Instituto Nacional de Bosques

Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Étnica

Guatemala, Octubre de 2013

La igualdad es un derecho

INDICE

1. INTRODUCCIÓN 1
2. ANTECEDENTES 2
3. FUNDAMENTO JURIDICO Y POLITICO 4
   3.1 FUNDAMENTO JURIDICO DE CARACTER INTERNACIONAL 4
   3.2 FUNDAMENTO JURIDICO DE CARÁCTER NACIONAL 5
4. MARCO DE REFERENCIA 6
5. CONSIDERACIONES PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN 7
6. SITUACION ACTUAL DEL ENFOQUE DE GENERO EN EL INSTITUTO NACIONAL DE BOSQUES 8
7. INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA ESTRATEGIA DE EQUIDAD DE GÉNERO CON PERTINENCIA ETNICA. 9
8. OBJETIVO GENERAL 9
9. OBJETIVOS ESPECIFICOS 9
10. LINEAS ESTRATEGICAS 9
11. DESCRIPCION: 10
12. PLAN DE ACCIÓN 10
13. OBJETIVOS DEL PLAN DE ACCIÓN: 10
14. RESULTADOS ESPERADOS: 11
15. MATRICES ESTRATÉGICAS 12
16. METODOLOGIA UTILIZADA 19
17. GLOSARIO 19
18. BIBLIOGRAFÍA 21

Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Étnica

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Bosques como entidad competente y responsable en el sector público en materia forestal, debe impulsar 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. Que sus programas impulsen 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 prácticas[1] 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.

Además promueve el cumplimiento del ejercicio de los Derechos Humanos en general y los Derechos Humanos de las Mujeres Guatemaltecas y 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, asimismo con fundamento a uno de los objetivos de la Ley del PINPEP artículo 2 literal c que regula:

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.

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

Se ha identificado la necesidad de promover el aumento de la participación de las mujeres en actividades forestales, por lo tanto se elabora la estrategia de equidad de género con pertinencia étnica como herramienta que direccione acciones específicas con criterios de equidad, 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, las orientaciones dadas a los gobiernos con los ODM son las dimensiones más importantes de la desigualdad de género en todos los aspectos de la vida[2]

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 Instituto Nacional de Bosques y el equipo del Departamento de Fortalecimiento Municipal y Comunal, la cual 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[3].

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

[2] Camino a la igualdad de género CEDAW Beijing y los ODM
[3] Plan Quinquenal Instituto Nacional de Bosques (2,012-2016)

que la institución y el personal cumplan con un esquema de descentralización y desconcentración activo.

Derivada de esta situación la Cooperación Holandesa financió como plan piloto en el año 2006 la implementación del Programa de Incentivos para Pequeños Poseedores de Tierras de Vocación Forestal y/o Agroforestal-PINPEP, 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 Agroforestal.

Con la Ley de Incentivos Forestales para Poseedores de Pequeñas Extensiones de Tierra de Vocación Forestal 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 el año 2,012 se realizan las primeras acciones para elaborar la estrategia de Equidad de Género con Pertinencia Étnica y en el año 2,013 se desarrollan 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 asume el compromiso de elaborar una estrategia de género para responder a los cuatro

ejes estratégicos 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 debido a que las brechas de inequidad recaen sobre ellas.

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 JURIDICO Y POLITICO

La Estrategia Institucional de la Equidad de Género 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 JURIDICO DE CARACTER INTERNACIONAL

Declaración Universal de Derechos Humanos 1,948	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.
La Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979.	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
Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer o Convención Belem dó Para 1,994	Eestablece 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
Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo OIT sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas	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.

3.2 FUNDAMENTO JURIDICO DE CARÁCTER NACIONAL

Constitución Política de la República. **Art. 4**	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.
Ley Marco de los Acuerdos de Paz	Se reconoce la existencia de la discriminación contra las mujeres, y el Gobierno se compromete a tomar

(Decreto 52-2005)	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.
Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto 7-99	Su propósito fundamental el desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, social y política.
Ley de Desarrollo Social, Decreto 42-2001	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.
Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto 11-2002	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.
LEY DEL PINPEP	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 agroforestales.

4. MARCO DE REFERENCIA

Según datos estadísticos del año 2,013 en el programa PINFOR 65% de beneficiarios son hombres y 35% son mujeres. En el Programa de Incentivos Forestales para Poseedores de Pequeñas extensiones de tierra de vocación

forestal o agroforestal (PINPEP) el 53% de beneficiarios son hombres y el 47% son mujeres.

A la fecha, INAB cuenta con 545 personas laborando a nivel nacional distribuidas de la siguiente manera: el 75% es personal de sexo masculino, el 25% es personal femenino, lo cual significa que predomina el personal masculino dentro de la institución. Étnicamente se cuenta con un porcentaje del 82.97% trabajadores pertenecientes al pueblo mestizo, 16.63% perteneciente al pueblo maya, el 0.40% del pueblo xinka y el 0.00% del pueblo garífuna.
Los datos anteriores demuestran que hay necesidad de redefinir las políticas internas y externas para implementar medidas equitativas, tanto laboral como en la prestación de los servicios que demandan los usuarios y usuarias, además que sus proyecciones tomen en cuenta la necesidad de contribuir para que las mujeres se empoderen y de manera activa ejerzan sus derechos, se propicien las oportunidades y condiciones para la promoción de su desarrollo integral.

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 apertura 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 busca ser una herramienta que direccione 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. SITUACION ACTUAL DEL ENFOQUE DE GENERO EN EL INSTITUTO NACIONAL DE BOSQUES

Derivado de la importancia del tema de género la Gerencia 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 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 interior del país en reuniones de Consejo Técnico Regional.

Con tendencias a potenciar y avanzar en el tema de género es necesaria la creación de la unidad de género 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).

Lo realizado hasta ahora propician las condicione 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 ETNICA.

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

9. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Promover la participación con enfoque de género y etnia en la gestión de los bosques fuera de áreas protegidas.
2. Fortalecer las capacidades del personal del Instituto Nacional de bosques para la incorporación de la perspectiva de género y étnia en el plan operativo institucional.

10. LINEAS ESTRATEGICAS

1. Garantizar la participación de hombres y mujeres, con igualdad de oportunidades, en la gestión forestal promovida por el Instituto Nacional de Bosques.
2. Fortalecer la cultura forestal en la sociedad guatemalteca bajo la perspectiva y el enfoque de género y pertinencia étnica.
3. Fortalecer las capacidades internas y socializar políticas institucionales, que garanticen la inclusión de la perspectiva, enfoque de género y pertinencia étnica.

11. DESCRIPCION:

El Instituto Nacional de Bosques reconoce la importancia del involucramiento de hombres y mujeres en actividades de desarrollo forestal para satisfacer las necesidades humanas de forma equitativa y armónica, está consciente que hombres y mujeres 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.

Es así como los ejes de trabajo definidos se focalizan en intervenciones específicas como medidas apropiadas y mecanismos para promover el involucramiento de mujeres y hombres en los diferentes niveles de participación, esto es fundamental como parte de las acciones afirmativas que se deben promover desde las estructuras del INAB y romper los paradigmas tradicionales y estereotipos en el sector forestal y facilitar el acceso al uso, manejo, conservación y aprovechamiento sostenible de los recursos forestales.

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. 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.
- Facilitar la operativización de la estrategia de equidad de género con pertinencia étnica 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:

- Personal del Instituto Nacional de Bosques sensibilizado y comprometido para la incorporación del enfoque de género y etnia en todas sus proyecciones dirigidas al manejo sostenible de los recursos forestales.
- Conocimiento homogéneo sobre la perspectiva de género y etnia, en relación con los derechos humanos de las mujeres.
- Tomadores y tomadoras de decisiones operativizan la estrategia de género y se le asigna presupuesto para su ejecución.
- Direcciones de áreas sustantivas, direcciones regionales y subregionales aplican el uso del clasificador presupuestario con enfoque de género.
- Documentos importantes y registros oficiales del Instituto Nacionales de Bosques proporcionan información desagregada por género y etnia.
- Apertura de la Unidad de Género para asesorar procesos con inclusión de enfoque de género en los programas que se desarrollan en la institución, genera informes a instituciones que requieren información desagregada.

15. MATRICES ESTRATÉGICAS

15.1 Garantizar la participación de hombres y mujeres, con igualdad de oportunidades, en la gestión forestal promovida por el INAB.						
ACTIVIDAD	**INDICADORES DE RESULTADOS**	**META**			**RESPONSABLES**	**EJE O PROGRMA AL QUE RESPONDE**
		2014	**2015**	**2016**		
1. Informar y promover los servicios que presta la institución, y la importancia de la participación de mujeres y hombres en el manejo forestal sostenible.	Porcentaje de mujeres y hombres informados de los servicios que presta el INAB	X	X	X	Oficinas regionales Delegadas sociales Delegados de Fortalecimiento Forestal Municipal y Comunal (DFMC)	Eje estratégico 12: Identidad cultural de las Mujeres mayas, garífunas, xinkas, eje político 1, programa f.
2. Coordinar y diseñar en forma conjunta con Oficinas Municipales de la Mujer mecanismos que motiven el ingreso y la participación de mujeres y grupos organizados en los programas de incentivos forestales.	No. de Oficinas Municipales de la Mujer que coordinan con INAB. 1 Mecanismo diseñado	X	X	X	Oficinas regionales Departamento de fortalecimiento municipal y comunal Unidad de género	Eje estratégico 12: Identidad cultural de las Mujeres mayas, garífunas, Xinkas, eje político 1, programa f.
3. Divulgar en comunidades garífunas los servicios que	No. de comunidades	X	X	X	Capacitación y Extensión	Eje estratégico 1: Desarrollo

15.1 Garantizar la participación de hombres y mujeres, con igualdad de oportunidades, en la gestión forestal promovida por el INAB.						
presta el INAB	garífunas conocen los servicios que presta el INAB				Comunicación Social Delegados Técnicos de Fortalecimiento Municipal y Comunal y Delegadas sociales	Económico y productivo con Equidad, eje político 3, programa d. Pacto Hambre Cero
4. Hacer mediaciones andragogicas con los materiales de divulgación de los principales servicios que presta la institución, principalmente la traducción en los idiomas de los pueblos indígenas, y utilizarlos para Spots radiales y para audio visual.	No. Materiales mediados andragógicamente y traducidos y traducidas a los idiomas mayas.	X	X	X	Departamento de capacitación y extensión. Departamento de Fortalecimiento Forestal Municipal y Comunal. Delegados de DFMC y sociales.	Eje 3, Equidad Educativa
5. Garantizar la participación de hombres y mujeres de los cuatro pueblos: mayas,	No. de hombres y mujeres participando en actividades	X	X	X	Departamento de Industria y comercio Departamento de	Eje estratégico 1: Desarrollo Económico y productivo con

15.1 Garantizar la participación de hombres y mujeres, con igualdad de oportunidades, en la gestión forestal promovida por el INAB.						
garífunas, Xinkas y mestizos en actividades de intercambio de experiencia en la diversificación de los productos provenientes del bosque.	de intercambio.				fortalecimiento comunal y municipal. Delegados de DFMC y delegadas sociales.	Equidad, eje político 3, programa d. Pacto Hambre Cero
6. Establecer alianzas para la comercialización de los productos provenientes del bosque a nivel local, nacional e internacional.	No. de alianzas establecidas.		X	X	Departamento de Industria y comercio Departamento de fortalecimiento comunal y municipal. Delegados de DFMC y Delegadas Sociales.	Eje estratégico 1: Desarrollo Económico y productivo con Equidad, eje político 3, programa d. Pacto Hambre Cero
7. Facilitar procesos para optimizar el uso de los bienes y servicios del bosque como mecanismo para promover el desarrollo comunitario con	No. de hombres y mujeres optimizan los bienes y servicios del bosque	X	X	X	Departamento de capacitación y extensión en coordinación.	Eje estratégico 1: Desarrollo Económico y productivo con Equidad,

15.1 Garantizar la participación de hombres y mujeres, con igualdad de oportunidades, en la gestión forestal promovida por el INAB.						
equidad de género						

15.2 Fortalecer la cultura forestal en la sociedad guatemalteca bajo la perspectiva y el enfoque de género y pertinencia étnica						
ACTIVIDAD	**INDICADORES DE RESULTADOS**	**META**			**RESPONSABLES**	**EJE O PROGRMA AL QUE RESPONDE**
		2014	**2015**	**2016**		
1. Elaboración y gestión de proyecto enfocado a la implementación de la estrategia de género para fortalecer la Unidad de Género	1 proyecto en ejecución			X	Cooperación Externa Unidad de Género Departamento de Fortalecimiento Forestal Municipal y Comunal	Eje 8 de Equidad e Identidad en el Desarrollo Cultural
2. 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	Delegados de DFMC Delegadas sociales. Oficinas Forestales Municipales, Oficina Municipal de la Mujer	Eje 12, de Identidad Cultural de las Mujeres Mayas Garífunas y Xinkas.
3. Sistematizar las	No. de		X	X	Unidad de Género	Eje 2, Recursos Naturales, tierra y

15.2 Fortalecer la cultura forestal en la sociedad guatemalteca bajo la perspectiva y el enfoque de género y pertinencia étnica						
experiencias de mujeres y hombres en las principales actividades forestales promovidas por el INAB.	sistematizaciones realizadas.				Departamento de Fortalecimiento Municipal y Comunal Delegados técnicos y sociales.	vivienda.
4. Coordinar con emisoras locales para implementar programas radiales que fomenten el uso integral del árbol, y las especies forestales medicinales.	No. de coordinaciones y programas radiales realizadas.				Comunicación Social Delegadas Sociales Delegados de DFMC	Eje 4, Desarrollo de la Salud Integral con Pertinencia Cultural

15.3 Fortalecer las capacidades internas y socializar políticas institucionales, que garanticen la inclusión de la perspectiva, enfoque de género y pertinencia étnica.						
ACTIVIDAD	**INDICADORES DE RESULTADOS**	**META**			**RESPONSABLES**	**EJE O PROGRMA AL QUE RESPONDE**
		2014	**2015**	**2016**		
1. Elaboración de programas de 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			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. Incluir en los procesos de inducción al personal que se incorpora en el Instituto Nacional de Bosques, los	Programa de Inducción	X	X	X	RRHH Departamento de Capacitación y Extensión. Recursos Humanos.	Eje estratégico 9, Equidad Laboral

15.3 Fortalecer las capacidades internas y socializar políticas institucionales, que garanticen la inclusión de la perspectiva, enfoque de género y pertinencia étnica.						
principios de equidad de género y la eliminación de las prácticas racistas, interpersonales, institucionales y estructurales.						
4. Incorporar en los formatos y bases de datos institucionales las variables sexo y pueblos, para que INAB facilite información cuando sea requerida.	No. de formatos readecuados No. de bases de datos readecuados.	X	X	X		
5. Elaborar normativas y reglamentos internos dirigidos a la atención y servicio al cliente, incorporando criterios de equidad de género	No.de normativas y reglamentos elaborados.				Unidad de Asuntos Jurídicos Departamento de Normativa Forestal Unidad de Género	**Eje 10**, Mecanismos Institucionales

16. METODOLOGIA UTILIZADA

17. 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.

Enfoque de Género

El enfoque de género permite el análisis de la sociedad, buscando explicar y comprender las relaciones sociales entre hombres y mujeres.

Estereotipo

Creencia de 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.

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.

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. Por lo tanto la información no es suficiente

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 análisis.[4]

[4] Análisis de Género y Desarrollo Forestal
Sistema de análisis para planificadores de proyectos.

18. 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 (ADECOPI). 2007 “Informe Mujeres Indígenas y Biodiversidad en Guatemala”. 42 pp.
3. Camino a la Igualdad de Género CEDAW Beijing y los ODM
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
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