2003.

- ❑ Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia contra la Mujer, Decreto 22-2008.

- ❑ Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas, Decreto 9-2009

- ❑ Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Intrafamiliar, Decreto 97-1996

# Cómo se define la violencia contra las mujeres

---

La violencia contra la mujer por motivos de género es *“la violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Incluye actos que infligen en daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de libertad”*.

Por *“violencia contra la mujer”* se entiende *“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”*.

**NO MÁS  
VIOLENCIA  
CONTRA  
LAS MUJERES**



# Formas de violencia contra las mujeres

Violencia  
económica

Violencia  
psicológica o  
emocional

Violencia  
sexual

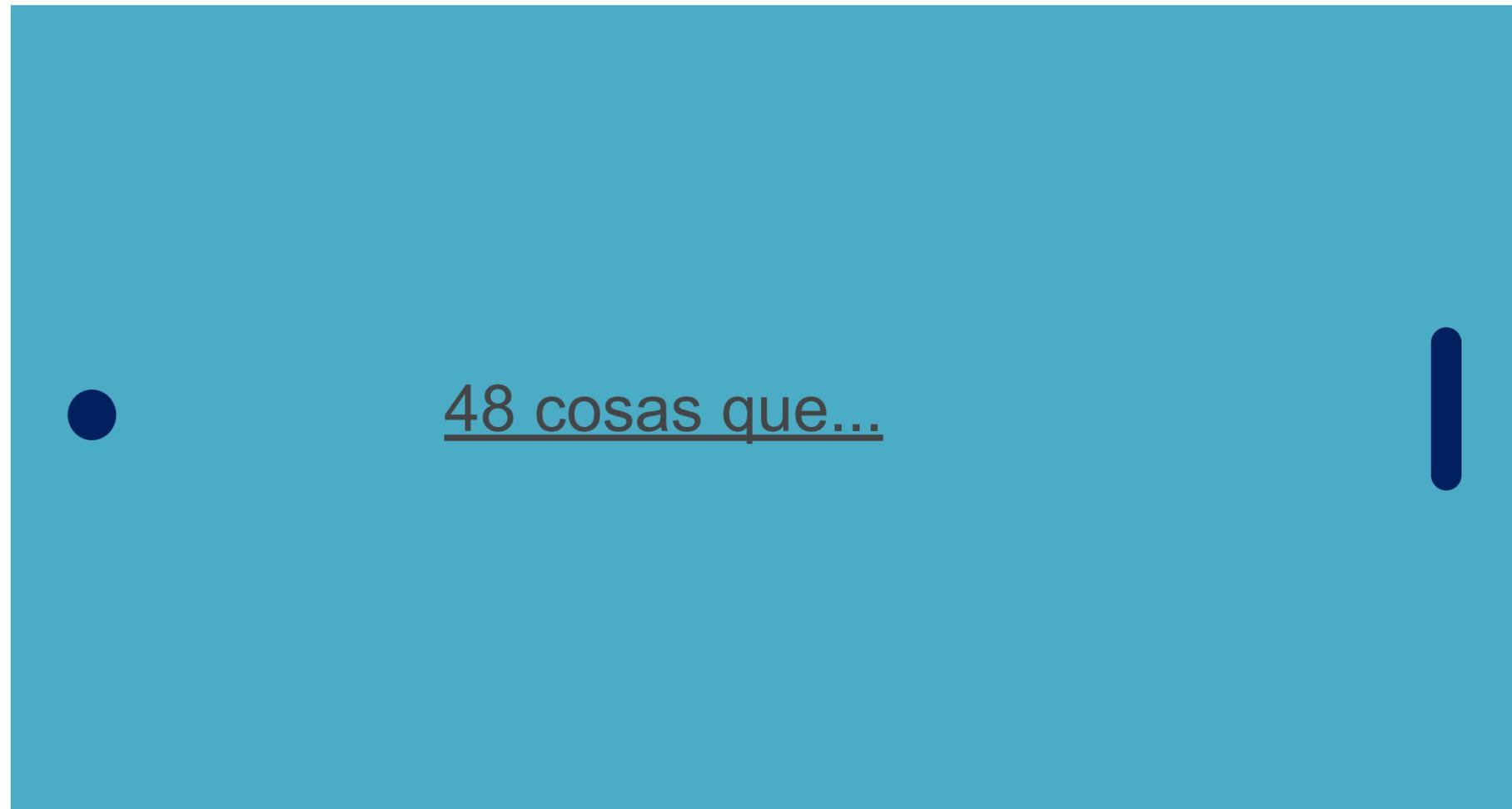
Violencia  
física

Femicidio

*Micromachismos,  
prejuicios y  
estereotipos*



# Micromachimos, prejuicios y estereotipos de género



## MICROMACHISMOS

Los micromachismos, o mejor llamados, “*machismos cotidianos o violencia blanda*” son conductas, gestos, comentarios y acciones con las que convivimos, que estructuralmente son justificados como la normalidad, y que tienen como fin colocar a los hombres por encima de las mujeres.

Los micromachismos tienen un efecto nocivo individual y colectivo.

## PREJUICIOS INCONSCIENTE E INCONSCIENTE

Se refiere a actitudes que afectan nuestra comprensión, decisiones o acciones respecto a un individuo o grupo de individuos. Este prejuicio –consciente/ inconsciente–, afecta directamente a las mujeres. El primer índice de normas sociales de género del PNUD analizó datos de 75 países (+80% de la población mundial). El análisis revela que cerca del 90% de hombres y mujeres tienen algún tipo de prejuicio contra las mujeres, lo que proporciona nuevas pistas sobre las barreras invisibles que enfrentan las mujeres para lograr la igualdad.

---

# Micromachismos, microagresiones, prejuicios y estereotipos de género

---

## MICROAGRESIONES

Son intercambios cotidianos, matizados y de baja intensidad, breves, sexistas, que denigran o menosprecian a las mujeres, así como acciones que se dirigen negativamente hacia las mujeres. Una microagresión puede ser intencional o accidental. Es una forma de discriminación. La lenta acumulación de éstas, puede generar baja autoestima, sentimientos de alienación y, eventualmente, problemas de salud mental. También contribuyen con un ambiente de trabajo tóxico.

## ESTEREOTIPOS

Se refieren a la práctica de atribuir a un individuo, mujer u hombre, atributos, características o roles específicos por la sola razón de su pertenencia al grupo social de mujeres u hombres. Los estereotipos de género son ilícitos cuando dan lugar a una o varias violaciones de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Ya sean abiertamente hostiles (como “las mujeres son irracionales”) o aparentemente benignos (“las mujeres son cariñosas”), los estereotipos perjudiciales perpetúan las desigualdades.

# ¿No te ha pasado que...?



No te ha pasado que...



# Hallazgos de investigaciones cualitativas previas sobre micromachismos, prejuicios y estereotipos de género

*“ Estaba en una reunión donde era la única mujer y era evidente que la expectativa era que yo sirviera el café y las galletitas.”*

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>▪ El prejuicio no tiene barreras, ni género, ni clases sociales, o grupos étnicos.</li></ul>  | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Reconocieron habían experimentado un prejuicio consiente o inconsciente, así como haber replicado esos prejuicios, por lo que es necesario un proceso de auto reconocimiento.</li></ul>                   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Si no se comprende el impacto nocivo de los prejuicios, es muy probable que se toleren los estereotipos y la discriminación.</li></ul>  | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Se compartieron experiencias de discriminación por mujer ser mujer y con discapacidad. En la primera entrevista le hicieron preguntas inapropiadas.</li></ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>▪ En las posiciones de liderazgo ha habido una práctica de hacer un esfuerzo simbólico para contratar personas de grupos subrepresentados para aparentar igualdad.</li></ul>          | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Los empleadores asumen muchas veces que por ser mujer joven no tiene la misma capacidad para llevar casos o tareas complejas.</li></ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"><li>▪ En las experiencias de las participantes, se comentó que en las instituciones públicas siempre le solicitaban acreditarse con su carnet, debido a que es una mujer joven.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ En la mayoría de trabajos, se asume que las mujeres son multitarea, pero al momento de reconocer esas capacidades fundamentales para los puestos de dirección o coordinación, no son valoradas.</li></ul> |
| <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Existe el estereotipo que las mujeres deben de jugar un rol de servicio en los grupos de trabajo (tomar la minuta, organizar la logística de una reunión, etc.).</li></ul>          | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Existe un prejuicio social hacia las mujeres sobre la maternidad, que limita su crecimiento profesional y pierden la oportunidad de alcanzar posiciones de liderazgo.</li></ul>                           |
- Cuando se hacen comentarios sexistas y deciden afrontarlos, les niegan que haya ocurrido, que no lo tome tan seriamente, que era una broma y es demasiado sensible.

# Escribe las frases sexistas que has escuchado...

Enlace nube  
de frases...





# Estrategias organizacionales para eliminar la discriminación hacia las mujeres

*“Tenemos que eliminar los prejuicios (conscientes/ inconscientes) ya que permite que se perpetúen los roles estereotipados de la mujer y del hombre; con muy poco o nulo involucramiento de los hombres en la carga de cuidado de la familia.”*



*“Es importante resaltar que las mujeres deben estar igualmente representadas en puestos de toma de decisión y manejo de recursos y no solamente llenar la cuota con mujeres en puestos menores, operativos y de labores de apoyo.”*

- Cambios en la cultura laboral y organizacional: donde se valore la eficiencia, el rendimiento, la productividad y la calidad de trabajo.
- Eliminar las malas prácticas organizacionales, desde el reclutamiento y la selección.
- Repensar el mito de la meritocracia para buscar nuevas estrategias.
- Enfrentar los micromachismos y microagresiones de forma unificada, segura, estructurada y sistémica: romper el silencio, confrontarlos y evitar que erosionen derechos.
- Concientizar a hombres y mujeres sobre los beneficios de buscar la igualdad de género: eliminación de ambientes tóxicos de trabajo.
- Desnaturalizar los micromachismos y microagresiones, con un tablero de registro de experiencias sexistas o de prejuicios conscientes o inconscientes.
- Herramientas organizacionales para la autoprotección de las mujeres frente a los micromachismos y microagresiones que le permitan demandar sus derechos, romper el silencio y sentirse segura en su espacio de trabajo.
- Políticas organizacionales de cero tolerancia a la discriminación contra las mujeres.
- Crear espacios seguros en donde se puedan intercambiar y compartir experiencias, soluciones y mejores prácticas.
- Aprovechar las fechas insigne como el Día Internacional de las Mujeres (8M) y el Día para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (25N) para hacer campañas de reafirmación de derechos de las mujeres y ser parte de Campañas Globales como la Campaña **ÚNETE** y 16 Días de Activismo.

# Acercar la información a las mujeres sobre la ruta de denuncia de la violencia contra las mujeres (*espacio público y privado*)



## Ruta para recibir denuncias de mujeres víctimas de violencia física y psicológica en cumplimiento de la Circular 07-2020\*



El Personal Fiscal de las diferentes Fiscalías deberá realizar las coordinaciones con la PNC de su jurisdicción a efecto de darle cumplimiento a esta circular.

\*Circular 07-2020. Lineamientos para la recepción y diligenciamiento de denuncias de Violencia contra la Mujer y Violencia Sexual, durante el período vigente del Estado de Calamidad Pública relacionado con el COVID-19.

Con el apoyo de:  
  
IJM





**¡Gracias por la atención!**