



Instituto Nacional de Bosques
Más bosques. Más vida

ESTRATEGIA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO CON PERTINENCIA ÉTNICA Y CULTURAL

Con el apoyo de:



SERIE INSTITUCIONAL
ES-001 (2015)



Financiado por la OMT
como parte del proyecto
TFL-PD 024/10 Row/2 (M)

*Fortalecimiento de las capacidades
institucionales para mejorar la
observancia de la Ley y la
Gobernanza Forestal en Guatemala*

Este material ha sido elaborado por
INSTITUTO NACIONAL DE BOSQUES

Dirección de Desarrollo Forestal
Depto. de Fortalecimiento Forestal Municipal y Comunal

Diseño y diagramación:
Unidad de Comunicación Social



INSTITUTO NACIONAL DE BOSQUES
-INAB-
DIRECCIÓN DE DESARROLLO FORESTAL
DEPTO. DE FORTALECIMIENTO FORESTAL MUNICIPAL Y COMUNAL

ESTRATEGIA INSTITUCIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO CON PERTINENCIA ÉTNICA Y CULTURAL



Visión

El INAB es una Institución líder y modelo de modernización y administración pública; reconocida internacionalmente por su contribución en acciones de promoción, gestión y concientización para el desarrollo sostenible del sector forestal de Guatemala, propiciando una mejora de la economía y calidad de vida de su población.

Misión

Ejecutar y promover las políticas forestales nacionales y facilitar el acceso a asistencia técnica, tecnología y servicios forestales, a silvicultores, municipalidades, universidades, grupo de inversionistas -nacionales e internacionales-, y otros actores del sector forestal, mediante el diseño e impulso de estrategias y acciones que generen un mayor desarrollo económico, ecológico y social del país.



PRESENTACIÓN

Luego de la Firma de los Acuerdos de Paz, en diciembre de 1996, diversas entidades del Estado comprometidas con el desarrollo integral de todos los habitantes de Guatemala han realizado esfuerzos para fomentar la participación activa de las mujeres, considerándolas pilar fundamental para el desarrollo económico y social del país.

El Instituto Nacional de Bosques creado mediante Decreto Legislativo 101-96 como el órgano de dirección y autoridad competente del sector público agrícola en materia forestal, ha reconocido la importancia de incluir la perspectiva y el enfoque de género en el desarrollo forestal para brindar las mismas oportunidades a hombres y mujeres y generar los mecanismos de acción que promuevan una participación equitativa, incluyente y representativa.

Debido a lo anterior y bajo los principios de dualidad y complementariedad en el manejo integral de los bosques y la diversidad biológica, el INAB elaboró la “Estrategia de Equidad de Género con Pertinencia Étnica y Cultural”, en la cual además de reconocer la gran contribución que las mujeres realizan en las diferentes actividades vinculadas con el sector forestal, establece los ejes y líneas de acción tendientes a promover la inclusión y participación activa de las mujeres en el sector forestal bajo los principios de equidad y representatividad.

Las acciones propuestas en la presente Estrategia contribuirán a mejorar las condiciones de vida, principalmente de las mujeres Guatemaltecas minimizando de ésta manera, las brechas de inequidad que durante muchos años han estado insertas en nuestra sociedad, se sustenta jurídica y políticamente en los instrumentos nacionales e internacionales suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala relacionados con la equidad de género, pertinencia étnica y cultural. De esta forma el INAB reitera su compromiso con los hombres y mujeres del país, con el desarrollo forestal y con el uso sostenible de los recursos naturales ya que esto será sin duda, una de las mayores contribuciones que como Institución podemos dejar a las generaciones venideras.

Ing. Josué Iván Morales Dardón
GERENTE



JUNTA DIRECTIVA

<p>Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación -MAGA-</p>	<p>José Sebastián Marcucci Ruíz Alvaro Enrique Guillen Santizo</p>
<p>Ministerio de Finanzas Públicas -MINFIN-</p>	<p>Marco Antonio Gutierrez Montúfar José Gustavo Arévalo Henríquez</p>
<p>Asociación Nacional de Municipalidades -ANAM-</p>	<p>Miguel Ángel Arriaza Morales Selvin Geovani Santizo López</p>
<p>Escuela Nacional Central de Agricultura -ENCA-</p>	<p>Rolando Corado Montepeque Gustavo Adolfo Mendizábal Gálvez</p>
<p>Cámara de Industria Gremial Forestal</p>	<p>Oscar Enrique Staackmann Álvarez Roberto Andrés Bosch</p>
<p>Universidades</p>	<p>Edwin Josué Castellanos López Mario Humberto Rivera Ordoñez</p>
<p>Asociación Nacional de Organizaciones No Gubernamentales de los Recursos Naturales, y el Medio Ambiente -ASOREMA-</p>	<p>Byron Ottoniel Villeda Padilla Marcedonio Cortave</p>
<p>Secretaría de Junta Directiva</p>	<p>Josué Iván Morales Dardón (Gerente) Amauri Rendolfo Molina Álvarez (Subgerente)</p>



EL INFRASCRITO SECRETARIO DE JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL DE BOSQUES, **CERTIFICA:** TENER A LA VISTA EL ACTA DE JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL DE BOSQUES No. JD.38.2014, DE FECHA DIECINUEVE DE NOVIEMBRE DE DOS MIL CATORCE LA CUAL TRANSCRITA EN SU PARTE CONDUCENTE DICE:

“ACTA No. JD.38.2014... CUARTO: PUNTOS CENTRALES:... 4.3. Seguimiento a la aprobación de la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Étnica:... sin ninguna objeción la Junta Directiva RESUELVE:

No. JD.05.38.2014

Aprobar la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Étnica. Remitir posteriormente la versión final de la Estrategia a los señores Directores de Junta Directiva...”

Y PARA LOS EFECTOS LEGALES CORRESPONDIENTES, EXTIENDO, SELLO Y FIRMO LA PRESENTE CERTIFICACION EN UNA HOJA DE PAPEL CON EL MEMBRETE DE LA INSTITUCION IMPRESA SOLO EN EL ANVERSO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, EL DOCE DE ENERO DE DOS MIL QUINCE.

Ing. Josué Iván Morales Dardón
Secretario de Junta Directiva



ACRÓNIMOS

ANAM	Asociación Nacional de Municipalidades
ASOREMA	Asociación Nacional de Organizaciones no Gubernamentales de los Recursos Naturales y el Medio Ambiente
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer
DFFMC	Departamento de Fortalecimiento Forestal Municipal y Comunal
ENCA	Escuela Nacional Central de Agricultura
INAB	Instituto Nacional de Bosques
MAGA	Ministerio de Agricultura Ganadería y Alimentación
MINFIN	Ministerio de Finanzas
ODM	Objetivos del Desarrollo del Milenio
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PEO	Plan de Equidad de Oportunidades
PINFOR	Programa de Incentivos Forestales
PINPEP	Programa de Incentivos Para Poseedores de Pequeñas Extensiones de Tierra de Vocación Forestal o Agroforestal
PNPDIM	Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres
SEPREM	Secretaría Presidencial de la Mujer



CONTENIDO	PÁGINA
1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. ANTECEDENTES	2
3. FUNDAMENTO JURÍDICO Y POLÍTICO.....	3
3.1 FUNDAMENTO JURÍDICO DE CARÁCTER INTERNACIONAL.....	4
3.2 FUNDAMENTO JURÍDICO DE CARÁCTER NACIONAL.....	5
4. MARCO DE REFERENCIA.....	6
5. CONSIDERACIONES PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN.....	6
6. SITUACIÓN ACTUAL DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL INSTITUTO NACIONAL DE BOSQUES.....	7
7. INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA ESTRATÉGIA DE EQUIDAD DE GÉNERO CON PERTINENCIA ÉTNICA Y CULTURAL.....	8
8. OBJETIVO GENERAL.....	8
9. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	9
10. LINEAS ESTRATÉGICAS.....	9
11. DESCRIPCIÓN.....	9
12. PLAN DE ACCIÓN.....	10
13. OBJETIVOS DEL PLAN DE ACCIÓN.....	11
14. RESULTADOS ESPERADOS.....	11
15. ANEXOS.....	17
15.1 Metodología de Trabajo.....	17
15.2 Integrantes del Equipo Impulsor.....	18
16. GLOSARIO.....	19
17. BIBLIOGRAFÍA.....	21



1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Bosques como entidad competente y responsable en el sector público en materia forestal, impulsa el desarrollo Forestal Sostenible entendido como el modelo de desarrollo que beneficia a la población sin perder la capacidad productiva y sin afectar el ecosistema con inclusión de la participación de mujeres y hombres. Sus programas impulsan el desarrollo social en materia forestal sostenible a largo plazo, con el propósito de contribuir a elevar el nivel de vida de la población mediante el desarrollo de acciones que respondan a las necesidades prácticas¹ inmediatas, asimismo las necesidades estratégicas.

Reconoce la importancia de incluir la perspectiva y el enfoque de género en el desarrollo forestal para brindar las mismas oportunidades a hombres y mujeres, para generar los mecanismos de intervención que fortalezcan la participación equitativa, en el desarrollo integral del país a través de actividades forestales.

Asimismo promueve el cumplimiento del ejercicio de los Derechos Humanos en general y los Derechos Humanos de las Mujeres Guatemaltecas, que sean vinculantes a la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres-PNPDIM y el plan de Equidad de Oportunidades –PEO -2008-2023, con fundamento a uno de los objetivos de la Ley del PINPEP artículo 2 literal c que menciona: “Fomentar la equidad de género, priorizando la participación de grupos de mujeres en el manejo de bosques naturales, establecimiento y mantenimiento de plantaciones forestales y sistemas agroforestales”.

Con la finalidad de motivar y promover el aumento de la participación de las mujeres en actividades forestales, se elabora la estrategia de equidad de género con pertinencia étnica y cultural como herramienta que direcciona las acciones específicas con criterios de equidad, representatividad e inclusión, se fundamenta en los instrumentos nacionales e internacionales ratificados y firmados por Guatemala. Asimismo en los objetivos del desarrollo del Milenio específicamente en el objetivo No. 3 el cual dice: Promover la igualdad de género y otorgar poderes a las mujeres, mediante un conjunto de medidas que se adoptan y han sido planificadas globalmente en la CEDAW² y la plataforma de Acción de Beijing, como también en disposiciones clave de otros documentos internacionales y documentos de conferencias³.

La estrategia se elaboró con el acompañamiento técnico de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM), el apoyo del Equipo Impulsor integrado por personal del Departamento de

¹Son las resultantes de las carencias materiales y la insatisfacción de necesidades básicas, están relacionadas con la supervivencia: abrigo, alimentación, agua, salud, educación casa, entre otras.

²Convención para la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

³Camino a la igualdad de género CEDAM Beijing y los ODM.



Fortalecimiento Forestal Municipal y Comunal, Capacitación y Extensión Forestal, Cooperación Externa, Planificación y Monitoreo, Recursos Humanos, Normativa y Fiscalización, Comunicación Social, Jurídico y PINPEP. Requirió de consulta interna con el personal de las direcciones y jefaturas de las áreas sustantivas, asimismo con el personal de las direcciones de las oficinas regionales y subregionales, de estas consultas surgen las acciones que se deben implementar para dar respuesta a los compromisos adquiridos en la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres PNPDIM y el Plan de Equidad de Oportunidades PEO 2,008- 2,023.

2. ANTECEDENTES

El Instituto Nacional de Bosques creado mediante el Decreto Legislativo 101-96, con carácter de entidad estatal autónoma, descentralizada, con personalidad jurídica, patrimonio propio e independencia administrativa. Es el órgano de dirección y autoridad competente del sector Público Agrícola, en materia forestal.

En el Artículo 19 de la LEY FORESTAL Decreto Legislativo Número 101-96 reconoce que como responsabilidad solidaria se ve obligado a involucrar a las comunidades en la ejecución y planificación de las políticas forestales, así como que la institución y el personal cumplan con un esquema de descentralización y desconcentración activo.

Con el apoyo financiero de la Cooperación Holandesa inició como plan piloto en el año 2006 la implementación del Programa de Incentivos para Pequeños Poseedores de Tierras de Vocación Forestal y/o Agroforestal-PINPEP⁴, con el objeto de manejar bosques naturales, fomentar el establecimiento y mantenimiento de plantaciones y sistemas agroforestales, habiéndose convertido en un instrumento de la política forestal que permitió dinamizar la actividad forestal y las economías locales en 79 municipios con altos índices de pobreza.

Un logro de este programa piloto, fue que con la decidida participación de múltiples grupos comunitarios del INAB y de otros grupos de interés dentro del sector forestal y con negociaciones realizadas con distintas bancadas del Congreso de la República, a fines del año 2010 se logró la aprobación y publicación del Decreto Número 51-2010 “Ley de Incentivos Forestales para Poseedores de Pequeñas Extensiones de Tierra de Vocación Forestal y Agroforestal⁵.”

⁴Plan Quinquenal Instituto Nacional de Bosques (2,012-2016)

⁵Decreto 51-2010 y Reglamento PINPEP

Con dicha Ley se inicia una nueva etapa en el desarrollo del sector forestal de Guatemala, dado que queda abierta la posibilidad a una mayor participación de grupos de campesinos, mujeres, personas individuales, pequeñas empresas comunitarias en la gestión de bosques en todos los municipios del país por tiempo indefinido.

A finales del año 2012 se inicia la coordinación con la Secretaría Presidencial de la Mujer por ser el ente asesor en Políticas Públicas, dicha coordinación origina las primeras acciones a principios del 2013 para elaborar la estrategia de Equidad de Género con Pertinencia Étnica y Cultural, se desarrollaron talleres y reuniones con el personal de oficinas centrales y oficinas regionales para socializar y dar a conocer el documento político generado por la Secretaría Presidencial de la Mujer, haciendo énfasis en cuatro ejes políticos en los cuales el Instituto Nacional de Bosques tiene responsabilidades específicas y en correspondencia a dichos ejes se elabora la estrategia para contribuir al cumplimiento de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y el Plan de Equidad de Oportunidades 2,008-2,023

1. Eje de Desarrollo Económico y Productivo con Equidad.
2. Eje de Recursos Naturales, Tierra y Vivienda.
3. Eje de Equidad en el Desarrollo de la Salud Integral Con Pertinencia Cultural.
4. Eje de Identidad Cultural de las Mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas.

Las acciones propuestas en la estrategia van en función de contribuir a mejorar las condiciones de vida principalmente de las mujeres Guatemaltecas para minimizar las brechas de inequidad.

Es importante destacar que el primer objetivo del plan quinquenal 2012-2016 se enfoca al fomento de la provisión sustentable de bienes y servicios del bosque para satisfacer necesidades energéticas, vivienda, alimentos, infraestructura y agroindustria, como mecanismo para garantizar los medios de vida de la sociedad guatemalteca y reducir la vulnerabilidad socio ambiental, en la que es necesaria la participación activa de las mujeres para minimizar la brecha existente en el sector forestal.

3. FUNDAMENTO JURÍDICO Y POLÍTICO

La Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Étnica y Cultural del Instituto Nacional de Bosques/INAB se sustenta jurídica y políticamente en los instrumentos nacionales e internacionales suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala.

Se fundamenta en este apartado que la participación ciudadana, el ejercicio democrático, la equidad de género precisarán acciones afirmativas para el desarrollo integral de las mujeres.



3.1 FUNDAMENTO JURÍDICO DE CARACTER INTERNACIONAL

<p>Declaración Universal de Derechos Humanos 1,948</p>	<p>Constituyen los primeros instrumentos jurídicos de carácter internacional que recogen de una manera clara y rotunda la igualdad entre los seres humanos sin que pueda ser considerado el sexo un motivo de discriminación.</p>
<p>La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979.</p>	<p>La CEDAW crea las directrices de una legislación que impulsa y procura la equidad entre mujeres y hombres y que combate frontalmente la discriminación contra las mujeres en todos los espacios públicos y privados donde ellas se desarrollan y desenvuelven.</p> <p>Especialmente el Art. 14 numeral 2 “Los Estados partes adoptan todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural.</p>
<p>Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer o Convención Belem dó Para 1,994</p>	<p>Establece un instrumento capaz de vigilar, tratar, erradicar y prevenir cualquier tipo de violencia, activa o pasiva, física, psicológica, verbal, sexual o económica, ejercida en contra de la mujer tanto en el ámbito público como en el privado</p>
<p>Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo OIT sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas</p>	<p>Es una herramienta que se tiene para defender los derechos de las mujeres y hombres indígenas para que disminuyan las violaciones en contra de su integridad.</p>
<p>Objetivos del Desarrollo del Milenio (ODM) Objetivo 7 Garantizar la sustentabilidad ambiental</p>	<p>Declaración del Milenio Consenso global sin precedentes alcanzado en el año 2000 por 189 Países miembros de Naciones Unidas.</p> <p>En la Declaración se destaca la absoluta necesidad de lograr avances en los derechos humanos, en particular el de las mujeres hacia la igualdad de género es considerado como fundamental para el progreso.</p>

3.2 FUNDAMENTO JURÍDICO DE CARÁCTER NACIONAL

<p>Constitución Política de la República. Art. 4</p>	<p>El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.</p>
<p>Ley Marco de los Acuerdos de Paz (Decreto 52-2005)</p>	<p>Se reconoce la existencia de la discriminación contra las mujeres, y el Gobierno se compromete a tomar en cuenta la situación económica y social específica de las mujeres en las estrategias, planes y programas de desarrollo y a formar al personal del servicio civil en el análisis y la planificación basados en este enfoque.</p>
<p>Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto 7-99</p>	<p>Su propósito fundamental el desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, social y política.</p>
<p>Ley de Desarrollo Social, Decreto 42-2001</p>	<p>Establece la igualdad y la equidad de género, entendida como la igualdad de derechos para hombres y mujeres, la paternidad y maternidad responsable, la salud reproductiva y maternidad saludable como principios básicos que deben ser promocionados por el Estado.</p>
<p>Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto 11-2002</p>	<p>Esta Ley ha permitido la creación de las Comisiones de la Mujer que tienen por objetivo velar por el desarrollo integral de las mujeres formulando, promoviendo e integrando políticas, planes y programas y proyecto con enfoque de género.</p>
<p>Código Municipal, Decreto 12-2002</p>	<p>El código municipal en su Artículo 36 define entre las comisiones que tienen carácter obligatorio la de la familia, la mujer y la niñez. Pero en la medida que el Concejo Municipal puede organizar otras comisiones además de las ya establecidas, ha permitido la creación de las Comisiones de la Mujer que tienen por objetivo velar por el desarrollo integral de las mujeres formulando, promoviendo e integrando políticas, planes y programas y proyecto con enfoque de género.</p>
<p>Ley de Descentralización</p>	<p>Art. 18 De las organizaciones comunitarias, reconocidas conforme a la ley, de igual manera podrán participar en la realización de programas y y servicios públicos de su comunidad, en coordinación con las autoridades municipales.</p>
<p>Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las mujeres con su Plan de Equidad de Oportunidades de las Mujeres-2008-2023</p>	<p>Se focaliza en garantizar la integración y aplicación del principio de equidad para mujeres y hombres; así como garantizar condiciones para la autonomía de las mujeres.</p>
<p>LEY DEL PINPEP</p>	<p>En su artículo 2 inciso c) dice Fomentar la equidad de género, priorizando la participación de grupos de mujeres en el manejo de bosques naturales, establecimiento y mantenimiento de plantaciones forestales y sistemas</p>

4. MARCO DE REFERENCIA

Las estadísticas que se registran en la base de datos hasta el año 2013 demuestran que en el Programa de Incentivos para Pequeños Poseedores de Tierras de Vocación Forestal y/o Agroforestal-PINPEP- el **71%** de titulares son hombres y el **26%** son titulares mujeres. De esto se desprenden beneficiarios correspondiente a **52.4%** hombres y el **47.6%** beneficiarias mujeres.

En el caso de PINFOR el **60%** de titulares son hombres el **15%** titulares son mujeres, de los cuales el **65%** son beneficiarios hombres y el **35%** son beneficiarias mujeres.

A la fecha, INAB cuenta con 534 personas laborando a nivel nacional distribuidas de la siguiente manera: 390 son hombres lo que equivale al 73% 144 mujeres equivalente al 27%. Étnicamente se cuenta con un porcentaje del 84.8% trabajadores pertenecientes al pueblo mestizo, 14.8% perteneciente al pueblo maya, el 0.2% del pueblo xinka y el 0.2% del pueblo garífuna.

Los datos estadísticos demuestran que hay necesidad de fortalecer capacidades internas que garanticen la perspectiva y enfoque de género con pertinencia étnica para promover una participación equitativa de los usuarios en los programas y servicios, asimismo implementar medidas equitativas tanto laboral como en la prestación de los servicios,

El INAB reconoce que la valoración social de los hombres es la misma a la de las mujeres tomando en cuenta que son seres complementarios, en tal sentido la deconstrucción de las desigualdades basadas en el género posibilitan y aperturan una nueva plataforma laboral y prestación de servicios en la cual las mujeres se reconocen como actoras y sujetas de derechos, oportunidades y por ende de desarrollo.

5. CONSIDERACIONES PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN

La Institucionalización es el proceso y el mecanismo mediante el cual las propuestas y los compromisos se traducen en prácticas institucionales para fortalecer capacidades al personal en todos los niveles incluyendo la estructura de la Junta Directiva hasta el personal operativo.

De esto se derivan compromisos y el respectivo cumplimiento acorde a su mandato institucional que se regulan y se fundamentan en reglas, normas internas, procedimientos técnicos, administrativos y gerenciales que incidan en la estructura de la institución, en la definición de los resultados en base a objetivos y metas trazadas, rutas de trabajo y lo más importante la asignación de los recursos necesarios tanto humanos como financieros.

El propósito de esta estrategia es convertirse en una herramienta que direcciona y promueva la perspectiva y el enfoque de género con pertinencia étnica en los diferentes programas y servicios que brinda el Instituto Nacional de Bosques, mediante criterios y principios de ser justos con las mujeres y con los hombres.

6. SITUACIÓN ACTUAL DEL ENFOQUE DE GENERO EN EL INSTITUTO NACIONAL DE BOSQUES

Derivado de la importancia de transversalizar el tema de género en todas las proyecciones institucionales, Subgerencia del INAB decidió nombrar y crear un grupo de profesionales de diferentes disciplinas al que se le denomina **“Equipo Impulsor”** que impulse y apoye el proceso del diseño y la elaboración de “La Estrategia de Genero con pertinencia Étnica y Cultural en el sector Forestal”, hasta su aprobación.

Se elaboró una propuesta de convenio, que fue analizada por el equipo impulsor, cooperación externa y el departamento de asesoría jurídica del Instituto Nacional de Bosques. Después de los análisis se validó y se firmó en acto protocolario por las altas autoridades de la Secretaría Presidencial de la Mujer y el Instituto Nacional de Bosques.

Con anuencia de las altas autoridades se realizó la presentación de la Política de Desarrollo Integral de las Mujeres y el Plan de Equidad de Oportunidades 2008 -2023 a todo el personal técnico de las 9 regiones administrativas del INAB en reuniones de Consejo Técnico Regional.

Dicha Política es una herramienta que impulsa el desarrollo integral de las mujeres de los cuatro pueblos y su fin último es que los gobiernos le den continuidad para alcanzar el desarrollo pleno de las mujeres.

La elaboración de la política fue de carácter participativo, abierto franco y transparente, se conformaron comisiones:

1. Comisión Política de conducción integrada por las autoridades de los mecanismos institucionales de la mujer.
2. Comisión Técnica integrada por dos representantes de cada institución y un
3. Comité Consultivo conformado por delegadas de las instituciones públicas y representantes de las coordinaciones y redes de organizaciones de mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas de la sociedad civil.



Tanto la PNPDIM como el PEO 2008-2023 se lograron armonizar, articular y concretar en el marco de un proceso intensivo de propuesta, participación y consenso desde lo territorial a lo nacional, con aportes de las mujeres de los cuatro pueblos interesadas en propiciar el desarrollo integral de las guatemaltecas⁶.

El Instituto Nacional de Bosques asume el compromiso para dar respuesta a los Ejes Políticos en las que tiene responsabilidades específicas, y en efecto elabora la estrategia de equidad de género con pertinencia étnica y cultural para implementar programas, proyectos y actividades constituyéndose en garante para lograr los objetivos planteados en la política, los cuales se vinculan con los objetivos de la estrategia, alineados a su mandato institucional de creación, y de velar por su cumplimiento a nivel local, municipal, departamental y nacional.

Con tendencias a potenciar y avanzar en el tema de género es necesaria la creación de una unidad que asesore los procesos de análisis, categorización, perspectiva y enfoque de género en los planes de las diferentes direcciones de las áreas sustantivas, especialmente el uso del clasificador presupuestario que monitorea la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM).

La estrategia propicia las condiciones políticas, administrativas, técnicas y sociales para darle cumplimiento al Acuerdo Gubernativo 260-2013 relacionada a la implementación de La Unidad de Género dentro del INAB.

7. INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE EQUIDAD DE GÉNERO CON PERTINENCIA ÉTNICA Y CULTURAL

El propósito principal de la institucionalización de la estrategia es contribuir para cumplir con los compromisos adquiridos por el Estado de Guatemala a través de la ratificación de convenios, tratados, normativas y otros acuerdos dentro del marco legal nacional e internacional y vincularlos en el tema de Manejo Forestal Sostenible, focalizada a la inclusión y participación de las mujeres en todos los espacios para equiparar paulatinamente a la de los hombres.

8. OBJETIVO GENERAL

Contribuir en el desarrollo integral de hombres y mujeres a través de la participación con igualdad de oportunidades en los programas y servicios que presta el Instituto Nacional de Bosques.

⁶Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023

9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar una mayor participación de las mujeres en los programas y servicios que presta el Instituto Nacional de Bosques.
- Fortalecer las capacidades del personal Institucional para la incorporación de la perspectiva de género y etnia en los planes, programas y servicios del INAB.

10. LINEAS ESTRATÉGICAS

1. Fortalecer las capacidades internas que garanticen la inclusión de la perspectiva y enfoque de **género con pertinencia étnica y cultural**.
2. Garantizar la participación de hombres y mujeres, con igualdad de oportunidades, en la gestión forestal promovida por el INAB.
3. Fortalecer la cultura forestal en la sociedad guatemalteca bajo el enfoque de género y pertinencia étnica y cultural.
4. Fortalecimiento Económico y Productivo con Equidad.

11. DESCRIPCIÓN

El INAB bajo su esquema de trabajo forestal aun es considerado como una institución eminentemente técnica y por la naturaleza de sus actividades se supone son desarrolladas en mayor porcentaje por personal masculino, este es un pensamiento tradicional en función de la separación de roles, es por ello que el INAB promueve el involucramiento de la mujer en los diferentes niveles de participación, fundamental como parte de las acciones afirmativas que se impulsan en el sector forestal del país que también es competencia del personal institucional para una atención equilibrada hacia los usuarios y usuarias de los programas y servicios.

Por tanto la primera línea estratégica y las acciones definidas buscan el fortalecimiento de las capacidades internas, mediante procesos de sensibilización, actitudes interpersonales, institucionales y capacitaciones sistemáticas que coadyuven a garantizar la inclusión de la perspectiva y enfoque de género con pertinencia étnica y cultural en el marco de derechos humanos individuales y colectivos.

La segunda línea estratégica plantea acciones que promueven y motivan la participación



equitativa de hombres y mujeres con igualdad de oportunidades en la gestión forestal para cambiar paradigmas culturales que históricamente ha relegado y ha dejado al margen a las mujeres del manejo de los recursos naturales por los esquemas tradicionales que prevalecen en las familias.

Por consiguiente la línea dos se focaliza en intervenciones específicas como medidas apropiadas y mecanismos para promover el involucramiento de mujeres y hombres en actividades de desarrollo forestal, para satisfacer las necesidades humanas de forma equitativa y armónica, además son seres diferenciados pero complementarios para enfrentar los grandes desafíos que hoy por hoy se viven con los efectos del cambio climático de manera responsable y compartida.

Por otro lado la demanda de productos forestales, ejercen presión sobre el bosque y repercuten negativamente disminuyendo la cobertura vegetal, el deterioro del medio ambiente y la falta de acceso y control sobre los recursos naturales han tenido un impacto mayor principalmente en la vida de las mujeres debido a los factores que reducen el acceso a suministros de agua limpia, entre otros factores la presión del crecimiento poblacional ha aumentado la carga para las mujeres y niños en su mayoría.

Precisamente la línea estratégica tres, propone acciones para fomentar la cultura forestal en la sociedad guatemalteca con enfoque de género y pertinencia étnica y cultural a través de procesos de educación formal y no formal para contribuir a reducir los efectos del deterioro ambiental que apuestan al mejoramiento de la calidad de vida.

Finalmente el Eje cuatro, Desarrollo Económico y Productivo con Equidad persigue potenciar la autonomía económica y la capacidad productiva en el sector forestal con la participación activa especialmente de las mujeres para disminuir las brechas de inequidad en este sector.

Las acciones definidas para las cuatro líneas estratégicas van alineadas a dar respuesta a los compromisos institucionales del INAB para sumar esfuerzos y alcanzar las metas cualitativas y cuantitativas de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres-PNPDIM- y el Plan de Equidad de Oportunidades –PEO- 2008-2023.

12. PLAN DE ACCIÓN

El plan de acción define las líneas estratégicas de manera estructurada con sus respectivas acciones específicas de corto a mediano y largo plazo en base a prioridades y necesidades,

orientar y direccionar la implementación y la ejecución de actividades de la estrategia de equidad de género con pertinencia étnica y cultural. La operativización de las acciones se hará de manera estratégica lo que significa que intervienen varios actores y actoras desde su expertiz tomando en consideración las habilidades y la temporalidad de las acciones.

13. OBJETIVOS DEL PLAN DE ACCIÓN

- Establecer las acciones que se describen para la implementación de la estrategia de equidad de género con pertinencia étnica y cultural.
- Facilitar la operativización de la estrategia de equidad de género con pertinencia étnica y cultural en el sector forestal.
- Establecer mecanismos de coordinación institucional y regional para la institucionalización de la estrategia de género.
- Proveer herramientas prácticas y teóricas al capital humano y financiero de mujeres y hombres en los diferentes grupos o población meta el trabajo con perspectiva y enfoque de género.

14. RESULTADOS ESPERADOS

14.1 Internos

1. Apertura de la Unidad de Género para asesorar procesos que incluya el enfoque de género en los programas que se desarrollan en la institución para generar informes a instituciones que requieren información desagregada.
2. Departamento de Recursos Humanos dispone una base de datos de profesionales con experiencia y sensibilidad en temas de género y etnia.
3. Personal del Instituto Nacional de Bosques sensibilizado, capacitado, con mística y compromiso de transversalizar el tema de género y etnia en todas sus proyecciones dirigidas al manejo sostenible de los recursos forestales.
4. Tomadores de decisión del Instituto Nacional de Bosques aplican el uso del Clasificador Presupuestario con enfoque de género para la operativización de la estrategia.

14.2 Externos

1. Incremento de la participación de mujeres en los programas y servicios que presta el Instituto Nacional de Bosques.
2. Participación equitativa de hombres y mujeres en los programas y servicios que presta el Instituto Nacional de Bosques.

14.3 Impacto

Fortalecimiento de la economía familiar a través de las actividades forestales.

MATRIZ ESTRATÉGICA

Línea Estratégica 1 Fortalecer las capacidades internas que garanticen la inclusión de la perspectiva y enfoque de género con pertinencia étnica y cultural.								
ACCIONES	INDICADORES	META					EJE AL QUE RESPONDE	
		2014	2015	2016	2017	2018		
		RESPONSABLES						
1. Aperturar la Unidad de Género para promover una participación equitativa de los usuarios en los programas y servicios	Unidad de Género aperturada.		X				Dirección de Desarrollo Institucional Departamento de Recursos Humanos	Eje 10 mecanismos Institucionales.
2. Elaborar y desarrollar un programa de inducción y capacitación sistemático, que incorpore los temas: I. Derechos Humanos, Derechos Humanos de las Mujeres Marco Jurídico Nacional e Internacional; III. Género, Discriminación y racismo Socialización de la PNPDIM y PEO 2008-2023.	1 programa implementado		X	X			Departamento de Recursos Humanos Dirección de Desarrollo Institucional Direcciones Regionales, Depto. de Capacitación y Extensión.	Eje 10, Mecanismos Institucionales. Eje Político 2, programa f. Eje Estratégico 7: De Racismo y Discriminación contra las Mujeres, Eje Político 1 programa i.
3. Fortalecer los mecanismos institucionales de información estadística con enfoque de género y pertinencia étnica, que facilite información para planificar y evaluar políticas, planes, programas y proyectos para que el INAB facilite información cuando sea requerida.	No. de mecanismos institucionales de información estadística fortalecidos.		X	X			Unidad de Tecnología e Informática Sistema Forestal de Guatemala Bases de Datos PINFOR y PINPEP Departamento de Recursos Humanos.	Eje Mecanismos Institucionales
4. Promover medidas que garanticen la equidad de género y etnia en la contratación del personal.	No. de medidas promovidas y adoptadas		X	X	X	X	Dirección de Desarrollo Institucional Departamento de Recursos Humanos.	Eje de Equidad Laboral Eje Político 9 Programa C

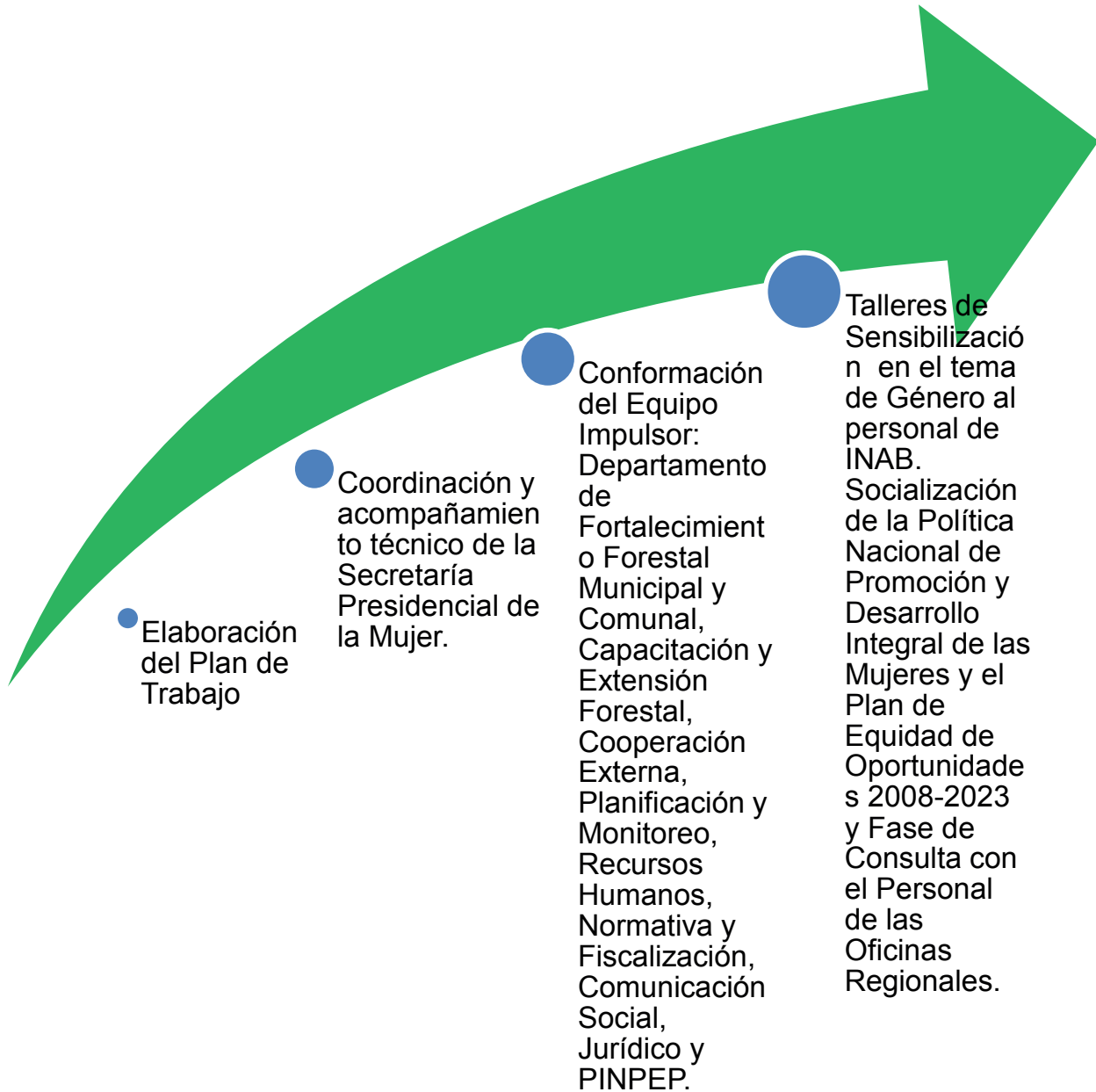
Línea Estratégica 2 Garantizar la participación de hombres y mujeres con igualdad de oportunidades, en la gestión forestal promovida por el INAB								
ACCIONES	INDICADORES	META					EJE AL QUE RESPONDE	
		2014	2015	2016	2017	2018		
1. Socializar y promover los programas y servicios que presta la institución en el manejo forestal sostenible, en regiones con baja cobertura. 2. Coordinar y diseñar en forma conjunta con Oficinas Municipales de la Mujer mecanismos que motiven el ingreso y participación de mujeres y grupos organizados en los programas de incentivos forestales. 3. Promover y divulgar en comunidades garifunas los programas y servicios que brinda el INAB y acompañamiento técnico social.	No. de personas informadas de los programas y servicios que presta la institución.	X	X	X	X	X	Oficinas regionales Delegadas sociales Delegados de Fortalecimiento Forestal Municipal y Comunal	Eje 1 Desarrollo Económico y productivo con equidad.
	No. de Oficinas Municipales de la Mujer que coordinan con INAB. 1 Mecanismo diseñado	X	X	X	X	X	Oficinas regionales Departamento de Fortalecimiento Forestal Municipal y Comunal Unidad de Género	Eje 11 Participación Sociopolítica, Eje Político 2. Programa a.
	No. de comunidades garifunas conocen los servicios que presta el INAB y han recibido asistencia técnica y social.		X	X	X	X	Capacitación y Extensión Comunicación Social Delegados Técnicos de Fortalecimiento Forestal Municipal y Comunal y Delegadas Sociales	Eje 2 Recursos Naturales, Tierra y Vivienda, eje político 1 Programa d.

Línea Estratégica 3, Fortalecer la cultura forestal en la sociedad guatemalteca bajo el enfoque de género con pertinencia étnica y cultural.								
ACCIONES	INDICADORES	META				RESPONSABLES	EJE AL QUE RESPONDE	
		2014	2015	2016	2017			2018
1. Fomentar la cultura forestal con enfoque de género y pertinencia étnica y cultural, a través de módulos educativos como material de apoyo a los centros educativos en los distintos niveles.	No. de módulos y nombres de centros educativos reciben el material de apoyo.		X	X	X	X	Departamento de Capacitación y Extensión. Departamento de Fortalecimiento Forestal Municipal y Comunal Encargada de Género.	Eje 3 Equidad Educativa, eje político 1 programa b.
2. Realizar mediaciones pedagógicas con los materiales de divulgación de los servicios y programas que facilita la institución, principalmente la traducción en los idiomas indígenas, con enfoque de género y pertinencia étnica y cultural utilizarlos para Spots radiales y audio visual.	No. de materiales mediados pedagógicamente y traducidos a los idiomas de los pueblos indígenas.	X	X				Departamento de Capacitación y Extensión. Departamento de Fortalecimiento Forestal Municipal y Comunal. Delegados de DFFMC y sociales.	Eje 3, Equidad Educativa, eje político 1 programa b
3. Sistematizar las experiencias de mujeres y hombres en actividades de manejo forestal promovidas por el INAB.	No. de sistematizaciones realizadas				X		Encargada de Género Departamento de Fortalecimiento Municipal y Comunal Delegados técnicos y sociales.	Eje 2, Recursos naturales, tierra y vivienda.
4. Diseñar e implementar un programa de divulgación para fomentar la cultura forestal, con enfoque de género y pertinencia étnica y cultural.	1 programa de divulgación de la cultura forestal diseñado.			X			Departamento de capacitación y extensión. Encargada de género.	Eje 3, Equidad Educativa Eje 2, Recursos naturales, tierra y vivienda.
5. Dar seguimiento a las agendas municipales enfocadas a la gestión forestal y de recursos naturales en el contexto social y cultural.	Porcentaje de cumplimiento de las agendas municipales.	X	X	X	X	X	Oficinas Regionales Delegados de DFFMC Delegadas sociales. Oficinas Forestales Municipales, Oficina Municipal de la Mujer	Eje 12, de Identidad Cultural de las Mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas.

Línea Estratégica 4, Fortalecimiento Económico y Productivo con Equidad								
ACCIONES	INDICADORES	META					EJE/PNPDM AL QUE RESPONDE	
		2014	2015	2016	2017	2018		
<p>1. Promover y Fortalecer la organización e integración de mujeres en proyectos productivos de forestería comunitaria para el desarrollo integral de las familias.</p> <p>2. Facilitar el ingreso de hombres y mujeres de los cuatro pueblos en los programas de incentivos forestales, considerando criterios lingüísticos.</p> <p>3. Crear mecanismos con enfoque de género y pertinencia étnica y cultural para la industrialización y comercialización de los productos provenientes del manejo integral de los bosques.</p>	No. de organización de mujeres fortalecidos e integrados en proyectos productivos de forestería comunitaria.		X	X	X	X	Departamento de Industria y Comercio Departamento de Fortalecimiento Forestal Municipal y Comunal-DFFMC- Delegados técnicos y sociales del DFFMC Departamento de Cooperación Externa.	Eje de Desarrollo Económico y productivo con Equidad, eje político 2, programa a
	No. de hombres y mujeres beneficiarios en los programas de incentivos forestales.		X	X	X	X	Departamento de Capacitación y Extensión Forestales Delegados técnicos y sociales del DFFMC	Eje de Desarrollo Económico Eje de Desarrollo Cultural.
	No. de mecanismos con enfoque de género y pertinencia étnica y cultural generados.		X	X	X	X	Departamento de Industria y Comercio Departamento de Mecanismos Financieros Departamento de Fortalecimiento Forestal Municipal y Comunal-DFFMC- Delegados técnicos y sociales del DFFMC	Eje estratégico 1: Desarrollo económico y productivo con equidad, eje político 3, programa de Pacto Hambre Cero

15. ANEXOS

15.1 Metodología de Trabajo



15.2 Integrantes del Equipo Impulsor

No.	Nombre	Departamento/Unidad
1	Mario Alejandro Solares	Jefe de Recursos Humanos
2	Siria Milián	Cooperación Externa y Preinversión
3	Lis Lima	Jefa de Capacitación y Extensión
4	Juan Tomás Pérez	Encargado de Gestión Forestal Maya
5	Juan Pablo Chou Joo	Asistente del Programa PINPEP
6	Carlos Ramirez	Asistente de Normativa Forestal
7	Carolina Flores	Jefa de Comunicación Social
8	Herless Martinez	Jefe de Monitoreo y Evaluación
9	Aroldo García Escobar	Jefe de Departamento de Fortalecimiento Forestal Municipal y Comunal

16. GLOSARIO

Brechas de Género

Las brechas de género son las diferencias existentes entre hombres y mujeres en relación con las oportunidades y el acceso que permitan garantizar su bienestar y desarrollo humano.

Cultura

Conjunto de de normas, pautas prescripciones, creencias, costumbres y prácticas comunes de un grupo social. En sentido amplio, la cultura se refiere al conocimiento y las habilidades adquiridas y desarrollar por una sociedad, incluyendo todos los productos de la vida individual y colectiva (arte, artesanía, productos del trabajo, tradicionales tangibles e intangibles que se transmiten de generación en generación

Estereotipo

Creencia exagerada y distorsionada, asociada a las costumbres y atributos de un determinado grupo social. Los estereotipos juegan un papel negativo en las relaciones sociales y personales, sobre todo ante individuos desconocidos y funcionan dando atributos roles y valores en base a prejuicios y generalizaciones, no a la realidad.

Etnia

Organización social y cultural que conforma modos particulares de vida para sus integrantes. Se caracteriza por un sentido de pertenencia e identidad grupal, interiorizadas en la conciencia de su población. Por lo general, las personas que forman parte de una etnia, comparten características de raza, lenguaje, territorio y cosmovisión.

Equidad de Género

Es el trato imparcial de mujeres y hombres según sus necesidades respectivas, ya sea con un trato equitativo o con un trato diferenciado que permita el balance en el ejercicio de los derechos, las obligaciones, acceso a beneficios y las posibilidades (Galinde, 2002)

Género

Es el conjunto de características psicológicas, sociales y culturales que la sociedad asigna diferenciadamente a hombres y mujeres. Estas características no se traen desde el nacimiento, es una construcción social en base al sexo.

Grupo Étnico

Conjunto de personas que comparten procedencia, historia, memoria colectiva, cosmovisión, idioma, cultura material etc.

Identidad

Conjunto de características que permiten distinguir a una persona a un grupo humano de otro. Conjunto de rasgos y elementos para autodefinirse, identificarse y por ejemplo, ejercer una determinada cultura y cosmovisión.

Igualdad de Género

Se refiere a la situación ideal en la que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceder a bienes y recursos y las mismas oportunidades de controlarlos (Galindez, 2002)

Información Desagregada por Género

Se reconoce que género comprende muchas características sociales importantes, conjuntamente con la división socio-lingüística, clase, edad y ocupación. En cualquier clase o división socio lingüística, las mujeres y los hombres tienen diferentes roles, responsabilidades, recursos, limitaciones y oportunidades, a causa de la organización genérica.

La información desagregada por género también revela lo que los hombres y las mujeres locales hacen y lo que necesitan. Para cada área de trabajo es importante saber cómo los hombres y las mujeres usan, manejan y necesitan los recursos forestales y la importancia de las actividades forestales para la subsistencia, además reconoce a la persona individual como su unidad de análisis⁷.

⁷Análisis de Género y Desarrollo Forestal
Sistema de análisis para planificadores de proyectos.

17. BIBLIOGRAFÍA

1. Agenda Articulada de Mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas de Guatemala, Defensoría de la Mujer Indígena, Guatemala 2008.
2. Área de Derechos Colectivos Ambientales de Pueblos Indígenas (ADECOPÍ). 2007 “Informe Mujeres Indígenas y Biodiversidad en Guatemala”. 42 pp.
3. Camino a la Igualdad de Género CEDAW Beijing y los Objetivos del Desarrollo del Milenio.
4. Estrategia de Equidad e Igualdad de género, Programa Agroambiental Mesoamericano.
5. La Perspectiva de género en los Procesos de Desarrollo Comunitario y Sostenible. CATIE División de Investigación y Desarrollo Turrialba, Costa Rica.
6. Ley Forestal Decreto Legislativo Número 101-96
7. Ley de Incentivos Forestales para Poseedores de Pequeñas Extensiones de Tierra de Vocación Forestal o Agroforestal, decreto 51-10.
8. Manual de Capacitación y Análisis de Género y Desarrollo Forestal
9. Manual de Capacitación y aplicación, Sistema de Análisis para planificadores de proyectos.
10. Módulo 3 Análisis de Género y Desarrollo Forestal
11. Módulo 7 Análisis de Género y Desarrollo Forestal, Manual de Capacitación y Aplicación.
12. Plan Quinquenal Instituto Nacional de Bosques (2012-2016)
13. Seminario Equidad de Género y Recursos Naturales, Petén, Guatemala 2003
14. Texto Docente para la Educación Integral en Sexualidad “Aprender para vivir”



Más bosques, más vida



Instituto Nacional de Bosques

7a. Avenida 12-90, Zona 13

Teléfono: 2321-2626

www.inab.gob.gt

