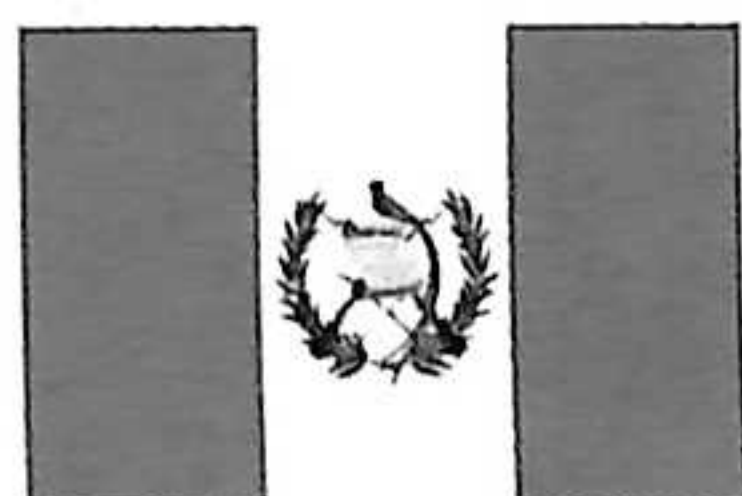


# Exclusión

Fortaleciendo la capacidad de las instituciones guatemaltecas para lograr la equidad de género

## Diagnósticos y estrategia de fortalecimiento institucional

JE(DL)  
5,4  
7



GUATEMALA

PLCE  
Programa Lucha contra las Exclusiones en Guatemala  
CONVENIO No. ALA/2004/016-846

"Unión Europea, por la paz y la cohesión social"



UNIÓN EUROPEA



**SE PROHIBE**  
Subrayar y/o marginar este libro,  
en caso de devolverlo subrayado,  
**SE COBRARA SU VALOR**

# Inclusión

Fortaleciendo la capacidad  
de las instituciones guatemaltecas  
para lograr la equidad de género

## Diagnósticos y estrategia de fortalecimiento institucional



PLCE  
Programa Lucha contra las Exclusiones en Guatemala  
CONVENIO No. ALA/2004/016-846

*"Unión Europea, por la paz y la cohesión social"*



PROPIEDAD DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
**Biblioteca Central**

## **Inclusión**

Fortaleciendo la capacidad de las instituciones guatemaltecas para lograr la equidad de género  
Diagnósticos y estrategia de fortalecimiento institucional

Programa Lucha contra las Exclusiones en Guatemala  
Convenio No. ALA/2004/016-846  
Programa bilateral cofinanciado por el Gobierno de Guatemala y la Comisión Europea

Ente Tutelar  
Comisión Presidencial en Materia de Derechos Humanos -COPREDEH  
Presidenta: Ruth del Valle

Consejo Consultivo  
Miembros: Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM  
Defensoría de la Mujer Indígena - DEMI  
Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco-FODIGUA  
Observador: Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia -SEGEPLAN

Asistencia Técnica Internacional  
Jefa de Asistencia Técnica Internacional  
Asistencia Técnica Internacional de Género

Autor  
FLACSO Chile

Diseño  
Tritón imagen & comunicaciones

Guatemala, octubre de 2008

Las opiniones expresadas en esta publicación pertenecen a sus autores y no necesariamente reflejan los puntos de vista de la Unión Europea, las instituciones mencionadas, de sus órganos, ni de sus funcionarios.

S.UE (DH)  
305.4  
In 37

## índice

<b>1. Contexto</b>	<b>9</b>
1.1 Antecedentes generales	9
1.2 Perfil de equidad de género	10
1.3 Situación y condición de las mujeres indígenas y rurales pobres en municipios seleccionados.	12
1.4 Incorporación de la equidad de género y los pueblos indígenas en normativas y políticas públicas vigentes	16
1.5 Agenda de Equidad de Género y Pueblos Indígenas para el próximo período.	19
<b>2. Diagnóstico institucional</b>	<b>21</b>
2.1 PNPDMG y PEO 2001-2006: potencialidades y limitaciones como instrumento de política pública.	21
2.2 Inclusión de las necesidades y demandas de las mujeres indígenas.	25
2.3 Mecanismo Institucional Nacional o Ente Rector en el ámbito de la Equidad de Género: Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM)	27
2.4 Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI)	28
2.5 Fondo de Desarrollo Indígena de Guatemala (FODIGUA)	30
2.6 Comisión Presidencial Contra la Discriminación y el Racismo Contra los Pueblos Indígenas (CODISRA)	32
2.7 Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN)	34
2.8 Ministerio de Finanzas Públicas (MINFIN)	36
2.9 Instituto Nacional de Estadística (INE)	36
2.10 Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)	39
2.11 Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC)	40
2.12 Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS)	41
2.13 Ministerio de Educación (MINEDUC)	45
2.14 Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (MAGA)	49
2.15 Fondo de Tierras (FONTIERRA)	53

BIBLIOTECA CENTRAL (Obsequio) Q. 10.00

47.H.C. S. n. (2018)



2.16	Municipios	56
<b>3.</b>	<b>Estrategia de fortalecimiento institucional</b>	<b>61</b>
3.1	Propósito	61
3.2	Enfoque	61
3.3	Destinatarios	62
3.4	Objetivos e indicadores	62
<b>4.</b>	<b>Diseño sistema monitoreo, seguimiento y evaluación</b>	<b>75</b>
4.1	Orientaciones generales	75
4.2	Malla de verificación	75



Inclusión

Fortalecimiento

Capacidad

institucional

Guatemala

Logros

Generales



# Introducción

El Programa Lucha Contra las Exclusiones (PLCE) busca contribuir a la inclusión social, económica y política de las mujeres de Guatemala, particularmente de las mujeres rurales e indígenas. Su trabajo está enfocado al fortalecimiento de las capacidades de las principales instituciones del Organismo Ejecutivo, el Congreso de la República y las Organizaciones de la Sociedad Civil, para la inclusión de las mujeres en la construcción e institucionalización de las políticas públicas.

Como apoyo al proceso de institucionalización de la equidad de género promovido por la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de la Mujer Guatemalteca (PNPDMG) y su Plan de Equidad de Oportunidades (PEO), el PLCE contrató los servicios de FLACSO Chile para la realización de diagnósticos y perfiles institucionales así como una estrategia de fortalecimiento de la capacidad de las instituciones para la implementación de la PNPDMG y un sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación de la misma.

Los diagnósticos y perfiles, abarcaron 26 instituciones nacionales, 8 consejos de desarrollo departamental, 29 municipalidades y 2 mancomunidades, del área de cobertura geográfica del PLCE.

Los diagnósticos permitieron establecer las potencialidades y debilidades

institucionales en la aplicación de la PNPDMG durante el período 2001-2006; así como para la implementación efectiva de la Política revisada, para el período 2007-2012. Finalmente se diseñó un sistema de monitoreo y evaluación para el seguimiento de la implementación de la estrategia y el plan de fortalecimiento institucional.

Los diagnósticos institucionales se realizaron a partir de información primaria, mientras que los perfiles fueron elaborados a partir de información secundaria. La investigación fue realizada paralelamente al proceso de evaluación de la PNPDMG y ponderada por la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM). Los planes de fortalecimiento institucional, basados en estos resultados, tienen como objetivo el fortalecimiento y/o instalación de capacidades básicas y específicas para la inclusión de las demandas de las mujeres en instituciones estratégicas para su avance. Los resultados cualitativos y cuantitativos de la investigación realizada pueden contribuir significativamente a la actualización de la PNPDMG y del PEO, así como a una mayor inclusión de las mujeres rurales pobres e indígenas.

La selección de instituciones del nivel central se realizó según su carácter y ámbito de incidencia general, de la forma siguiente: i) instituciones con responsabilidad en materia de política afirmativa de las mujeres y de los pueblos indígenas; ii) instituciones estructurales del Estado, que corresponde a entidades con incidencia en la organización y procesos generales del Estado, y iii) instituciones sectoriales que corresponden a entidades con incidencia en esferas específicas del desarrollo nacional, con particular impacto en la situación y condición de las mujeres rurales e indígenas.

La elaboración de los diagnósticos, que incluyó la caracterización del contexto en que se desenvuelven las instituciones, tuvo en cuenta: la legislación y políticas públicas para la equidad de género y de pueblos indígenas; la situación y condición de las mujeres rurales pobres y de las mujeres indígenas, y la Agenda de Equidad de Género y Pueblos Indígenas considerando actores de partidos políticos y representantes del movimiento de mujeres y del movimiento indígena.



En el nivel descentralizado los diagnósticos institucionales consideraron: las asignaciones presupuestarias para el cumplimiento de la PNPDMG; los recursos humanos y materiales en diferentes áreas; los modelos de gestión y los instrumentos operativos para la prestación de servicios orientados hacia las mujeres; la transparencia, los mecanismos de consulta y participación; la auditoría social y los sistemas de quejas y denuncias.

El abordaje metodológico para los diagnósticos institucionales tuvo una perspectiva prospectiva, la cual permitió generar perfiles en corto tiempo, develando aspectos sustantivos en las instituciones. En términos técnicos, esta perspectiva opera a partir de la información que entregan los propios implicados de las instituciones, ubicados en puestos de relevancia política y técnica, y del análisis de documentación oficial. Se indagó de manera particular en el contexto y entorno en que se desenvuelven las instituciones para comprender adecuadamente la pertinencia, funcionalidad, limitaciones y oportunidades de desarrollo de las mismas.

Los planes de fortalecimiento institucional se abordaron a partir de la información empírica recogida en los diagnósticos institucionales, bajo un enfoque de desarrollo y traspaso de capacidades. En particular, se generó un sistema de monitoreo y evaluación sostenible, en términos de alimentación de datos, por parte de las mismas instituciones que se buscaba fortalecer.

Los resultados del estudio diagnóstico y de los perfiles institucionales fueron agrupados en nueve productos, a fin de facilitar su comprensión y manejo:

**Producto 1.** Caracterización del contexto. Contiene la sistematización y análisis crítico, desde la perspectiva de equidad de género, multiculturalidad e interculturalidad, sobre el contexto nacional, particularmente la condición socioeconómica y política de las mujeres rurales y de las indígenas. Así mismo consideró la legislación vigente y en discusión parlamentaria, los tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala y las políticas públicas en materia de mujeres y de pueblos indígenas.

**Producto 2.** Diagnóstico institucional de las entidades con responsabilidad en materia de política afirmativa para las mujeres y para los pueblos indígenas. Este producto se enfocó en la elaboración de perfiles y de análisis institucional de la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM), de la Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI), del Fondo de Desarrollo Indígena Guatemalteco (FODIGUA), de la Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo (CODISRA), el Foro Nacional de la Mujer (FNM) y la Coordinadora Presidencial para la Prevención de la Violencia Intrafamiliar y Contra la Mujer (CONAPREVI).

**Producto 3.** Diagnóstico institucional de entidades rectoras en ámbitos estructurales del Estado, con especial énfasis en acciones en materia de la mujer y de los pueblos indígenas. Este producto abarcó aspectos presupuestarios, de planificación

y grado de descentralización. Fueron estudiadas la Secretaría General de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN), la Dirección de Presupuesto del Ministerio de Finanzas Públicas, el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), la Oficina Nacional de Servicio Civil y la Comisión de Modernización del Estado.

**Producto 4.** Diagnóstico institucional de entidades sectoriales con especial incidencia en la reducción de brechas de equidad que afectan a las mujeres rurales pobres y a las mujeres indígenas. Las áreas analizadas en estos diagnósticos fueron las de salud, educación y agricultura-ganadería-alimentación. El Fondo de Tierras fue incluido a partir de informantes claves, dado el proceso de reestructuración en que la entidad se encontraba.

**Producto 5.** Perfil institucional de once entidades centrales, con base en la información y antecedentes de cada una generados durante la evaluación de la PNPDMG y proporcionados por la SEPREM.

**Producto 6.** Diagnóstico institucional de entidades descentralizadas. Los diagnósticos en este nivel estuvieron focalizados sobre los Consejos de Departamentales de Desarrollo (especialmente en sus Comisiones de la Mujer), en los Municipios y en Mancomunidades (especialmente en su trabajo para la inclusión y promoción de las mujeres y en su relación con organizaciones sociales).

**Producto 7.** Taller nacional de validación de diagnósticos institucionales y formulación de





perfiles de planes de fortalecimiento institucional. En este producto se incluye la metodología de trabajo y los resultados de dicho taller.

**Producto 8.** Formulación de planes de fortalecimiento institucional. Tomando como base los resultados de los productos anteriores (del 1 al 7) se formularon los planes institucionales con un enfoque en fortalecimiento y traspaso de capacidades.

**Producto 9.** Diseño del sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación. Este producto contiene las mallas de formulación y verificación de indicadores para el fortalecimiento institucional así como recomendaciones para la gestión de información e implementación del sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación de la estrategia de fortalecimiento institucional.

La elaboración de los diagnósticos institucionales se basó en los siguientes criterios analíticos: a) la situación y condición de las mujeres guatemaltecas están influidas por condicionantes de género, económicos y étnicos: b) las inequidades de género deben considerar las brechas entre hombres y mujeres, la discriminación hacia las mujeres, la invisibilidad de las mujeres y su desvalorización: c) las normas y la institucionalidad deben ser consideradas

también como reproductoras de las desigualdades de género, como limitantes en la toma de decisiones públicas y como causantes de violencia institucional y de la baja protección hacia las mujeres; d) el Estado de Guatemala, desde el punto de vista político, puede generar inclusión o exclusión de los pueblos indígenas; e) la política general de gobierno debe considerarse como un instrumento para la inversión pública, con la finalidad de lograr la armonización de la equidad de género y de etnia con el desarrollo de la nación, a través de la PNPDGM y del PEO, y f) la PNPDGM debe ser la base para modelos de gestión y evaluación del impacto del trabajo estatal sobre la población de mujeres en el país, principalmente aquellas que habitan en áreas rurales y de pueblos indígenas.

Para la formulación de los planes de fortalecimiento institucional también se consideraron aspectos claves, tales como: la sinergia con los objetivos del Programa Lucha Contra las Exclusiones y las capacidades creadas a partir del trabajo realizado por el mismo; la armonización con otros Programas Bilaterales de la Comisión Europea en Guatemala y de otros cooperantes, y los resultados de la evaluación de la PNPDGM, que deberían ser contemplados para los lineamientos de la Política actualizada y del PEO 2007 a 2012.

Un objetivo complementario en la investigación fue desarrollar capacidades de incidir en los presupuestos del Estado desde una perspectiva de género y etnia, para responder a las necesidades estratégicas de las mujeres pobres y de las indígenas, a través de la coordinación intersectorial e interinstitucional. La finalidad última es lograr reducir las actitudes discriminatorias hacia las mujeres desde el ámbito institucional y de servicios, fortalecer las capacidades de las mujeres y promover un mejor conocimiento por parte del Estado sobre la situación y necesidades de las mismas.

El documento que se presenta en esta publicación contiene la síntesis de los 9 productos elaborados por FLACSO Chile en 2007 y a esa fecha se refieren sus informaciones y datos. Sin embargo, la metodología prospectiva del estudio hace posible la aplicación de sus resultados en el presente y en el futuro mediato. “El contenido de la presente publicación es responsabilidad del autor y no compromete a la Comisión Europea”



# 1. Contexto

## 1.1 Antecedentes generales

En Guatemala, la población indígena maya representa el 40.9% de la población guatemalteca. Con menor porcentaje se registran las poblaciones garífuna y xinca, 0.4% y 0.7%, respectivamente. Mientras que la población ladina constituye el 58%.

Oficialmente en el país se reconocen 22 grupos étnicos indígenas, siendo 21 de origen maya y uno xinca. Además, uno de origen afroamericano, denominado garífuna.

La edad promedio de la población guatemalteca es de 23,3 años; no obstante, para la población indígena el promedio es de 22,4 años y para la población no indígena, de 25,3 años.

La tasa de crecimiento natural, que indica el aumento poblacional, es mayor en la población indígena, con 3,1%; en relación a la no indígena, con 1,7% para 2002.

Guatemala ocupa el lugar 22 entre los 25 países del mundo con mayor biodiversidad, contando con catorce ecoregiones.

De los 22 departamentos en que se divide el país, doce reportan una proporción significativa de población indígena. Cinco departamentos: Totonicapán, Sololá, Alta Verapaz, Quiché y Chimaltenango, presentan porcentajes entre 75% y 100%. Cuatro departamentos: Huehuetenango, Baja Verapaz, Quetzaltenango y Suchitepéquez, tienen entre el 50% y 75% de población indígena. Y tres departamentos: Sacatepéquez, San Marcos y Petén, entre el 25% y 50%.

El Índice de Desarrollo Humano (IDH) para Guatemala es de 0.689, siendo superado

sólo por Haití, que es el país con el IDH más bajo de la región. Según el Informe sobre Desarrollo Humano Mundial, Guatemala ocupa el 118 lugar entre 177 países, lo que indica una evolución positiva en la categoría de países con desarrollo humano medio.

El bajo desarrollo económico, 2,4% en promedio, se encuentra asociado a: (1) una fuerte caída en la inversión directa; (2) una marcada y persistente desigualdad; (3) una alta dependencia de la economía a la agricultura; y, (4) una baja cobertura de la seguridad social. Estos factores se agudizan de manera particular en la población rural, las mujeres y la población indígena. Por otro lado, debe considerarse que la inflación interanual en 2007 alcanzó el 7.02%, según lo reporta el INE, lo que implica mayores retos económicos para el Estado.

La carga tributaria pasó de 8% del PIB, en 1995, a más del 10%, en 2007. No obstante, Guatemala continúa siendo el país con la carga tributaria más baja de América Latina.

La exclusión económica, social y política en Guatemala está influenciada por una serie de factores, entre los cuales destacan el ingreso, la etnicidad, el área de residencia, el género y la edad.

La tasa de pobreza general en Guatemala se redujo en los últimos seis años, pasando de 56% a 51% en 2006. La población que vive en extrema pobreza es el 15.2%, con ingresos anuales de Q.3,206; mientras, la población pobre es el 35.8%, con ingresos que no superan los Q.6,500.

La pobreza se concentra en el área rural, con un 72% de la población en esas condiciones, mientras que en el área urbana es 28%. Se acentúa para la población indígena con un 56,25%, mientras que la población no indígena registra un 43,75% de población pobre.

En términos de brecha se observa una diferencia de 38.5% entre la población indígena pobre y la población no indígena pobre; y de 17,8% entre la población indígena en extrema pobreza y la población no indígena en la misma condición.

En la población indígena, los mam son los más pobres, sin que haya una razón específica para ello. El 90% de los mam son pobres y dentro de éstos hay un 34% extremadamente pobres. Le siguen los



q'eqchi' con 83.5% de pobreza, los k'iche con 64.4% y los kaqchikeles con 62.6%.

En el acceso a servicios públicos, la desigualdad entre indígenas y no indígenas disminuyó entre 1989 y 2000. Sin embargo, en las áreas rurales, solo un 50% de la población indígena y un 62% de la población no indígena tiene acceso a electricidad, en comparación a un 89% y un 97% en las áreas urbanas, respectivamente.

## 1.2 Perfil de equidad de género

Entre 1994 y 2005 se observó un avance en el Índice de Desarrollo Humano relativo al Género (IDG), de 0,332 a 0,649. No obstante, Guatemala sigue estando por debajo del IDG promedio para 2003, que es de 0,749 en América Latina.

A nivel de Centroamérica y El Caribe, Guatemala, junto a Honduras y Haití, continúan siendo los países que presentan los menores avances en materia de equidad de género.

Entre 1999 y 2004, se observó una disminución de mujeres urbanas en actividades rurales: de 16,8% en 1999 decreció a 13,3% en 2004. En el caso de las mujeres rurales, en 1999 fue de 17,4%, observándose un aumento en 2002 a 20,1%, para decaer en 2004 a 13,5%.

A nivel laboral, el 68% de las mujeres urbanas participan en sectores de baja productividad. La brecha con los hombres urbanos, que supera los 10 puntos porcentuales, se ha incrementado entre 1998 y 2004.

Los porcentajes de empleo doméstico, entre mujeres, tienden a mantenerse en el tiempo.

Si se suma el porcentaje de empleo doméstico y el porcentaje de baja productividad, la brecha entre hombres y mujeres supera los 20 puntos porcentuales. Esta situación deja en evidencia la precariedad laboral con la que deben sobrevivir la mayoría de las mujeres guatemaltecas.

La población femenina que trabaja en empleos de baja productividad es mayor (65,7%) que la de los hombres (51,5%) en la misma situación.

En los empleos de baja productividad, en primer lugar sobre salen las mujeres incorporadas al área del comercio y servicios (31,2%); en segundo lugar, las mujeres empleadas en el área de la industria y la construcción (10,6%); en tercer lugar, las mujeres que laboran en empleos domésticos (9,2%); y, en cuarto lugar, las mujeres que trabajan en oficios no profesionales ni técnicos (8,8%).

Las mujeres que laboran en el grupo de empleadores (2,9%) y de profesionales y técnicos (1,0%) son muy pocas.

Entre 1995 y 2003, la tasa de participación masculina en la actividad económica creció un 16%. Inversamente, la tasa de participación femenina decreció en un 16%.

En 2003, la tasa de participación de las mujeres en la actividad económica del país fue de 37,7% y la de los hombres fue de 62,3%. Esto revela una brecha entre hombres y mujeres del 24,6%.

En 2004, la tasa de desempleo de la población femenina, entre 15 y 24 años, alcanzó un 10%; y la masculina, de la misma edad, presentó un 8,3%. En este caso, la brecha fue solamente de 2%.

La brecha entre mujeres jóvenes y la población total de mujeres es más significativa, aunque tiende a disminuir. En 2003, la brecha fue de 7,6% y en 2004 se redujo al 5%.

El ingreso económico de hombres y mujeres tiende al aumento, pero la brecha entre ambos no disminuye, manteniéndose con una diferencia del 50%. Es decir, que el ingreso económico de las mujeres representa más o menos la mitad del ingreso de los hombres.

A nivel educacional, en el período 2002-2003, la Tasa Bruta Combinada (TBC) de matrícula de las mujeres fue de 61,0%; siendo las tasas netas para cada nivel educativo, las siguientes: educación primaria, 86,0%; educación secundaria, 29,0%; y educación superior o terciaria, 8,0%. En el contexto subregional, la TBC de Guatemala para la población femenina es la segunda más baja, después de Haití. El promedio subregional es 70,1%.

La matrícula de educación superior establece una diferencia del 14%, entre hombres y mujeres.

A nivel de educación secundaria, se mantiene una brecha de 6% entre mujeres y hombres, siendo los porcentajes de matriculados 47,0% y 53,0%, respectivamente.



Guatemala presenta niveles de matrícula femenina, para la educación secundaria, por debajo del promedio subregional (49,7%) y se ubica en el penúltimo lugar, sólo antes de Honduras.

La matrícula en educación primaria es de 48% para mujeres y 52% para hombres, con una diferencia del 4%. De 1999 a 2003 hubo una disminución de la brecha entre hombres y mujeres, así como una aproximación a los parámetros subregionales.

En todos los niveles educativos, la asistencia a clases de las mujeres indígenas está por debajo de los parámetros nacionales para la población femenina.

Entre 2003 y 2006, la tasa general de analfabetismo disminuyó de 27.49% a 23.97%. Sin embargo, el crecimiento anual de la población, estimado en 2.5%, hace que haya más personas analfabetas en comparación a 2003. Esto se debe a que cada año, al cumplir 15 años, se incorporan 35 mil jóvenes a la estadística del analfabetismo.

Las diferencias son notorias entre mujeres y hombres. La tasa de analfabetismo es 7% más alta en mujeres. Los hombres analfabetas alcanzan el 20% en relación al 27% de mujeres. La situación del analfabetismo en las mujeres es más aguda en el área rural, principalmente de pueblos indígenas, pues el 47,7% no sabe leer ni escribir. Los departamentos de Quiché, Alta Verapaz, Baja Verapaz, Chiquimula y Huehuetenango son los que presentan mayor cantidad de personas analfabetas.

Las tasas en educación señalan que la mitad de mujeres y hombres matriculados, en edad de cursar algún grado de escolaridad, abandona la escuela. Este fenómeno está asociado a la pobreza, la ruralidad, la etnicidad, el género y la precariedad de entorno.

En el ámbito de salud se tienen altos índices de morbilidad para la población guatemalteca, principalmente para las mujeres.

Uno de los aspectos críticos de salud es la prevalencia del VIH/SIDA, que afecta al 42% de mujeres y al 58% de hombres adultos para 2007. Para ese mismo año, se estimaron en total 59,000 personas infectadas y 3,900 muertes, aunque debe considerarse una creciente cifra negra que oculta el número real de casos de VIH/SIDA. Se verifica, al igual que en el resto del mundo, una creciente feminización de la infección.

Para 2006, la tasa de mortalidad materna se redujo a 131 muertes maternas por 100 mil nacidos vivos. Pese a esta reducción, la mortalidad materna continúa siendo un grave problema de salud en Guatemala, principalmente dentro de la población indígena. Las mujeres indígenas tienen tres veces más probabilidades que las mujeres no indígenas de morir por causas relacionadas con el embarazo, parto o puerperio.

La OPS considera que la mortalidad materna refleja la posición y condición de las mujeres en la sociedad, su limitado acceso a los servicios de salud, sociales y nutricionales y las condiciones económicas precarias en las que subsiste.

El 90% de las muertes maternas ocurren por "causas obstétricas directas", siendo la hemorragia la causa principal de esas muertes (50%). La infección, la hipertensión inducida por el embarazo y las complicaciones asociadas al aborto ocasionaron el resto de las muertes maternas. Se estima que el aborto inducido es el causante del 10% de la mortalidad materna, duplicándose o triplicándose este porcentaje en el área metropolitana y de suroccidente.

La incidencia de neoplasias de mama y de cuello del útero representa otro problema de salud para las mujeres en el país. En 2006, el Instituto Nacional de Cancerología detectó 1,613 casos de cáncer cérvico-uterino. Sin embargo, se estima que más de 2,800 mujeres anualmente son diagnosticadas de esta enfermedad, que es la principal causa de muerte en mujeres que padecen de cáncer. El cáncer de mama es el segundo con mayor incidencia entre las mujeres guatemaltecas.

La tasa global de fecundidad, equivalente al número promedio de hijos por mujer en edad reproductiva, fue de 4,2 en 2006. En el caso de las mujeres indígenas, la tasa de fecundidad es de 6 hijos por mujer. Guatemala ocupa el primer lugar entre los países de la subregión con las tasas más altas de fecundidad.

Las usuarias de métodos anticonceptivos modernos constituyeron, en 2003, el 29,8% de mujeres en edad reproductiva y las no usuarias el 70,2%. Es decir que, por cada mujer que usa algún método de anticonceptivo hay dos que no lo usan. La necesidad insatisfecha de acceso a la anticoncepción es 17% menor en las mujeres indígenas.

La esperanza de vida de la población guatemalteca, en general, tiende al aumento; aunque la longevidad en las mujeres es mayor que en los hombres.

En relación a la participación y representatividad de las mujeres en el nivel político para el último período de gobierno (2004-2008), las



mujeres guatemaltecas estaban mejor representadas que en otros países de la subregión, en donde únicamente El Salvador las aventajaba. No obstante, la paridad con los hombres aún se presenta lejana.

En 2007, el Organismo Ejecutivo contó con tres mujeres ministras y ocho secretarías presidenciales, incluyendo dos mujeres indígenas. La brecha que separa a las mujeres de la paridad con los hombres era del 50% en el gabinete ministerial, constituido por doce miembros.

En el mismo período de gobierno (2004-2008) hubo 14 mujeres en el Congreso de la República de Guatemala, de los 158 escaños. Es decir, 9% de diputadas en relación a 91% de diputados. La brecha que separa a las mujeres, para lograr la paridad en el Organismo Legislativo, es del 82%. En el contexto latinoamericano, Guatemala junto con Paraguay, Honduras y Brasil, tiene uno de los índices más bajos de mujeres parlamentarias.

En el Organismo Judicial hubo dos mujeres en la Corte Suprema de Justicia, incluyendo la Presidenta del mismo; y 197 mujeres fungieron como jueces. Mientras que en la Corte de Constitucionalidad hubo una mujer.

A nivel de gobiernos locales, en 1999, el 0,6% de los alcaldes municipales electos fueron mujeres, cifra que se incrementó a 2,7% en 2005.

En los cargos de concejales titulares y suplentes, las mujeres ocuparon un 5.8% y un 7.7%, respectivamente. Mientras que para síndicas titulares fue de 2.3% y para suplentes de 4.6%.

De los 332 municipios, para el período 2004-2008, 129 estuvieron gobernados por indígenas, siendo el 7% mujeres indígenas.

En 1999, 1,145 mujeres postularon a cargos municipales, de las cuales sólo 135 fueron electas. Para 2003, las mujeres postuladas fueron 2,430, siendo electas 167.

Aún cuando la presencia de las mujeres en las municipalidades aumentó en 23%, entre 1999 y 2004, sólo el 5% del total de cargos en las comunas es ocupado por mujeres.

En Guatemala, siete de cada diez mujeres pertenecen a uno de los tres pueblos étnicos. Sin embargo, sus posibilidades de ocupar cargos públicos son limitadas: una de cuatro mujeres electas para un puesto en las municipalidades es indígena.

En el país, la violencia de género es un problema histórico, que se agudizó a partir de la guerra, cuando las mujeres fueron asesinadas de forma masiva, principalmente, en el área rural con población indígena. El fenómeno de la violencia de género se ha intentado resolver, pero hasta ahora no se registran avances.

La violencia intrafamiliar y el maltrato infantil constituyen la cuarta causa dentro de las muertes violentas en menores de edad y en mujeres.

En un número significativo de casos, la violencia contra las mujeres se expresa en forma de violación sexual. Ésta, con mucha frecuencia, queda encubierta por la falta de protocolos para orientar la denuncia, por la impunidad existente y por la lejanía y la dificultad de acceso a los juzgados de Familia, a la Policía Nacional Civil y al Ministerio Público. Lo grave es que muchos casos de violación sexual no se denuncian, otros tantos quedan en sub-registros y otros no son investigados, aunque haya una denuncia de por medio.

Según el Ministerio Público, en 2002 se registraron 9,144 casos de mujeres víctimas de violencia, de estas 609 (7%) pueden considerarse como violencia sexual. Se calcula que más del 90% de los casos quedan en la impunidad.

### 1.3 Situación y condición de las mujeres indígenas y rurales pobres en municipios seleccionados

En los 29 municipios seleccionados para este estudio, las mujeres representan el 50,8% de la población y los hombres el 49,2%. A nivel nacional la proporción es similar: 51,2% mujeres y 48,8% hombres.

No obstante, hay municipios en los que la población masculina es mayor que la femenina: La Libertad (51,3% y 48,7%); Livingston (50,4% y 49,6%); San Lorenzo (50,2% y 49,8%); San Juan La Laguna (50,1% y 49,9%); y La Unión (50,3% y 49,7%).

En varios de los municipios estudiados, la población indígena es superior al porcentaje nacional (41,0%). En 17 de los municipios la población indígena es superior al 80% y en dos municipios se aproxima al 50%. En los restantes 10 municipios, esta población es inferior al 25%.



El promedio de población indígena en los municipios estudiados es de 63,6%, que establece una diferencia del 22,6% respecto al porcentaje nacional. La población no indígena establecida en estos municipios es del 36,4%.

La población rural representa el 74,4% y la urbana el 25,6%, porcentajes que difieren en relación al nivel nacional, que registra un 53,9% de población rural y un 46,1%, de población urbana.

Las subpoblaciones, en los municipios estudiados, presentan la siguiente distribución: (1) indígena rural del 47,5%, siendo ésta subpoblación la mayoritaria; (2) no indígena rural, un 26,9%; (3) indígena urbana, 16,1%; y no indígena urbana, 9,5%.

La población de mujeres tiene una proporción mayor dentro de los pueblos indígenas, en una relación de 2:1 respecto de las mujeres no indígenas. Mientras que tres cuartas partes de las mujeres son rurales y una cuarta parte urbanas.

Considerando las subpoblaciones de población femenina se tiene que: un 49% son mujeres indígenas rurales, un 27,3% son mujeres no indígenas rurales, un 16,7% son mujeres indígenas urbanas y un 10,1% son mujeres no indígenas urbanas.

Las etnias mayas con más población en los municipios estudiados son: la q'eqchi', la k'iche' y la kaqchikel. Esta tendencia es similar a la que se registra en el territorio nacional.

La etnia con mayor población es la q'eqchi' (34%). Las mujeres indígenas de la etnia q'eqchi' se concentran, principalmente, en los municipios de Lanquín (99,7%), San Juan Chamelco (99,3%), San Pedro Carchá (99,2%), Livingston (69,7%) y La Libertad (55,7%).

La segunda etnia con mayor cantidad de población es la k'iche' con un 26,3%. Las mujeres pertenecientes a esta etnia se ubican, principalmente, en Nahualá (99,9%), Chiché (99,4%), Almolonga

(99,3%) y San Pedro Jocopilas (99,3%), San Andrés Sajcabajá (98,7%), Cunén (98,0%) y Pachalum (83,7%).

La tercera etnia con un número significativo de población es la kaqchikel, con 10,8%. Las mujeres de esta etnia habitan mayoritariamente en Sololá (92,5%), San José Chacaya (68,5%), San Lorenzo (25,8%) y Pachalum (11,3%).

La cuarta etnia identificada, en los municipios estudiados, fue la tz'utuj'il, con un 5,6%. El 97,6% de las mujeres de esta etnia viven en Santiago Atitlán y el 49,6% en San Juan La Laguna.

Los índices de feminidad más altos registrados en los municipios estudiados corresponden a: Almolonga (116,7); Chiché (116,0) y Cunén (112,1). Mientras que los índices de feminidad más bajos son para: La Libertad (94,8), La Unión (98,6) y Livingston (98,6).

El mayor índice de feminidad de la población indígena rural se ubica en San Antonio Sacatepéquez (122,8) y el menor en La Libertad (92,7). El mayor índice de feminidad de población indígena urbana está en Almolonga (117,6) y el menor en La Unión (59,2).

El índice de feminidad más alto dentro de población no indígena rural es el de Lanquín (300); y el menor es el de San José Chacaya (16,7). Mientras que para población no indígena urbana, el mayor está en Nahualá (166,7) y el menor en San Juan La Laguna (60).

La población de los municipios seleccionados es mayoritariamente joven, menor de 30 años (71,4%). Luego están los grupos de personas de 30 a 59 años, con 22,7%; y de 60 y más años, con 5,8%. El porcentaje de este último grupo es menor al porcentaje nacional (6,4%).

Las mujeres indígenas rurales, mayores de 60 años, se concentran en los municipios de: La Unión, 15%; San Rafael Pie de la Cuesta, 14,9%; y San Antonio Sacatepéquez, 12,1%.

Las migraciones son comunes para el 24,5% de la población del conjunto de los municipios seleccionados. San Mateo de Ixtatán es el caso más significativo, con 48% de población migrante. Mientras que Almolonga presenta la menor cantidad de migrantes, con un 12,4%. El resto de los municipios tiene proporciones de migración muy cercanas al promedio del conjunto, que es de 24,5%.

Un 62,7% de la población migrante es indígena. De ésta el 49,9% son mujeres.

Un 76,9% de la población migrante es rural. De ésta, un 49,7% son mujeres.

A nivel de educación, la población mayor de 18 años sin escolaridad es de 52,1% y la población escolarizada de 47,9%.

En algunos municipios como San Andrés de Sajcabajá, San Mateo Ixtatán, Chajul y San Pedro Jocopilas, las personas sin escolaridad



sobrepasan el 70%. En general, 12 de los 29 municipios estudiados sobrepasan la barrera del 50% de población sin estudios.

No hay ninguna localidad que tenga población con porcentajes de escolaridad superiores al 70%.

En la mayoría de los municipios y en los cuatro subgrupos estudiados, los porcentajes de mujeres no escolarizadas sobrepasan el 50%, oscilando entre el 57,5% y 64,4%. De cada 3 personas no escolarizadas, 2 son mujeres.

Según la Comisión Nacional de Alfabetización, el 23,97% de personas mayores de 15 años es analfabeta. Esta cifra equivale a 1,817,596 personas, de las cuales el 60,6% son mujeres y el 39,4% son hombres. Para el caso de los municipios estudiados, esta tendencia se mantiene, pues el 60% de personas que no saben leer ni escribir son mujeres y el 40% son hombres.

El analfabetismo en las diferentes subpoblaciones se presenta de la siguiente manera: en el grupo indígena urbano, el 37,6% son hombres y el 62,4% mujeres; en el grupo indígena rural, el 40,2% son hombres y 59,8% mujeres; en el grupo no indígena urbano, el 39% son hombres y el 61% mujeres; y en el grupo no indígena rural, el 45,5% hombres y el 55,5% mujeres.

Las diferencias más notorias en los niveles de escolaridad (primario, secundario y superior) se dan en la variable sexo. Es importante mencionar que si las otras variables filtro forman un cuadro negativo hacia la condición indígena y rural, esto se hace más evidente cuando se establecen las diferencias entre hombres y mujeres.

La participación femenina disminuye en la medida que la escolaridad aumenta. Caso contrario sucede con la mayoría de hombres, pues la participación masculina se incrementa o se mantiene a medida que aumenta el nivel de escolaridad.

En relación a la maternidad adolescente, en los municipios estudiados se tiene que el 16% son madres adolescentes. Este porcentaje es levemente más alto que el nacional, de 15,5% (2002).

Las localidades donde hay una mayor cantidad de madres adolescentes son: La Libertad con un 24,9%, Livingston con un 23,9% y La Unión con un 22,2%.

De los 29 municipios estudiados: 6 superan el 20% de madres adolescentes, 13 sobrepasan el 15% y 6 el 10%. Sólo 4 municipios tienen menos del 10% de madres adolescentes.

Los porcentajes de madres adolescentes, en cada municipio y en su conjunto, están en torno al promedio nacional, aunque las diferencias entre mujeres urbanas y rurales son importantes. Las mujeres rurales tienen mayor participación como madres de hijos nacidos vivos dentro del total de madres adolescentes. Las mujeres indígenas rurales representan el 7,9% en relación al 2% de las mujeres indígenas urbanas; mientras que el porcentaje de las mujeres no indígenas rurales es del 4,8% en comparación con el 1,4% de las mujeres no indígenas urbanas.

La diferencia también es significativa entre las mujeres indígenas y no indígenas. Las primeras tienen un 9,9% de madres adolescentes y, las segundas un 6,1%.

Según el Instituto Guttmacher, en 2006, Guatemala tuvo una tasa de fecundidad adolescente de 114 nacimientos por cada 1,000 mujeres de 15 a 19 años de edad por año. Esta tasa es la tercera más alta de Centroamérica.

La tasa global de fecundidad es de 4,2 hijos nacidos por cada mujer entre los 15 a 49 años de edad, mientras que la tasa de fecundidad para las mujeres entre 15 y 19 años es de 3,5 hijos nacidos.

Sólo el 18% de las mujeres entre 15 y 19 años de edad usan algún método anticonceptivo efectivo.

El 70% de las mujeres de 15 a 24 años de edad, que dieron a luz, realizaron al menos una visita de control prenatal. Este porcentaje se reduce en las mujeres con menor nivel educativo y de la población indígena, pues el 50% no tuvo control prenatal.

Sólo la mitad de las madres de 15 a 24 años contó con asistencia médica profesional en su último parto; la proporción fue más baja en las mujeres con menor escolaridad y en las indígenas.

En el caso de los municipios seleccionados, la tasa global de fecundidad calculada fue de 3,23 hijos nacidos por cada mujer en edad fértil; y la tasa específica para el grupo de mujeres entre 15 y 19 años fue de 0,78 hijos.

Las tasas de fecundidad por subgrupos de población, en el conjunto de los municipios, no presentan diferencias significativas: las mujeres indígenas urbanas tienen una tasa de 0,7 hijos; las indígenas rurales una tasa de 0,9 hijos; las mujeres no indígenas urbanas una tasa de 0,7 hijos; y las mujeres no indígenas rurales una tasa de 0,7 hijos.



Tampoco existe diferencia entre las tasas de fecundidad de mujeres indígenas y no indígenas, siendo de 0,8 hijos para ambos grupos.

A nivel municipal, las tasas más altas de fecundidad se registraron en Ipala, los valores oscilan entre 0,8 a 1,5 hijos nacidos; y las tasas de fecundidad más bajas en San José Chacaya, con valores de 0,3 a 0,5.

En cuanto al tipo de vivienda se estableció que la mayor parte de la población habita en casas y muy pocas personas lo hacen en otro tipo de vivienda, como ranchos.

Las mujeres indígenas en su mayoría viven en casas formales, una proporción menor en ranchos o en casas de vecindad.

Según el Informe de Desarrollo Humano -IDH (2005), el censo poblacional de 2002 reporta 2.2 millones de hogares. De acuerdo con su composición y número de integrantes, los hogares se clasifican en: unipersonales y familiares.

No hay diferencias étnicas significativas en la proporción de los tipos de hogares existentes. La diversidad está dada por pautas culturales, relacionadas con los papeles y las responsabilidades genéricas. Por ejemplo, en casi todos los tipos de hogar predomina la jefatura masculina sobre la femenina; pero, en los hogares monoparentales, la mayoría son encabezados por mujeres.

En el conjunto de los municipios seleccionados, la jefatura de hogares pertenece, en su mayoría, a los hombres y dentro de éstos, a los hombres indígenas rurales, con un 42,1% del total poblacional. Otro grupo importante en este tema son los hombres no indígenas rurales, con un 24,4%. El resto de las subpoblaciones estudiadas no superan el 10%.

Analizando la población de mujeres se observa que: los porcentajes de jefatura de hogar femenina son bajos, oscilando entre el 3,7% para mujeres no indígenas urbanas y el 7,6% para mujeres indígenas rurales.

En general, los datos del censo 2002 indican que la jefatura de hogar masculina es del 77,3% y la femenina del 22,7%.

En el caso de los municipios seleccionados, los porcentajes varían poco: la jefatura del hogar a cargo de hombres representa el 79,1% y de mujeres el 20,9%.

En las subpoblaciones, la jefatura de hogar queda distribuida de la siguiente forma: en hogares indígenas urbanos, el 47,1% para hombres y el 50,9% para mujeres; en hogares indígenas rurales, el 84,6% para hombres y el 15,4% para mujeres; en los hogares no indígenas urbanos, el 70,3% para hombres y el 29,7% para mujeres; y en los hogares no indígenas rurales, el 81,3% para hombres y el 18,7% para mujeres.

El censo de 2002 establece 6 categorías ocupacionales para la población económicamente activa (PEA) de Guatemala, destacando la de empleado privado que concentra la mayor cantidad de trabajadores, 42,4%. Le sigue la categoría de trabajadores por cuenta propia con un 30,3%; la de familiar no remunerado con un 12,2%; la de patrón con un 8,6%; y, la de empleado público con un 6,5%.

La mayor parte de la población, de los municipios seleccionados, se encuentra en la categoría familiar no remunerada, con un 56,3% de los casos. Más de tres quintas partes de este grupo corresponden a población indígena.

El 26,4% de la población es empleado privado, o sea trabajador de cualquier índole cuya remuneración proviene de una empresa o institución privada. Dentro de este grupo la población indígena sólo representa el 5,3% de los casos.

Los trabajadores por cuenta propia (con local y sin local) representan el 12,6% de los casos. En este grupo los indígenas constituyen el 7,8%.

El 3,1% pertenece a la categoría patrón, siendo la participación indígena del 1,8%.

El 1,6% de la población aparece como empleado público. En este grupo la población indígena tiene igual peso que la no indígena.

El porcentaje de mujeres más alto está en el grupo indígena en la categoría de empleado privado, hecho que coincide con las cifras a nivel nacional. Llama la atención, en este caso, la baja participación reportada para las mujeres, en relación a los hombres, en el grupo familiar no remunerado; pues en esta categoría, sólo las mujeres indígenas tienen un peso importante, del 15,6%.

En el conjunto de municipios, la participación laboral para la población femenina se estableció de la siguiente forma: (1) en la categoría patrón, el 54,7% son mujeres indígenas y el 45,3% son no indígenas; (2) en la categoría por cuenta propia con local, el 59,6% son mujeres indígenas y 40,4% son no indígenas; (3) en la categoría por cuenta propia sin local, el 75,1% son mujeres indígenas y el



24,9% son no indígenas; (4) en la categoría empleado público, el 39,4% son mujeres indígenas y el 60,6% son no indígenas; (5) en la categoría empleado privado el 58,7% son mujeres indígenas y el 41,3% son no indígenas; y, (6) en la categoría familiar no remunerado, el 74,8% son mujeres indígenas y el 25,2% son no indígenas. La única categoría en que las mujeres indígenas no predominan es la de empleado público.

La población femenina presenta una mayor dispersión sobre su situación ocupacional en comparación con la de los hombres.

## 1.4 Incorporación de la equidad de género y los pueblos indígenas en normativas y políticas públicas vigentes

### 1.4.1 Equidad de género en normativas

Guatemala ha ratificado diversos instrumentos internacionales a favor de la equidad de género y el avance de las mujeres, destacando: (1) la convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1982) y su Protocolo facultativo (2002); (2) la convención de derechos del niño (1991); y, (3) la convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia - Belem Do Pará (1995). Asimismo, el Estado de Guatemala ha presentado, a la fecha, seis informes al Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

La legislación nacional considera: (1) la igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución Política de la República de Guatemala (artículo 4); (2) la incorporación de la equidad de género en la ley de educación universal; (3) la ley contra la violencia intrafamiliar (ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar, Decreto 97-96); y (4) la ley específica para el avance de las mujeres (ley de dignificación y promoción integral de la mujer, Decreto 7-1999).

La incorporación de la equidad de género en otras disposiciones legales y normativas se encuentra en: (1) la ley de desarrollo social y la ley de consejos de desarrollo urbano y rural; (2) la ley general para el combate del virus de Inmuno Deficiencia Humana (VIH) y del Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) y la promoción y defensa de los derechos humanos ante el VIH-SIDA; (3) el código municipal; (4) la reforma al código penal; (5) la reforma al código de salud; y (6) otros decretos y acuerdos gubernativos.

### 1.4.2 Pueblos indígenas en normativas

Guatemala ha firmado y ratificado la mayoría de los convenios e instrumentos internacionales relacionados con los pueblos indígenas, a excepción del convenio 107. Entre los primeros se encuentran: (1)

la convención internacional discriminación racial; (2) la convención internacional contra la tortura; (3) el pacto internacional de derechos civiles y políticos; (4) el pacto internacional sobre derechos económicos, sociales y culturales; (5) la convención contra la discriminación de la mujer; (6) el convenio 169 de la OIT; (7) la convención americana de derechos humanos; (8) el protocolo de San Salvador; (9) la convención de derechos del niño; (10) la convención Pátzcuaro; (11) el convenio de diversidad biológica; y, (12) el convenio del fondo para el desarrollo de los pueblos indígenas de América Latina y El Caribe.

Con base en los 145 indicadores definidos por el BID para el reconocimiento de los derechos de los pueblos indígenas, Guatemala logra un 14% de cumplimiento con la legislación constitucional y un 60% con la legislación primaria. En relación a los otros países latinoamericanos, el reconocimiento sobre estos derechos es bajo a nivel constitucional y promedio a nivel primario en Guatemala.

El nivel de procedimentación de los derechos de los pueblos indígenas es adecuado. Este refiere el correlato existente entre reconocimiento constitucional y desarrollo de legislación primaria. Esta situación indica la presencia de una capacidad normativa para el ejercicio efectivo de los derechos de los pueblos indígenas establecidos.

La legislación sobre derechos de los pueblos indígenas de acuerdo al cumplimiento de 102 indicadores de calidad, planteados por el BID, señala que Guatemala tiene uno de los peores desempeños en el contexto latinoamericano: 24%. Esta legislación no supera el 26% de conformidad con el convenio 169 de la OIT. En este sentido, la presencia de una capacidad normativa para el ejercicio efectivo de los derechos de los pueblos indígenas, expresada en el adecuado nivel de procedimentación de la legislación, está relativizada por



la baja calidad y el grado de correspondencia con dicho convenio.

Los derechos de los pueblos indígenas legislados en Guatemala, a nivel constitucional y de legislación primaria, tienen una tendencia contraria a la regional. En este sentido, se invierte en mayor medida en los “derechos culturales” y menos en los “derechos sociales”; mientras que los “derechos políticos” y los “derechos económicos, territoriales y ambientales” se encuentran rezagados.

En relación a la diversidad cultural, hay un importante reconocimiento del multiculturalismo y la lucha contra el racismo, la discriminación y el etnocidio. No obstante, los derechos colectivos y el particularismo no están reconocidos a nivel constitucional. En ningún caso se ha generado jurisprudencia.

Respecto a la identidad sólo hay reconocimiento constitucional sobre la organización, la filiación y los aspectos relativos a la condición de género y condición étnica. Por tanto, no existe reconocimiento, en ese nivel, para la identidad como pueblo y/o nación ni sobre adhesión a un idioma.

En los ámbitos de territorio, autonomía y jurisdicción indígena es donde la legislación guatemalteca presenta mayores vacíos, habiendo reconocimiento constitucional para el tema de la tierra comunal, colectiva y la posesión inmemorial; y en la legislación primaria sobre el acceso al medio ambiente, la reforma agraria, la seguridad jurídica (indivisible e inalienable, demarcación, sistema de registro) y el saneamiento. No hay legislación sobre: (1) tenencia de la tierra; (2) acceso a reservas sobre bosques, aguas, barreales, recursos y áreas protegidas; (3) títulos coloniales; (4) entidad político administrativa; y, (5) gratuidad de las tierras.

La jurisdicción indígena no cuenta con ningún tipo de reconocimiento a nivel constitucional. A nivel de legislación

primaria existe reconocimiento de jurisdicción sobre: (1) uso del idioma; (2) código penal; (3) defensor de oficio; (4) usos y costumbres; (5) normas y procedimientos; y, (6) coordinación del derecho indígena con el sistema jurídico nacional.

En términos de autonomía no hay reconocimiento constitucional. Y en la legislación primaria el reconocimiento se tiene en los ámbitos de: (1) competencia; (2) recursos; (3) planes de desarrollo; y, (4) asuntos comunitarios propios.

Sobre el medio ambiente hay legislación, fundamentalmente primaria, que reconoce los derechos de los pueblos indígenas en los ámbitos siguientes: (1) acceso al medio ambiente; (2) agua; (3) suelos; (4) energía; (5) bosques; (6) fauna y flora; (7) áreas protegidas; (8) minas; (9) petróleo; (10) protección a la integridad cultural; (11) impacto cultural asociado al impacto ambiental; (12) reconocimiento de derechos específicos; y, (13) régimen de protección. Igualmente, se observa un vacío total en el reconocimiento de derechos de los pueblos indígenas en cinco ámbitos estratégicos para la sostenibilidad de los mismos: (1) recursos naturales; (2) subsuelo; (3) impacto en proyectos de desarrollo; (4) biodiversidad y recursos genéticos; y, (5) patentes.

Sobre participación social y sus respectivos mecanismos hay un amplio reconocimiento de los derechos de los pueblos indígenas en la legislación primaria y secundaria. Sin embargo, no hay reconocimiento sobre los derechos específicos en el ámbito de la participación política. Concretamente, el reconocimiento de los derechos de los pueblos indígenas se enfoca en los temas de: (1) autorización, (2) información, (3) consulta, (4) concertación, (5) ejecución, (6) aprobación, (7) prelación, (8) nacional, regional y local, (9) planes de vida, (10) transferencias, (11) recursos sectoriales, (12) fondos y (13) presupuesto especial. No se cuenta con reconocimiento para: (1) los procesos de política pública, específicamente sobre la toma de decisiones en general, formulación de presupuesto, planificación y el monitoreo; y (2) el sistema político, en lo referente a la participación política relacionada con el voto, la implementación de circunscripciones especiales y la reforma de las divisiones político-administrativas y circunscripción electoral.

La legislación primaria y secundaria asegura la presencia de órganos de política indígena, considerando su conformación, funciones y patrimonio, en forma particular.

El plurilingüismo tiene reconocimiento constitucional y en la legislación primaria y secundaria se reconocen los idiomas de los pueblos indígenas como lenguas oficiales, garantizándoseles el acceso a los medios de comunicación. Este es uno de los pocos ámbitos, en que se ha sentado jurisprudencia sobre los derechos de los pueblos indígenas en Guatemala.

Sobre el patrimonio cultural indígena existe legislación primaria relativa a la protección especial y reconocimiento constitucional de los derechos de los pueblos indígenas en relación a su propiedad.



La libertad de culto y espiritual solo está asegurada en relación a su ejercicio público en la legislación primaria. Pero, no mantiene reconocimiento sobre los derechos especiales en los ámbitos de: (1) utilización de sitios sagrados, (2) enseñanza y (3) protección en contra de la conversión impuesta.

El derecho de familia, prácticamente, no considera normas especiales para pueblos indígenas y tampoco sobre organización familiar y filiación y adopción. Solo existe legislación primaria, que contempla los derechos de los pueblos indígenas, sobre herencia.

Los derechos sociales de los pueblos indígenas, en los ámbitos de la salud y la educación, tienen un amplio reconocimiento constitucional y de legislación primaria, fundamentalmente. El derecho de acceso a la salud se asegura a nivel constitucional y de legislación primaria; además, se reconocen los derechos de los pueblos indígenas sobre: (1) prácticas tradicionales, (2) protección de las plantas medicinales y (3) atención en salud de acuerdo a sus usos y costumbres. En educación, hay reconocimiento constitucional y de legislación primaria sobre el multilingüismo. Y la legislación primaria considera los derechos indígenas en los ámbitos: (1) multicultural, (2) de educación superior, (3) de programas especiales de apoyo, (4) maestros bilingües y (5) pluriculturalidad e interculturalidad en los contenidos de la educación nacional.

Sobre los derechos económicos existe reconocimiento de derechos especiales a nivel constitucional y de legislación primaria en los ámbitos de: (1) programas especiales y (2) protección del trabajo. La protección a la economía tradicional, los recursos naturales, el derecho de asociación y patrimonio cuentan con reconocimiento de derechos especiales en la legislación primaria. Mientras que la propiedad intelectual, considerada como un tema estratégico para la sostenibilidad de los pueblos indígenas, no ha sido considerada.

La excepción a la prestación del servicio militar está contemplada en los niveles constitucional y de legislación secundaria en el régimen especial en el registro civil.

La protección de las mujeres indígenas está establecida en la legislación primaria y secundaria.

### 1.4.3 Aspectos de calidad técnica en las políticas públicas vigentes, que afectan la incorporación de la equidad de género y pueblos indígenas

Las políticas públicas revisadas presentan algunos problemas técnicos, como la ausencia de plazos de aplicación y de un mecanismo de seguimiento y evaluación. Ambos temas inciden en las posibilidades efectivas de incorporación de los enfoques de equidad de género y etnicidad.

De 26 políticas públicas revisadas, sólo 5 cuentan con plazos de ejecución y 14 consideran mecanismos de seguimiento y evaluación.

### 1.4.4 Equidad de género en políticas públicas vigentes

La mayoría de los instrumentos revisados, 19 políticas públicas, abordan la equidad de género.

El abordaje de la equidad de género se presenta de forma “general” y no de manera “operativa”; por lo cual no se asegura la aplicación efectiva de este enfoque. Solo en tres casos hay una incorporación “operativa”, en el plan de gobierno 2004-2008, en la política nacional de descentralización y en la política pública para la convivencia y eliminación del racismo y la discriminación étnico racial.

El énfasis en el abordaje de la equidad de género está dado en: (1) la “transversalización” (11 políticas) y (2) las “acciones afirmativas y políticas específicas” (8 políticas). En forma marginal se aborda: (1) la “conciliación y concertación de políticas públicas” (3 políticas); (2) la “implementación de la PNPDMG” (3 políticas); y, (3) los “mecanismos institucionales” (3 políticas).

### 1.4.5 Enfoque étnico y/o de pueblos indígenas en políticas públicas vigentes

La mayoría de los instrumentos revisados, 19 políticas públicas, abordan el enfoque étnico y/o de los pueblos indígenas.

El abordaje del enfoque étnico y/o de pueblos indígenas es “general” y no “operativo”; por lo cual no se asegura la aplicación efectiva de este enfoque. Solo la política pública para la convivencia y eliminación del racismo y la discriminación étnico racial, guate verde y el plan de gobierno 2004-2008, tienen un aspecto “operacional” de dicho enfoque.

El énfasis en el abordaje del enfoque étnico y/o de pueblos indígenas está dado en: (1) el “reconocimiento de



derechos indígenas” (12 políticas); (2) la “pertenencia cultural de políticas universales” (10 políticas); (3) las “acciones afirmativas y políticas específicas” (8 políticas), pero en menor medida; (4) la “interculturalidad” (7 políticas); y, (5) la “conciliación y concertación de políticas públicas” (6 políticas). En forma marginal se aborda (1) el “desarrollo de política marco” (2 políticas) y (2) los “mecanismos institucionales” (2 políticas).

## 1.5 Agenda de equidad de género y pueblos indígenas para el próximo período

### 1.5.1 Agenda de equidad de género

La agenda de equidad de género se concentra en el ámbito de las “acciones afirmativas y políticas específicas” (22). Al respecto existe una importante diferencia entre actores vinculados a partidos políticos y actores vinculados a movimientos. Los primeros hacen énfasis en las “acciones afirmativas y políticas específicas” (22); y los movimientos destacan la “implementación política marco (PNPDMG)” (6) y los “mecanismos institucionales” (3).

En el caso de los actores vinculados al movimiento indígena, estos abordan escasamente la problemática de equidad de género y lo hacen, fundamentalmente, en relación a la “conciliación y concertación de las políticas públicas” (1) e “implementación política marco (PNPDMG)” (2).

Los partidos políticos que concentran un mayor número de puntos de la agenda son la URNG-MAIZ (14), la UNE (13) y la ANN (11). Por su parte, entre las organizaciones vinculadas a movimientos, solo la UNMAG, integrante del movimiento de mujeres, considera ampliamente esta

temática (8). Las demás organizaciones, integrantes del movimiento indígena, prácticamente no la abordan.

En el caso de la URNG-MAIZ, los puntos de agenda se concentran en “transversalización” (5) y “acciones afirmativas y políticas específicas” (5). También considera, en menor medida, los “mecanismos institucionales” (2), la “conciliación y concertación de las políticas públicas” (1) y la “implementación política marco (PNPDMG)” (1).

La UNE considera, principalmente, puntos de agenda relativos a “acciones afirmativas y políticas específicas” (7) y a “transversalización” (4). Con menor frecuencia considera los “mecanismos institucionales” (2).

La ANN considera puntos de agenda asociados a “acciones afirmativas y políticas específicas” (5) y, en menor medida, a “transversalización”, “mecanismos institucionales (2), “conciliación y concertación de las políticas públicas” (1) e “implementación política marco (PNPDMG)” (1).

Los contenidos de los puntos de agenda, en el caso de “transversalización”, se refieren a temas diversos. Estos abarcan desde la intervención en ámbitos estructurales del accionar estatal, como presupuestos, administración pública y funcionarios, hasta la intervención en políticas y servicios sectoriales.

En el caso de las “acciones afirmativas y políticas específicas”, los contenidos de los puntos de agenda se concentran en los temas de violencia, salud sexual y reproductiva, autonomía económica y participación.

La “conciliación y concertación de las políticas públicas” aborda la necesidad de constituir espacios de interlocución para el desarrollo de agendas y programas, así como, la participación directa en la formulación de políticas públicas.

Respecto a la “implementación política marco (PNPDMG)”, se destaca la necesidad de contar (1) con financiamiento, (2) una estrategia de institucionalización con medidas efectivas, (3) una vigilancia desde la sociedad civil en la implementación y (4) la inclusión de las mujeres indígenas, a partir de diagnósticos sobre su situación y condición.

Finalmente, el punto de agenda relativo a “mecanismos institucionales” considera el fortalecimiento de la institucionalidad pública para la equidad de género. Destacan en este aspecto la SEPREM, la CONAPREVI y la DEMI. De manera particular se señala: (1) la necesidad de alinear y fortalecer la gestión de la SEPREM con relación a la implementación de la PNPDMG; (2) la implementación efectiva de los instrumentos internacionales vigentes en Guatemala; (3) el fortalecimiento de los órganos de protección para las mujeres víctimas de violencia, con énfasis en la Procuraduría General de la Nación (PGN), el Ministerio Público (MP), el Organismo Judicial (OJ), la Policía Nacional Civil (PNC), las oficinas de atención psicológica



a víctimas, los albergues, la atención médico-legal y la CONAPREVI; y, (4) la implementación del sistema cuotas.

### 1.5.2 Agenda de pueblos indígenas

La agenda de pueblos indígenas se encuentra enfocada en la temática del “reconocimiento de derechos indígenas” (22), la “pertinización cultural de políticas y programas universales” (17) y, en menor medida, la “acción afirmativa y políticas específicas” (10). Destaca la ausencia de puntos de agenda relativos a “interculturalidad” y “desarrollo de política marco”. Asimismo, la marginal presencia de “concertación y conciliación de políticas públicas” (5) y de “mecanismos institucionales” (4).

Los partidos políticos que concentran un mayor número de puntos de agenda son: la UNE (34) y, en menor medida, la ANN (10). Por su parte, entre las organizaciones vinculadas a movimientos, sólo las de carácter indígena consideran puntos de agenda al respecto.

En el caso de la UNE, los puntos de agenda se concentran en el “reconocimiento de derechos indígenas” (11) y la “pertinización cultural de políticas y programas universales” (10). También considera, aunque con menor frecuencia, la “acción afirmativa y políticas específicas” (6), la “concertación y conciliación de políticas públicas” (4) y los “mecanismos institucionales” (3). Por su parte, la ANN considera en forma equiparada el “reconocimiento de derechos indígenas” (4), la “pertinización cultural de políticas y programas universales” (3) y la “acción afirmativa y políticas específicas” (3).

Entre las organizaciones del movimiento indígena se consideran puntos de agenda en relación al “reconocimiento de derechos indígenas” (1), la “pertinización cultural de políticas y programas universales” (1), la “acción afirmativa y políticas específicas” (1), la “concertación y conciliación de políticas públicas” (1) y los “mecanismos institucionales” (1).

Los contenidos de los puntos de agenda, para el caso del “reconocimiento de derechos indígenas”, se refieren a temas diversos, que incluyen desde reformas constitucionales hasta la implementación efectiva de la legislación existente. Los derechos sobre los cuales

se plantea una necesidad específica de reconocimiento se refieren a los ámbitos de: (1) territorialidad, (2) medioambiente, (3) desarrollo con identidad y (4) participación y representación política. En estos ámbitos, actualmente, existe un bajo o nulo reconocimiento de derechos.

La “pertinización cultural de políticas y programas universales” se refiere, por una parte, a la intervención de diversas políticas sectoriales, entre las que destacan: (1) tierras, (2) salud, (3) educación y (4) vivienda; y, por otra, a la intervención de procesos estructurales del quehacer estatal, como: (1) descentralización y (2) presupuesto. La “acción afirmativa y políticas específicas” aborda temas de: (1) desarrollo, (2) educación, (3) participación política y (4) fortalecimiento del idioma y la identidad.

Respecto a la “concertación y conciliación de políticas públicas”, se destaca la necesidad de contar con: (1) auditoría social, (2) instrumentos de consulta indígena, (3) participación específica de las mujeres indígenas en la formulación de políticas públicas e (4) implementación de mecanismos de interlocución entre Estado y pueblos indígenas.

Por último, los “mecanismos institucionales” consideran: (1) el fortalecimiento de los gobiernos municipales, (2) la creación de una secretaría de desarrollo de los pueblos indígenas y (3) la incorporación de mecanismos de consulta indígena en la gestión del FODIGUA.



# 2. Diagnóstico institucional\*

## 2.1 PNPDMG y PEO 2001-2006: potencialidades y limitaciones como instrumento de política pública

### 2.1.1 Potencialidades

En relación a la PNPDMG y PEO 2001-2006, como instrumento de política pública, es posible mencionar las siguientes potencialidades:

Concertación en su formulación con el Movimiento de Mujeres. Originalmente, participaron las siguientes organizaciones y expresiones del Movimiento:

---

#### Antecedentes / organizaciones y expresiones del Movimiento de Mujeres

- Sector de Mujeres de la Asamblea de la Sociedad Civil, 2000.
- Informe de las Organizaciones No Gubernamentales de Guatemala a la IV Conferencia Mundial de la Mujer, que congregó a 260 organizaciones.
- Red de la No Violencia Contra las Mujeres.
- Grupo de Acción Cairo, 1994.
- Coordinadora de Acciones Legales a favor de la Mujer y la Instancia de la Mujer Ka-wuq, 1999.

---

Conciliación en su formulación con instrumentos internacionales para la Equidad de Género y el Avance de las Mujeres que Guatemala ha ratificado:

---

#### Antecedentes / instrumentos internacionales

- Primera Conferencia Mundial de la Mujer.
- II Conferencia Mundial de la Década de la Mujer.
- III Conferencia Mundial de Naciones Unidas para la Mujer.
- Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos.
- Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo.
- IV Conferencia Mundial de la Mujer.

### 2.1.2 Limitaciones

Por su parte, entre las limitaciones instrumentales de la PNPDMG y PEO 2001-2006 se destacan:

Bajo e informal involucramiento de la institucionalidad pública en su formulación.

No se consigna en el proceso de formulación la apropiación de enfoques y herramientas técnicas, particularmente, relativas a política pública, desarrollo institucional y equidad de género.

Baja fundamentación de sus ámbitos de intervención en información diagnóstica objetiva. Se consideró como fundamento solo las demandas de las organizaciones que participaron en la formulación del instrumento.

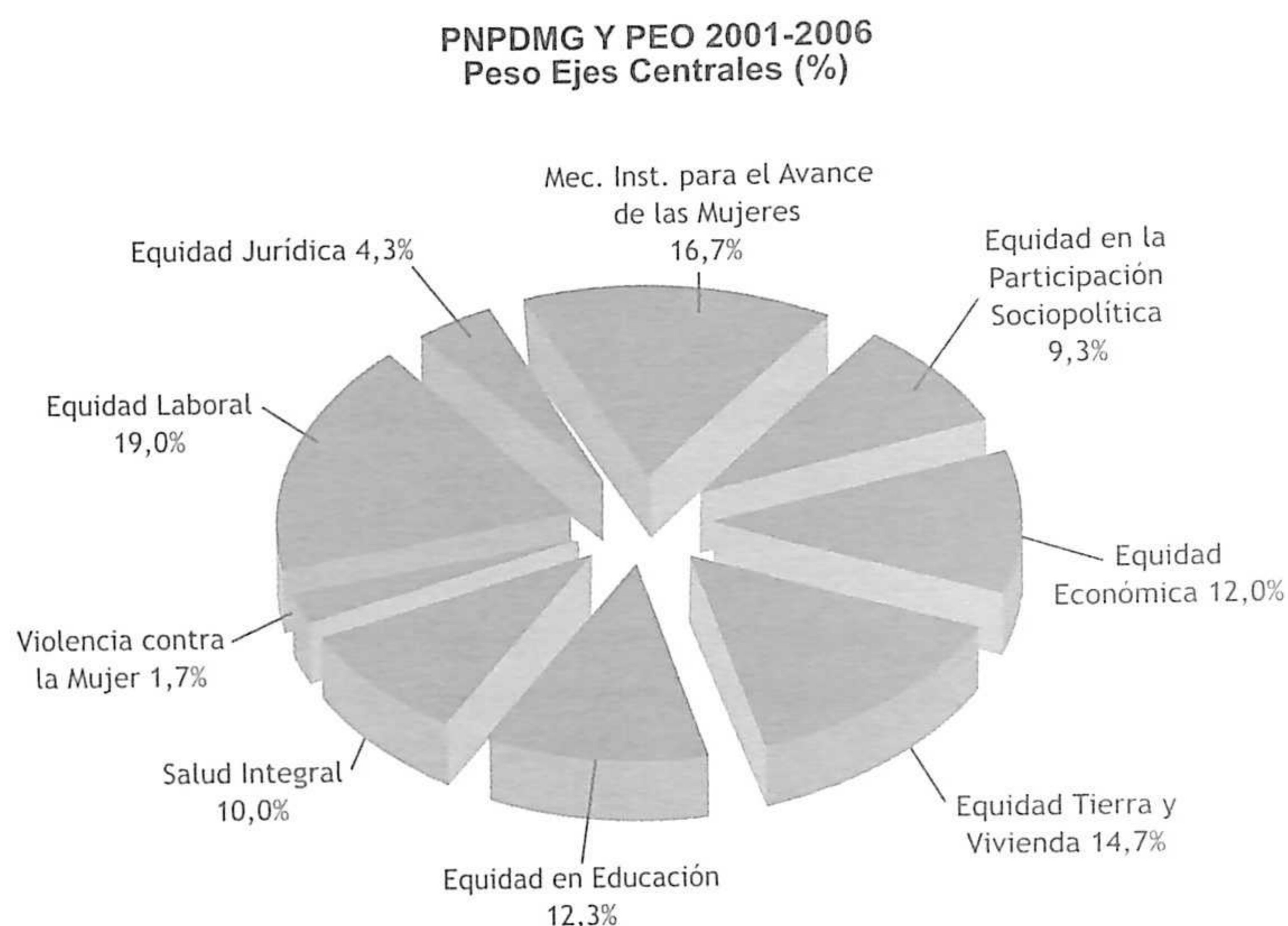
En este sentido, por una parte, no se cuenta con una línea de base que permita en el tiempo evaluar los efectos e impactos del instrumento y, por otra, no es posible establecer plazos y recursos efectivos para la implementación del mismo. En el tiempo, este es un problema central para que las instituciones involucradas puedan desarrollar adecuadamente la programación de acciones asociadas a la implementación de la PNPDMG). En el Anexo 1 se presenta la información que se requiere fundamentar para los

\* La PNPDMG y PEO 2001-2006 fueron actualizadas posteriormente a la elaboración de este informe, según Acuerdo Gubernativo 570-2007, del 13 de diciembre de 2007. Cabe mencionar que el PEO aún no ha sido actualizado.



diversos ámbitos de intervención de la PNPDGM y la información que actualmente se encuentra disponible, a partir de estudios y/o fuentes regulares de información.

Por último, la ausencia de una fundamentación en información diagnóstica objetiva puede generar problemas de pertinencia del instrumento. El siguiente gráfico presenta la estructura de la PNPDGM y PEO 2001-2006, en términos del peso relativo que cada Eje Central mantiene, considerando el porcentaje de Acciones Estratégicas que concentra. Como se puede observar, el instrumento de Política mantiene un importante énfasis en la Equidad Laboral (19%), los Mecanismos para el Avance de las Mujeres (18,7%) y la Violencia contra la Mujer (17%). En un segundo plano, destaca la Equidad Tierra y Vivienda (14,7%), la Equidad en Educación (12,3%), la Equidad Económica (12%), la Salud Integral (10%) y la Equidad en la Participación Sociopolítica (9,3%).



El Perfil de Equidad de Género País y la Caracterización de la Situación y Condición de las Mujeres Indígenas y Rurales Pobres elaborados en el presente Contrato, destacan las siguientes prioridades de intervención:

#### Antecedentes / instrumentos internacionales

Mejorar la participación femenina en la actividad económica. La tasa de participación en la actividad económica de los hombres se incrementó en 16 puntos, la de las mujeres decreció en la misma proporción, con una brecha de género de 24,6 puntos.

Mejorar la inserción de las mujeres en sectores productivos de la economía. La brecha de género supera los 20 puntos porcentuales a favor de los hombres.

Mejorar los ingresos de las mujeres. La brecha de género se mantiene en 50 puntos a favor de los hombres; el ingreso de las mujeres representa el 50% del ingreso de los hombres.



---

## Equidad en la Educación

Mejorar la matrícula de las mujeres en todos los niveles de educación, particularmente en la educación superior. La brecha de género en la matrícula primaria es de 4 puntos porcentuales a favor de los hombres, en la secundaria de 6 puntos porcentuales a favor de los hombres y en la superior de 14 puntos porcentuales a favor de los hombres.

Superar el analfabetismo en la población femenina. La brecha de género, aunque a decrecido en un punto, aún es alta, de 6,8% a favor de los hombres; mientras que el número de mujeres adultas analfabetas continúa siendo muy alta: 4 de cada 10 mujeres es analfabeta.

Mejorar la cobertura y el acceso de las niñas indígenas y rurales al sistema escolar. En los 29 municipios seleccionados, el 74,4% de la población es rural y en 17, la población indígena supera el 80%. En estos, el 52,1% de la población mayor de 18 años no ha accedido a la educación formal, en una proporción 2:1 a favor de los hombres.

---

## Equidad en la Salud

Hay una creciente feminización de la pandemia del VIH/SIDA, que azota particularmente a la población guatemalteca. El 42% de las personas portadoras del Virus son mujeres.

Mejorar el acceso de las mujeres a servicios preventivos y paliativos en salud sexual y reproductiva. Anualmente se producen 153 muertes maternas por cada 100 mil niño/as vivos/as y de estas un 90% son consecuencia de causas obstétricas directas. El 36,3% de las mujeres padecen de cáncer de mama y 39,6% de cáncer cérvico uterino. Existen altas tasas de fecundidad, 4,2 general y 6 para mujeres indígenas, y bajo uso de anticonceptivos modernos, solo 29,8%, de las mujeres son usuarias.

Abordar de manera específica la situación de la maternidad adolescente, particularmente en la población rural e indígena. En los 29 municipios estudiados, en mujeres indígenas rurales, se observa una prevalencia de la maternidad adolescente del 7,9%, entre las mujeres no indígenas rurales de un 4,8%, entre las mujeres indígenas urbanas de un 2% y entre las mujeres no indígenas urbanas de un 1,4%.

---

## Equidad en la Participación

Mejorar la representación parlamentaria de las mujeres / En el 2005 el 8% de los/as parlamentarios eran mujeres.

Mejorar la paridad de género en cargos directivos del Órgano Ejecutivo / 25% de los cargos de Ministro/a o Secretario/a de Estado fue ocupado por mujeres en el 2005.

Mejorar la representación de las mujeres en los municipios, particularmente de las mujeres indígenas / En el 2003 un 2,4% de los/as alcaldes/as eran mujeres y el 5,8% de los/as concejales/as también lo eran; solo 1 de 4 mujeres electas en cargos municipales es de origen indígena.

---

## Violencia Intrafamiliar y contra la Mujer

Disminuir la prevalencia de la violencia intrafamiliar y contra las mujeres.

Mejorar el acceso de las mujeres a la Justicia en casos de violencia y abuso sexual. La violencia intrafamiliar y el maltrato infantil son la cuarta causa de muertes violentas de menores de edad y mujeres jóvenes y adultas. El número de violaciones registradas ha aumentado en más de un 100% en los últimos años y menos del 15% de estos casos alcanza condena penal.



Abordar el fenómeno de la migración y sus consecuencias en el desarrollo territorial y la equidad de género. Las migraciones afectan particularmente municipios rurales, con alta población indígena y de manera similar a mujeres y hombres. En los 29 municipios seleccionados, la población migrante representa en promedio el 24,5%, con casos extremos como San Mateo de Ixtatán en que un 48% de su población es migrante; un 62% de la población migrante es indígena, un 76,2% rural y, prácticamente, un 50% son mujeres (sin diferencia por origen étnico).

Abordar de manera particular la situación de creciente de Jefatura de Hogar Femenina entre mujeres indígenas urbanas. En los 29 municipios seleccionados se observa un dramático aumento de la Jefatura de Hogar Femenina entre mujeres indígenas urbanas, que alcanza el 50,9%, siendo en su mayoría hogares monoparentales.

El instrumento no cuenta con una estrategia de implementación formulada explícitamente. Sin embargo se hace énfasis en la implementación de “acciones afirmativas y positivas” y en el “ajuste institucional”, pero todo ello con baja o nula articulación. Por otra parte, el instrumento contempla un Eje Central, equiparado a los demás ejes temáticos, relativo a Mecanismos para el Avance de la Mujer, donde se consideran 4 Ejes Políticos: (1) Crear y fortalecer mecanismos nacionales para el avance de la mujer; (2) crear un sistema nacional de estadísticas desagregadas por sexo, edad y grupos socioculturales; (3) dotar de los recursos técnicos y financieros a la Secretaría Presidencial de la Mujer y otras instancias del Estado dedicadas a la promoción de la mujer; y, (4) integrar el principio de equidad entre mujeres y hombres como rector de políticas públicas.

En relación a la estructura de planificación, el 50% del instrumento no muestra coherencia y consistencia horizontal y vertical. En este sentido, en el Eje Político a veces se consideran actividades (nivel específico de planificación) y acciones estratégicas se consideran componentes (nivel general de planificación). Por ejemplo, en el Eje Estratégico Desarrollo Económico, el Eje Político 3 sobre “garantizar el acceso de las mujeres al crédito y financiamiento para producción y comercialización”, podría incluirse como actividad en el Eje Político 2, que refiere “desarrollar la capacidad productiva, asesoría técnica, comercial, administrativa y financiera”. Por otra parte, diversas intervenciones se reiteran, pues en el diseño no se aplicó una secuencia lógica mínima, particularmente, en aspectos verticales del instrumento. En los hechos el instrumento no tiene lógica vertical. Por ejemplo, en los Ejes Estratégicos se reiteran Ejes Políticos relativos a incorporar el enfoque de equidad de género en políticas universales, como la “Transformación de los fundamentos filosóficos de la educación”, la “Transformación de la filosofía de la salud” y la “Transformación de modelos socioculturales”. Estos podrían haberse incluido en un solo Eje Estratégico, relativo a la transversalización de la equidad de género en dichas políticas,

considerando como Ejes Políticos y Acciones Estratégicas, la operacionalización del proceso de transversalización. Similar situación ocurre con el reconocimiento y ejercicio de los derechos de las mujeres.

El instrumento en el diseño no consideró un sistema de monitoreo, seguimiento y evaluación, mencionándose como un tema para abordar en la implementación. Lo que se sabe en el tiempo es un problema e igualmente lo es la ausencia de una línea de base. El monitoreo, seguimiento y evaluación podría considerarse como parte de la Estrategia de Implementación Institucional de la Política. Por otra parte, se establecen metas, sin una formulación previa de variables e indicadores. En estricto rigor, la meta debería expresar el comportamiento ideal o la tendencia en el comportamiento del indicador, en un plazo de implementación estimado.

### 2.1.3 Necesidades de fortalecimiento

El siguiente cuadro presenta de manera resumida, las principales necesidades de fortalecimiento asociadas a la PNPDMG y PEO, como instrumentos de política pública.



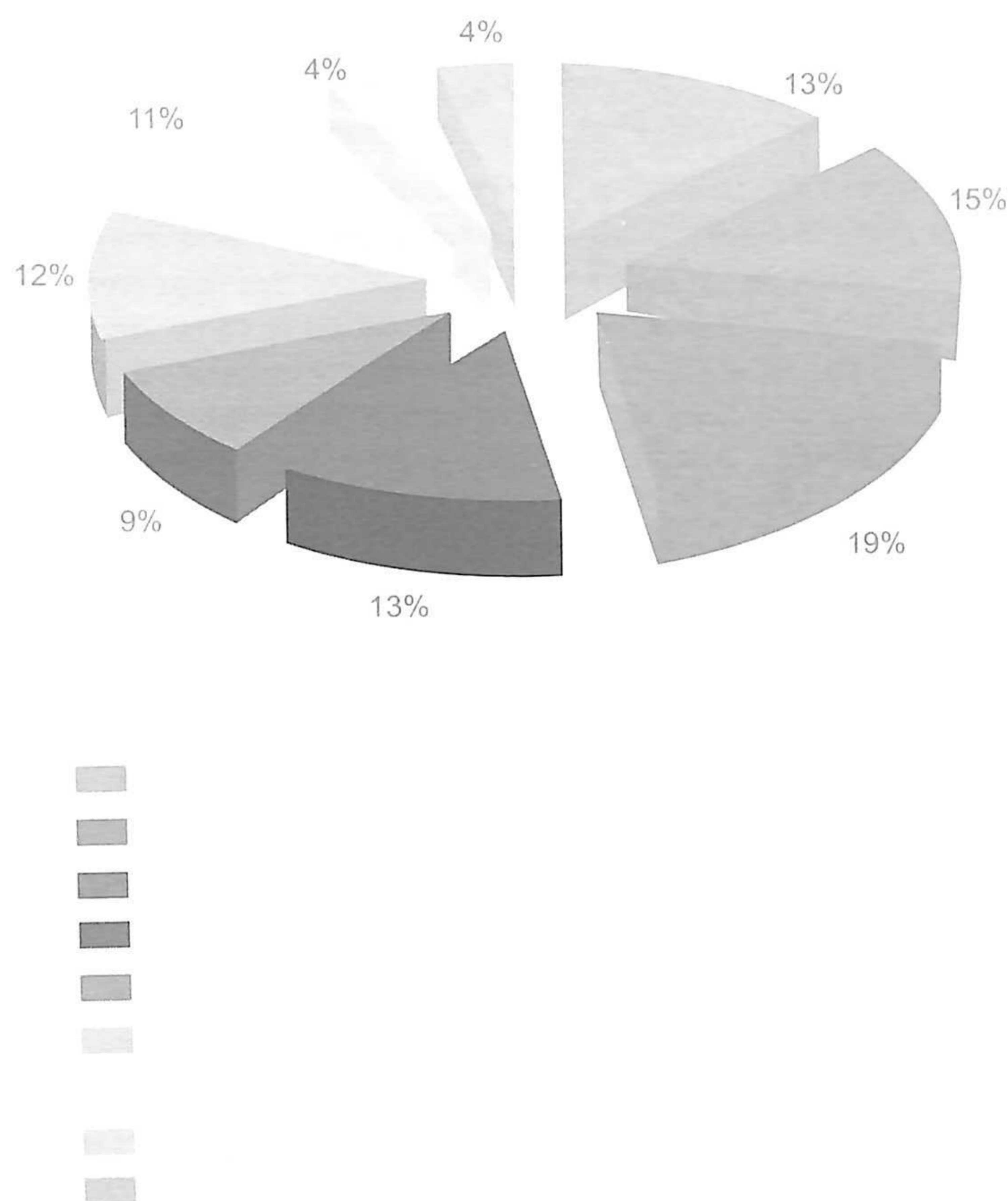
- Mejorar el involucramiento de la institucionalidad pública en el proceso de actualización de la PNPDMG y formulación PEO 2007-2012.
- Priorizar ámbitos de intervención de la PNPDMG y PEO, teniendo en consideración información diagnóstica, incluyendo en el diseño de estos instrumentos una Línea de Base.
- Formular la Estrategia de Implementación de la PNPDMG, considerando aspectos institucionales y financieros, así como eliminar el Eje Central relativo a Mecanismos Institucionales para el Avance de las Mujeres y las acciones y actividades desarticuladas al respecto, planteadas en el conjunto del instrumento.
- Mejorar la estructura de planificación del la PNPDMG y PEO, considerando niveles de planificación, coherencia y consistencia horizontal y vertical, y la secuencia lógica y temporal. Se recomienda, particularmente, la aplicación de herramientas de Gestión Integral en el ajuste del instrumento de Política y PEO.
- Formular el Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación, incorporado en el instrumento de Política y PEO.

## 2.2 Inclusión de las necesidades y demandas de las mujeres indígenas

### 2.2.1 Análisis comparativo PNPDMG y PEO 2001-2006 y Agenda Articulada de Mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas de Guatemala

El siguiente gráfico presenta la estructura de la Agenda Articulada de Mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas de Guatemala, en términos del peso relativo de cada Eje Temático, considerando el porcentaje de Líneas de Acción que concentra. Como se puede observar, este instrumento mantiene un importante énfasis en la Salud Integral desde la Identidad Cultural (19%). En un segundo plano, destaca la Educación desde la Identidad Cultural (15%), la Economía, Trabajo y Migración (13%), la Tierra, Territorio, Vivienda y Recursos Naturales (13%), el Acceso a la Justicia (12%) y el Abordaje del Racismo y Violencia contra la Mujer (9%). Finalmente, en forma marginal, se plantea la Espiritualidad y Lugares Sagrados (4%) y los Mecanismos Institucionales para la Protección y Desarrollo de Mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas (4%).

Agenda Articulada de Mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas de Guatemala.  
Peso de los Ejes Temáticos (%)





El siguiente cuadro presenta, comparativamente, las áreas o ámbitos de acción destacadas en la PNPDMG y PEO 2001-2006 y la Agenda Articulada de Mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas de Guatemala. Como puede observarse, la principal diferencia es que el primer instrumento centra la acción en la Equidad Económica y Laboral (31%) y los Mecanismos Institucionales para el Avance de las Mujeres (16,7%) y el segundo instrumento en la Salud Integral desde la Identidad Cultural (19%) y da importancia al Acceso a la Justicia (12%).

PNPDMG y PEO 2001-2006			Agenda articulada de mujeres mayas, garífunas y xinkas de Guatemala	
Equidad Económica	12%	31%	Economía, Trabajo y Migración	13%
Equidad Laboral	19%			
Equidad en Educación	12,3%		Educación desde la Identidad Cultural	15%
Salud Integral	10%		Salud Integral desde la Identidad Cultural	19%
Equidad en la Participación Sociopolítica	9,3%		Participación Política	9%
Equidad Tierra y Vivienda	14,7%		Tierra, Territorio, Vivienda y Recursos Naturales	13%
Equidad Jurídica	4,3%		Acceso a la Justicia	12%
Violencia contra la Mujer	17%		Abordaje del Racismo y Violencia contra la Mujer	11%
			Espiritualidad y Lugares Sagrados	4%
Mecanismos Institucionales para el Avance de las Mujeres	16,7%		Mecanismos Institucionales para la Protección y Desarrollo de las Mujeres Mayas, Xinkas y Garífunas	4%

En términos más cualitativos, en el Anexo 2, se incluye una Matriz que presenta los puntos de la Agenda Articulada de las Mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas de Guatemala que se encuentran incorporados plena o parcialmente en la la PNPDMG y PEO 2001 - 2006, y aquellos que requieren ser incorporados. En general, la mayoría de puntos están incorporados. No obstante, la dificultad es cómo incorporar la “identidad cultural” en los Ejes y Acciones de la PNPDMG. E, igualmente, como establecer parámetros para que los beneficios que genere la Política alcancen de manera específica a las mujeres indígenas. En este sentido, lo más adecuado puede ser incorporar este tema en la Estrategia de Implementación y en el Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la PNPDMG y PEO.

### PNPDMG y PEO necesidades de fortalecimiento para la efectiva inclusión de las mujeres indígenas

- Mejorar el énfasis de los Ejes Salud Integral y Equidad Jurídica en la PNPDMG y PEO.
- Incorporar la categoría “Identidad Cultural” y la inclusión de las mujeres indígenas en la Estrategia de Implementación de la PNPDMG y PEO.
- Incorporar la categoría “Identidad Cultural” y la inclusión de las mujeres indígenas en el Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la PNPDMG y PEO.

#### 2.2.2 Necesidades de fortalecimiento

El siguiente cuadro presenta de manera resumida, las principales necesidades de fortalecimiento de la PNPDMG y PEO, en relación a la inclusión de las Mujeres Indígenas.



## 2.3 Mecanismo

### Institucional Nacional o Ente Rector en el ámbito de la Equidad de Género: Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM)

La Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM) es la entidad responsable de coordinar la implementación de la PNPDMG y PEO, para lo cual se consideran los siguientes procesos:

- Operacionalización
- Ejecución
- Monitoreo y verificación

#### 2.3.1 Potencialidades

Los objetivos y funciones institucionales se encuentran en coherencia con el mandato de operacionalizar, ejecutar, monitorear y verificar la PNPDMG y PEO.

Se cuenta con una importante experiencia en incidencia política de las mujeres con autoridades públicas.

La gestión se enfoca en la transversalización de la equidad de género en procesos estructurales del Estado, como descentralización, planificación, información y presupuesto. En este sentido, desarrolla estrategias e instrumentos de trabajo en este ámbito. Concretamente, desarrolla una estrategia para la selección e incorporación activa de representantes de las mujeres en CODEDEs. Pero, dichas estrategias e instrumentos están escasamente institucionalizados al interior de la SEPREM, pues no cuentan con programas o líneas de acción permanente dedicados estos temas ni tampoco se cuenta con manuales técnicos sobre el particular.

Cuenta con gestión descentralizada a través de nueve representantes

regionales. Éstas participan en la Comisión de la Mujer de los CODEDEs y desarrollan la convocatoria y organización de las mujeres para la elección de representantes en la misma instancia.

#### 2.3.2 Limitaciones

En términos de organización y dotación, la planificación no está considerada legalmente como una dirección sustantiva, toda vez que la dotación profesional en este ámbito es muy limitada. Considerando que la SEPREM es una entidad coordinadora de política pública, se requiere de un fortalecimiento organizacional y técnico, así como la incorporación de funciones de estudio y gestión de la información.

En términos programáticos, la SEPREM no generó las estrategias e instrumentos para operacionalizar, ejecutar, monitorear y verificar la PNPDMG y PEO de forma efectiva. Por ejemplo, no se estableció:

- Un Plan Estratégico de Implementación (considerando la estrategia de institucionalización intersectorial).
- Un Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación (instrumento político para la planificación, definición de indicadores de desempeño e impacto y la modulación y alimentación).
- Un Instrumento de Asistencia Técnica (conceptos básicos, planes institucionales de implementación y otros).

No se cuenta con un espacio institucionalizado de concertación, seguimiento y evaluación de la PNPDMG y otras políticas en el ámbito de equidad de género, entre Estado y Sociedad Civil. Se pueden considerar como espacios pertinentes para este objetivo: el Foro Nacional de la Mujer, las instancias generadas por la DEMI y el entramado institucional del Sistema Nacional de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural. Igualmente, se requiere desarrollar instrumentos de calidad técnica y operativa que permitan implementar estos tipos de espacios institucionales.

Se observa una debilidad en la transversalización de la equidad de género en el quehacer sectorial, como educación, salud, agricultura y tierras. En este sentido, es recomendable incorporar capacidades en el análisis sectorial y la transversalización de la equidad de género en áreas estratégicas de la gestión sectorial, como los procesos de reforma y ajuste institucional en el Sector Educación, Salud y Justicia.

En términos de información, recientemente, se definieron indicadores estadísticos de equidad de género. No obstante, éstos no abordan de manera adecuada la dimensión étnica y territorial. En este sentido, no son sensibles a establecer las brechas internas que se generan entre grupos de mujeres y las brechas territoriales que afectan en forma diversificada a mujeres urbanas y rurales.



Si bien en la PNPDMG y PEO 2001-2006, se incorporó la problemática étnica, identificado en el 47% de los Ejes Políticos y el 28% de las Acciones Estratégicas “mujeres de los diversos sectores y grupos socioculturales”, no se cuenta con un enfoque ni con instrumentos técnicos para abordar la inclusión de las mujeres indígenas y rurales pobres en forma sistemática y permanente en la gestión de la SEPREM.

### 2.3.4 Necesidades de fortalecimiento

El siguiente cuadro se presenta de manera resumida, las principales necesidades de fortalecimiento de la SEPREM, en relación a sus responsabilidades en la implementación de la PNPDMG y PEO.

---

#### SEPREM necesidades de fortalecimiento institucional

- Fortalecimiento de la organización y dotación de la SEPREM. Deben incorporarse adecuadamente: (1) la asistencia técnica a instituciones que deben implementar la PNPDMG y PEO en relación a la planificación, programación, seguimiento y evaluación; y (2) la gestión de la información, particularmente, para el Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la PNPDMG y PEO, así como para el avance en la incorporación de la equidad de género, con inclusión de las mujeres indígenas, en fuentes regulares de información.
- Fortalecimiento de capacidades técnicas en: (1) el diseño, la implementación y la evaluación de políticas públicas; (2) el análisis sectorial y transversalización de la equidad de género, particularmente en salud, educación, justicia y trabajo; (3) la planificación y diseño de instrumentos operativos de transversalización de la equidad de género; y, (4) la equidad de género y gestión municipal.
- Apoyar la implementación de una instancia permanente de concertación con el Movimiento de Mujeres y organizaciones de la Sociedad Civil, aprovechando las experiencias de la DEMI y el Foro Nacional de la Mujer, para el seguimiento y evaluación de la PNPDMG y PEO.
- Apoyar el diseño e implementación, conjuntamente con DEMI, de una estrategia de inclusión de las mujeres indígenas en la PNPDMG y PEO, particularmente sobre: (1) la estrategia de implementación y, (2) el monitoreo, seguimiento y evaluación de este instrumento.

---

## 2.4 Defensoría de la Mujer Indígena (DEMI)

En la implementación de la PNPDMG y PEO 2001-2006, a la DEMI corresponden responsabilidades de carácter programático, participando en cinco Ejes Políticos, vinculados a (1) mejorar el acceso a la tierra y los recursos productivos (incluye acceso a crédito); (2) ampliar la cobertura y el acceso de las mujeres a la salud, particularmente en los sectores rurales y urbanos marginales; (3) transformar los modelos de conducta, culturales y sociales, que fundamentan la opresión hacia las mujeres; y (4) mejorar el acceso de las mujeres a la justicia.

Las intervenciones consideradas según el tema son las siguientes: En relación al mejoramiento al acceso a la tierra y los recursos productivos:

- Campañas de difusión de los programas de uso, propiedad y tenencia de la tierra.

- Campañas en el agro sobre la equidad de género.

- Información permanente.

Para los tres aspectos se consideran producciones en diferentes idiomas, de acuerdo a las mujeres de los diversos grupos socioculturales en el país.

Para la ampliación de la cobertura y el acceso de las mujeres a la salud, particularmente en los sectores rurales y urbanos marginales:

- Campañas de sensibilización y educación nutricional de las mujeres



(considerando los diferentes idiomas de acuerdo a los grupos socioculturales del país).

En la transformación de modelos de conducta, culturales y sociales, que fundamentan la opresión hacia las mujeres:

- Creación de mecanismos de coordinación intersectorial para la atención integral de las mujeres víctimas de violencia.

Y para el mejoramiento del acceso de las mujeres a la justicia:

- Coordinación entre instituciones del sistema de justicia, a fin de ampliar la cobertura de atención de las mujeres de todos los sectores y grupos socioculturales.

### 2.4.1 Potencialidades

La DEMI entre sus funciones, considera:

- “Diseñar, coordinar y ejecutar programas educativos, de capacitación y divulgación de los derechos de la mujer indígena.”
- “Estudiar y proponer al presidente de la república, en coordinación con COPREDEH, proyectos de ley en materia de derechos de la mujer indígena. Para ello la Defensoría deberá tener en cuenta todas las leyes del país, así como pactos, convenios y tratados internacionales ratificados por Guatemala.”

Ambas funciones son consistes con la mayoría de intervenciones consideradas para la DEMI en la PNPDMG y PEO.

La DEMI ha ampliado sus atenciones en temas sobre acceso a la tierra y la discriminación de género y étnica. La modalidad de atención ha sido por casos y por organizaciones, de forma descentralizada.

En el último período, la DEMI ha hecho énfasis en la vigilancia, monitoreo y seguimiento de las violaciones a los derechos humanos de las mujeres indígenas. Trabajo que ha realizado en coordinación con las instancias correspondientes.

En términos organizacionales, cuenta con una Comisión de Apoyo Institucional, integrada por Viceministros. Esto puede permitir negociar políticas sectoriales a favor de las mujeres indígenas.

La DEMI ha facilitado la elaboración de la Agenda Articulada de Mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas de Guatemala. En ésta se destaca la necesidad de mejorar su inclusión en las políticas de educación, salud y justicia, situación que se considera relevante en la definición del nuevo ciclo para la PNPDMG 2007-2012.

### 2.4.2 Limitaciones

Existe limitación de recursos financieros y técnicos, para ampliar la cobertura e integralidad de las atenciones que actualmente brinda la DEMI.

Aunque no es responsabilidad directa de la DEMI, se destaca como una de las principales limitaciones la ausencia de una Política Marco para los Asuntos Indígenas. Salvar esta situación implica, para la DEMI, contar con orientaciones para la inclusión de las mujeres indígenas en las políticas sectoriales de salud, educación y justicia. Igualmente, la implementación de la Coordinadora Indígena del Estado es un avance, pues facilita la coordinación intersectorial de los asuntos indígenas.

Aunque tampoco es responsabilidad directa de la DEMI, se destaca como una de las principales limitaciones la ausencia en la PNPDMG de una estrategia de inclusión de las mujeres indígenas y de su vinculación con la gestión municipal. En este sentido, el nivel local se considera como estratégico para las mujeres indígenas y rurales.

La DEMI destaca como necesario, continuar fortaleciendo las instancias de la institución, particularmente, los cuerpos técnicos y las oficinas regionales.

Por falta de recursos no se tiene un registro permanente de las atenciones y actividades que se desarrollan. Actualmente, con apoyo del PNUD, la DEMI trata de superar esta situación.

En relación a la información diagnóstica, esta es muy precaria. Generalmente se utilizan los datos del Censo de Población, que distingue según sexo y origen étnico.

### 2.4.3 Necesidades de fortalecimiento

El siguiente cuadro presenta de manera resumida, las principales necesidades de fortalecimiento de la DEMI, en relación a sus responsabilidades para la implementación de la PNPDMG y PEO.



## DEMI Necesidades de fortalecimiento institucional

- Fortalecer las capacidades técnicas de la Oficina Central y Oficinas Regionales, particularmente en relación a: (1) el seguimiento y monitoreo en el acceso a la justicia de las mujeres indígenas; (2) la inclusión de las mujeres indígenas en políticas sectoriales de salud, educación y justicia; y, (3) la atención de casos y de organizaciones en acceso a la tierra y recursos productivos.
- Fortalecer las capacidades en el ámbito de gestión de la información, tanto diagnóstica como sobre el registro de servicios.
- Apoyar la elaboración conjunta, SEPREM-DEMI, de una estrategia de inclusión de las mujeres indígenas en la PNPDMG y PEO 2007-2012.
- Apoyar la elaboración de conjunta, SEPREM-DEMI-SEGEPLAN, de una estrategia de vinculación de la PNPDMG y PEO 2007-2012 con la gestión municipal.

## 2.5 Fondo de Desarrollo Indígena de Guatemala (FODIGUA)

Al FODIGUA le corresponden responsabilidades de carácter programático frente a la implementación de la PNPDMG y PEO 2001-2006 en 3 Ejes Políticos: (1) garantizar la autonomía económica y la vigencia plena de los derechos económicos de las mujeres de los diversos sectores y grupos socioculturales; (2) fortalecer y desarrollar la capacidad productiva de las mujeres de distintos sectores y grupos socioculturales de Guatemala, a fin de elevar su nivel de productividad e ingresos; y (3) garantizar el pleno acceso de las mujeres de todos los sectores y grupos socio culturales de Guatemala, al crédito y financiamiento para producción, comercialización y asesoría técnica, comercial, administrativa y financiera.

Las intervenciones consideradas son las siguientes:

### En el primer Eje Político:

- Estudios e investigaciones sobre impacto de las políticas económicas en las mujeres.
- Incorporar la equidad de género en las políticas macroeconómicas, con participación de las mujeres y grupos socioculturales. Particularmente revisar cómo impactan las acciones de estabilidad, reactivación, deuda externa, ajuste estructural, cotizaciones, inversiones y mercados, en la pobreza y las mujeres indígenas, rurales y desplazadas.
- Reasignación de las inversiones públicas a favor de oportunidades económicas de las mujeres.
- Proyectos específicos de apoyo a la capacidad productiva de las mujeres de los diversos grupos socioculturales y de jefas de hogar.

### En el segundo Eje Político:

- Creación de redes empresariales de las mujeres, tales como cooperativas, empresas asociativas, bancos y otras.
- Estudio sobre productos y mercados nacionales e internacionales para mujeres, en sus fases de implementación y difusión.
- Programas de adecuación de técnicas de producción.

### Y, en el tercer Eje Político:

- Reforma de la normativa jurídica administrativa, para mejorar el acceso de las mujeres al crédito, recursos y servicios para la producción.
- Programas de crédito para las mujeres, con el objetivo de crear nuevos programas y mejorar los existentes.
- Programas de comercialización y venta de productos de las mujeres, a nivel nacional e internacional.

Indudablemente, hay intervenciones en que se implicó al FODIGUA, que no coinciden con las atribuciones y funciones de esta institución, concretamente en: (1) estudios e investigaciones sobre impacto de las políticas económicas en las mujeres; (2) incorporar la equidad de género en las políticas macroeconómicas, con participación de las mujeres y grupos socioculturales. Particularmente, revisar cómo impactan las acciones de estabilidad, reactivación, deuda externa, ajuste estructural, cotizaciones, inversiones y mercados en la pobreza y mujeres indígenas, rurales y desplazadas; (3) reasignación de las inversiones públicas a favor de oportunidades económicas de las mujeres; y, (4) reforma de la normativa jurídica administrativa, para mejorar el acceso de las mujeres al crédito, recursos y servicios para la producción.



### 2.5.1 Potencialidades

El FODIGUA se encuentra en un proceso de ajuste institucional, para superar la lógica de “fondo social” y avanzar hacia una figura más cercana a lo que sería un “instituto de desarrollo de los pueblos indígenas”.

En términos programáticos el FODIGUA se ha reestructurado, con base en el Modelo de Desarrollo Oxib Noj. Se trata de un Modelo que aborda el desarrollo de forma pertinente, culturalmente, y que tiene un modelo metodológico para la formulación de proyectos.

El FODIGUA tiene la Unidad de la Mujer, ubicada organizacionalmente a nivel del Equipo Técnico Operativo, cumpliendo una función de asesoría al director. Sus principales funciones son: (1) fortalecimiento de procesos de formación e investigación con justicia de género a nivel del FODIGUA; (2) acompañamiento técnico para incorporar las demandas de las mujeres en planes y proyectos que financia el FODIGUA; (3) incidencia para la institucionalización del enfoque de género, tanto a nivel del FODIGUA como a nivel interinstitucional; y (4) dar seguimiento a las políticas públicas relacionadas con las mujeres y la justicia de género.

El Programa Kichak Winaq (El Trabajo De La Gente) tiene las siguientes intervenciones, en las que debe haber transversalización de equidad de género:

- Implementación de acciones estratégicas de desarrollo, como proyectos innovadores en el sector agropecuario, artesanal e industrial.
- Asistencia técnica y formación de recursos humanos en las comunidades rurales indígenas.
- Promoción de la organización comunitaria y la pertinencia cultural, para la recuperación de las actividades propias. Y la Etnoinfraestructura, relacionada con la infraestructura para comunidades vulnerables.

El Programa Uchucab Tinamit (Autoridad Del Pueblo) considera las siguientes intervenciones, en las cuales también debe haber transversalización de la equidad de género:

- Capacitación política y étnica para fortalecer al Movimiento Indígena. Esta formación se relaciona con prácticas culturales, idioma, uso del calendario maya, vestuario, cotidianidad y espiritualidad con enfoque de género.

El Programa Utzilal Winaq (Bienestar de la Gente) también requiere la transversalización de la equidad de género:

- Prevención de enfermedades y promoción de la salud, especialmente dirigida a niños, niñas y mujeres.
- Aplicación del modelo de medicina indígena y occidental (4) y la capacitación y cultivo de plantas medicinales.
- Investigación epidemiológica.

El Programa Utzilal Winaq está, particularmente, mejorando las condiciones de vida de las mujeres en edad fértil y de las niñas y niños.

En el FODIGUA se mantiene un trabajo directo con las comadronas. Este trabajo es muy valorado, pues permite a las mujeres incorporarse desde sus propios códigos culturales y mejorar su empoderamiento, al validar su trabajo en las comunidades.

### 2.5.2 Limitaciones

A pesar que la principal estrategia de trabajo de la Unidad de Mujer es la transversalización de la equidad de género en los programas y proyectos del FODIGUA, no se observan en la institución instrumentos concretos que operacionalicen dicha estrategia.

Con respecto a la PNPDMG y PEO 2001-2006, la Unidad de la Mujer ha desarrollado actividades de difusión y sensibilización (2006), pero no ha planificado acciones para la implementación de las estrategias, en las que tiene responsabilidad.

El FODIGUA cuenta con información diagnóstica muy precaria. Principalmente, utiliza los datos del Censo de Población, el cual distingue sexo y origen étnico.

Cuenta con información sobre los proyectos ejecutados por cada Programa. Al respecto considera los sectores beneficiados y las regiones (niñez y juventud ambos sexos, mujeres, población económicamente activa con énfasis en hombres y liderazgo social indígena).

Los programas del FODIGUA consideran un importante porcentaje de mujeres beneficiarias. Los programas con menor inversión y mayor



número de personas beneficiarias, consideran un mayor porcentaje a mujeres (Kemb'tzib' y Utzilal Winaq). En tanto, los programas con mayor inversión y menor número de personas beneficiarias, consideran menor porcentaje de mujeres (Ri Chak Winaq).

### 2.5.3 Necesidades de fortalecimiento

El siguiente cuadro presenta de manera resumida, las principales necesidades de fortalecimiento del FODIGUA, en relación a sus responsabilidades en la implementación de la PNPDMG y PEO.

FODIGUA NECESIDADES DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Apoyar la incorporación del enfoque de equidad de género en el Modelo de Desarrollo Oxib Noj.</li> <li>● Fortalecer las capacidades técnicas de la Unidad de la Mujer, en el ámbito de la planificación con enfoque de género.</li> <li>● Apoyar el diseño de instrumentos operativos de transversalización de la equidad de género en Programas y Proyectos del FODIGUA.</li> <li>● Mejorar la incorporación de mujeres beneficiarias en los programas con mayor inversión (Ri Chak Winaq).</li> <li>● Fortalecer capacidades en el ámbito de gestión de la información, tanto diagnóstica como de registro de servicios.</li> </ul>

## 2.6 Comisión Presidencial Contra la Discriminación y el Racismo Contra los Pueblos Indígenas (CODISRA)

A la CODISRA no competían responsabilidades de implementación de la PNPDMG y PEO 2001-2006, pues se creó en 2002, posteriormente al planteamiento.

### 2.6.1 Potencialidades

La CODISRA tiene como misión, intervenir frente a la discriminación y el racismo, de manera transversal y con efectos en la vida pública y privada, toda vez que se buscan cambios sustantivos. En este sentido, es una institución estratégica desde el punto de vista de la Agenda Articulada de Mujeres Mayas, Garífunas y Xinkas de Guatemala y para la inclusión de las mujeres indígenas. Entre sus funciones destacan:

- Formulación de una Política de Estado, que garantice la eliminación de la discriminación y el racismo hacia los pueblos indígenas.
- Asesorar y acompañar a las instituciones y funcionarios del Estado e instituciones privadas, para desarrollar mecanismos efectivos

en el combate a la discriminación y el racismo hacia los pueblos indígenas.

- Formular y dar seguimiento a las políticas públicas que garantizan la eliminación de la discriminación y el racismo contra los indígenas.
- Actuar como enlace, entre las organizaciones de los pueblos indígenas y el Organismo Ejecutivo, en materia de discriminación y racismo.
- Llevar un registro de denuncias de casos de racismo y discriminación, canalizando los mismos a las instituciones correspondientes.
- Presentar al Presidente de la República informes semestrales sobre el avance en la eliminación de la discriminación y el racismo, así como en el ejercicio de los derechos de los pueblos indígenas.
- Impulsar campañas de sensibilización.

En términos de acciones prioritarias para el próximo período, se tiene:

- Ejecución de la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial, por el conjunto de la administración pública y bajo la rectoría de la CODISRA.
- Propuesta de la CODISRA para la regulación del delito de racismo y discriminación racial.
- Seguimiento al establecimiento de competencias del Comité para la Eliminación y Discriminación Racial (cerd) (Artículo 14).
- Seguimiento a la implementación de redes por la diversidad cultural, a nivel regional y nacional.
- Implementación de un Observatorio Contra el Racismo.



- Promover la revisión del Presupuesto Nacional, a partir del mapa de la pobreza, dando prioridad a la inversión en las áreas marginadas.

La Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial (2006) tiene por objetivo “implementar acciones orientadas a la construcción de un Estado plural a través de la identificación y eliminación de los mecanismos del racismo y la discriminación racial”. Ésta considera intervenciones en los siguientes ámbitos:

- Eje Ecómico-Social: (1) evaluación, mejoramiento de la pertinencia étnica-cultural y de género, ampliación de políticas, programas y planes; (2) investigaciones sobre el fenómeno del racismo y la discriminación; (3) diseño e implementación de acciones positivas a favor de los pueblos discriminados y la equidad de género; (4) mejorar la eficiencia y eficacia de instancias que implementan las políticas agrarias y de desarrollo rural; (5) mejorar las capacidades de planificación en comunidades, municipalidades y subregiones; (6) fortalecer las capacidades en las comunidades lingüísticas; (7) incorporar en el presupuesto público, criterios y mecanismos de equidad y transparencia del gasto; (8) reformas legales; (9) fortalecer técnica, jurídica y financieramente a las instituciones creadas para enfrentar la discriminación y el racismo; (9) implementar mecanismos de seguimiento y cumplimiento de los compromisos, así como recomendaciones internacionales, asumidas por Guatemala, en materia de pueblos indígenas y lucha contra la discriminación y el racismo.
- Eje Cultural: (1) protección, promoción y desarrollo del patrimonio y los derechos indígenas; (2) pertinencia étnica-cultural de políticas, programas y planes; (3) acciones afirmativas para población indígenas y mujeres; y (4) acciones contra la discriminación y el racismo.

- Eje Formación Ciudadana: (1) protección, promoción y desarrollo del patrimonio y los derechos indígenas; (2) acciones afirmativas para población indígenas y mujeres; y (3) acciones contra la discriminación y el racismo.
- Eje Igualdad en Acceso a Servicios del Estado, particularmente en las áreas de educación, salud, vivienda y empleo: (1) protección, promoción y desarrollo del patrimonio y los derechos indígenas; (2) pertinencia étnica-cultural y equidad de género en políticas, programas y planes; (3) acciones afirmativas para la población indígena y de mujeres; y, (4) acciones contra la discriminación y el racismo.
- Eje Ambiental: (1) estudios, diagnósticos y evaluaciones; (2) pertinencia étnica-cultural de programas; y (3) promoción.

En el próximo período la CODISRA busca consolidar su institucionalidad en tanto agencia de política pública.

## 2.6.2 Limitaciones

La Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial (2006) considera, en un 10% de acciones estratégicas, la equidad de género y/o la inclusión de las mujeres indígenas. Asimismo, la mayor parte de las acciones estratégicas que contemplan la equidad de género se refieren a “acciones afirmativas” y “acciones positivas” y, en menor medida, a la “transversalización de la equidad de género”.

Se cuenta con un diagnóstico respecto a la problemática de la población indígena, su relación con el racismo y la discriminación, que abordó escasamente la situación de las mujeres indígenas y la dimensión de género.

La Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial (2006) no cuenta con Línea de Base.

## 2.6.3 Necesidades de fortalecimiento

El siguiente cuadro presenta de manera resumida, las principales necesidades de fortalecimiento de la CODISRA, en la perspectiva de incorporar la equidad de género y mejorar la inclusión de las mujeres indígenas.

<b>CODISRA</b>	
<b>Necesidades de fortalecimiento institucional</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Apoyar la incorporación operativa de la equidad de género en la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial (2006).</li> <li>● Fortalecer las capacidades de diseño, implementación y evaluación de políticas públicas con enfoque de género.</li> </ul>	



## 2.7 Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia (SEGEPLAN)

En relación a la implementación de la PNPDMDG y PEO 2001-2006, a la SEGEPLAN corresponde el fortalecimiento institucional, la generación de información, el desarrollo de recursos humanos y las acciones programáticas, participando en cinco Ejes Políticos:

- Garantizar las condiciones para que la Secretaría Presidencial de la Mujer cuente con el apoyo y la cooperación necesaria del aparato gubernamental y estatal, con la finalidad de garantizar el avance, participación y desarrollo de las mujeres, con las siguientes intervenciones:
  - Formación de equipos técnicos en los ministerios y las entidades públicas para la incorporación de la equidad de género en políticas, planes, programas y proyectos.
  - Trabajo intersectorial.
- Diseñar e implementar un Sistema Nacional y Sectorial de Estadísticas y Datos desagregados por sexo, edad y grupo sociocultural, que provea toda clase de información para la planificación y evaluación de políticas, planes, programas y proyectos referidos a la mujer, con las siguientes intervenciones:
  - Promoción y formación de personal en estadísticas y datos.
- Potenciar la participación de las mujeres en la toma de decisiones y su representación en los niveles directivos, con las siguientes intervenciones:
  - Bases de datos con perfiles sociolaborales de mujeres para ser difundidos en entidades públicas, regionales, internacionales, empresa privada y partidos políticos.
- Garantizar la autonomía económica y la vigencia plena de los derechos económicos de las mujeres de los diversos sectores y grupos socioculturales, con las siguientes intervenciones:
  - Estudios e investigaciones sobre el impacto de las políticas económicas en la vida de las mujeres.
  - Adecuación de políticas macroeconómicas, en la perspectiva de la equidad de género y entre los grupos socioculturales.
  - Reestructuración de las inversiones y el gasto público, para aumentar las oportunidades económicas de las mujeres.
  - Diseño e implementación de programas de apoyo al desarrollo de capacidad productiva de las mujeres de distintos sectores y grupos socioculturales, particularmente de las jefas de hogar.
- Integrar la equidad entre mujeres y hombres, como un principio fundamental de todo proceso de diseño, seguimiento y evaluación de políticas, estrategias, planes, programas, proyectos públicos y la legislación nacional, con las siguientes intervenciones:

- Revisión de políticas, planes, programas y proyectos.
- Revisión del impacto estimado de las decisiones públicas.
- Asignación de recursos adecuados al ente rector, en materia de equidad de género, y a los mecanismos de promoción, desarrollo y defensa de los derechos de las mujeres.

Indudablemente hay responsabilidades que se atribuyeron a la SEGEPLAN, que no corresponden a sus atribuciones y funciones institucionales, como: (1) promoción y formación de personal experto en estadísticas y datos; (2) bases de datos con perfiles sociolaborales de mujeres para ser difundidos en entidades públicas, regionales, internacionales, empresa privada y partidos políticos; (3) estudios e investigaciones sobre el impacto de las políticas económicas en la vida de las mujeres; (4) adecuación de políticas macroeconómicas en la perspectiva de la equidad de género y entre los grupos socioculturales; y, (5) diseño e implementación de programas de apoyo al desarrollo de la capacidad productiva de las mujeres de distintos sectores y grupos socioculturales, particularmente de las jefas de hogar.

### 2.7.1 Potencialidades

Una de las funciones de la SEGEPLAN es coadyuvar en la formulación de la política general de desarrollo del gobierno y evaluar su ejecución y efectos, considerando:

- Planificación y programación global, para la orientación del proceso de planificación de las instituciones estatales, la programación de la inversión pública, la gestión de los aportes de la cooperación internacional y la gestión de información relevante.
- Esquema de validación en instancias de participación ciudadana en el territorio nacional, a través del Sistema de Consejos de Desarrollo.



La gestión de la SEGEPLAN se encuentra organizada considerando políticas territoriales, políticas globales y sectoriales. En relación a éstas se trabajan las siguientes temáticas:

- Seguimiento y monitoreo del Plan de Gobierno.
- Proceso de planificación de Ministerios, con la finalidad de vincular la planificación y el presupuesto nacional.
- Coordinación del Gabinete Social para la implementación de Guate Solidaria en 41 municipios.
- Sistema de Inversión Pública para fortalecer el modelo de gestión territorial y políticas regionales.
- Planificación Estratégica Territorial a través de la ST de los CODEDES, pre-inversión y financiamiento descentralizado.

La SEGEPLAN ha implementado el Sistema Nacional de Información para la Planificación Regional, que considera:

- El procesamiento de información estadística y de infraestructura a nivel departamental, territorio y, en algunos casos, municipal.
- La desagregación según sexo y zona de residencia (población, variables sociodemográficas, vivienda, trabajo e ingresos).
- Los procesamientos georeferenciados, desagregados por sexo y área de residencia (población y variables sociodemográficas, alfabetización, escolaridad).
- Los procesamientos georeferenciados de infraestructura (salud, educación, servicios básicos), producción, recursos naturales y medioambientales y recursos institucionales.

La SEGEPLAN ha asesorado y prestado asistencia técnica a la SEPREM en el diseño de un Sistema de Indicadores de Equidad de Género e Intervención del Presupuesto Nacional.

Se cuenta con un mecanismo para la equidad de género, denominado Consejo Consultivo de la Mujer.

Se ha institucionalizado el “enfoque pluricultural” como un eje transversal a incorporar en los programas, proyectos y temáticas sustantivas de la SEGEPLAN, considerando:

- Difusión de mandatos legales y políticas de inclusión de los pueblos indígenas (mantiene en línea documentos).
- Difusión de antecedentes relativos a la diversidad cultural del país y la citación socioeconómica de los pueblos indígenas.
- Antecedentes y directorio del Coordinador Interinstitucional Indígena del Estado (instancia política de coordinación para consulta de funcionarios públicos indígenas).

### 2.7.2 Limitaciones

A pesar que la SEGEPLAN mantiene un Sistema Nacional de Información para la Planificación Regional, con información estadística adecuada en el ámbito de género, se observa una baja o nula incorporación de ésta en el proceso de planificación territorial y municipal que la propia Secretaria apoya.

La SEGEPLAN tiene a la Secretaría Técnica, en la implementación de la Política de Desarrollo Rural, que ha incorporado a nivel general y operativo la equidad de género y el enfoque étnico. Igualmente, a nivel de los indicadores propuestos para el desarrollo de su línea de base, mantienen una baja sensibilidad hacia estos temas y no se involucra en la implementación a la SEPREM, DEMI, FODIGUA Y CODISRA.

El Sistema Nacional de Preinversión (SINAPRE) ha incorporado en sus instrumentos la equidad de género, concretamente en los TDRs para la formulación de Proyectos de Preinversión. Pero, en el Sistema Nacional de Inversión, dicho proceso, no se ha llevado adelante.

### 2.7.3 Necesidades de fortalecimiento

---

#### SEGEPLAN Necesidades de fortalecimiento institucional

- Diseñar e implementar, conjuntamente con la SEPREM un instrumento operativo, que permita transversalizar la equidad de manera diferenciada en políticas territoriales, políticas globales y sectoriales.
  - Incorporar en los procesos de planificación territorial y municipal, el análisis de equidad de género, con base en la información que suministra el Sistema Nacional de Información para la Planificación Regional.
  - Incorporar en la Política de Desarrollo Rural, indicadores sensibles a la equidad de género, en correspondencia con la incorporación que este instrumento ha hecho sobre el tema.
  - Transversalizar la equidad de género en el Sistema Nacional de Inversiones.
-



## 2.8 Ministerio de Finanzas Públicas (MINFIN)

En relación a la implementación de la PNPDMG y PEO 2001-2006, al MINFIN le corresponden responsabilidades en acciones programáticas, participando en un Eje Político:

- Garantizar la autonomía económica y la vigencia plena de los derechos económicos de las mujeres de los diversos sectores y grupos socioculturales, considerando las siguientes intervenciones:
  - Estudios e investigaciones sobre el impacto de las políticas económicas en la vida de las mujeres.
  - Adecuación de políticas macroeconómicas en la perspectiva de la equidad de género y entre los grupos socioculturales.
  - Reestructuración de las inversiones y el gasto público, en la perspectiva de aumentar las oportunidades económicas de las mujeres.
  - Diseño e implementación de programas de apoyo al desarrollo de la capacidad productiva de las mujeres de distintos sectores y grupos socioculturales, particularmente de las jefas de hogar.

### 2.8.1 Potencialidades

El MINFIN tiene entre sus funciones, definir con base en la política económica y social del gobierno, conjuntamente con el órgano de planificación del Estado, la política para la formulación, priorización, evaluación y selección de proyectos de inversión y programas a ser ejecutados con recursos internos de financiamiento y cooperación externa.

El MINFIN tiene la atribución de fijar y desarrollar las políticas que regulan la administración financiera de los recursos del Estado.

El MINFIN tiene entre sus funciones, llevar el registro consolidado de la ejecución presupuestaria y de la contabilidad del Estado, facilitar los lineamientos de su aplicación desconcentrada, así como preparar los informes analíticos y consolidados correspondientes.

El MINFIN tiene entre sus funciones, evaluar trimestralmente la ejecución del presupuesto general de ingresos y egresos del Estado y proponer a la Presidencia de la República, las medidas correctivas que en el ámbito de su competencia sean necesarias.

El énfasis para el próximo período debe ser:

- La ampliación y profundización del desarrollo de las reformas de la administración financiera del sector público, con el fin de incrementar la efectividad, eficiencia y transparencia en el manejo de los recursos públicos.
- La vinculación de la planificación temática y financiera, introduciendo modificaciones al Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) y al Sistema de Contabilidad Integrada (SICOIN).

### 2.8.2 Limitaciones

Se diseñó un Clasificador Presupuestario de Género y se desarrollaron capacitaciones en diversas instituciones para su incorporación. No obstante, presenta problemas en su formulación, pues no se aplica desde el inicio en el proceso de planificación. A la fecha este instrumento no logró implementarse y quedó desactualizado con la modificación de SICOIN.

### 2.8.3 Necesidades de fortalecimiento

#### MINFIN Necesidades de fortalecimiento institucional

- Diseñar e implementar, conjuntamente con la SEPREM y en concordancia la vinculación que se está desarrollando entre planificación temática y financiera, y que afecta al SIAF y SICOIN, un Sistema de Equidad de Género que permita identificar las inversiones en estas materias y los impactos positivos y negativos que las políticas públicas están provocando.

## 2.9 Instituto Nacional de Estadística (INE)

En relación a la implementación de la PNPDMG y PEO 2001-2006, al INE le corresponden responsabilidades en acciones programáticas, participando en ocho Ejes Políticos:

- Integrar la equidad entre mujeres y hombres como un principio fundamental de todo proceso de diseño, seguimiento y evaluación de políticas, estrategias, planes, programas proyectos públicos y la legislación nacional, considerando las siguientes acciones:
  - Revisión de políticas, planes, programas y proyectos.



- Revisión del impacto estimado de las decisiones públicas.
  - Asignación de recursos adecuados al Ente Rector en materia de equidad de género y a los mecanismos de promoción, desarrollo y defensa de los derechos de las mujeres.
  - Garantizar las condiciones que permitan que la Secretaría Presidencial de la Mujer cuente con el apoyo y la cooperación necesaria, por parte del aparato gubernamental y estatal, para garantizar el avance, participación y desarrollo de las mujeres, considerando las siguientes acciones:
    - Difusión de las políticas de la mujer entre autoridades e instituciones del Estado, organismos internacionales, grupos y organizaciones de las mujeres y de la Sociedad Civil.
  - Diseñar e implementar un Sistema Nacional y Sectorial de Estadísticas y Datos desagregados por sexo, edad y grupo sociocultural, que provea toda clase de información para la planificación y evaluación de políticas, planes, programas y proyectos referidos a la mujer, considerando las siguientes acciones:
    - Registros estadísticos e indicadores socioeconómicos (diseño y producción de datos).
    - Promoción y formación de personal experto en estadísticas y datos desagregados según sexo, edad y grupo sociocultural.
    - Sistema Nacional de Indicadores de Monitoreo de la PNPDGM y planes de equidad de oportunidades que permitan su periódica evaluación.
  - Ejecución del Plan Nacional de Seguridad Alimentaria, considerando las siguientes acciones:
    - Investigaciones, diagnósticos y registros estadísticos sobre la situación nutricional de las mujeres de todos los sectores y grupos socioculturales.
  - Garantizar el pleno acceso de las mujeres de todos los sectores y grupos socioculturales a la vivienda digna, considerando las siguientes acciones:
    - Investigaciones, diagnósticos y registros estadísticos de la situación habitacional de las mujeres de todos los sectores y grupos socioculturales.
  - Operacionalizar los diversos instrumentos internacionales aprobados y/o ratificados por Guatemala, a fin de garantizar la implementación de sus mecanismos y acciones, considerando:
    - La Convención de Belem do Pará para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.
    - La Plataforma de Acción Mundial de la IV Conferencia de las Naciones Unidas sobre la Mujer.
    - El Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
  - Garantizar el pleno acceso de las mujeres de todos los sectores y grupos socioculturales al mercado de trabajo en equidad de condiciones, a fin de mejorar su calidad de vida, considerando las siguientes acciones:
    - Investigaciones, diagnósticos y registros estadísticos que visibilicen la inserción de las mujeres al mercado de trabajo.
    - Potenciar la participación de las mujeres en la toma de decisiones y su representación en los niveles directivos, considerando: la creación y mantenimiento de bases de datos con perfiles sociolaborales de mujeres para ser difundidos en entidades públicas, regionales, internacionales, empresa privada y partidos políticos.
- Indudablemente, hay acciones de la PNPDGM y PEO que involucraban al INE, pero que trascienden sus atribuciones y funciones institucionales, tales como: (1) la revisión de políticas, planes, programas y proyectos; (2) la revisión del impacto estimado de las decisiones públicas; (3) la asignación de recursos adecuados al Ente Rector en materia de equidad de género y a los mecanismos de promoción, desarrollo y defensa de los derechos de las mujeres; (4) la difusión de las políticas de la mujer entre autoridades e instituciones del Estado, organismos internacionales, grupos y organizaciones de las mujeres y de la Sociedad Civil; (5) la operatividad de diversos instrumentos internacionales aprobados y/o ratificados por Guatemala, para garantizar la implementación de sus mecanismos y acciones; y, (6) las bases de datos con perfiles sociolaborales de mujeres para ser difundidos en entidades públicas, regionales, internacionales, empresa privada y partidos políticos.



### 2.9.1 Potencialidades

La Misión del INE es diseñar y ejecutar la Política Estadística Nacional, para recopilar, producir, analizar y difundir estadísticas confiables, oportunas, transparentes y eficientes.

Entre las principales funciones del INE, se destacan:

- Supervisar, coordinar y evaluar las operaciones de investigación, recolección, formación, análisis y divulgación que lleve a cabo el sistema estadístico nacional.
- Promover y ejecutar programas de capacitación de personal y asistencia técnica, en materia estadística y otras actividades que contribuyan al cumplimiento de sus finalidades.
- Investigar y definir las necesidades de información estadística que requieren las distintas actividades del país.
- Promover, organizar, dirigir y ejecutar por sí mismo o en coordinación con otras entidades colaboradoras, investigaciones o encuestas generales y especiales de carácter estadístico nacional o en cumplimiento de convenios internacionales.

En el INE, se considera la Estrategia Nacional de Desarrollo Estadístico (ENDE) como un importante facilitador en el fortalecimiento de la capacidad técnica institucional. Cuenta con apoyo del Banco Mundial y Paris 21. Igualmente, existe la necesidad de operativizar el Sistema Estadístico Nacional (SEN).

La organización del INE cuenta con una Junta Directiva integrada por un importante porcentaje de ministerios y secretarías, por lo que tiene capacidad de trabajo intersectorial permanente.

Desde el Censo de 1994 se identifica a la población indígena y no-indígena y se iniciaron procesamientos específicos relativos a la equidad de género.

Hace dos años se rediseñaron las boletas de registro de información de diversos servicios públicos, de manera que incluyeran la variable étnica y de género.

La información específica sobre pueblos indígenas ha sido procesada a partir de mapas temáticos, lo que permite caracterizar a las diversas comunidades lingüísticas en los municipios.

Con la SEPREM se ha desarrollado un sistema de indicadores de equidad de género que prontamente será publicado.

En el 2002, la Encuesta Materno Infantil incorporó un módulo específico sobre prevalencia de violencia intrafamiliar y contra la mujer, salud sexual y reproductiva e ITS/VIH/SIDA.

### 2.9.2 Limitaciones

Por problemas presupuestarios, una buena parte de la gestión del INE se remite a promover la “cultura estadística”. En este sentido, el único instrumento que el INE aplica en forma periódica, ya que puede asegurar su calidad metodológica, es el Censo de Población.

El bajo presupuesto institucional solo permite mejorar las estadísticas básicas, por lo que se dificulta desarrollar nuevas áreas de producción de información.

Si bien, el INE ha procesado información estadística sobre pueblos indígenas y perfil general de equidad de género, no ha vinculado esto al diseño de sus instrumentos ni a los procesamientos estadísticos específicos para ambas variables. No se visibiliza de ninguna manera la situación y condición de las mujeres indígenas.

Actualmente, no existen instrumentos que permitan recopilar antecedentes sobre la situación y condición étnica de los pueblos indígenas. Tampoco se han pertinizado culturalmente los instrumentos, a fin de que permitan medir variables socio-económicas. Más bien, se ha logrado hacer un procesamiento específico para la población indígena sobre indicadores socio-económicos generales.

### 2.9.3 Necesidades de fortalecimiento

#### INE Necesidades de fortalecimiento institucional

- Incorporar en la Estrategia Nacional de Desarrollo Estadístico la equidad de género.



## 2.10 Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)

En relación a la implementación de la PNPDMG y PEO 2001-2006, al INAP le corresponden responsabilidades en acciones programáticas. De esta cuenta participa en un Eje Político:

- Garantizar las condiciones que permitan que la Secretaría Presidencial de la Mujer cuente con el apoyo y la cooperación necesaria, por parte del aparato gubernamental y estatal, para garantizar el avance, participación y desarrollo de las mujeres, considerando las siguientes acciones:
  - Procesos de formación de los equipos técnicos de los ministerios y otras instituciones gubernamentales sobre equidad de género en políticas, planes, programas y proyectos. Esto incluye la implementación y la sistematización.

### 2.10.1 Potencialidades

El INAP es la entidad responsable de impulsar el desarrollo administrativo para incrementar la capacidad de las instituciones y dependencias de la administración pública, para que éstas sean eficientes y eficaces.

**Entres las principales funciones del INAP están:**

- Definir políticas de reforma o cambios administrativos para corto y mediano plazo.
- Aportar las bases para la formulación de los planes de desarrollo administrativo del sector público.
- Empezar acciones de desarrollo administrativo a nivel global, sectorial e institucional, dentro del sector

público, para que los planes y programas gubernamentales se ejecuten con éxito.

- Prestar la asistencia técnica que requieren las instituciones y dependencias públicas, en apoyo a la ejecución de acciones de desarrollo administrativo.
- Definir políticas y realizar acciones de desarrollo de los recursos humanos del sector público, especialmente en lo que concierne a su formación y capacitación.
- Investigar los problemas que afectan a la organización y funcionamiento de la administración pública para fundamentar soluciones adecuadas a las mismas.

En términos organizacionales, el INAP cuenta con una Junta Directiva en la que participan diversos ministerios y secretarías, con incidencia en procesos estructurales del Estado. En este sentido, existe la posibilidad de desarrollar una gestión intersectorial.

**El INAP desarrolla actividades en los siguientes ámbitos:**

- Gerencia pública
- Gerencia social
- Diplomados institucionales
- Gestión municipal
- Asistencia técnica
- Postgrados

Se ha incorporado el enfoque de género y los asuntos indígenas en las actividades del INAP. Pero, no se ha logrado vincular ambas temáticas, para dar visibilidad a la situación y condición de las mujeres indígenas y rurales pobres.

Conjuntamente con el Ministerio del Trabajo, el INAPA ofrece un Diplomado en Derechos de los Pueblos Indígenas y Convenio 169 de la OIT. Este tiene el reconocimiento de la USAC. En 2006, también lo patrocinaron la SEPAZ y CODISRA.

El INAP cuenta con dos funcionarios responsables de la temática étnica.

En el ámbito de la equidad de género se han desarrollado diversas actividades formativas: (1) el Diplomado Género, Pobreza y Políticas Públicas; (2) el Taller sobre Género y Gerencia Social; y (3) el Convenio con la SEPTEM de formación para incorporar el enfoque de equidad de género en la administración pública.

**Se ha incorporado la equidad de género en diversas actividades formativas del INAP:**

- Diplomado Instrumentos de Gestión, Módulo Género, Derechos Humanos e Interculturalidad en la Administración Pública (versión 2002 y 2003).



- Especialización en Gerencia de Salud Pública aplicada a la Educación Superior, Módulo en Género y Multiculturalidad (versión 2002).
- Diplomado en Gestión Territorial y Población, diversos temas de género (versión 2005 y 2006).
- Programa Formación en Gerencia Social, Módulos en Género e Interculturalidad (versión 2006).
- Programa Formación en Gerencia Pública, cursos en Enfoque de Género y Legislación en Acción Afirmativa para la Mujer (versiones 2004, 2005 y 2006).

Para el futuro están contemplados cursos básicos para educación, salud, vivienda, temas tributarios y seguridad social, incorporando el enfoque de equidad de género.

El INAP cuenta con una funcionaria responsable del tema de equidad de género.

La SEPREM ha colaborado sistemáticamente con el INAP para la incorporación de la equidad de género.

El INAP ha implementado el Centro de Estudios y Formación Municipal, que considera los siguientes ámbitos de acción:

- Investigación sobre diferentes problemas que afectan a los gobiernos municipales.
- Formación y certificación de las autoridades, funcionarios, personal municipal y representantes de la sociedad civil organizada. Este incluye nuevas tareas que corresponden a los municipios en el proceso de descentralización y el fortalecimiento de capacidades a nivel central y municipal, para dar respuesta efectiva a las necesidades de la población.
- Cobertura en 332 municipios.

## 2.10.2 Limitaciones

Si bien hay una Dirección de Investigación, sus plazas de tiempo completo consideran remuneraciones muy bajas (3,000 quetzales), lo que impide reclutar académicos/as de alto nivel y con dedicación exclusiva.

No se cuenta con información diagnóstica ni de gestión, debido a la falta de recursos.

Faltan recursos para el desarrollo del Programa de Gerencia Social en versión indígena. No se cuenta con recursos financieros para contratar docentes y pagar viáticos.

## 2.10.3 Necesidades de fortalecimiento

### INAP Necesidades de fortalecimiento institucional

- Incorporar la equidad de género en las diversas actividades del Centro de Estudios y Formación Municipal.

## 2.11 Oficina Nacional de Servicio Civil (ONSEC)

En relación a la implementación de la PNPDMG y PEO 2001-2006, a la ONSEC le corresponden responsabilidades en acciones programáticas, participando en tres Ejes Políticos:

- Revisar y reformar el marco jurídico y disposiciones administrativas vigentes, a fin de garantizar el principio de equidad entre mujeres y hombres, considerando las siguientes acciones:
  - Adecuación del marco jurídico nacional con el marco jurídico internacional, a fin de proteger los derechos de las mujeres trabajadoras.
  - Garantizar en las normas laborales la equidad de género en puestos de dirección (sindicatos, comisiones sindicales y negociación colectiva, comisiones paritarias tripartitas y Tribunales de Conciliación y Arbitraje).
- Compatibilizar la legislación nacional con la legislación internacional sobre los derechos humanos de las mujeres y proponer nuevas leyes que promuevan la equidad entre mujeres y hombres, considerando las siguientes acciones:
  - Revisión de legislación nacional vigente y anteproyectos, a fin de proponer medidas que hagan compatible dicha legislación con



los instrumentos internacionales relativos a los derechos de las mujeres.

- Potenciar la participación de las mujeres en la toma de decisiones y su representación en los niveles directivos, considerando las siguientes acciones:

- Bases de datos con perfiles sociolaborales de mujeres para ser difundidos en entidades públicas, regionales, internacionales, empresa privada y partidos políticos.

### 2.11.1 Potencialidades

La ONSEC es responsable de administrar el recurso humano al servicio de la administración pública, así como, el régimen de las clases pasivas civiles del Estado.

Entre las principales funciones de la ONSEC están:

- Garantizar a los trabajadores el pleno ejercicio de sus derechos y el establecimiento de los procesos para el logro de la carrera administrativa.
- Fijar normas y procedimientos operativos, relacionados con el sistema de contrataciones y adquisiciones del Estado.

El énfasis del período está dado en el rediseño de procesos que permitan contar con un sistema técnico, dinámico y eficiente de administración de recursos humanos.

Existe la expectativa de establecer una especie de símil de la ONSEC en cada uno de los ministerios y dependencias, desconcentrando la labor de la institución. Esto permite la aplicación de criterios locales en la selección de personal en el ámbito público.

En términos de información, la ONSEC cuenta con (1) el registro de actividades y (2) el catastro de las instituciones del Estado y sus funcionarios. Esta información se encuentra desagregada según sexo.

Actualmente se trabaja en (1) la formulación del nuevo modelo de clasificación de puestos y salarios, que busca fomentar la carrera administrativa; y (2) en el proyecto para minimizar el tiempo en el otorgamiento de pensiones y autorización de contribuciones voluntarias.

De manera específica, se ha enviado notas a ministerios y reparticiones públicas, con el objeto de intencionar la participación de mujeres y mujeres indígenas en los procesos de oposición a cargos públicos.

### 2.11.2 Necesidades de fortalecimiento

#### ONSEC Necesidades de fortalecimiento institucional

- Incorporar la equidad de género en la formulación del nuevo modelo de clasificación de puestos y salarios, que busca fomentar la carrera administrativa.

### 2.12 Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social (MSPAS)

En relación a la implementación de la PNPDMG y PEO 2001-2006, al MSPAS le corresponden responsabilidades de innovación en su marco institucional, base programática, composición de los recursos humanos y producción de información, considerando intervenciones en los siguientes ámbitos:

- Enfoque de atención en salud, con equidad de género y diversidad sociocultural, con acciones a nivel de:
  - Modelo de atención
  - Programas (incluye base diagnóstica)
  - Normativa técnica
  - Práctica asistencial, de manera particular en salud sexual y reproductiva, VIH/SIDA, embarazo adolescente y enfermedades específicas de las mujeres.
- Cobertura y acceso a la atención en salud para mujeres de diversas edades y grupos socioculturales, con acciones a nivel de:
  - Infraestructura. Construcción de establecimientos y equipamiento adecuados a las necesidades de las mujeres.
  - Programas integrales y de promoción.
  - Prestaciones para grupos específicos de mujeres, a fin de aumentar la demanda por parte de las mujeres.



- Prestadores de servicios bilingües y con enfoque de género y sociocultural.
- Equidad de género en funcionarios y cargos públicos del sector con acciones a nivel de:
  - Diagnóstico de situación
  - Mecanismos para la equidad
- Mejorar la seguridad alimentaria, con acciones a nivel de:
  - Diagnóstico de situación
  - Políticas y programas de promoción, prevención y atención, considerando la coordinación intersectorial, los grupos socioculturales, agrícolas y, particularmente, niñas, niños y mujeres.
- Mejorar el saneamiento y el medio ambiente con acciones a nivel de:
  - Diagnóstico de situación, con énfasis en mujeres de los diversos grupos socioculturales.
- Equidad de género en funcionarios y cargos públicos del sector, con acciones a nivel de:
  - Diagnóstico de situación
  - Mecanismos para la equidad

### 2.12.1 Potencialidades

Entre las prioridades de salud del país se incluyen la mortalidad materna y neonatal y ITS-VIH-SIDA.

Se cuenta con un Plan Estratégico para reducir la mortalidad materna, para el período 2004-2008, considerando el sistema de referencia y respuesta de carácter comunitario. De manera particular, considera la vinculación de comadronas a los servicios de salud del MSPAS.

Es objetivo estratégico del MSPAS, la prestación de servicios de calidad a las personas, con énfasis en la reducción de la mortalidad materna e infantil, considerando intervenciones en:

- Promoción
- Prevención
- Recuperación
- Rehabilitación

Otro objetivo estratégico del MSPAS es mejorar la infraestructura y el equipamiento del sistema de servicios públicos de salud.

La política del MSPAS se encuentra enfocada a fortalecer el papel rector de este Ministerio, considerando intervenciones a nivel de la

aplicación del marco legal vigente para brindar acciones integrales de salud a la población guatemalteca.

La Política del MSPAS persigue la satisfacción de las necesidades de salud de la población guatemalteca, mediante la entrega de servicios de salud con calidad, calidez, equidad y con enfoque intercultural en los diferentes niveles de atención. Se consideran intervenciones en:

- La prioridad de acciones en grupos vulnerables.
- El fortalecimiento del Sistema Integral de Atención en Salud (SIAS).
- Aumento en la cobertura de atención, a partir del mejoramiento en la utilización de los servicios de salud existentes.

También es objetivo estratégico del MSPAS, la calidad en la formación del personal técnico y profesional. Tiene una política para contar con recursos humanos suficientes, calificados y sensibilizados en la problemática de salud del país. Para cumplir con este objetivo, considera intervenciones en:

- Ordenamiento y reorganización del recurso humano, en función de los procesos productivos, la demanda y la localización de la infraestructura de salud.
- Desconcentración y descentralización de la formación del personal de salud.
- Programa de capacitación intensiva, considerando diversas áreas y disciplinas.

Además, el MSPAS tiene como objetivo estratégico, la custodia de los factores que inciden en la salud ambiental, para mantener y mejorar la salud del individuo, la familia y la comunidad. Para ello se considera aspectos de:



- Registro
- Control
- Vigilancia

Las fuentes de información utilizadas por el MSPAS son el Censo de Población, ENCOVI, ENSMI y SIGSA. El Censo y ENSMI 2002 consideran desagregación por sexo, origen étnico y condición rural y urbana. ENSMI 2002, también consideró un módulo relativo a prevalencia de la violencia de género. El SIGSA, en la ficha de registro, considera diferencia de sexo y origen étnico; no obstante, en el caso del origen étnico, no se aplica. Se proyecta diseñar e implementar un Sistema Integrado de Información similar al del MINEDUC.

Desde 2004 funciona la Comisión para el Mejoramiento de las Estadísticas y el Análisis de Género en Salud. Ésta es de carácter interinstitucional y está bajo la coordinación y secretaría técnica del MSPAS. Dicha Comisión considera:

- Perfil de género
- Boleta de registro clínico para casos de violencia intrafamiliar y violencia contra la mujer
- Indicadores de género en salud (definición y uso).
- Biblioteca virtual de género
- Guía metodológica de vigilancia epidemiológica en violencia intrafamiliar y contra la mujer.
- Actualización protocolos violencia intrafamiliar y contra la mujer.
- Metodología y plan de capacitación en análisis de salud con enfoque de género.
- Mejoramiento de las estadísticas desagregadas por sexo.
- Registro de casos de violencia intrafamiliar y contra la mujer en el SIGSA (definición de casos e intervención en hoja de registro).

Se cuenta con el Perfil de Salud Mujeres y Hombres (2005). Este aborda información relativa a:

- Contexto geográfico, económico, demográfico y social.
- Sector salud en relación a recursos financieros, red de servicios e infraestructura y recursos humanos.
- Situación de salud para la producción de servicios, mortalidad, morbilidad prevalencia de desnutrición de 3 a 59 meses, salud reproductiva, principales tumores, violencia basada en género y salud mental.
- Marco legal internacional y nacional (Convenciones internacionales ratificadas por el Estado guatemalteco, Decretos del Congreso de la República, Acuerdos del Poder Ejecutivo, Compromisos Específicos y Derechos de la Mujer en los Acuerdos de Paz).

En general, la información del Perfil se encuentra desagregada según sexo, origen étnico y condición rural-urbana. Sin embargo, prácticamente no se vinculan las categorías sexo, origen étnico y condición rural-urbana. En tal sentido, no se visibiliza la situación y condición de las mujeres indígenas y rurales. Se observa vinculación en el tema de ingresos, mortalidad materna, atención prenatal (2002), adicción al alcohol y tabaco (2002).

Se cuenta con normas técnicas de atención para la salud reproductiva, ITS-VIH-SIDA, seguridad alimentaria y nutricional, salud a la población migrante y medicina popular, tradicional y alternativa.

El Programa Nacional de Salud Reproductiva ofrece intervenciones integrales, descentralizadas, aceptables culturalmente y con enfoque de género. Concretamente, considera las siguientes actividades:

- Estudios sobre hogares maternos, maternidades comunitarias, referencia-respuesta de la emergencia obstétrica, barreras médicas en provisión de planificación familiar y sistemas de capacitación para comadronas.
- Implementación de clínicas maternas a nivel local.

Los ejes políticos del Plan Estratégico del PROSAN consideran transformar la filosofía, principios y valores de la salud, a fin de que en la salud pública se integre el principio de equidad entre mujeres y hombres de los diversos grupos socioculturales.

Las estrategias programáticas del PROSAN buscan establecer, como eje transversal de las prioridades programáticas en salud, la atención de las necesidades de salud integral de las mujeres de todos los sectores y grupos socioculturales, en todas las etapas de su vida y, en particular, de las mujeres con discapacidad.

El Programa de Medicina Tradicional y Alternativa se considera como un eje transversal en la gestión de programas del MSPAS. Entre sus



intervenciones incluye la promoción del uso de 18 plantas medicinales en el primer nivel de atención en salud y Vademecum Nacional de Plantas Medicinales. En términos de balance de la gestión, se observa baja credibilidad y resistencia de los médicos; ausencia de recursos para llevar adelante investigaciones, (el programa solo cuenta con su coordinador) y; necesidad de generar redes con otros programas y la sociedad civil.

El Programa de Salud Mental considera normas técnicas bilingües; módulos de capacitación y recuperación pertinentes y bajo enfoque multicultural; y personal de salud con manejo de técnicas terapéuticas pertinentes culturalmente.

En tres Direcciones de Área de Salud se cuenta con diagnósticos sobre la situación de la medicina tradicional.

Participación del MSPAS en diversas instancias intersectoriales, como la Comisión Específica para el Abordaje del Femicidio en Guatemala y la Comisión de Fortalecimiento de la SEPREM.

De acuerdo al Perfil de Situación y Condición de las Mujeres Indígenas y Rurales Pobres, desarrollado en el marco del presente contrato, los siguientes planes y programas deberán tener mayor incidencia en este sector:

- Plan Estratégico para Reducir la Mortalidad Materna 2004-2008.
- Programa Nacional de Salud Reproductiva.
- Programa de Seguridad Alimentaria y Nutricional.
- Programa de Medicina Tradicional y Alternativa.

Estos programas consideran intervenciones en:

- Reducción de la mortalidad materna y neonatal.
- Mejoramiento de la calidad de vida de las familias guatemaltecas.
- Eficiencia y eficacia de las unidades ejecutoras en el campo de la salud reproductiva. Esto implica el incremento de la cobertura para la atención del parto comunitaria e institucional; el sistema de referencia y respuesta, involucrando a la comunidad; la resolución de emergencia obstétrica, prevención del embarazo no deseado y la vigilancia epidemiológica.
- Organización comunitaria para la articulación de servicios con proveedores comunitarios y promoción de la salud.
- Formación de recursos humanos, a través del diseño de diplomados en género y etnicidad.

Entrega gratuita del tratamiento AZT a toda mujer embarazada con VIH, detectada y bajo control prenatal.

El MSPAS cuenta con experiencia en la capacitación sobre género y etnicidad, a nivel de programas como USME y SIAS, a cargo del Programa de Salud Mental (2004). Asimismo, diseñó un Diplomado en Servicios de Salud con Enfoque de Género e Interculturalidad, a cargo del Departamento de Capacitación de la Dirección de Recursos Humanos y un Diplomado en Género y Etnicidad, a cargo del Programa de Salud Reproductiva. Pero ninguno ha sido realizado.

El Programa de Medicina Tradicional y Alternativa ha impartido:

- Capacitación a médicos y enfermeras en prácticas de medicina tradicional.
- Capacitación conjunta con el programa de salud reproductiva a comadronas tradicionales.
- Capacitación a promotores en salud mental en los municipios de Jacaltenango, Cuilco y Barrillas, en el marco del Proyecto Género e Identidad.

## 2.12.2 Limitaciones

El MSPAS no cuenta con mecanismos para la equidad de género. Sólo hay una representante al Consejo Consultivo de la SEPREM. En 2002, se creó, por Acuerdo Ministerial, el Consejo Consultivo de la Mujer (SP-M 536-2002), actualmente en revisión. Las principales dificultades para tener un mecanismo para la equidad de género se relacionan con la baja sensibilidad, la alta presión por la atención y las pocas mujeres en cargos directivos.

La temática de género no está incorporada como eje transversal. Caso contrario sucede con la salud laboral, las migraciones y la medicina tradicional y alternativa, que están considerados como ejes transversales, aunque solo a nivel de programas (normativo y regulatorio en la atención).



Las competencias sobre el Convenio 169 de la OIT solo las maneja el Ministerio de Trabajo.

El balance de la gestión del período señala: (1) la persistencia de dificultades de acceso a los servicios de salud, por la baja conectividad y limitaciones culturales; (2) la falta de recursos económicos y personal para prestar los servicios; (3) la rotación en cargos directivos; (4) el analfabetismo y la pobreza de la población usuaria; y, (5) la incidencia de la cultura en temas específicos, como salud reproductiva.

Respecto a dotación, las estadísticas son poco fiables en relación al perfil del personal y no se encuentra desagregada según sexo y origen étnico.

Sobre la incorporación de personal bilingüe, no se cuenta con estadísticas ni evaluaciones al respecto.

### 2.12.3 Necesidades de fortalecimiento

---

#### MSPAS Necesidades de fortalecimiento institucional

- Institucionalizar un mecanismo de Equidad de Género, que articule, oriente, monitoree y evalúe las diversas iniciativas desarrolladas en el MSPAS en esta materia.
  - La institucionalización de un mecanismo de Equidad de Género requiere a su vez: (1) fortalecer capacidades de análisis y planificación sectorial con enfoque de género; (2) sistematizar y evaluar con mayor profundidad las diversas iniciativas con equidad de género y salud de las mujeres del MSPAS (ya identificadas en el presente estudio); (3) articular y proyectar estas iniciativas en una Política y Plan Estratégico de Equidad de Género del Sector Salud; (4) diseñar e implementar un Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la Política y Plan Estratégico de Equidad de Género del Sector Salud, considerando indicadores de resultado, proceso e impacto.
  - Integrar los avances en materia de Indicadores de Equidad de Género en Salud (perfil y registros de servicios) al Sistema Integrado de Información que se proyecta implementar en el próximo período (similar al del MINEDUC).
- 

### 2.13 Ministerio de Educación (MINEDUC)

En relación a la implementación de la PNPDMG y PEO 2001-2006, al MINEDUC le corresponden responsabilidades de innovación en su marco institucional, base programática, composición y desarrollo de los recursos humanos y producción de información, considerando intervenciones en los siguientes ámbitos:

- Compatibilizar la legislación nacional con la legislación internacional sobre derechos humanos de las mujeres, con acciones a nivel de:
  - Recopilación y revisión de legislación según marco jurídico internacional. De esta cuenta debe considerarse la legislación nacional vigente y anteproyectos, así como los tratados y convenciones internacionales sobre los derechos de las mujeres aprobados y/o ratificados por Guatemala.
  - Propuesta de modificación, derogación y nuevas leyes.
- Proponer nuevas leyes que promuevan la equidad entre mujeres y hombres.
- Enriquecer los fundamentos de la filosofía educativa, integrando el principio de equidad entre mujeres y hombres y entre grupos socioeconómicos, con acciones a nivel de:
  - Marco general (valores y principios que valoricen a las niñas y a las adolescentes).
  - Currículo. Este debe contemplar la incorporación de los derechos humanos de niñas, adolescentes y adultas mayores; materiales educativos plurales en relación a los aportes y papel de las mujeres; consideración de las características y necesidades básicas de niñas, adolescentes y mujeres; educación bilingüe intercultural en los diferentes niveles de educación; metodologías activas y participativas; coordinación intersectorial que den integralidad a la educación; incorporación de materias prácticas



que propendan al desarrollo de habilidades laborales; diseño e implementación de programas de formación ciudadana que promuevan el liderazgo de las mujeres y el pleno ejercicio de su autonomía individual y colectiva.

- Garantizar la ampliación de la cobertura educativa para niñas de sexto grado de primaria, en particular de las niñas y adolescentes indígenas, rurales, desarraigadas y de las áreas urbano-marginales, con acciones a nivel de:

- Acción positiva, ampliando y mejorando los programas de apoyo e incentivo a familias y la coordinación intersectorial.
- Pertinencia social y cultural, considerando las características de los diversos sectores y grupos socioculturales; la adecuación del calendario escolar a los procesos productivos y necesidades de las niñas y adolescentes de diversos sectores y grupos socioculturales.
- Acceso a la educación, a través de programas de educación a distancia para mujeres que se encuentran en períodos delicados de crianza; integración de niñas en el nivel preescolar; y formación de recursos humanos y familias en derechos humanos.

- Garantizar el acceso de las mujeres a los programas de alfabetización, en particular mujeres indígenas, rurales, desarraigadas y de las áreas urbano-marginales, con acciones a nivel de:

- Difusión (coordinación intersectorial).
- Cobertura (ampliación de programas; ampliación de cobertura a todos los sectores y grupos socioculturales; integración del componente de alfabetización y post-alfabetización en programas de desarrollo; formación de recurso humano bilingüe para alfabetización; implementación de programas de formación a distancia para continuidad de estudios.

- Garantizar el desarrollo de capacidades, destrezas y habilidades de las mujeres para su adecuada inserción en el mercado laboral, así como la generación de trabajo, con acciones a nivel de:

- Currículo. Considerar la incorporación del concepto de equidad entre mujeres y hombres, particularmente de los perfiles ocupacionales, técnicos y profesionales.
- Acceso a programas de capacitación, formación técnica y profesional, con el fin de eliminar los mecanismos de discriminación.
- Certificación. Promover la certificación de las capacitaciones y formación técnica y profesional de las mujeres.
- Cobertura. Implementación de centros de formación técnica y profesional para mujeres de diversos sectores y grupos socioculturales; descentralización y ampliación de la cobertura de los actuales centros de capacitación y formación.

- Promoción de una cultura de paz y ética social y política, que fortalezca la democracia con base en los principios de equidad entre mujeres y hombres y entre grupos socioculturales, con acciones a nivel de:

- Programa. Diseño enfocado a la promoción de la sensibilidad sobre los principios y valores democráticos y de equidad entre mujeres y hombres.

- Garantizar las condiciones para que la SEPTEM cuente con el apoyo y cooperación del aparato gubernamental y estatal en el avance, participación y desarrollo de las mujeres, con acciones a nivel de:

- Formación de recursos humanos. En este sentido, serán importantes las sistematizaciones de experiencias previas; y el diseño e implementación de procesos de formación, dirigidos a equipos técnicos de ministerios y gobierno. Deberán considerarse como contenidos, los análisis de inequidades de género en la elaboración de políticas, programas y proyectos.

- Garantizar la participación equitativa de mujeres y hombres y grupos socioculturales en cuerpos docentes y administrativos del sistema educativo, con acciones a nivel de:

- Diagnóstico sobre representación y participación de las mujeres.
- Mecanismos institucionales para la participación equitativa entre mujeres y hombres y grupos socioculturales. Potenciar la participación de las mujeres en la toma de decisiones y su representación en los niveles directivos, con acciones sobre formación de recursos humanos. En este sentido es necesaria la implementación de procesos de formación a cuerpos de la administración del Estado con el objeto de fomentar relaciones no sexistas y el respeto y reconocimiento de la diversidad, considerando como contenido, la sociología de la mujer.



### 2.13.1 Potencialidades

La misión del MINEDUC se refiere a “que todos los niños y niñas tengan acceso a educación de calidad que les permita ser personas con conocimientos, carácter, identidad y valores cívicos y puedan desenvolverse con éxito en su vida personal y ciudadana”.

La meta del período es la implementación del nuevo currículum y la obligatoriedad de educación primaria completa. Las políticas educativas buscan la consolidación de la reforma educativa, a través de:

- Universalización de la educación monolingüe, bilingüe e intercultural (todos los niveles, con calidad, equidad y pertinencia).
- Fortalecimiento del Sistema Nacional de Educación (calidad educativa).
- Sistema administrativo y currículum (desconcentración y descentralización, tomando en cuenta aspectos lingüísticos y culturales).
- Formación y perfeccionamiento docente (acreditación académica superior, permanente y regionalizada).
- Acorde a las necesidades socioeconómicas del país.

La base y el diseño de la Reforma Educativa son los Acuerdos de Paz y las disposiciones de la Comisión Paritaria (COPARE), conformada por representantes de los pueblos indígenas y gobierno.

La implementación de la Reforma, a partir de la Comisión Consultiva (CCRE), ha considerado Subcomisiones de Multi e Interculturalidad y Género.

La Política Educativa busca la reducción del índice de analfabetismo, de acuerdo a estándares internacionales.

Se ha implementado un Sistema de Gestión Integrada de Información, que permite hacer consultas, reportes y

análisis de información a partir de diversas bases de datos (estadísticas continuas, infraestructura, docentes y recursos humanos, programas y proyectos, otras fuentes).

Los registros y estadísticas sobre programas del MINEDUC serán concentradas en la unidad de planificación, con lo que se espera mejorar su calidad (incorporar desagregación por sexo y origen étnico).

Se proyecta desarrollar un Sistema Nacional de Evaluación e Investigación Educativa.

El MINEDUC ha establecido mecanismos de educación bilingüe, los que se encuentran institucionalizados a partir del Viceministerio de Educación Bilingüe y Multicultural, que considera:

- Transversalización en la gestión ministerial a través de políticas y estrategias. Aunque todavía faltan instrumentos más operativos, por lo que se ha concretado más a nivel de currículum.
- Formación docente.
- Material educativo pertinente culturalmente.

Concertación con pueblos indígenas de algunas iniciativas, en el ámbito de la gestión educativa a nivel preprimario y primario.

Se espera que la educación bilingüe intercultural se constituya en una política de Estado, de alcance y cobertura nacional.

Se destaca que aún esta pendiente la articulación entre los enfoques de educación bilingüe intercultural y de equidad de género.

El nuevo currículum considera el enfoque de género como una de las líneas transversales, junto con derechos humanos y medio ambiente. También se ha incorporado el enfoque de género en el material educativo y el Programa Becas.

Los siguientes proyectos son estratégicos para incorporar la equidad de género en la Reforma Educativa:

- Implementación del currículum pre-primario, desarrollo de lineamientos y CBN, teniendo como punto de partida las etapas de desarrollo del niño y la niña y la riqueza cultural del país.
- Implementación del currículum primario, desarrollo de lineamientos y CBN, congruente con las políticas educativas.
- Salvaguarda Social, con aporte del Banco Mundial, tiene tres componentes: (1) finalización y calidad de la educación primaria, (2) expansión y calidad del nivel medio y (3) gestión escolar, enfocada a la calidad de la educación. Para operar este proyecto, en territorio indígena, se ha dispuesto de un Plan para Pueblos Indígenas (PPI).



- Modelo de Gestión. Su objetivo es renovar el modelo de gestión del MINEDUC, entre sus niveles organizacionales, considera la región cultural y lingüística.

Los siguientes programas son estratégicos para ampliar la cobertura y acceso de las niñas y mujeres a la educación:

- PRONADE lleva educación a comunidades en lugares alejados, que tradicionalmente han carecido de servicio educativo.
- Telesecundaria, su objetivo es proporcionar educación secundaria a jóvenes que viven en comunidades que no cuentan con el servicio o en lugares en que la cobertura es insuficiente.
- CENACEP, aprestamiento acelerado para asegurar la permanencia de los/as niños/as en la educación primaria.
- EDUBECAS, a través de becas incrementar las posibilidades de éxito escolar y romper con la transmisión intergeneracional de la pobreza.

Los siguientes programas son estratégicos para superar la situación de analfabetismo entre las mujeres:

- PEAC, dirigido a niños/as con sobreedad, jóvenes y adultos/as, su objetivo es facilitar continuar o completar la educación primaria en forma gratuita.
- Alfabetización, considera una fase inicial en español y una fase posalfabetización en español.

Los siguientes programas son estratégicos para mejorar las capacidades, destrezas y habilidades de las mujeres y, consecuentemente, su inserción en la esfera del trabajo:

- Instituto PEMEN, educación básica general, a la que se le agregan asignaturas del área ocupacional.
- NUFED, focalizado en jóvenes del área rural egresados de educación primaria, su objetivo es brindar preparación técnica laboral.
- CEMUCAF, centros de capacitación, de orientación integral y técnica, con certificación de la DIGEEX. Responde de manera particular a necesidades socioculturales.
- Tecnología Para Educar, su objetivo es mejorar el acceso a nuevas tecnologías en la educación.
- Maestro Itinerante, facilita la educación en comunidades dispersas, opera a través de un maestro itinerante y facilitadores comunitarios.

El Programa Radios Educativas, parece estratégica, en relación al desarrollo de una cultura de paz y la promoción de la equidad de género. De manera concreta, considera:

- Transmisión de programas y mensajes educativos, con el objeto de promover el desarrollo integral de la persona y las comunidades, y la cultura y la paz.

## 2.13.2 Limitaciones

La ausencia de recursos financieros y técnicos, han dificultado una apropiación de la PNPDMG y PEO 2001-2006 en el MINEDUC.

El principal problema para incorporar políticas y enfoque étnico se relaciona con la lenta incorporación de profesionales indígenas y la cultura tradicional que discrimina a las niñas, limitando su acceso a la educación.

El MINEDUC basa su gestión en las siguientes fuentes de información: (1) Diagnóstico Nacional, elaborado por la Secretaría de Planificación; (2) diagnósticos elaborados por universidades y centros de estudio; (3) fuentes propias (Censo Escolar, registro anual de los programas ministeriales y Centro de Información del Ministerio, que maneja registros estadísticos sobre la situación educativa nacional, desagregada a nivel de municipios). Esta información no considera desagregación ni procesamientos por sexo y origen étnico.

El MINEDUC no cuenta con mecanismos institucionales ni políticas en el ámbito de la equidad de género.



## 2.13.3 Necesidades de fortalecimiento

### MINEDUC

#### Necesidades de fortalecimiento institucional

- Institucionalizar un mecanismo de Equidad de Género, que transversalice la equidad de género en Políticas, Programas y Proyectos del Ministerio que son estratégicos en: (1) la Reforma Educativa, (2) el mejoramiento de la cobertura y acceso a la educación, (3) la alfabetización y (4) el mejoramiento de las capacidades y habilidades laborales. Asimismo, que incorpore la equidad de género en el Sistema Integrado de Información del MINEDUC y sistemas de evaluación de la gestión educativa.
- La institucionalización de un mecanismo de Equidad de Género requiere a su vez: (1) fortalecer capacidades de análisis y planificación sectorial con enfoque de género, (2) formular una Política y Plan Estratégico de Equidad de Género del Sector Educación y (3) diseñar e implementar un Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la Política y Plan Estratégico de Equidad de Género del Sector Educativo, considerando indicadores de resultado, proceso e impacto.

## 2.14 Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (MAGA)

En relación a la implementación de la PNPDGM y PEO 2001-2006, al MAGA le corresponden responsabilidades de innovación en su marco institucional, base programática y producción de información, considerando intervenciones en los siguientes ámbitos:

- Crear, fortalecer y promover mecanismos nacionales y estatales que garanticen el avance, participación y desarrollo de las mujeres en todas las etapas de la vida, con acciones a nivel de:
  - Espacios de concertación entre Estado y mujeres organizadas.
  - Conciliación e implementación de

compromisos internacionales, a través de programas de difusión nacional de los compromisos adquiridos en cumbres y conferencias internacionales, relativas al desarrollo y derechos de la mujer.

- Garantizar las condiciones para que SEPREM cuente con el apoyo y cooperación del aparato gubernamental y estatal en el avance, participación y desarrollo de las mujeres, con acciones a nivel de:
  - Difusión de políticas de la mujer (entre instituciones del Estado, cooperación internacional, grupos y organizaciones de mujeres y la sociedad civil.
  - Mecanismos interinstitucionales para garantizar la eficacia de políticas, planes, programas, proyectos y mecanismos de promoción, desarrollo y defensa de los derechos de las mujeres.
  - Recursos técnicos y financieros para el ente rector y demás instituciones del Estado de promoción, tutela y protección de los derechos de las mujeres.
- Integrar la equidad de mujeres y hombres, como un principio fundamental en el proceso de diseño, implementación y evaluación de políticas, estrategias, planes, programas, proyectos públicos y legislación nacional, con acciones a nivel de:
  - Transversalización de la equidad de género. En este sentido, todas las instituciones del Estado deben revisar sus políticas, planes, programas y proyectos a fin de garantizar la equidad entre mujeres y hombres; y analizar las decisiones públicas en relación a su impacto en la vida y condición de las mujeres.
  - Legislación. Coordinación con el legislativo en orden a eliminar la legislación discriminatoria con las mujeres y promover acciones positivas a favor de la equidad entre mujeres y hombres.
  - Políticas, planes, programas y proyectos a nivel nacional, regional, departamental y local para la promoción de la equidad entre mujeres y hombres.
- Garantizar el pleno acceso de las mujeres de todos los sectores y grupos socioculturales a la tierra y los recursos productivos, con acciones a nivel de:
  - Revisión del marco legal y administrativo, considerando los principios de equidad entre mujeres y hombres de los diversos grupos socioculturales, y la certeza jurídica. Además, considerando diversas opciones de propiedad, copropiedad, cposesión y cotitulación de la tierra rural y urbana.
  - Difusión: campañas sobre las reformas jurídicas dirigidas a funcionarios/as públicos/as; campañas en los idiomas del país sobre los programas de acceso a la tierra; campañas de sensibilización en el agro y en todos los idiomas sobre la equidad entre mujeres y hombres; información permanente sobre acceso a la tierra por mujeres de los diversos grupos socioculturales y en sus idiomas.



- Creación y fortalecimiento de mecanismos de tutela y defensa de los derechos humanos de las mujeres (en la política de desarrollo rural, agraria, catastro de tierras).
  - Estudios y registros catastrales, para la recuperación de la historia socioantropológica de la tenencia, uso y propiedad de tierras comunales por parte de las mujeres de diversos grupos socioculturales; y tecnología agrícola apropiada a la condición y situación de las mujeres.
  - Acceso a programas para mejorar el acceso de las mujeres a los programas y beneficios del Estado asociados a la tierra.
  - Apoyo directo para la creación de líneas de crédito blando para el uso, tenencia y posesión de tierra productiva por parte de las mujeres.
- Diseño e implementación de programas de capacitación dirigido a mujeres en el uso, manejo e identificación y aprovechamiento de recursos naturales.
  - Diseñar e implementar programas de cuidado ambiental y prevención de desastres, con la participación de las mujeres de los diversos sectores y grupos socioculturales.
  - Garantizar el pleno acceso de las mujeres de los diversos sectores y grupos socioculturales a la vivienda digna.
  - Garantizar la autonomía económica y la vigencia de los derechos económicos de las mujeres de los diversos sectores y grupos socioculturales.
  - Fortalecimiento y desarrollo de la capacidad productiva de las mujeres de los diversos sectores y grupos socioculturales, con acciones a nivel de:
    - Apoyo directo: acceso al crédito y financiamiento, a partir de promoción en el sector privado, cooperación internacional y sociedad civil, el desarrollo de mecanismos de crédito y financiamiento; asistencia técnica en comercialización, financiamiento y administración; y becas de estudio en disciplinas agropecuarias para niñas y adolescentes en todos los niveles educativos y en áreas agropecuarias no tradicionales como comercio, pesca, ganadería y agricultura forestal.
    - Programas: diseño e implementación de programas de desarrollo productivo, considerando como grupo prioritario las jefas de hogar; programas de adecuación de técnicas productivas, con el objeto de mejorar la productividad; asignación del 5% de la cooperación internacional a estos programas; diseñar, implementar y evaluar programas de capacitación y asistencia técnica para el desarrollo productivo; los programas de capacitación, particularmente los agrícolas, deberían desarrollarse en horarios adecuados para las mujeres; los programas de asistencia técnica deberían considerar, particularmente en el sector agrícola, el diseño, gestión, administración, monitoreo y evaluación de proyectos; y diseño e implementación de programas de comercialización.
- Incorporación de las mujeres en áreas de la economía no tradicionales (promoción de la participación y capacitación en áreas de la economía tradicionalmente masculinas).
  - Acción afirmativa y transversalización de la equidad de género para facilitar y promover la participación de las mujeres de todos los grupos socioculturales en los proyectos productivos del sector agrícola; e incorporar en los programas agrícolas, la equidad entre mujeres y hombres, así como acciones afirmativas hacia las mujeres de todos los grupos socioculturales.
- Garantizar el desarrollo de capacidades, destrezas y habilidades de las mujeres para su adecuada inserción en el mercado laboral y generación de trabajo, con acciones a nivel de:
    - Currículo. Se busca la incorporación del concepto de equidad entre mujeres y hombres, particularmente de los perfiles ocupacionales, técnicos y profesionales.
    - Acceso a programas de capacitación, formación técnica y profesional para la eliminación de mecanismos de discriminación.
    - Certificación. Se promueve la certificación de las capacitaciones y formación técnica y profesional de las mujeres.
    - Cobertura. Implementación de centros de formación técnica y profesional para mujeres de diversos sectores y grupos socioculturales; descentralizar y ampliar la cobertura de los actuales centros de capacitación y formación.
  - Mejorar la seguridad alimentaria, con acciones a nivel de:
    - Diagnóstico de situación. Diagnosticar la situación nutricional



de las mujeres de todos los sectores y grupos socioculturales.

- Políticas y programas. Promoción, prevención y atención, considerando la coordinación intersectorial, grupos socioculturales, específicamente agrícola, y particularmente niñas, niños y mujeres.
- Difusión y sensibilización: campañas de educación para la salud nutricional de las mujeres, dirigida a las mujeres de todos los grupos socioculturales y en diversos idiomas.
- Coordinación intersectorial para la atención en salud y seguridad alimentaria de las mujeres de todos los sectores y grupos socioculturales.

## 2.14.2 Potencialidades

Entre las funciones del MAGA destacan:

- o Formular y ejecutar, participativamente, la Política de Desarrollo Agropecuario, Hidrobiológico y de Uso Sustentable de los Recursos Naturales Renovables.
- o Definir la Política de Ordenamiento Territorial y de Utilización de las Tierras Nacionales y de Reservas de la Nación, promoviendo la administración descentralizada en la ejecución de esta política; velando por la instauración y aplicación eficaz de un sistema de normas jurídicas que definan con claridad los derechos y responsabilidades vinculadas a la posesión, uso, usufructo y, en general, la utilización de dichos bienes, mientras permanezcan bajo el dominio del Estado.

Uno de los principios de la Política Agraria 2004-2007 señala que la operativización se desarrollará en un clima de justicia e igualdad de derechos y oportunidades para todos los actores de la población, hombres, mujeres, indígenas y ladinos, respetando la dignidad humana y la diversidad de culturas.

Un área prioritaria de la Política Agraria es el fortalecimiento de la institucionalidad pública y privada del sector agrícola, considerando intervenciones a nivel de:

- Proceso de Modernización Orgánica y Funcional.
- Fortalecimiento de la Capacidad de Propuesta.
- Fortalecimiento de la Interacción entre el MAGA y las Organizaciones del Sector Agrícola No Gubernamental (SANOG).
- Desarrollo de Agro-Empresas.

Otra área prioritaria de la Política Agraria es el uso y manejo de los recursos naturales en la agricultura, considerando intervenciones en:

- Agricultura orgánica o ecológica.
- Prevención y atención de emergencias ocasionadas por desastres naturales recurrentes en territorios rurales vulnerables.
- Generación de empleo e ingresos.
- Programas para ordenar el aprovechamiento agrícola de los territorios rurales en función de la capacidad de uso del suelo.
- Vinculación de la agricultura con actividades no agrícolas.

También es área prioritaria de la Política Agraria, el desarrollo productivo y comercial de la agricultura, considerando intervenciones a nivel de:

- Sistema de Preinversión para la Agricultura.
- Fortalecimiento Financiero Agrícola y Rural.
- Sistema Nacional de Generación, Validación y Transferencia de Tecnologías Agrícolas.
- Sistema Nacional de Educación y Capacitación para la Agricultura.
- Sistema Nacional de Sanidad Agropecuaria e Inocuidad de Alimentos.
- Sistema de Información Estratégica para los Agronegocios.

La Política Agraria, además tiene como área prioritaria, la atención a campesinos y agricultores de escasos recursos, considerando intervenciones a nivel de:

- Producción y conservación de alimentos para el autoconsumo, con énfasis en la promoción de la participación de mujeres y jóvenes rurales.
- Asistencia alimentaria a poblaciones rurales pobres que presentan altos índices de inseguridad alimentaria y nutricional.



Se considera un facilitador en la gestión del MAGA el enfoque de desarrollo rural (innovación en el diseño de políticas).

Se ha hecho un esfuerzo especial por armonizar la gestión del MAGA con la Política Pública Contra la Discriminación y el Racismo.

Se cuenta con una unidad de ejecución especial para la gestión del INFOAGRO, que interviene en los siguientes procesos:

- Facilitar toma de decisiones.
- Mejorar el acceso de diversos actores del sector a la información.
- Gestión integrada de las bases de datos disponibles (Censos INE, Sistema de Información de Mercados 2005-2006, Anuario de Precios, Ferias, Sistema de Información Estratégica Agropecuaria, Fichas Técnicas de Cultivos, Mapas).

Si bien la información de programas se encuentra dispersa, existe la iniciativa de integrarla a través de la recién creada Unidad de Políticas, Planificación e Información Estratégica. Dicha información se desagregará por sexo, no necesariamente por condición étnica.

Existe el Plan de Oportunidades. Promoción y desarrollo de las mujeres que se desempeñan en la agricultura, bajo la responsabilidad de la Unidad de Políticas e Información Estratégica del MAGA, que considera acciones a nivel de:

- Institucionalización del enfoque de equidad de género, a partir de la producción de la información y la planificación.
- Alineación de los Ejes de la PNPDMG frente a los cuales el MAGA mantiene responsabilidades y las áreas prioritarias de la política, programas y proyectos sectoriales.

El Consejo Consultivo de la SEPREM se considera un facilitador de la gestión del MAGA, que permite mejorar la orientación de las políticas sectoriales.

Los siguientes proyectos son estratégicos para mejorar el acceso de las mujeres a la tierra y los recursos productivos:

- Proyecto de Protección de Bosques de El Petén (PROBOPETÉN), considera acciones de:
  - Conservación de ecosistemas naturales.
  - Ordenamiento territorial.
  - Mejoramiento de las condiciones socioeconómicas de la población.
- Proyectos de Desarrollo Pertinente Culturalmente (CENTRO MAYA Y PDS), considera acciones de:
  - Desarrollo sostenible.
  - Validación y transferencia de tecnologías apropiadas a la

agricultura regenerativa y manejo forestal comunitario.

- Conservación del patrimonio cultural.

Los siguientes proyectos son estratégicos para mejorar las capacidades de las mujeres en el uso, manejo e identificación y aprovechamiento de recursos naturales, así como en su participación en el cuidado ambiental y prevención de desastres, y su acceso a la vivienda:

- Proyectos de desarrollo rural sostenible, consideran los siguientes elementos:
  - Zonas de fragilidad ecológica.
  - Reconversión productiva.
  - Focalizado en diversos territorios (área chortí, Petén, Sierra de los Cuchumatanes, Chichicastenango). Transfronterizos (Trifinio y Cuenca Alta del Río Lempa).
- Programa y proyectos de reconversión y fomento productivo, con acciones en:
  - Producción agroalimentaria.
  - Producción frutícola.

Los siguientes programas y proyectos del MAGA con impacto intencionado en las mujeres indígenas y rurales pobres consideran:

- Acciones bajo enfoque mujeres en el desarrollo (1).
- Acciones bajo enfoque género en el desarrollo (3).
- Acciones afirmativas (1).
- Acciones de transversalización de la equidad de género y pertinencia cultural (1).

Los siguientes programas y proyectos del maga con impacto no intencionado en las mujeres indígenas y rurales pobres son:



- Programa Tridimensional de Desarrollo Sostenible de la Cuenca del Río Lempa.
- Proyecto de Desarrollo Sostenible de Petén.
- Unidad de Manejo de Pesca y Acuicultura (UNIPESCA).
- Proyecto de Desarrollo Rural Sostenible en Zonas de Fragilidad Ecológica en la Región del Trifinio (PRODERT).
- Fondo Nacional para la Reactivación y Modernización de la actividad Agropecuaria (FONAGRO).
- Programa de Apoyo al Desarrollo Rural en Chichicastenango (PADERRUCHI).
- Oficina de Control de Áreas de Reservas Territoriales del Estado (OCRET).

La problemática de la seguridad alimentaria tiene un particular abordaje en el MAGA, a partir de la presencia de un Viceministerio de Seguridad Alimentaria y de programas y proyectos en este ámbito, los cuales consideran:

- Manejo postcosecha
- Granjas agropecuarias

De manera específica en el MAGA se ha fortalecido la capacidad productiva de las mujeres a través de la Red de Mujeres Agricultoras, que considera la articulación y promoción de 447 organizaciones en todo el país.

## 2.14.2 Limitaciones

En el MAGA se considera como una dificultad del período, los escasos recursos humanos para analizar estadísticas institucionales.

No se cuenta con una evaluación sobre la calidad de los instrumentos de recopilación de información regular del MAGA.

No hay evaluación de proceso e impacto de los programas del MAGA.

No hay mecanismo institucional en el MAGA para los asuntos indígenas.

## 2.14.3 Necesidades de fortalecimiento

### MAGA

#### Necesidades de fortalecimiento institucional

- Institucionalizar un mecanismo de Equidad de Género, que transversalice la equidad de género en políticas, programas y proyectos del Ministerio que son estratégicos en: (1) la Política Agraria y (2) los programas y proyectos ya identificados en el presente estudio. Asimismo, que incorpore la equidad de género en el INFOAGRO e información de programas que congregará la Unidad de Políticas, Planificación e Información Estratégica.
- La institucionalización de un mecanismo de Equidad de Género requeriría a su vez: (1) fortalecer capacidades de análisis y planificación sectorial con enfoque de género; (2) formular Política de Equidad de Género del MAGA y mejorar, con un enfoque estratégico, el Plan de Oportunidades; y (3) diseñar e implementar un Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la Política de Equidad de Género y Plan de Oportunidades, considerando indicadores de resultado, proceso e impacto.

## 2.15 Fondo de Tierras (FONTIERRA)

En relación a la implementación de la PNPDMG y PEO 2001-2006, al FONTIERRA corresponden responsabilidades de innovación en su marco institucional, base programática, composición de los recursos humanos y producción de información, considerando intervenciones en los siguientes ámbitos:

- Garantizar el pleno acceso de las mujeres, de todos los sectores y grupos socioculturales, a la tierra y los recursos productivos, con acciones a nivel de:
  - Revisión y reformulación del marco jurídico, con incorporación de los principios de equidad de género y certeza jurídica para las mujeres de todos los grupos socioculturales (propiedad, copropiedad, coposesión y cotitulación).
  - Creación y fortalecimiento de mecanismos de equidad de género en la política de desarrollo rural y agraria y proceso de catastro nacional.
  - Implementación de campañas de difusión masiva sobre programas de propiedad, tenencia, uso y posesión de la tierra. Brindar asistencia, asesoría y acompañamiento técnico y crediticio a las mujeres de todos los sectores y grupos socioculturales, con acciones sobre el diseño de programas de crédito para proyectos de generación de ingresos, específicos para mujeres (en modalidad individual y colectiva).



- Mejoramiento en el acceso de las mujeres a programas de tierras estatales, con acciones a nivel de:
  - Acceso a la propiedad, tenencia, uso y posesión de tierra.

### 2.15.1 Potencialidades

La misión de FONTIERRA es “proporcionar a campesinos y campesinas sin tierra o con tierra insuficiente, en forma organizada o individual, financiamiento para la compra o arrendamiento de tierras, en condiciones acordes con sus características socioeconómicas. Así también, proporcionar certeza jurídica de los poseedores de tierras del Estado, y readjudicar las tierras que fueron entregadas anteriormente sin el respaldo legal correspondiente”.

La visión es “familias campesinas con la certeza jurídica de sus propiedades, utilizando la tierra como el fundamento de su mejoramiento socioeconómico y desarrollo humano, complementada con los procesos productivos, ejecutándose en armonía y paz, en el marco de identidad social y cultural. Se trata de familias campesinas con una creciente productividad y competitividad, que usan la tierra, el bosque, el agua y demás recursos naturales, respetando las características del medio ambiente. Cuentan con acceso al crédito formal para financiar proyectos productivos y de desarrollo comunitario.”

Entre las atribuciones del FONTIERRA, destacan:

- Facilitar el acceso a la tierra en propiedad a campesinos y campesinas en forma individual u organizada a través de mecanismos financieros adecuados, así como el uso de los recursos naturales de dichas tierras, bajo criterios de sostenibilidad económica y ambiental.
- Promover la accesibilidad de recursos para el financiamiento de la compra de tierras por parte de los grupos beneficiarios, procurando que éste permita la sostenibilidad financiera del fondo de tierras y de los proyectos productivos de los beneficiarios.
- Definir y ejecutar la política pública relacionada con el acceso a la tierra, en coordinación con la política de desarrollo rural del Estado.
- Administrar los programas de financiamiento público orientados a facilitar, de diversas formas, el acceso a tierras productivas, a campesinos y campesinas, en forma individual u organizada, sin tierra con tierra insuficiente.
- Coordinar, con otras instituciones del Estado, el desarrollo de inversiones complementarias a las de acceso de tierras, para garantizar la consecución de proyectos integrales de desarrollo agropecuario, forestal e hidrobiológico.

Entre las funciones del FONTIERRA, destacan:

Generar condiciones institucionales, técnicas, financieras y organizativas que faciliten dar respuesta, en forma integral, a la problemática de acceso de los campesinos a la tierra.

- Promover la coordinación con los fondos sociales y con otras instituciones del Estado para cumplir con sus objetivos.
- A solicitud de los beneficiarios calificados, contratar servicios de asistencia técnica y jurídica para la realización de estudios de preinversión, valuación de tierras e investigaciones legales necesarias.
- Facilitar el acceso a la adquisición de tierra y servicios de asistencia técnica y jurídica a los beneficiarios calificados.
- Mantener actualizados los registros de beneficiarios de fondo de tierras y de los programas de adjudicación derivados de las disposiciones de los Decretos números 1551, 60-70 y 38-71, todos del Congreso de la República y sus respectivas reformas.
- Administrar, con apego a la ley y en forma autónoma, transparente y eficiente, sus recursos humanos, materiales y financieros.
- Impulsar un mercado de tierras activo y transparente, mediante la articulación entre oferentes y demandantes, que permita y promueva el uso eficiente de los recursos naturales, eleve la productividad y mejore las condiciones de vida de los beneficiarios.
- Servir de intermediario entre donantes de tierra o recursos financieros destinados a facilitar el acceso a la tierra; así como de servicios de asistencia técnica y



jurídica, con los beneficiarios específicos, a los que dichos donantes tienen intención de beneficiar. Las donaciones serán irrevocables.

En la conformación del Consejo Directivo participan organizaciones campesinas, organizaciones indígenas y movimiento cooperativo.

El Programa Especial para la Producción y Comercialización Agropecuaria en Apoyo a la Población Vulnerable, parece estratégico para mejorar la capacidad productiva de las mujeres. Dicho programa considera los siguientes aspectos:

- Focalizado en 30,000 familias.
- Créditos y subsidios para producción y comercialización agropecuaria.

Los siguientes programas parecen estratégicos para mejorar el acceso de las mujeres a la tierra:

- Programa Acceso a la Tierra, que considera la autorización de créditos para la compra o arrendamiento de tierras, para individuos o colectivos.
- Programa Regularización de Tierras, considera los siguientes elementos:
  - Dirigido a familias que recibieron terrenos a partir de 1962, pero sin la obtención de escrituras de propiedad.
  - Revisión, actualización, resolución y escrituración de los procesos inconclusos.

De manera no intencionada los usuarios del fondo de tierras son de origen indígena.

### 2.15.2 Limitaciones

En el FONTIERRA se observa como una dificultad para su gestión (1) el que aún no se implemente la Política de Desarrollo Rural del Estado y (2) la ausencia de

mecanismos de mediación, que permitan resolver los conflictos de tierra.

La información disponible en el FONTIERRA se refiere a usuarios y antecedentes socioeconómicos directamente vinculados con los criterios de elegibilidad para el acceso a la tierra. Por lo general, no se encuentra desagregada por sexo y origen étnico. La valoración de la información disponible, revela que solo en relación a los “créditos aprobados”, hay desagregación según sexo.

No se cuenta con instrumento de registro de usuarios, lo que impide llevar adecuadamente una estadística continua. La información de gestión se organiza de acuerdo a los procesos de regularización y adquisición de tierras. Asimismo, se reporta al área de planificación, la consecución de productos intermedios y finales.

En el balance de la gestión del FONTIERRA se destaca que con la entrega de tierras en forma colectiva, se han instalado nuevas comunidades, No obstante, este proceso no ha sido acompañado con un mejoramiento en la infraestructura y provisión de servicios básicos.

Si bien en 2003 se creó la Unidad de la Mujer Campesina y en 2004 se formuló la “Política de Género del Fondo de Tierras”, no hay un monitoreo, seguimiento y evaluación en relación a la incorporación de la equidad de género en la gestión del organismo. La Unidad de la Mujer Campesina en 2005 habría incorporado en el Sistema de Información Administrativa (SIAF) el enfoque de género, pero no se verifican resultados al respecto.

De manera específica la Unidad de la Mujer Campesina desarrolló las siguientes actividades:

- Diseño participativo de la Política de Equidad de Género de la institución.
- Establecimiento de lineamientos estratégicos e institucionales para garantizar la participación de la mujer indígena, rural y campesina en el proceso de acceso, uso y tenencia de la tierra.

La “Política de Género del Fondo de Tierras” (2004), considera los siguientes temas:

- Ajuste de las estructuras del Fondo de Tierras, para que responda a las necesidades, demandas e intereses de campesinas y campesinos.
- Incorporación del enfoque de equidad de género en la asistencia técnica, administrativa y productiva del Fondo de Tierras.
- Estimulo a la participación equitativa de mujeres y hombres en las estructuras organizativas de las comunidades y unidades productivas.



Si bien, el Fondo de Tierras cuenta con una guía metodológica para la incorporación de la equidad de género en los servicios de asistencia técnica del mismo, actualmente no se considera en ningún procedimiento del fondo de tierras el enfoque de género. Esta guía considera los siguientes elementos:

- Retroalimentación sobre conceptos de equidad de género.
- Sensibilización de equipos prestadores de servicios técnicos.
- Aplicación de procesos que posibilitan una mayor participación de las mujeres en los planes de desarrollo de la finca.
- Reorientación de planes de trabajo y los subproyectos.

No se observa una armonización entre la Política de Equidad de Género del Fondo de Tierras y la PNPDMG y PEO 2001-2006.

No hay políticas ni mecanismos vigentes en el Fondo de Tierras para la aplicación del enfoque de género y el Convenio 169 de la OIT.

De manera no intencionada se observa un acceso bastante inferior de las mujeres a los servicios del Fondo de Tierras (11% postula en forma organizada y 49% se incluye en arrendamiento de tierras).

### 2.15.3 Necesidades de fortalecimiento

---

#### FONTIERRA

##### Necesidades de fortalecimiento institucional

- Introducir en la conformación del Consejo Directivo del FONTIERRA cuotas especiales para las mujeres indígenas y campesinas.
  - Evaluar la situación de la Unidad de la Mujer Campesina y la aplicación de la Política de Equidad de Género del Fondo de Tierras y la guía metodológica de incorporación de la equidad de género en los servicios de asistencia técnica del organismo.
  - Fortalecimiento de la Unidad de la Mujer Campesina, de acuerdo a los resultados de la evaluación.
- 

## 2.16 Municipios

En relación a la implementación de la PNPDMG y PEO 2001-2006, a los Municipios corresponde responsabilidades de innovación en su marco institucional, base programática, composición de los recursos humanos y producción de información, considerando intervenciones en los siguientes ámbitos:

- Integrar la equidad entre mujeres y hombres como un principio fundamental de todo proceso de diseño, seguimiento y evaluación de políticas, estrategias, planes, programas, proyectos públicos

y la legislación nacional. De esta cuenta se requiere la coordinación interinstitucional a nivel local, departamental, regional y nacional.

- Adoptar todas las medidas necesarias que garanticen la plena participación y representación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y en las diversas estructuras de poder, en los ámbitos nacionales e internacionales, con acciones a nivel de:

- Medidas de acción positiva en la Ley Electoral y de Partidos Políticos.
- Promoción de la participación y el acceso de las mujeres a los cargos de toma de decisiones.
- Criterios y procedimientos transparentes.
- Apoyar y garantizar el registro de organizaciones y grupos de mujeres.

- Garantizar la positividad de las leyes y demás disposiciones jurídicas administrativas con relación a las mujeres, con acciones a nivel de:

- Publicación y difusión de convenios y tratados internacionales y leyes nacionales a favor del avance de las mujeres, dirigidos a funcionarios públicos de nivel nacional y local, organizaciones de mujeres, Colegio de Abogados, Facultades de Derechos y otras entidades pertinentes (en los diversos idiomas del país y a través de diversos medios).

- Potenciar la participación de las mujeres en la toma de decisiones y su representación en los niveles directivos, con acciones a nivel de:

- Formación de recursos humanos. Implementación de procesos de formación a cuerpos de la administración del Estado, con el objeto de fomentar relaciones no sexistas y el respeto y reconocimiento de la diversidad.



Debe considerarse como contenido, la sociología de la mujer.

- Apoyar y facilitar el registro de organizaciones y grupos de mujeres.

### 2.16.1 Potencialidades

Entre las atribuciones de los municipios destaca:

- Siendo la unidad básica de la organización territorial del Estado y el espacio inmediato de participación ciudadana en los asuntos públicos, se caracteriza por sus relaciones permanentes de vecindad, multiétnicidad, pluriculturalidad y multilingüismo; así como por una organización destinada a la realización del bien común en su jurisdicción.

Entre las funciones de los municipios están:

- Funciones generales: atiende los servicios públicos locales, el ordenamiento territorial de su jurisdicción, su fortalecimiento económico y la emisión de sus ordenanzas y reglamentos. Además, coordina sus políticas con las políticas generales del Estado y, en su caso, con la política especial del ramo al que corresponda.
- Funciones específicas del Consejo Municipal: (1) es de carácter deliberativo y responsable de la toma de decisiones municipales y (2) de acuerdo a usos, normas y tradiciones de las comunidades, reconoce alcaldías comunitarias o alcaldías auxiliares.
- Funciones específicas del Alcalde: (1) ejecutar y dar seguimiento a las políticas, planes, programas y proyectos autorizados por el Consejo Municipal; (2) representa al municipio en el Consejo Departamental de Desarrollo; (3) preside el Consejo

Municipal de Desarrollo; y, (4) nombra a los alcaldes comunitarios o auxiliares, con base en la designación o elección que hacen las comunidades, de acuerdo a los principios, valores, procedimientos y tradiciones de las mismas.

El balance de la gestión municipal revela lo siguiente:

- Se valora a los COCODEs como puente de comunicación y coordinación entre la comunidad y sus autoridades.
- Se valora la organización y participación de las poblaciones locales, particularmente de las mujeres, como retroalimentación de la labor municipal. Hay pasividad, en una parte significativa de la población, para la demanda de los beneficios. De esta cuenta se valora únicamente la obra gris y se subvalora el trabajo formativo, organizacional y participativo, que son elementos esenciales del desarrollo comunitario.
- Se proyecta el fortalecimiento de los COCODEs, lo que implica oportunidades de participación de la sociedad civil en el quehacer municipal, agilizando la respuesta de los municipios hacia las necesidades de las comunidades.
- Se fortalece la organización y participación a nivel comunitario, a partir del desarrollo de proyectos autogestionados, dando seguimiento a las actividades de promoción y participación de la mujer.

Las acciones de inclusión de las mujeres indígenas y rurales pobres en los municipios consideran:

- Capacitaciones (comadronas y promotores en salud, en temas específicos de salud, campañas de vacunación, saneamiento ambiental y social, alfabetización y becas de estudio a mujeres y hombres jóvenes, desarrollo organizacional y liderazgo, gestión de proyectos de desarrollo).
- Promoción para la incorporación de las mujeres a los COCODEs.
- Apoyo a la participación de las mujeres en organizaciones de base.

### 2.16.2 Limitaciones

Muy pocos municipios plantean equidad de género. No existe mención a la aplicación de herramientas de planificación local y la participación social como parte de esta.

El balance de la gestión municipal revela:

- Falta de recursos económicos (equipamiento adecuado y poco personal).



- Inexistencia de una cultura de tributación en el país, que permita acumular recursos más o menos necesarios para solventar sus políticas sociales, a lo que se suman los recortes presupuestarios provenientes del nivel central.
- Baja conectividad, asociada a la dispersión geográfica y la ausencia de movilización.
- Se proyecta elevar el nivel de vida de la población, a través de la implementación de proyectos productivos.
- El apoyo a la educación, la salud y el mejoramiento de infraestructura.

El sistema de elección municipal no cuenta con ley de cuotas.

Con respecto a la gestión de la información en los municipios se tiene:

- Presencia de registros de actividades autogestionadas.
- En la mayoría de los casos corresponde a actas de reunión y otras actividades y se aplican en forma periódica.
- En siete municipios se combina la utilización de actas, con sistemas de control de gestión.
- En tres municipios existen sistemas de monitoreo.
- Solo existe información desagregada por sexo relativa a población, salud materno infantil, educación y organización de las mujeres. En once municipios existe información global y en nueve parcial.

En las acciones de inclusión de las mujeres indígenas y rurales pobres que desarrollan los municipios se estableció que:

- No se distingue entre mujeres indígenas y no indígenas.
- Las mujeres están vinculadas a cuestiones consideradas como propias de la condición femenina (mortalidad materna, prevención del cáncer cérvico uterino).
- No se considera a las mujeres por si solas, si no que en relación a sus familias.

De manera concreta, se destacan las siguientes actividades:

- Mejoramiento o instalación de servicios básicos (agua, electricidad, letrinas, lavaderos y públicos, entre otros).
- Instalación de estufas mejoradas.
- Proyectos productivos de subsistencia (agrícola y crianza de animales).

- Capacitaciones (comadronas y promotores en salud, en temas específicos de salud, campañas de vacunación, saneamiento ambiental y social, alfabetización y becas de estudio a mujeres y hombres jóvenes, desarrollo organizacional y liderazgo y gestión de proyectos de desarrollo).
- Promoción para la incorporación de las mujeres a los COCODEs.
- Apoyo a la participación de las mujeres en organizaciones de base.

Solo doce municipios han implementado Oficinas Municipales de la Mujer (OMM).

Respecto a la implementación de la PNPDMG en los municipios, se pudo establecer:

- En quince municipios declaran tener algún conocimiento de la política y en catorce no tener ningún conocimiento sobre la misma.
- Solo en dos municipios, con escasa población indígena, conocen a fondo la política, debido a una adecuada difusión de la misma.

En relación a la incorporación enfoque y políticas hacia los pueblos indígenas en los municipios se tiene:

- En quince municipios no se conoce el Convenio 169 de la OIT y en doce se conoce parcialmente. De manera general, se sabe que protege ciertos derechos de los pueblos indígenas.
- Entre las dificultades para aplicar el Convenio 169 se señala el que no se ha operativizado.
- Las acciones del FODIGUA también se conocen escasamente: en 22 municipios no logran mencionar actividades de este organismo y se percibe al FODIGUA como un ente formal.



## 2.16.3 Necesidades de fortalecimiento

---

### MUNICIPIOS Necesidades de fortalecimiento institucional

- Establecer entre la SEPREM, la Asociación Nacional de Municipalidades (ANAM) y la Asociación Guatemalteca de Alcaldes y Autoridades Indígenas (AGAAI) una estrategia de implementación local de la PNPDMG.
  - Diseñar entre la SEPREM e INAP un modelo de institucionalización de mecanismos municipales para la Equidad de Género, considerando: (1) enfoques de desarrollo local, territorial y equidad de género; (2) técnicas de planificación local con enfoque de género; y (3) técnicas de diagnóstico local, procesamiento de información estadística territorial e indicadores de equidad de género, particularmente utilizando el Sistema Nacional de Información para la Planificación Regional.
-



# 3. Estrategia de fortalecimiento institucional

## 3.1 Propósito

El propósito general de la estrategia es:

Fortalecer las capacidades institucionales básicas y específicas de diversas instituciones estatales, para hacer efectiva la implementación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas (PNPDMG), con inclusión de las necesidades y demandas de las mujeres indígenas y rurales pobres.

## 3.2 Enfoque

En términos de enfoque, el diseño de la Estrategia de Fortalecimiento Institucional se enmarca en: (1) el enfoque de gestión integral de programas y proyectos y (2) el de desarrollo institucional.

En este sentido:

- Se abordan aquellos aspectos que presentan las mejores oportunidades en términos de sostenibilidad, replicabilidad y amplificación de resultados.
- Se articula sobre capacidades institucionales existentes, lo que refuerza la sostenibilidad de la intervención.
- Se intenciona la sinergia de procesos para aprovechar al máximo los recursos y potenciar los resultados e impactos esperados.

De manera específica, se distingue entre capacidades institucionales básicas y específicas. Las primeras permiten a las entidades públicas

actuar en forma consistente con su mandato legal y de forma eficiente y efectiva. Esto de acuerdo con los avances del saber experto y la tecnología, teniendo en alta consideración las necesidades y demandas de las comunidades. Entre estas capacidades básicas destacan: (1) la coherencia y consistencia entre las funciones sustantivas y el desarrollo de una base política y programática; (2) la aplicación permanente y sistemática de instrumentos de planificación; (3) la producción y manejo de información, relativa a diagnóstico y procesos institucionales, que nutren la toma de decisiones y la planificación; y, (4) el desarrollo de recursos humanos.

Por capacidades institucionales específicas se entiende a aquellas que permiten a las entidades públicas actuar incorporando la equidad de género e incluyendo de manera particular a las mujeres indígenas y rurales pobres. Para lo cual consideran: (1) la institucionalización del enfoque de equidad de género, con especial atención a la diversidad étnica y la PNPDMG; (2) el desarrollo de instrumentos de planificación sensibles a la equidad de género; (3) la producción y manejo de información desagregada por sexo y origen étnico; y, (4) el desarrollo de recursos humanos en conocimientos y habilidades pertinentes.



### 3.3 Destinatarios

La estrategia considera como destinatarias a las siguientes instituciones:

- SEPREM
- DEMI
- FODIGUA
- CODISRA
- SEGEPLAN
- MINFIN
- INE
- INAP
- ONSEC
- MSPAS
- MINEDUC
- MAGA
- FONTIERRA
- MUNICIPIOS

Dichas instituciones fueron seleccionadas de acuerdo a los siguientes criterios:

- Nivel de implicación en la PNPDMG y PEO 2001-2006.
- Capacidades básicas institucionales que den sostenibilidad a las intervenciones en el tiempo.

### 3.4 Ojetivos e indicadores

Los componentes y subcomponentes (objetivos) de la estrategia se establecieron de acuerdo a las capacidades institucionales básicas y específicas, que requieren ser fortalecidas e identificadas a través de los diagnósticos institucionales.

La siguiente matriz de marco lógico modificada presenta el nivel de objetivos e indicadores de la estrategia.

Nivel de objetivos	Indicadores
<p><b>Fin:</b> Contribuir a la inclusión social, económica y política de las mujeres guatemaltecas, considerando particularmente a las mujeres indígenas y rurales pobres (Fin de la PNPDMG).</p> <p><b>Propósito:</b> Las instituciones públicas cuentan con las capacidades, básicas y específicas, requeridas para la implementación eficiente y efectiva de la PNPDMG actualizada y PEO 2007-2012; la cual incluye las necesidades y demandas de las mujeres indígenas y rurales pobres.</p>	<p>Indicadores de impacto relativos al logro de los Ejes Políticos de la PNPDMG y PEO 2006-2012.</p> <p>I: La PNPDMG y PEO 2007-2012 es implementada por las entidades públicas.</p> <p>I: La PNPDMG y PEO 2007-2012 es monitoreada y evaluada con participación ciudadana.</p> <p>I: Equipos técnicos de estudios, planificación y control de la gestión, en entidades públicas, han incorporado y operativizado la equidad de género en la gestión de la información institucional.</p> <p>I: Equipos técnicos de estudios, planificación y control de la gestión en entidades públicas han incorporado y operativizado la equidad de género en productos, bienes y servicios institucionales.</p>



- I: La SEPREM coordina la implementación de la PNPDMG y PEO 2007-2012.
- I: La SEPREM operativiza la implementación de la PNPDMG y PEO 2007-2012.
- I: La SEPREM monitorea, da seguimiento y evalúa la implementación de la PNPDMG y PEO 2007-2012.

**Componente 1: Mejoramiento de la PNPDMG y PEO 2007-2012 como instrumento de política pública.**

- I: La PNPDMG y PEO 2007-2012 es implementada por las entidades públicas.
- I: La PNPDMG y PEO 2007-2012 es monitoreada y evaluada con participación ciudadana.

**Sub Componentes (5)**

1.1. Mejoramiento de la participación de las entidades públicas en el proceso de actualización de la PNPDMG y la formulación PEO 2007-2012.

R: Las instituciones públicas participan en el proceso de actualización de la PNPDMG y PEO 2007-2012.

1.2. Priorización de los ámbitos de intervención de la PNPDMG y PEO 2007-2012.

R: Las instituciones públicas se comprometen con Ejes Políticos de la PNPDMG y PEO 2007-2012.

Considerando: (1) información diagnóstica y formulación de línea de base; (2) énfasis en los Ejes de Salud Integral y Equidad Jurídica; y (3) focalizar en las mujeres indígenas urbanas, el Eje Central relativo a migraciones, desarrollo territorial y equidad de género y la acción estratégica relativa a jefatura de hogar femenina.

R: Los Ejes Políticos y Acciones Estratégicas de PNPDMG y PEO cuentan con información diagnóstica de respaldo.

R: El PEO se fundamenta en información diagnóstica e incluye línea de base.

R: Los Ejes Centrales Salud Integral y Equidad Jurídica consideran un número similar de acciones estratégicas que los demás Ejes Centrales del PEO.

1.3. Formulación de la estrategia de implementación de la PNPDMG y PEO 2007 - 2012.

R: La PNPDMG incluye un Eje Central relativo a migraciones, desarrollo territorial y equidad de género.

Considerando: (1) los aspectos institucionales y financieros (eliminando el Eje Central relativo a mecanismos institucionales para el avance de las mujeres y las acciones y actividades desarticuladas al respecto, planteadas en el conjunto del instrumento); y (2) y la categoría "Identidad Cultural" e inclusión de las mujeres indígenas.

R: La PNPDMG y PEO 2007-2012 incluye la Estrategia de Implementación.

R: La formulación y priorización de acciones estratégicas del PEO 2007-2012 consideran el diagnóstico institucional (capacidades institucionales efectivas).

1.4. Mejoramiento de la estructura de planificación de la PNPDMG y PEO 2007 - 2012.

R: Las acciones estratégicas del PEO 2007-2012 cuentan con un presupuesto estimado.

Considerando: (1) los niveles de planificación; (2) la coherencia y consistencia horizontal y vertical; (3) la secuencia lógica y temporal; y (4) la aplicación de herramientas de Gestión Integral.

R: El proceso de actualización de la PNPDMG y PEO 2007-2012 está orientado por un enfoque y esquema de planificación claro (idealmente de Gestión Integral).

R: La PNPDMG y PEO 2007-2012 cuentan con niveles de planificación que discriminan claramente la secuencia lógica vertical (nivel de objetivo).

1.5. Formulación del Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación.

Considerando: (1) la incorporación en el instrumento de Política y PEO; y (2) la categoría "Identidad Cultural" e la inclusión de las mujeres indígenas (formulación de indicadores y metas).

R: La PNPDMG y PEO 2007-2012 cuentan con niveles de planificación que discriminan claramente secuencia lógica horizontal (objetivo-indicador-meta).



- R: Los diversos niveles de planificación de la PNPDMG y PEO 2007-2012 son coherentes y consistentes a nivel vertical.
- R: Los diversos niveles de planificación de la PNPDMG y PEO 2007-2012 son coherentes y consistentes a nivel horizontal.
- R: La PNPDMG y PEO 2007-2012 incluyen en su diseño un Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación.
- R: El Sistema de Monitoreo y Evaluación de la PNPDMG y PEO 2007-2012 incluye indicadores de impacto, proceso y resultado, relativos a la identidad cultural y la inclusión de las mujeres indígenas y rurales pobres.
- R: El Sistema de Monitoreo y Evaluación de la PNPDMG y PEO 2007-2012 incluye metas relativas a la identidad cultural y a la inclusión de las mujeres indígenas y rurales pobres.

**Componente 2:** Fortalecimiento de las instituciones públicas, con responsabilidad en la implementación de la PNPDMG y PEO 2007-2012, en política pública y equidad de género.

- I: Equipos técnicos de estudios, planificación y control de la gestión en entidades públicas han incorporado y operativizado la equidad de género en la gestión de la información institucional.
- I: Asimismo, éstos han incorporado y operativizado la equidad de género en productos, bienes y servicios institucionales.

#### Sub Componentes (2)

2.1. Fortalecimiento de capacidades en el ámbito de gestión de la información con enfoque de equidad de género.

Considerando: (1) información diagnóstica (fuentes regulares de información y producción de estadísticas de género); (2) información de gestión (registro de programas, proyectos y servicios y estadísticas de género); y (3) sistemas de gestión integrada de información e indicadores de equidad de género.

2.2. Fortalecimiento de capacidades de planificación con enfoque de equidad de género.

Considerando: (1) análisis de equidad de género y análisis sectorial; (2) estrategias de incorporación de la equidad de género: transversalización y acciones específicas; (3) planificación estratégica y equidad de género; (4) diseño de políticas, programas y proyectos con enfoque de equidad de género; y (5) monitoreo, seguimiento y evaluación de políticas, programas y proyectos con enfoque de equidad de género.

- I: Equipos técnicos de estudios, planificación y control de la gestión, en entidades públicas, han incorporado y operativizado la equidad de género en la gestión de la información institucional.
- R: Equipos técnicos de estudios, planificación y control de la gestión en entidades públicas manejan herramientas de gestión de la información con enfoque de equidad de género.
- I: Equipos técnicos de estudios, planificación y control de la gestión en entidades públicas han incorporado y operativizado la equidad de género en productos, bienes y servicios institucionales.
- R: Equipos técnicos de estudios, planificación y control de la gestión en entidades públicas manejan herramientas de planificación con enfoque de equidad de género.



**Componente 3: Fortalecimiento del Mecanismo Nacional para la Equidad de Género y el Avance de las Mujeres: SEPREM.**

- 1: Equipo técnico de la SEPREM brinda, en forma programada, eficiente y efectiva asistencia técnica a las entidades públicas para la implementación de la PNPDMG y PEO 2007-2012.
- 2: Equipo técnico de la SEPREM desarrolla en forma programada, eficiente y efectiva el monitoreo, seguimiento y evaluación de la PNPDMG y PEO 2007-2012, basándose en la incorporación de la equidad de género en fuentes regulares de información.

**Sub Componentes (3)**

Fortalecimiento de la organización y dotación para incorporar, adecuadamente, funciones estratégicas para la efectiva implementación de la PNPDMG y PEO 2007-2012.

*P/R:* La SEPREM cuenta con un equipo técnico habilitado en funciones de asistencia a instituciones públicas con responsabilidades en la implementación de la PNPDMG y PEO 2007-2012.

Considerando: (1) asistencia técnica a instituciones que deben implementar la PNPDMG y PEO, en planificación, programación, seguimiento y evaluación con enfoque de género; y (2) gestión de la información (monitoreo, seguimiento y evaluación de la PNPDMG

*P/R:* La SEPREM cuenta con un equipo técnico habilitado en funciones de monitoreo, seguimiento y evaluación de la PNPDMG y PEO 2007-2012, así como de avance en la incorporación de la equidad de género en fuentes regulares de información.

y PEO, así como el avance en la incorporación de la equidad de género, con inclusión de las mujeres indígenas, en fuentes regulares de información).

- 3: El equipo técnico de la SEPREM brinda en forma programada, eficiente y efectiva, asistencia técnica a las entidades públicas para la implementación de la PNPDMG y PEO 2007-2012.

Fortalecimiento de las capacidades institucionales básicas.

- 4: El equipo técnico de la SEPREM desarrolla en forma programada, eficiente y efectiva el monitoreo, seguimiento y evaluación de la PNPDMG y PEO 2007-2012, basándose en la incorporación de la equidad de género en fuentes regulares de información.

Considerando: (1) diseño, implementación y evaluación de políticas públicas; (2) transversalización de la equidad de género en formulación y evaluación del desempeño presupuestario; (3) análisis sectorial y transversalización de la equidad de género, particularmente en salud, educación, justicia y trabajo; (4) planificación y diseño de instrumentos operativos de transversalización de la equidad de género; y (5) análisis territorial, gestión municipal y equidad de género.

*P/R:* La SEPREM desarrolla el seguimiento y la evaluación de la PNPDMG y PEO 2007-2012, concertadamente con el Movimiento de Mujeres y organizaciones de la Sociedad Civil.

3.3. Implementación de una instancia permanente de concertación para el seguimiento y evaluación de la PNPDMG y PEO, conjuntamente con el Movimiento de Mujeres y organizaciones de la Sociedad Civil, aprovechando las experiencias de la DEMI y del Foro Nacional de la Mujer.



**Componente 4:** Institucionalización de la equidad de género en procesos de diseño, implementación y evaluación de políticas públicas.

- I: Las políticas públicas globales, sectoriales y territoriales incorporan transversal y operativamente el enfoque de equidad de género.
- I: Los procesos de planificación territorial y municipal se ejecutan con incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género.
- I: Los procesos de desarrollo rural se promueven desde el Estado, con incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género.
- I: El proceso de inversiones nacionales se ejecuta con incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género.
- I: La formulación y evaluación del desempeño presupuestario se ejecuta con incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género.
- I: Las estadísticas nacionales incorporan transversalmente la equidad de género.

#### Sub Componentes (7)

4.1. Diseño e implementación de un instrumento operativo de transversalización de la equidad de género, de manera diferenciada, para políticas territoriales, globales y sectoriales.

Involucra institucionalmente a (1) SEPREM y (2) SEGEPLAN.

4.2. Incorporación de la equidad de género en los procesos de planificación territorial y municipal.

Considera: (1) análisis de equidad de género con base en información del Sistema Nacional de Información para la Planificación Regional; (2) operativización de la equidad de género en instrumentos de planificación territorial y municipal; e (3) incorporación de indicadores de equidad de género en instrumentos de monitoreo, seguimiento y evaluación de Planes de Desarrollo Territorial y Municipal.

Involucra institucionalmente a (1) SEPREM, (2) SEGEPLAN, (3) Mancomunidades y (4) Municipios.

4.3. Incorporación de indicadores en la Política de Desarrollo Rural, en correspondencia con la incorporación que este instrumento de política ha hecho de la equidad de género.

Involucra institucionalmente a (1) SEPREM y (2) SEGEPLAN.

- I: Las políticas públicas globales, sectoriales y territoriales incorporan transversal y operativamente el enfoque de equidad de género.
- R: Las entidades públicas cuentan con un instrumento operativo de transversalización de la equidad de género en políticas públicas globales, sectoriales y territoriales.
- I: Los procesos de planificación territorial y municipal se ejecutan, con incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género.
- R: Los instrumentos de planificación territorial y municipal incorporan, transversal y operativamente, el enfoque de equidad de género.
- R: Los instrumentos de monitoreo, seguimiento y evaluación territorial y municipal incorporan, transversal y operativamente, el enfoque de equidad de género.
- P/R: Los equipos de planificación territorial y municipal aplican el análisis de equidad de género, con base en el Sistema Nacional de Información para la Planificación Regional.
- P/R: Los equipos de planificación territorial y municipal ejecutan monitoreo, seguimiento y evaluación, transversalmente, con enfoque de equidad de género.
- I: Los procesos de desarrollo rural se promueven desde el Estado con incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género.



4.4. Transversalización de la equidad de género en el Sistema Nacional de Inversiones.

Considera: (1) instrumentos de diseño de proyectos de inversión; y (2) sistema de evaluación ex-ante y ex-post inversiones.

Involucra institucionalmente a (1) SEPREM y (2) SEGEPLAN.

4.5. Diseña e implementa, en concordancia con la vinculación que se proyecta dar a la planificación temática y financiera y que afecta al SIAF y al SICOIN, un Sistema de Equidad de Género.

Considera: (1) identificación de las inversiones en equidad de género; y (2) evaluación de los impactos positivos y negativos en equidad de género de las políticas públicas.

Involucra institucionalmente a (1) SEPREM y (2) MINFIN.

4.6. Incorporación en la Estrategia Nacional de Desarrollo Estadístico del enfoque de equidad de género.

Involucra institucionalmente a (1) SEPREM e (2) INE.

4.7. Incorporación de la equidad de género en la formulación del nuevo modelo de clasificación de puestos y salarios, que busca fomentar la carrera administrativa.

Considera: (1) la evaluación del desempeño y sistema de incentivos, actividades, capacidades y habilidades vinculadas a la equidad de género.

Involucra institucionalmente a (1) SEPREM y (2) ONSEC.

R: Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la Política de Desarrollo Rural incorpora transversal y operativamente indicadores de equidad de género.

I: El proceso de inversiones nacionales se ejecuta con incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género.

R: Instrumentos de diseño de proyectos de inversión incorporan, transversal y operativamente, el enfoque de equidad de género.

R: El Sistema de Evaluación de Proyectos de Inversión ex-ante y ex-post incorpora, transversal y operativamente, la Equidad de Género.

I: La formulación y evaluación del desempeño presupuestario se ejecuta con incorporación, transversal y operativa, del enfoque de equidad de género.

P/R: El Sistema de Equidad de Género diseñado e implementado en proceso de formulación y evaluación del desempeño del Presupuesto Nacional.

I: Las estadísticas nacionales incorporan transversalmente la equidad de género.

R: La Estrategia Nacional de Desarrollo Estadístico ha incorporado, transversal y operativamente, el enfoque de equidad de género.

R: La carrera administrativa considera, en los procesos de evaluación de desempeño y sistema de incentivos, actividades, capacidades y habilidades vinculadas a la equidad de género.



**Componente 5:** Institucionalización de la equidad de género a nivel sectorial.

- I: Las políticas, programas y proyectos del MSPAS son diseñadas, implementadas y evaluadas considerando la incorporación, transversal y operativa, del enfoque de equidad de género.
- I: La información y estadísticas, con base en las cuales se desarrolla el Sector Salud, incorporan la equidad de género.
- I: Las políticas, programas y proyectos del MINEDUC son diseñadas, implementadas y evaluadas considerando la incorporación, transversal y operativa, del enfoque de equidad de género.
- I: La información y estadísticas, con base en las cuales se desarrolla el Sector Educación, incorporan la equidad de género.
- I: Las políticas, programas y proyectos del MAGA son diseñadas, implementadas y evaluadas considerando la incorporación, transversal y operativa, del enfoque de equidad de género.
- I: La información y estadísticas, con base en las cuales se desarrolla el Sector Agricultura y Seguridad Alimentaria, incorporan la equidad de género.
- I: Los servicios y beneficios de FONTIERRA son distribuidos bajo criterios de equidad de género.

**Sub Componentes (8)**

5.1. Institucionalización del mecanismo de equidad de género para que articule, oriente, monitoree y evalúe las diversas iniciativas desarrolladas en el MSPAS a la fecha, en materia de equidad de género y avance de las mujeres.

Considera: (1) fortalecer capacidades de análisis y planificación en salud con enfoque de equidad de género; (2) sistematizar y evaluar con mayor profundidad, las diversas iniciativas con equidad de género y salud de las mujeres del MSPAS (identificadas en el presente estudio); (3) articular y proyectar estas iniciativas en una Política y Plan Estratégico de Equidad de Género en el Sector Salud. Dichos instrumentos también deben incorporar las Acciones Estratégicas del PEO 2007-2012 que competen al MSPAS; y (4) diseñar e implementar un Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la Política y Plan Estratégico de Equidad de Género en el Sector Salud, considerando indicadores de resultado, proceso e impacto.

Involucra institucionalmente a (1) SEPREM y (2) MSPAS.

5.2. Incorporación de avances en materia de indicadores de equidad de género en salud (perfil y registros de

I: Las políticas, programas y proyectos del MSPAS son diseñadas, implementadas y evaluadas considerando la incorporación, transversal y operativa, del enfoque de equidad de género.

P/R: El MSPAS cuenta con un mecanismo de equidad de género con capacidad para articular, orientar, monitorear y evaluar la incorporación, transversal y operativa, de la equidad de género en políticas, programas y proyectos sectoriales.

P/R: El MSPAS cuenta con un mecanismo de equidad de género con capacidad de análisis y planificación en salud con enfoque de equidad de género.

R: Se han sistematizado y evaluado, en forma comprensiva, las diversas iniciativas en salud y equidad de género del MSPAS.

R: El mecanismo de equidad de género del MSPAS diseña e implementa una Política y Plan Estratégico de Equidad de Género en el Sector Salud, que articula y proyecta las iniciativas desarrolladas por el MSPAS en estas materias, e incorpora, articuladamente, las acciones estratégicas del PEO 2007-2012 en Salud Integral de las Mujeres.



servicios) al Sistema Integrado de Información que se proyecta implementar en el próximo período (similar al del MINEDUC).

Involucra institucionalmente a (1) SEPREM y (2) MSPAS.

5.3. Institucionalización del mecanismo de equidad de género, que transversalice la equidad de género en políticas, programas y proyectos estratégicos del MINEDUC.

Considera: (1) fortalecer capacidades de análisis y planificación en educación con enfoque de equidad de género; (2) formular una Política y Plan Estratégico de Equidad de Género del Sector Educación, incluyendo acciones en materia de Reforma Educativa, mejoramiento de la cobertura y acceso a la educación, alfabetización y mejoramiento de capacidades y habilidades laborales; y (3) diseñar e implementar un Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la Política y Plan Estratégico de Equidad de Género del Sector Educación, considerando indicadores de resultado, proceso e impacto.

Involucra institucionalmente a (1) SEPREM y (2) MINEDUC.

5.4. Incorporación del Sistema de Indicadores de Género en el Sistema Integrado de Información del MINEDUC y futuros sistemas de evaluación de la gestión educativa.

Involucra institucionalmente a (1) SEPREM y (2) MINEDUC.

5.5. Institucionalización del mecanismo de equidad de género, que transversalice la equidad de género en políticas, programas y proyectos estratégicos del MAGA.

R: El mecanismo de equidad de género del MSPAS diseña e implementa un Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la Política y Plan Estratégico de Equidad de Género en el Sector Salud.

I: La información y estadísticas con base a las cuales se desarrolla el Sector Salud incorporan la equidad de género.

R: El Sistema de Información y Estadística del MSPAS incorpora, a nivel de bases, procesamiento y acceso a los datos, la equidad de género.

I: Las políticas, programas y proyectos del MINEDUC son diseñadas, implementadas y evaluadas considerando la incorporación, transversal y operativa, del enfoque de equidad de género.

P/R: El MINEDUC cuenta con un mecanismo de equidad de género con capacidad para diseñar, orientar, monitorear y evaluar la incorporación, transversal y operativa, de la equidad de género en la Reforma Educativa, el mejoramiento de la cobertura y acceso a la educación, la alfabetización y el mejoramiento de capacidades y habilidades laborales.

P/R: El MSPAS cuenta con un mecanismo de equidad de género con capacidad de análisis y planificación en educación con equidad de género.

R: El mecanismo de equidad de género del MINEDUC diseña e implementa una Política y Plan Estratégico de Equidad de Género en el Sector Educación, que considera la Reforma Educativa, el mejoramiento de la cobertura y acceso a la educación, la alfabetización y el mejoramiento de capacidades y habilidades laborales. Además incorpora, articuladamente, las Acciones Estratégicas del PEO 2007-2012 en Equidad de Género en la Educación.

R: El mecanismo de equidad de género del MINEDUC diseña e implementa un Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la Política y Plan Estratégico de Equidad de Género en el Sector Educación.

I: La información y estadísticas, con base en las cuales se desarrolla el Sector Educación, incorporan la equidad de género.

R: El Sistema Integrado de Información del MINEDUC es un Sistema de Equidad de Género, a nivel de bases, procesamiento y acceso a los datos.

I: Las políticas, programas y proyectos del MAGA son diseñadas, implementadas y evaluadas considerando la incorporación, transversal y operativa, del enfoque de equidad de género.



Considera: (1) fortalecer capacidades de análisis y planificación en agricultura y seguridad alimentaria con enfoque de equidad de género; (2) formular una Política de Equidad de Género del Sector Agricultura y Seguridad Alimentaria y mejorar, con un enfoque estratégico, el Plan de Oportunidades, incluyendo la Política Agraria y programas y proyectos, identificados en el presente estudio; (3) diseñar e implementar un Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la Política de Equidad de Género y Plan de Oportunidades, considerando indicadores de resultado, proceso e impacto.

Involucra institucionalmente a (1) SEPREM y (2) MAGA.

Incorporación de indicadores de equidad de género en INFOAGRO y la información de programas que congregará la Unidad de Políticas, Planificación e Información Estratégica del MAGA.

Involucra institucionalmente a (1) SEPREM y (2) MAGA.

#### 5.7. Introducción de cuotas de género en conformación del Consejo Directivo del FONTIERRA.

Involucra institucionalmente a (1) SEPREM, (2) FONTIERRA y (3) MAGA.

#### 5.8. Fortalecimiento del mecanismo de equidad de género del FONTIERRA.

Considera: (1) evaluar la situación de la Unidad de la Mujer Campesina y la aplicación de la Política de Equidad de Género del FONTIERRA; (2) evaluar la aplicación de la guía metodológica de incorporación de la equidad de género en los servicios de asistencia técnica del organismo; y (3) diseñar e implementar un Sistema de Incorporación de la Equidad de Género en los productos, bienes y servicios del FONTIERRA.

Involucra institucionalmente a (1) SEPREM, (2) FONTIERRA y (3) MAGA.

P/R: El MAGA cuenta con un mecanismo de equidad de género con capacidad para diseñar, orientar, monitorear y evaluar la incorporación, transversal y operativa, de la equidad de género en la Política Agraria y programas y proyectos, identificados como estratégicos para la implementación del PEO 2007-2012.

El MAGA cuenta con un mecanismo de equidad de género, con capacidad de análisis y planificación en agricultura y seguridad alimentaria con enfoque de equidad de género.

El mecanismo de equidad de género del MAGA sirve para diseñar e implementar una Política del Sector Agricultura y Seguridad Alimentaria; así como para mejorar el Plan de Oportunidades, considerando la Política Agraria y los programas y proyectos identificados como estratégicos en el desempeño del PEO 2007-2012.

El mecanismo de equidad de género del MAGA diseña e implementa un Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la Política y Plan Estratégico de Equidad de Género en el Sector Agricultura y Seguridad Alimentaria.

La información y estadísticas, con base en las cuales se desarrolla el Sector Agricultura y Seguridad Alimentaria, incorporan la equidad de género.

El INFOAGRO y la Unidad de Políticas, Planificación e Información Estratégica del MAGA desagregan, según sexo y origen étnico, la información e incorporan un sistema de indicadores de equidad de género.

Los servicios y beneficios de FONTIERRA son distribuidos bajo criterios de equidad de género.

P/R: Las necesidades y demandas de las mujeres indígenas y rurales pobres se encuentran debidamente representadas en el órgano de toma de decisiones del FONTIERRA.

R: El FONTIERRA ha introducido un mecanismo de cuota a favor de las organizaciones de mujeres indígenas y campesinas, el cual afecta positivamente la composición de su Consejo Directivo.

P/R: El FONTIERRA cuenta con una evaluación de situación organizacional y de desempeño de la Unidad de la Mujer Campesina y la aplicación de la Política de Equidad de Género del organismo.

P/R: El FONTIERRA cuenta con una evaluación de la aplicación y desempeño de la guía metodológica de incorporación de la equidad de género en los servicios de asistencia técnica del organismo.

P/R: La Unidad de la Mujer Campesina diseña e implementa un Sistema de Incorporación de la Equidad de Género en los Productos, Bienes y Servicios del FONTIERRA.



**Componente 6:** Institucionalización de la equidad de género en políticas y servicios dirigidos a los Pueblos Indígenas.

- I: La DEMI monitorea, da seguimiento y evalúa el acceso a la justicia de las mujeres indígenas.
- I: La DEMI brinda servicios de información y referencia a las mujeres indígenas en relación al acceso a la tierra y recursos productivos, considerando particularmente los programas y proyectos del MAGA, MINECO, FODIGUA y los servicios y bienes que distribuye FONTIERRA.
- I: Los programas y proyectos del FODIGUA incorporan, transversal y operativamente, el enfoque de equidad de género.
- I: Mejora el acceso de las mujeres indígenas a los programas de mayor inversión del FODIGUA, particularmente al Ri Chak Winaq.
- I: La Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial (2006) se implementa, monitorea y evalúa con incorporación, transversal y operativa, de la equidad de género.

**Sub Componentes (7)**

6.1. Fortalecimiento de las capacidades técnicas de la Oficina Central y Oficinas Regionales de la DEMI.

Considera: (1) seguimiento y monitoreo en el acceso a la justicia de las mujeres indígenas; (2) inclusión de las mujeres indígenas en políticas sectoriales de salud, educación y justicia; y (3) atención de casos y de organizaciones en acceso a la tierra y recursos productivos.

Involucra institucionalmente a (1) SEPREM, (2) DEMI, (3) MAGA, (4) MINECO, (5) FONTIERRA, (6) Organismo Judicial y (7) Ministerio Público.

I: La DEMI monitorea, da seguimiento y evalúa el acceso a la justicia de las mujeres indígenas.

I: La DEMI brinda servicios a las mujeres indígenas para su acceso a la tierra y recursos productivos, considerando particularmente los programas y proyectos del MAGA, MINECO, FODIGUA y los servicios y bienes que distribuye FONTIERRA.

P/R: Los equipos técnicos de la DEMI cuentan con capacidades de monitoreo, seguimiento y evaluación en procesos de acceso a la justicia.

R: Los equipos técnicos de la DEMI diseñan e implementan un Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación del Acceso de las Mujeres Indígenas a la Justicia.

R: La DEMI diseña e implementa un Programa de Atención en Acceso a la Tierra y Recursos Productivos, considerando particularmente los programas y proyectos del MAGA, MINECO, FODIGUA y los servicios y bienes que distribuye FONTIERRA.

P/R: Los equipos técnicos de la DEMI, en la Oficina Central y oficinas Regionales, cuentan con capacidad para brindar atención a las mujeres indígenas para su acceso a la tierra y recursos productivos.

6.2. Fortalecimiento de las capacidades técnicas de la Unidad de la Mujer del FODIGUA.

Considera: (1) fortalecer capacidades de análisis y planificación en desarrollo con identidad y equidad de género; (2) diseñar e implementar instrumentos operativos de transversalización de la equidad de género en políticas, programas y proyectos de desarrollo con identidad; (3) diseñar e incorporar indicadores de equidad de género en procesos de monitoreo, seguimiento y evaluación de programas y proyectos de desarrollo con identidad.

I: Los programas y proyectos del FODIGUA incorporan, transversal y operativamente, el enfoque de equidad de género.

6.3. Incorporación del enfoque de equidad de género en el modelo de desarrollo Oxib Noj.

Involucra institucionalmente a (1) SEPREM, (2) DEMI y (3) FODIGUA.



---

6.4. Diseño e implementación de los instrumentos operativos de transversalización de equidad de género, para el diseño, implementación, monitoreo, seguimiento y evaluación de los programas y proyectos del FODIGUA.

Involucra institucionalmente a (1) SEPREM, (2) DEMI y (3) FODIGUA.

6.5. Mejoramiento de la incorporación de mujeres beneficiarias en los programas con mayor inversión - Ri Chak Winaq- del FODIGUA.

Involucra institucionalmente a (1) SEPREM, (2) DEMI y (3) FODIGUA.

6.6. Fortalecimiento de las capacidades de los equipos técnicos de la CODISRA en el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas de inclusión, particularmente de Pueblos Indígenas y Equidad de Género.

6.7. Incorporación operativa de la equidad de género en la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial (2006).

Involucra institucionalmente a (1) SEPREM, (2) DEMI y (3) CODISRA.

I: Mejora el acceso de las mujeres indígenas a los programas de mayor inversión del FODIGUA, particularmente al Ri Chak Winaq.

P/R: La Unidad de la Mujer del FODIGUA cuenta con capacidades en análisis, planificación, monitoreo, seguimiento y evaluación de políticas, programas y proyectos de Desarrollo con Identidad y Equidad de Género.

R: La Unidad de la Mujer del FODIGUA incorpora, transversal y operativamente, la equidad de género en el modelo de desarrollo Oxib Noj.

P/R: La Unidad de la Mujer del FODIGUA incorpora, transversal y operativamente, la equidad de género en el diseño, implementación, monitoreo, seguimiento y evaluación de programas y proyectos del FODIGUA.

R: La Unidad de la Mujer del FODIGUA incorpora medidas de acción afirmativa para la incorporación equitativa de las mujeres en el Ri Chak Winaq.

I: La Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial (2006) se implementa, monitorea y evalúa con incorporación, transversal y operativa, de la equidad de género.

R: Los equipos técnicos de la CODISRA cuentan con capacidades en diseño, implementación y evaluación de políticas públicas de inclusión social, con particular atención a los Pueblos Indígenas y la Equidad de Género.

R: Los equipos técnicos de la CODISRA incorporan la equidad de género, transversal y operativamente, en la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial (2006) y su Plan Estratégico de Implementación y su Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación.

---



**Componente 7:** Institucionalización de la equidad de género en la gestión municipal y territorial.

I: Las mancomunidades y municipios, a través de mecanismos institucionales para la equidad de género, ejecutan la Estrategia de Implementación Local de la PNPDMG y PEO 2007-2012.

I: Los municipios cuentan con mecanismos para la equidad de género.

**Sub Componentes (2)**

7.1. Formular y poner en marcha la Estrategia de Implementación Local de la PNPDMG y PEO 2007-2012 (vinculado, especialmente, con la consecución del Sub Componentes 4.1. y 4.2.).

I: Las mancomunidades y municipios, a través de mecanismos institucionales para la equidad de género, ejecutan la Estrategia de Implementación Local de la PNPDMG y PEO 2007-2012.

Involucra institucionalmente a (1) SEPREM, (2) SEGEPLAN y (3) asociaciones de municipalidades como la Asociación Nacional de Municipalidades y la Asociación Guatemalteca de Alcaldes y Autoridades Indígenas.

I: Los municipios cuentan con mecanismos institucionales para la equidad de género.

P/R: La SEPREM, SEGEPLAN, ANAM y AGAA formulan la Estrategia de Implementación Local de la PNPDMG y PEO 2007-2012.

7.2. Diseñar e implementar el modelo de institucionalización de mecanismos municipales para la equidad de género.

P/R: La SEPREM, SEGEPLAN, INAP, ANAM y AGAA diseñan e implementan el modelo de institucionalización de mecanismos municipales para la equidad de género.

Considera: (1) enfoques de desarrollo local, territorial y equidad de género; (2) técnicas de planificación local con enfoque de género; y (3) técnicas de diagnóstico local, procesamiento de información estadística territorial e indicadores de equidad de género, particularmente utilizando el Sistema Nacional de Información para la Planificación Regional.

P/R: Los equipos técnicos municipales cuentan con capacidades en: enfoques de desarrollo local, territorial y equidad de género; técnicas de planificación local con enfoque de género; técnicas de diagnóstico local y procesamiento de información estadística territorial; e indicadores de equidad de género, particularmente sobre el uso del Sistema Nacional de Información para la Planificación Regional.

Involucra institucionalmente a (1) SEPREM, (2) INAP, (3) SEGEPLAN y (3) asociaciones de municipalidades, como la Asociación Nacional de Municipalidades y la Asociación Guatemalteca de Alcaldes y Autoridades Indígenas.



# 4. Diseño sistema monitoreo, seguimiento y evaluación

## 4.1 Orientaciones generales

El diseño del monitoreo, seguimiento y evaluación consideró tres pasos:

- La formulación de la malla de verificación, la cual considera para cada indicador de la Estrategia de Fortalecimiento Institucional, la fórmula de cálculo, el medio de verificación, la fuente y la tendencia del indicador o meta.
- La validación de la malla de verificación, a través de reuniones

técnicas y aplicación de cuestionario de priorización y pertinización, con las entidades públicas destinatarias de la Estrategia de Fortalecimiento Institucional.

- El planteamiento de recomendaciones con base en los diagnósticos institucionales, donde se incluye un apartado relativo a la gestión de la información, para la modulación e implementación del Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la Estrategia de Fortalecimiento Institucional.

## 4.2 Malla de verificación

A continuación se incluye la malla de verificación del Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación.



Componente 1: Mejoramiento PNPDMG y PEO 2007-2012 como instrumento de política pública.

Subcomponente	Indicador	Fórmula	Medio de verificación	Fuente	Sentido del indicador (META)
1.1. Mejoramiento de la participación de las entidades públicas en el proceso de actualización de la PNPDMG y formulación PEO 2007-2012.	Las instituciones públicas participan en el proceso de actualización de la PNPDMG y PEO 2007-2012.	N° de entidades públicas implicadas en la PNPDMG-PEO/ N° de entidades públicas que participan en reuniones de actualización/ N° de reuniones actualización.	Actas reuniones	SEPREM	100% de entidades públicas implicadas participa al menos en el 50% de reuniones de actualización.
	Las instituciones públicas se comprometen con Ejes Políticos de la PNPDMG y PEO 2007-2012.	N° de convenios interinstitucionales firmados; N° de Ejes Políticos incorporados en convenios.	Convenios interinstitucionales	SEPREM	80% de los Ejes Políticos se encuentran bajo convenio.
1. 2. Priorización de los ámbitos de intervención de la PNPDMG y PEO 2007-2012.	Los Ejes Políticos y Acciones Estratégicas de PNPDMG y PEO cuentan información diagnóstica de respaldo.	N° de Ejes Políticos con presencia dato/ Total de Ejes Políticos.	Referencia fuente estadística y/o estudio	INE / SEPREM	100% de los Ejes Políticos consideran información diagnóstica.
		N° de Acciones Estratégicas con presencia de dato/N° del total Acciones Estratégicas.	Referencia fuente estadística y/o estudio	INE y/o Servicios	70% de las Acciones Estratégicas consideran información diagnóstica.
	Los Ejes Centrales Salud Integral y Equidad Jurídica consideran un número similar de Acciones Estratégicas que los demás Ejes Centrales del PEO.	N° de Acciones Estratégicas/ Eje Central/ y total de Acciones Estratégicas.	Documento PNPDMG y PEO 2007-2012	SEPREM	Ejes Centrales tienen un peso similar en el conjunto de Acciones Estratégicas del PEO.
	La PNPDMG incluye un Eje Central relativo a Migraciones, Desarrollo Territorial y Equidad de Género.	Presencia del Eje Central Migraciones, Desarrollo Territorial y Equidad de Género.	Documento PNPDMG y PEO 2007-2012	SEPREM	Eje Central Migraciones, Desarrollo Territorial y Equidad de Género en PNPDMG y PEO
1.3. Formulación de la Estrategia de Implementación de la PNPDMG y PEO 2007-2012	La PNPDMG y PEO 2007-2012 incluye Estrategia de Implementación.	Presencia de la Estrategia de Implementación.	Documento PNPDMG y PEO 2007-2012	SEPREM	Estrategia Implementación PNPDMG y PEO 2007-2012
	La formulación y priorización de Acciones Estratégicas del PEO 2007-2012 consideran Diagnóstico Institucional (capacidades institucionales efectivas).	N° de Ejes Políticos con presencia dato institucional/ total de Ejes Políticos	Documento PNPDMG y PEO 2007-2012	SEPREM	70% de los Ejes Políticos consideran información sobre capacidades institucionales.
	Las Acciones Estratégicas del PEO 2007-2012 cuentan con un presupuesto estimado.	N° de Acciones Estratégicas con presupuesto estimado/ N° total de Acciones Estratégicas.	Documento PNPDMG y PEO 2007-2012	SEPREM	80% de las Acciones Estratégicas cuentan con presupuesto estimado.



1.4. Mejoramiento estructura de planificación de la PNPDMG y PEO.	El proceso de actualización de la PNPDMG y PEO 2007-2012 se orienta bajo un enfoque y esquema de planificación clara (idealmente de Gestión Integral).	Presencia de Enfoque de Planificación en PNPDMG y PEO 2007-2012.	Documento PNPDMG y PEO 2007-2012	SEPREM	Enfoque de Planificación explícito en PNPDMG y PEO 2007-2012.
	La PNPDMG y PEO 2007-2012 cuentan con niveles de planificación que discriminan claramente la secuencia lógica vertical (nivel de objetivo).	Enfoque de Planificación de la PNPDMG y PEO 2007-2012 considera la secuencia lógica vertical.	Documento PNPDMG y PEO 2007-2012	SEPREM	Enfoque de Planificación de la PNPDMG y PEO 2007-2012 considera secuencia lógica vertical.
	La PNPDMG y PEO 2007-2012 cuentan con niveles de planificación que discriminan claramente la secuencia lógica horizontal (objetivo-indicador-meta).	Enfoque de Planificación de la PNPDMG y PEO 2007-2012 considera la secuencia lógica horizontal.	Documento PNPDMG y PEO 2007-2012	SEPREM	Enfoque de Planificación de la PNPDMG y PEO 2007-2012 considera secuencia lógica horizontal.
	Los diversos niveles de planificación de la PNPDMG y PEO 2007-2012 son coherentes y consistentes a nivel vertical.	N° Acciones Estratégicas coherentes con Eje Político/ N° total de Acciones Estratégicas.	Documento PNPDMG y PEO 2007-2012	SEPREM	90% Acciones Estratégicas son coherentes con Eje Político.
Los diversos niveles de planificación de la PNPDMG y PEO 2007-2012 son coherentes y consistentes a nivel horizontal.	N° Acciones Estratégicas consistentes con Eje Político/ N° total de Acciones Estratégicas.	Documento PNPDMG y PEO 2007-2012	SEPREM	90% Acciones Estratégicas son consistentes con Eje Político.	
	N° Ejes Políticos con indicador consistente/ N° Total Ejes Políticos	Documento PNPDMG y PEO 2007-2012	SEPREM	90% Ejes Políticos cuenta con indicadores consistentes.	
1.5. Formulación del Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación.	La PNPDMG y PEO 2007-2012 incluyen en su diseño un Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación.	Presencia del Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación en PNPDMG y PEO 2007-2012.	Documento PNPDMG y PEO 2007-2012	SEPREM	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación en PNPDMG-PEO 2007-2012
	El Sistema de Monitoreo y Evaluación de la PNPDMG y PEO 2007-2012 incluye indicadores de impacto, proceso y resultado relativos a la identidad cultural y a la inclusión de las mujeres indígenas y rurales pobres.	N° indicadores de impacto identidad cultural/ total de indicadores de impacto PNPDMG.	Documento PNPDMG y PEO 2007-2012	SEPREM	25% indicadores de impacto consideran la identidad cultural
		N° indicadores de impacto inclusión mujeres indígenas y rurales pobres / Total indicadores impacto PNPDMG	Documento PNPDMG y PEO 2007-2012	SEPREM	50% indicadores de impacto consideran la inclusión de mujeres indígenas y rurales pobres



	N° indicadores de resultado identidad cultural / Total indicadores resultado PEO 2007-2012	Documento PNPDMG y PEO 2007-2012	SEPREM	25% indicadores de resultado consideran la identidad cultural
	N° indicadores de resultado inclusión mujeres indígenas y rurales pobres / Total indicadores resultado PEO 2007-2012	Documento PNPDMG y PEO 2007-2012	SEPREM	50% indicadores de resultado consideran la inclusión de mujeres indígenas y rurales pobres
El Sistema de Monitoreo y Evaluación de la PNPDMG y PEO 2007-2012 incluye metas relativas a la identidad cultural y la inclusión de las mujeres indígenas y rurales pobres.	N° metas identidad cultural / Total metas PEO 2007-2012	Documento PNPDMG y PEO 2007-2012	SEPREM	25% metas consideran la identidad cultural
	N° metas inclusión mujeres indígenas y rurales pobres / Total metas PEO 2007-2012	Documento PNPDMG y PEO 2007-2012	SEPREM	50% metas consideran la inclusión de mujeres indígenas y rurales pobres

## Componente 2: Fortalecimiento instituciones públicas con responsabilidad en la implementación de la PNPDMG y PEO 2007-2012 en política pública y equidad de género.

Subcomponente	Indicador	Fórmula	Medio de Verificación	Fuente	Sentido del Indicador (META)
2.1. Fortalecimiento de capacidades en el ámbito de gestión de la información con enfoque de equidad de género.	Equipos técnicos de estudios, planificación y control de la gestión en entidades públicas han incorporado y operativizado la equidad de género en la gestión de la información institucional.	N° registros de políticas, programas y proyectos desagregados por sexo en entidades públicas destinatarias Estrategia de Fortalecimiento/ N° total tipos de registros de políticas, programas y proyectos entidades públicas destinatarias Estrategia de Fortalecimiento	Registros de políticas, programas y proyectos entidades públicas destinatarias Estrategia Fortalecimiento	SEGEPLAN / MINFIN / INE / INAP / ONSEC / DEMI / FODIGUA / COPRE/ MSPAS /MINEDUC / MAGA / FONTIERRA	70% registros de políticas, programas y proyectos desagregados por sexo en entidades públicas destinatarias Estrategia de Fortalecimiento
		N° de evaluaciones comprensivas de políticas, programas y proyectos que consideran la equidad de género entidades públicas destinatarias Estrategia Fortalecimiento / N° total evaluaciones comprensivas de políticas, programas y proyectos entidades públicas destinatarias Estrategia Fortalecimiento.	Documentos evaluaciones comprensivas políticas, programas y proyectos entidades públicas destinatarias Estrategia Fortalecimiento	SEGEPLAN / MINFIN / INE / INAP / ONSEC / DEMI / FODIGUA / COPRE/ MSPAS /MINEDUC / MAGA / FONTIERRA	100% evaluaciones comprensivas de políticas, programas y proyectos que consideran la equidad de género entidades públicas destinatarias Estrategia Fortalecimiento
	Equipos técnicos de estudios, planificación y control de la gestión en entidades públicas manejan herramientas de gestión de la información con enfoque de equidad de género.	N° de técnicos de planificación y control de la gestión que han aprobado cursos de capacitación en equidad de género / N° total de técnicos de planificación y control de gestión de entidades públicas destinatarias Estrategia de Fortalecimiento.	Certificados Cursos Gestión de la Información y Equidad de Género	SEPREM / INAP	70% de técnicos de planificación y control de la gestión que han aprobado cursos de capacitación en equidad de género



2.2. Fortalecimiento de capacidades de planificación con enfoque de equidad de género.	Equipos técnicos de estudios, planificación y control de la gestión en entidades públicas han incorporado y operativizado la equidad de género en productos, bienes y servicios institucionales.	N° productos, bienes y servicios con equidad de género en entidades públicas destinatarias Estrategia de Fortalecimiento/ N° total tipos de productos, bienes y servicios en entidades públicas destinatarias Estrategia de Fortalecimiento	Catastro productos, bienes y servicios entidades públicas destinatarias Estrategia de Fortalecimiento	SEPREM / INAP	70% productos, bienes y servicios con equidad de género en entidades públicas destinatarias Estrategia de Fortalecimiento
	Equipos técnicos de estudios, planificación y control de la gestión en entidades públicas manejan herramientas de planificación con enfoque de equidad de género.	N° de técnicos de planificación y control de la gestión que han aprobado cursos de capacitación en planificación y equidad de género / N° total de técnicos de planificación y control de gestión de entidades públicas destinatarias Estrategia de Fortalecimiento.	Certificados Cursos Planificación y Equidad de Género	SEPREM / INAP	70% de técnicos de planificación y control de la gestión que han aprobado cursos de capacitación en planificación y equidad de género

**Componente B: Fortalecimiento Mecanismo Nacional para la Equidad de Género y el Avance de las Mujeres: SEPREM.**

Objetivo	Indicador	Fórmula	Medio de Verificación	Fuente	Sentido del Indicador (META)
3.1. Fortalecimiento organización y dotación, en la perspectiva de incorporar adecuadamente funciones estratégicas para la efectiva implementación de la PNPDMG y PEO 2007-2012.	La SEPREM cuenta con equipo técnico habilitado en funciones de asistencia técnica a instituciones públicas con responsabilidades en la implementación de la PNPDMG y PEO 2007-2012.	N° de técnicas formadas en políticas públicas, planificación y equidad de género / N° total de técnicos SEPREM	Certificados Cursos Política Pública, Planificación y Equidad de Género	SEPREM / INE	70% de técnicas formadas en políticas públicas, planificación y equidad de género
		Presencia Unidad de Política Pública, Planificación y Estudios en Organigrama SEPREM	Organigrama Institucional y Dotación	SEPREM	Unidad de Política Pública, Planificación y Estudios en Organigrama SEPREM
	La SEPREM cuenta con equipo técnico habilitado en funciones de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la PNPDMG y PEO 2007-2012 y de avance en la incorporación de la equidad de género en fuentes regulares de información.	N° de técnicas formadas en Monitoreo, Seguimiento y Evaluación / N° total de técnicos SEPREM	Certificados Cursos Monitoreo, Seguimiento y Evaluación y Equidad de Género	SEPREM / INE	70% de técnicas formadas en monitoreo, seguimiento y evaluación y equidad de género
		Presencia Unidad de Política Pública, Planificación y Estudios en Organigrama SEPREM	Organigrama Institucional y Dotación	SEPREM	Unidad de Política Pública, Planificación y Estudios en Organigrama SEPREM



3.2. Fortalecimiento capacidades institucionales básicas.	Equipo técnico de la SEPREM brinda en forma programada, eficiente y efectiva asistencia técnica a las entidades públicas para la implementación de la PNPDMG y PEO 2007-2012.	Programa de Asistencia Técnica a entidades destinatarias Estrategia Fortalecimiento	Documento Programa	SEPREM	Programa de Asistencia Técnica a entidades destinatarias Estrategia Fortalecimiento
		N° entidades públicas destinatarias Estrategia de Fortalecimiento que han recibido asistencia técnica / N° entidades públicas destinatarias Estrategia Fortalecimiento.	Acta Reuniones Técnicas	SEPREM	100% entidades públicas destinatarias Estrategia de Fortalecimiento que han recibido asistencia técnica
	Equipo técnico de la SEPREM desarrolla en forma programada, eficiente y efectiva Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la PNPDMG y PEO 2007-2012.	Programa de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PNPDMG y PEO 2007-2012	Documento Programa	SEPREM	Programa de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PNPDMG y PEO 2007-2012
	N° indicadores PEO 2007-2012 alimentados trimestralmente / N° total indicadores PEO 2007-2012	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PNPDMG y PEO 2007-2012	SEPREM	70% indicadores PEO 2007-2012 alimentados trimestralmente	
	N° Reportes Monitoreo PEO 2007-2012 en Cuenta Pública SEPREM	Cuenta Pública SEPREM	SEPREM	3 Reportes de Monitoreo PEO 2007-2012 en Cuenta Pública SEPREM	
3.3. Implementación de una instancia permanente de Concertación para el Seguimiento y Evaluación de la PNPDMG y PEO, con el Movimiento de Mujeres y organizaciones de la Sociedad Civil y aprovechando las experiencias de DEMI y el Foro Nacional de la Mujer.	La SEPREM desarrolla el Seguimiento y la Evaluación de la PNPDMG y PEO 2007-2012 concertadamente con el Movimiento de Mujeres y organizaciones de la Sociedad Civil.	N° Reuniones Anuales Validación Reportes Monitoreo PEO 2007-2012	Actas Reunión Espacio Concertación	SEPREM / Instancia Concertación	3 Reuniones Anuales de Validación Monitoreo PEO 2007-2012 con Instancia de Concertación



Componente 4: Institucionalización equidad de género en procesos de diseño, implementación y evaluación de políticas públicas

Subcomponente	Indicador	Fórmula	Medio de Verificación	Fuente	Sentido del Indicador (META)
4.1. Diseño e implementación de un Instrumento Operativo Transversalización de la Equidad de Género, de manera diferenciada, en políticas territoriales, políticas globales y políticas sectoriales.	Políticas públicas globales, sectoriales y territoriales incorporan transversal y operativamente el enfoque de equidad de género.	N° políticas públicas globales con incorporación transversal y operativo de la equidad de género / N° total políticas públicas globales	Documento Política Pública	SEGEPLAN	100% políticas públicas globales con incorporación transversal y operativo de la equidad de género
		N° políticas públicas sectoriales con incorporación transversal y operativo de la equidad de género / N° total políticas públicas sectoriales	Documento Política Pública	SEGEPLAN	70° políticas públicas sectoriales con incorporación transversal y operativo de la equidad de género
		N° políticas públicas territoriales con incorporación transversal y operativo de la equidad de género / N° total políticas públicas territoriales	Documento Política Pública	SEGEPLAN	70° políticas públicas territoriales con incorporación transversal y operativo de la equidad de género / N° total políticas públicas territoriales
	Entidades públicas cuentan con un Instrumento Operativo de Transversalización de la Equidad de Género en Políticas Públicas Globales, Sectoriales y Territoriales.	Instrumento Operativo de Transversalización de la Equidad de Género en Políticas Públicas Globales, Sectoriales y Territoriales.	Documento Operativo	SEGEPLAN	Instrumento Operativo de Transversalización de la Equidad de Género en Políticas Públicas Globales, Sectoriales y Territoriales.
4.2. Incorporación de la equidad de género en los procesos de planificación territorial y municipal.	Procesos de planificación territorial y municipal se ejecutan con incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género.	N° Planes de Desarrollo Territorial que incorporan transversal y operativamente la equidad de género / N° total de Planes de Desarrollo Territorial	Documentos Planes de Desarrollo Territorial	SEGEPLAN	80% Planes de Desarrollo Territorial que incorporan transversal y operativamente la equidad de género
		N° Planes de Desarrollo Municipal que incorporan transversal y operativamente la equidad de género / N° total de Planes de Desarrollo Municipal	Documentos Planes de Desarrollo Municipal	SEGEPLAN	80% Planes de Desarrollo Municipal que incorporan transversal y operativamente la equidad de género
	Instrumentos de planificación territorial y municipal incorporan transversal y operativamente el enfoque de equidad de género.	N° instrumentos de planificación territorial con incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género / N° total instrumentos de planificación territorial	Documentos Instrumentos de Planificación Territorial	SEGEPLAN	100% instrumentos de planificación territorial con incorporación transversal y operativa del enfoque equidad de género



		N° instrumentos de planificación municipal con incorporación transversal y operativa del enfoque equidad de género / N° total instrumentos de planificación municipal	Documentos Instrumentos de Planificación Municipal	SEGEPLAN	100% instrumentos de planificación municipal con incorporación transversal y operativa del enfoque equidad de género
	Instrumentos de monitoreo, seguimiento y evaluación territorial y municipal incorporan transversal y operativamente el enfoque de equidad de género.	N° instrumentos de monitoreo, seguimiento y evaluación territorial y municipal con incorporación transversal y operativa del enfoque equidad de género / N° total instrumentos de monitoreo, seguimiento y evaluación territorial y municipal	Documentos Instrumentos de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación Territorial y Municipal	SEGEPLAN	100% instrumentos de monitoreo, seguimiento y evaluación territorial y municipal con incorporación transversal y operativa del enfoque equidad de género
	Equipos de planificación territorial y municipal aplican análisis de equidad de género con base en el Sistema Nacional de Información Para la Planificación Regional.	N° Planes de Desarrollo Territorial y Municipal que incorporan análisis de equidad de género con base en datos del Sistema nacional de Información Para la Planificación Regional / N° total de Planes de Desarrollo Territorial y Municipal	Documentos Planes de Desarrollo Territorial y Documentos Planes de Desarrollo Municipal	SEGEPLAN	70% Planes de Desarrollo Territorial y Municipal que incorporan análisis de equidad de género con base en datos del Sistema nacional de Información Para la Planificación Regional
	Equipos de planificación territorial y municipal, ejecutan monitoreo, seguimiento y evaluación transversalmente con enfoque de equidad de género.	N° Planes de Desarrollo Territorial y Municipal que incorporan indicadores de equidad de género en su Monitoreo, Seguimiento y evaluación / N° total de Planes de Desarrollo Territorial y Municipal que consideran Monitoreo, Seguimiento y Evaluación	Informe de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación Planes de Desarrollo Territorial y Municipal	SEGEPLAN	70% de Planes de Desarrollo Territorial y Municipal que consideran Monitoreo, Seguimiento y Evaluación incorporan indicadores de equidad de género.
4.3. Incorporación de indicadores en la Política de Desarrollo Rural, en consistencia con la incorporación que este instrumento de política ha hecho de la equidad de género.	Los procesos de desarrollo rural se promueven desde el Estado con incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género.  Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la Política de Desarrollo Rural incorpora transversal y operativamente indicadores de equidad de género.	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la Política de Desarrollo Rural con incorporación transversal y operativa de indicadores de equidad de género.	Documento Diseño Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la Política de Desarrollo Rural	SEGEPLAN	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la Política de Desarrollo Rural con incorporación transversal y operativa de indicadores de equidad de género.



<p>4.4. Transversalización de la equidad de género en el Sistema Nacional de Inversiones.</p>	<p>El proceso de Inversiones Nacionales se ejecuta con incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género.</p> <p>Instrumentos de diseño de Proyectos de Inversión incorporan transversal y operativamente el enfoque de equidad de género.</p> <p>El Sistema de Evaluación de Proyectos de Inversión ex-ante y ex-post incorporan transversal y operativamente la Equidad de Género.</p>	<p>N° instrumentos de Sistema Nacional de Inversiones con incorporación transversal y operativa de la equidad de género / N° total de instrumentos Sistema Nacional de Inversiones</p>	<p>Documentos Instrumentos Sistema Nacional de Inversiones</p>	<p>SEGEPLAN</p>	<p>100% instrumentos de Sistema Nacional de Inversiones con incorporación transversal y operativa de la equidad de género</p>
<p>4.5. Diseñar e implementar, en concordancia a la vinculación que se proyecta dar a la planificación temática y financiera, y que afecta al SIAF y al SICOIN, un Sistema de Equidad de Género.</p>	<p>La formulación y evaluación del desempeño presupuestario se ejecuta con incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género.</p> <p>Sistema de Equidad de Género diseñado e implementado en proceso de formulación y evaluación del desempeño del Presupuesto Nacional.</p>	<p>Sistema de Equidad de Género implementado en Sistema de Evaluación del Desempeño Presupuestario</p>	<p>Documentos Sistema de Evaluación del Desempeño Presupuestario</p>	<p>SEGEPLAN</p>	<p>Sistema de Equidad de Género implementado en Sistema de Evaluación del Desempeño Presupuestario</p>
<p>4.6. Incorporación en la Estrategia Nacional de Desarrollo Estadístico la equidad de género.</p>	<p>Estadísticas Nacionales incorporan transversalmente la equidad de género.</p> <p>Estrategia Nacional de Desarrollo Estadístico ha incorporado transversal y operativamente el enfoque de equidad de género.</p>	<p>Estrategia Nacional de Desarrollo Estadístico con incorporación transversal y operativa de la equidad de género</p>	<p>ENDE</p>	<p>INE</p>	<p>Estrategia Nacional de Desarrollo Estadístico con incorporación transversal y operativa de la equidad de género</p>
<p>4.7. Incorporación de la equidad de género en la formulación del nuevo modelo de clasificación de puestos y salarios, que busca fomentar la carrera administrativa.</p>	<p>La Carrera Administrativa considera en los procesos de evaluación de desempeño y sistema de incentivos actividades, capacidades y habilidades vinculadas a la equidad de género.</p>	<p>N° indicadores de desempeño en la Carrera Administrativa vinculados a actividades, capacidades y habilidades en equidad de género / N° total indicadores de desempeño en la Carrera Funcionaria</p>	<p>Documento Carrera Administrativa</p>	<p>ONSEC</p>	<p>10% indicadores de desempeño en la Carrera Administrativa vinculados a actividades, capacidades y habilidades en equidad de género</p>



## Componente 5: Institucionalización equidad de género a nivel sectorial

Subcomponente	Indicador	Fórmula	Medio de Verificación	Fuente	Sentido del Indicador (META)
5.1. Institucionalización Mecanismo de Equidad de Género, que articule, oriente, monitoree y evalúe las diversas iniciativas desarrolladas en el MSPAS a la fecha en materia de equidad de género y avance de las mujeres.	Las políticas, programas y proyectos del MSPAS son diseñadas, implementadas y evaluadas considerando la incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género.	N° políticas, programas y proyectos MSPAS diseñados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género / N° total de políticas, programas y proyectos del MSPAS	Documentos de Políticas, Programas y Proyectos	MSPAS / SEGEPLAN-MINFIM	80% políticas, programas y proyectos MSPAS diseñados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género
		N° políticas, programas y proyectos MSPAS implementados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género / N° total de políticas, programas y proyectos del MSPAS sujetos a monitoreo	Reportes de gestión Políticas, Programas y Proyectos	MSPAS / SEGEPLAN-MINFIM	80% políticas, programas y proyectos MSPAS sujetos a monitoreo, implementados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género
		N° políticas, programas y proyectos MSPAS evaluados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género / N° total de políticas, programas y proyectos del MSPAS sujetos a evaluación	Informe de Evaluación Políticas, Programas y Proyectos	MSPAS / SEGEPLAN-MINFIM	80% políticas, programas y proyectos MSPAS sujetos a evaluación consideran transversal y operativamente enfoque de equidad de género
	El MSPAS cuenta con un Mecanismo de Equidad de Género con capacidad de articular, orientar, monitorear y evaluar la incorporación transversal y operativa de la equidad de género en políticas, programas y proyectos sectoriales.	Presencia Mecanismo de Equidad de Género en área de planificación, gestión y estudios MSPAS.	Instrumento Público de Creación Mecanismo Equidad de Género Sector Salud	MSPAS	Presencia Mecanismo de Equidad de Género en área de planificación, gestión y estudios MSPAS.
	El MSPAS cuenta con un Mecanismo de Equidad de Género con capacidad de análisis y planificación en salud con de equidad de género.	N° técnicas/os formadas en Políticas Públicas, Planificación, Equidad de Género y Salud / N° total de técnicas/os en planificación, gestión y estudios MSPAS	Certificados Cursos Política Pública, Planificación y Equidad de Género y Salud	SEPREM / INAP	50% técnicas/os formadas en Políticas Públicas, Planificación, Equidad de Género y Salud
Se han sistematizado y evaluado en forma comprensiva las diversas iniciativas en salud y equidad de género del MSPAS.	N° iniciativas en salud y equidad de género sistematizadas y evaluadas / N° total de iniciativas en salud y equidad de género del MSPAS.	Documento de Sistematización y Evaluación	MSPAS	100% iniciativas en salud y equidad de género sistematizadas y evaluadas	



	El Mecanismo de Equidad de Género del MSPAS diseña e implementa una Política y Plan Estratégico de Equidad de Género en el Sector Salud que articula y proyecta las iniciativas ya desarrolladas por el MSPAS en estas materias, e incorpora articuladamente las Acciones Estratégicas del PEO 2007-2012 en Salud Integral de las Mujeres.	Se cuenta con Política y Plan Estratégico de Equidad de Género en el Sector Salud, incorporando las experiencias previas en la materia y las Acciones Estratégicas del PEO 2007 - 2012 en que se ha comprometido el MSPAS	Documento de Política y Plan Estratégico	Mecanismo de Equidad de Género MSPAS	Se cuenta con Política y Plan Estratégico de Equidad de Género en el Sector Salud, incorporando las experiencias previas en la materia y las Acciones Estratégicas del PEO 2007 - 2012 en que se ha comprometido el MSPAS
	El Mecanismo de Equidad de Género del MSPAS diseña e implementa un Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la Política y Plan Estratégico de Equidad de Género en el Sector Salud.	Se cuenta con Sistema de Monitoreo, seguimiento y Evaluación Política y Plan Estratégico de Equidad de Género en el Sector Salud	Documentos de Diseño e Implementación Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación	Mecanismo de Equidad de Género MSPAS	El Mecanismo de Equidad de Género del MSPAS diseña e implementa un Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la Política y Plan Estratégico de Equidad de Género en el Sector Salud.
5.2. Incorporación avances en materia de Indicadores de Equidad de Género en Salud (Perfil y registros de servicios) al Sistema Integrado de Información que se proyecta implementar en el próximo período (similar al del MINEDUC).	El Sistema de Información y Estadísticas del MSPAS incorpora la equidad de género a nivel de bases, procesamiento y acceso a los datos.	N° Bases de Datos Sistema de Información y Estadísticas en Salud consideran desagregación según sexo / N° total de Base de Datos Sistema de Información y Estadísticas en Salud	Documento Diseño Sistema Información y Estadísticas	Mecanismo de Equidad de Género MSPAS	70% Bases de Datos Sistema de Información y Estadísticas en Salud consideran desagregación según sexo
		N° salidas o reportes del Sistema de Información y Estadísticas en Salud considera variable sexo / N° total de salidas o reportes del Sistema de Información y Estadísticas en Salud	Documento Diseño Sistema Información y Estadísticas	Mecanismo de Equidad de Género MSPAS	70% salidas o reportes del Sistema de Información y Estadísticas en Salud considera variable sexo
5.3. Institucionalización Mecanismo de Equidad de Género, que transversalice la equidad de género en Políticas, Programas y Proyectos estratégicos del MINEDUC.	Las políticas, programas y proyectos del MINEDUC son diseñadas, implementadas y evaluadas considerando la incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género.	N° políticas, programas y proyectos MINEDUC diseñados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género / N° total de políticas, programas y proyectos del MINEDUC	Documentos de Políticas, Programas y Proyectos	MINEDUC / SGEPLAN-MINFIM	80% políticas, programas y proyectos MINEDUC diseñados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género
		N° políticas, programas y proyectos MINEDUC implementados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género / N° total de políticas, programas y proyectos del MINEDUC sujetos a monitoreo	Reportes de gestión Políticas, Programas y Proyectos	MINEDUC / SEGEPLAN-MINFIM	80% políticas, programas y proyectos MINEDUC implementados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género



	N° políticas, programas y proyectos MINEDUC evaluados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género / N° total de políticas, programas y proyectos del MINEDUC sujetos a evaluación	Informe de Evaluación Políticas, Programas y Proyectos	MINEDUC / SEGEPLAN-MINFIM	80% políticas, programas y proyectos MINEDUC evaluados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género
El MINEDUC cuenta con un Mecanismo de Equidad de Género con capacidad de diseñar, orientar, monitorear y evaluar la incorporación transversal y operativa de la equidad de género en la Reforma Educativa, el mejoramiento de la cobertura y acceso a la educación, la alfabetización y el mejoramiento de capacidades y habilidades laborales.	Presencia Mecanismo de Equidad de Género en área de planificación, gestión y estudios MINEDUC	Instrumento Público de Creación Mecanismo Equidad de Género Sector Salud	MINEDUC	Presencia Mecanismo de Equidad de Género en área de planificación, gestión y estudios MINEDUC
El MINEDUC cuenta con un Mecanismo de Equidad de Género con capacidad de análisis y planificación en educación con equidad de género.	N° técnicas/os formadas en Políticas Públicas, Planificación, Equidad de Género y Educación / N° total de técnicas/os en planificación, gestión y estudios MINEDUC	Certificados Cursos Política Pública, Planificación y Equidad de Género y Educación	SEPREM / INAP	50% técnicas/os formadas en Políticas Públicas, Planificación, Equidad de Género y Educación
El Mecanismo de Equidad de Género del MINEDUC diseña e implementa una Política y Plan Estratégico de Equidad de Género en el Sector Educación, que considera Reforma Educativa, el mejoramiento de la cobertura y acceso a la educación, alfabetización y mejoramiento de capacidades y habilidades laborales, e incorpora articuladamente las Acciones Estratégicas del PEO 2007-2012 en Equidad de Género en la Educación.	Se cuenta con Política y Plan Estratégico de Equidad de Género en el Sector Educación, considerando Reforma educativa, mejoramiento de la cobertura y acceso a la educación, alfabetización y mejoramiento de capacidades y habilidades laborales, y las Acciones Estratégicas del PEO 2007 - 2012 en que se ha comprometido el MINEDUC	Documento de Política y Plan Estratégico	Mecanismo de Equidad de Género MINEDUC	Se cuenta con Política y Plan Estratégico de Equidad de Género en el Sector Educación, considerando Reforma educativa, mejoramiento de la cobertura y acceso a la educación, alfabetización y mejoramiento de capacidades y habilidades laborales, y las Acciones Estratégicas del PEO 2007 - 2012 en que se ha comprometido el MINEDUC
El Mecanismo de Equidad de Género del MINEDUC diseña e implementa un Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la Política y Plan Estratégico de Equidad de Género en el Sector Educación	Se cuenta con Sistema de Monitoreo, seguimiento y Evaluación Política y Plan Estratégico de Equidad de Género en el Sector Educación	Documentos de Diseño e Implementación Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación	Mecanismo de Equidad de Género MINEDUC	Se cuenta con Sistema de Monitoreo, seguimiento y Evaluación Política y Plan Estratégico de Equidad de Género en el Sector Educación



<p>5.4. Incorporación Sistema de Indicadores de Género en el Sistema Integrado de Información del MINEDUC y futuros sistemas de evaluación de la gestión educativa.</p>	<p>La información y estadísticas en base a las cuales se desarrolla el Sector Educación incorporan la equidad de género.</p>	<p>N° reportes estadísticos oficiales incorporan la equidad de género / N° total de reportes estadísticos oficiales del Sector Educación</p>	<p>Publicaciones con reportes estadísticos del Sector Educación</p>	<p>Mecanismo de Equidad de Género MINEDUC</p>	<p>70% reportes estadísticos consideran indicadores de equidad de género</p>
	<p>Sistema Integrado de Información del MINEDUC contiene un Sistema de Equidad de Género, a nivel de bases, procesamiento y acceso a los datos.</p>	<p>N° Bases de Datos Sistema de Integrado de Información del MINEDUC consideran desagregación según sexo / N° total de Base de Datos Sistema Integrado de Información del MINEDUC</p>	<p>Bases de Datos Sistema Integrado de Información MINEDUC / Documento Diseño Sistema Indicadores Equidad de Género</p>	<p>Mecanismo de Equidad de Género MINEDUC / Unidad responsable Sistema Integrado de Información del MINEDUC</p>	<p>70% Bases de Datos Sistema Integrado de Información del MINEDUC consideran desagregación según sexo</p>
		<p>N° salidas o reportes del Sistema de Integrado de Información del MINEDUC considera la variable sexo / N° total de salidas o reportes del Sistema de Integrado de Información.</p>	<p>Salidas Sistema Integrado de Información MINEDUC / Documento Diseño Sistema Indicadores Equidad de Género</p>	<p>Mecanismo de Equidad de Género MINEDUC / Unidad responsable Sistema Integrado de Información del MINEDUC</p>	<p>70% salidas del Sistema Integrado de Información considera variable sexo</p>
<p>5.5. Institucionalización Mecanismo de Equidad de Género, que transversalice la equidad de género en Políticas, Programas y Proyectos estratégicos del MAGA.</p>	<p>Las políticas, programas y proyectos del MAGA son diseñadas, implementadas y evaluadas considerando la incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género.</p>	<p>N° políticas, programas y proyectos MAGA diseñados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género / N° total de políticas, programas y proyectos del MAGA</p>	<p>Documentos de Políticas, Programas y Proyectos</p>	<p>MAGA / SEGEPLAN-MINFIM</p>	<p>80% políticas, programas y proyectos MAGA diseñados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género</p>
		<p>N° políticas, programas y proyectos MAGA implementados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género / N° total de políticas, programas y proyectos del MAGA sujetos a monitoreo</p>	<p>Documentos de Políticas, Programas y Proyectos</p>	<p>MAGA / SEGEPLAN-MINFIM</p>	<p>80% políticas, programas y proyectos MAGA implementados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género</p>
		<p>N° políticas, programas y proyectos MAGA evaluados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género / N° total de políticas, programas y proyectos del MAGA sujetos a evaluación</p>	<p>Documentos de Políticas, Programas y Proyectos</p>	<p>MAGA / SEGEPLAN-MINFIM</p>	<p>80% políticas, programas y proyectos MAGA evaluados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género</p>



	El MAGA cuenta con un Mecanismo de Equidad de Género con capacidad de diseñar, orientar, monitorear y evaluar la incorporación transversal y operativa de la equidad de género en la Política Agraria y programas y proyectos identificados como estratégicos para la implementación del PEO 2007-2012.	Presencia Mecanismo de Equidad de Género en área de planificación, gestión y estudios MAGA	Instrumento Público de Creación Mecanismo Equidad de Género Sector Agricultura y Seguridad Alimentaria	MAGA	Presencia Mecanismo de Equidad de Género en área de planificación, gestión y estudios MAGA
	El MAGA cuenta con un Mecanismo de Equidad de Género con capacidad de análisis y planificación en agricultura y seguridad alimentaria con enfoque de equidad de género.	N° técnicas/os formadas en Políticas Públicas, Planificación, Equidad de Género y Educación / N° total de técnicas/os en planificación, gestión y estudios MAGA	Certificados Cursos Política Pública, Planificación y Equidad de Género y Agricultura y Seguridad Alimentaria	SEPREM / INAP	50% técnicas/os formadas en Políticas Públicas, Planificación, Equidad de Género y Educación
	El Mecanismo de Equidad de Género del MAGA diseña e implementa una Política del Sector Agricultura y Seguridad Alimentaria y mejorara el Plan de Oportunidades, considerando la Política Agraria y los programas y proyectos identificados como estratégicos en el desempeño del PEO 2007-2012.	Se cuenta con Política y se mejora Plan Oportunidades, considerando la Política Agraria y programas y proyectos identificados como estratégicos en el desempeño del PEO 2007 - 2012 en que se ha comprometido el MAGA	Documento de Política y Plan Oportunidades mejorado	Mecanismo de Equidad de Género del MAGA	Se cuenta con Política y se mejora Plan Oportunidades, considerando la Política Agraria y programas y proyectos identificados como estratégicos en el desempeño del PEO 2007 - 2012 en que se ha comprometido el MAGA
	El Mecanismo de Equidad de Género del MAGA diseña e implementa un Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la Política y Plan Estratégico de Equidad de Género en el Sector Agricultura y Seguridad Alimentaria.	Se cuenta con Sistema de Monitoreo, seguimiento y Evaluación Política y Plan Estratégico de Equidad de Género en el Sector Agricultura y Seguridad Alimentaria	Documentos de Diseño e Implementación Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación	Mecanismo de Equidad de Género MAGA	Se cuenta con Sistema de Monitoreo, seguimiento y Evaluación Política y Plan Estratégico de Equidad de Género en el Agricultura y Seguridad Alimentaria
5.6. Incorporación indicadores de equidad de género en INFOAGRO e información de programas que congregará la Unidad de Políticas, Planificación e Información Estratégica del MAGA.	La información y estadísticas en base a las cuales se desarrollan el Sector Agricultura y Seguridad Alimentaria incorporan la equidad de género.  El INFOAGRO y la Unidad de Políticas, Planificación e Información Estratégica del MAGA desagregan según sexo y origen étnico le información e incorporan un Sistema de Indicadores de Equidad de Género.	N° reportes estadísticos oficiales incorporan la equidad de género / N° total de reportes estadísticos INFOAGRO  N° Bases de Datos INFOAGRO consideran desagregación según sexo / N° total de Base de Datos INFOAGRO	Publicaciones con reportes estadísticos de INFOAGRO  Bases de Datos INFOAGRO / Documento Sistema Indicadores Equidad de Género	INFOAGRO / Mecanismo de Equidad de Género MAGA  INFOAGRO / Mecanismo de Equidad de Género MAGA	70% reportes estadísticos consideran indicadores de equidad de género  70% Bases de Datos INFOAGRO consideran desagregación según sexo



		N° salidas o reportes del INFOAGRO considera la variable sexo / N° total de salidas o reportes INFOAGRO.	Salidas INFOAGRO / Documento Diseño Sistema Indicadores Equidad de Género	INFOAGRO / Mecanismo de Equidad de Género MAGA	70% salidas y/o recortes del INFOAGRO considera variable sexo
5.7. Introducción de cuotas de género en conformación del Consejo Directivo del FONTIERRA.	Los servicios y beneficios de FONTIERRA son distribuidos bajo criterios de equidad de género.	N° de mujeres beneficiarias FONTIERRA / N° total beneficiarios FONTIERRA	Registro de beneficiarios/as del FONTIERRA / Informes de Gestión FONTIERRA.	Unidad responsable de Control de Gestión FONTIERRA /Mecanismo Equidad de Género FONTIERRA.	40% de los/as beneficiarios/as del FONTIERRA son mujeres
	Las necesidades y demandas de las mujeres indígenas y rurales pobres se encuentran debidamente representadas en el órgano de toma de decisiones del FONTIERRA.	N° mujeres indígenas y rurales pobres en el órgano de toma de decisiones del FONTIERRA / N° de cargos órgano de toma de decisiones del FONTIERRA.	Actas de Reunión órganos de toma de decisiones FONTIERRA	Unidad responsable de Control de Gestión FONTIERRA /Mecanismo Equidad de Género FONTIERRA	30% de los cargos de toma de decisiones del FONTIERRA son ocupados por mujeres indígenas y rurales pobres.
	El FONTIERRA ha introducido un mecanismo de cuota a favor de las organizaciones de mujeres indígenas y campesinas que afecta positivamente la composición de su Consejo Directivo.	Mecanismo de Cuota a favor de las organizaciones de mujeres indígenas y campesinas en el Consejo Directivo del FONTIERRA.	Instrumento legal que instauro Mecanismo de Cuota en Consejo Directivo del FONTIERRA.	Consejo Directivo FONTIERRA /Mecanismo Equidad de Género FONTIERRA	Se cuenta con Mecanismo de Cuota en el Consejo Directivo del FONTIERRA que asegura una representación del 30% de las organizaciones de mujeres indígenas y campesinas.
5.8. Fortalecimiento Mecanismo de Equidad de Género del FONTIERRA.	El FONTIERRA cuenta con una evaluación de situación organizacional y de desempeño de la Unidad de la Mujer Campesina y la aplicación de la Política de Equidad de Género del organismo.	Evaluación situación organizacional y de desempeño de la Unidad de la Mujer Campesina.	Documento Diseño e Implementación Evaluación.	Unidad responsable de Control de Gestión FONTIERRA /Mecanismo Equidad de Género FONTIERRA	Se cuenta con un análisis estratégico en torno a inserción y desempeño de la Unidad de la Mujer Campesina y la aplicación de la Política de Equidad de Género en el FONTIERRA.
		Evaluación Política de Equidad de Género FONTIERRA.	Documento Diseño e Implementación Evaluación.	Unidad responsable de Control de Gestión FONTIERRA /Mecanismo Equidad de Género FONTIERRA	



El FONTIERRA cuenta con una evaluación de la aplicación y desempeño de la guía metodológica de incorporación de la equidad de género en los servicios de asistencia técnica del organismo.	Evaluación de la aplicación y desempeño guía metodológica de incorporación de la equidad de género en los servicios de asistencia técnica del organismo.	Documento Diseño y Evaluación aplicación y desempeño guía metodológica de incorporación de la equidad de género en los servicios de asistencia técnica del FONTIERRA.	Unidad responsable de Control de Gestión FONTIERRA /Mecanismo Equidad de Género FONTIERRA	Se cuenta lecciones aprendidas en torno a la aplicación y desempeño de la guía metodológica de incorporación de la equidad de género en los servicios de asistencia técnica del FONTIERRA.
La Unidad de la Mujer Campesina diseña e implementa un Sistema de Incorporación de la Equidad de Género en los Productos, Bienes y Servicios del FONTIERRA.	Se cuenta con un Sistema de Incorporación de la Equidad de Género en los Productos, Bienes y Servicios del FONTIERRA.	Documento Diseño y Puesta en Marcha Sistema de Incorporación de la Equidad de Género en los Productos, Bienes y Servicios del FONTIERRA.	Unidad responsable de Control de Gestión FONTIERRA /Mecanismo Equidad de Género FONTIERRA	Se cuenta con un Sistema de Incorporación de la Equidad de Género en los Productos, Bienes y Servicios del FONTIERRA.

Componente 6: Institucionalización equidad de género en patrón de atención en los Pueblos Indígenas

Sub-componente	Indicador	Fórmula	Instrumento de Medición	Unidad responsable	Meta
6.1. Fortalecimiento capacidades técnicas de la Oficina Central y Oficinas Regionales de la DEMI.	La DEMI monitorea, da seguimiento y evalúa el acceso a la justicia de las mujeres indígenas.	N° de atenciones brindadas monitoreadas en el ámbito de Justicia / N° total de atenciones brindadas en el ámbito de Justicia	Registro de Servicios DEMI	DEMI	80% de las atenciones que brinda DEMI en el ámbito de la justicia, son monitoreadas, seguidas y evaluadas.
	La DEMI brinda servicios de orientación a las mujeres indígenas en el ámbito de acceso a la tierra y recursos productivos, considerando particularmente los programas y proyectos del MAGA, MINECO, FODIGUA, y los servicios y bienes que distribuye FONTIERRA.	N° de servicios de orientación brindadas en acceso a la tierra y recursos productivos / N° total de servicios de orientación brindados	Registro de Servicios DEMI	DEMI	30% de los servicios brindados por la DEMI se refieren al acceso a la tierra y los recursos productivos
	Los equipos técnicos de la DEMI cuentan con capacidades de monitoreo, seguimiento y evaluación en procesos de acceso a la justicia.	N° de técnicas de la DEMI capacitadas en monitoreo, seguimiento y evaluación en procesos de acceso a la justicia / N° total de técnicas de la DEMI.	Certificados Cursos Gestión de la Información y Equidad de Género	SEPREM / INAP	100% de técnicas del área de planificación y control de la gestión han aprobado cursos de capacitación en equidad de género



	Los equipos técnicos de la DEMI diseñan e implementan un Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación del Acceso de las Mujeres Indígenas a la Justicia.	La DEMI cuenta con un Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación del Acceso de las Mujeres Indígenas a la Justicia.	Documentos de Diseño Sistema de Monitoreo	DEMI	La DEMI cuenta con un Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación del Acceso de las Mujeres Indígenas a la Justicia.
	La DEMI diseña e implementa un Programa de Atención en Acceso a la Tierra y Recursos Productivos, considerando particularmente los programas y proyectos del MAGA, MINECO, FODIGUA, y los servicios y bienes que distribuye FONTIERRA.	La DEMI cuenta con un Programa de Atención en Acceso a la Tierra y Recursos Productivos (promoción de derechos y acceso a servicios y bienes públicos).	Documento de Programa	DEMI	La DEMI cuenta con un Programa de Atención en Acceso a la Tierra y Recursos Productivos (promoción de derechos y acceso a servicios y bienes públicos).
	Los equipos técnicos de la DEMI en la Oficina Central y oficinas Regionales cuentan con capacidad para brindar atención a las mujeres indígenas en acceso a la tierra y recursos productivos.	N° de técnicas de la DEMI capacitadas en atención a mujeres indígenas en acceso a la tierra y recursos productivos / N° total de técnicas de la DEMI.	Certificados Cursos Atención a Mujeres Indígenas, Acceso a la Tierra y Recursos Productivos	DEMI/INAP	100% de técnicas del área de servicios de la DEMI han aprobado cursos de capacitación en el ámbito de la atención a mujeres indígenas y recursos productivos
6.2. Fortalecimiento capacidades técnicas Unidad de la Mujer del FODIGUA.	Los programas y proyectos del FODIGUA incorporan transversal y operativamente el enfoque de equidad de género.	N° programas y proyectos del FODIGUA con incorporación transversal del enfoque de género / N° total de programas y proyecto del FODIGUA	Documentos de Programa y Proyectos	FODIGUA	70% programas y proyectos del FODIGUA ha incorporado transversalmente la equidad de género.
	Mejora el acceso de las mujeres indígenas a los programas de mayor inversión del FODIGUA, particularmente al Ri Chak Winaq.	N° mujeres indígenas beneficiarias Ri Chak Winaq / N° total beneficiarios Ri Chak Winaq	Base de Datos ejecución programas y proyectos	FODIGUA	40% de los/as beneficiarios del Ri Chak Winaq son mujeres
6.3. Incorporación del enfoque de equidad de género en el Modelo de Desarrollo Oxib Noj.	La Unidad de la Mujer del FODIGUA incorpora transversal y operativamente la equidad de género en Modelo de Desarrollo Oxib Noj.	Modelo de Desarrollo Oxib Noj con incorporación transversal y operativamente la equidad de género	Documento Modelo de Desarrollo Oxib Noj	FODIGUA	El Modelo de Desarrollo Oxib Noj incorpora transversal y operativamente la equidad de género
6.4. Diseño e implementación instrumentos operativos de transversalización de equidad de género en el diseño, implementación, monitoreo, seguimiento y evaluación de Programas y Proyectos del FODIGUA.	La Unidad de la Mujer del FODIGUA incorpora transversal y operativamente la equidad de género en el diseño, implementación, monitoreo, seguimiento y evaluación de programas y proyectos del FODIGUA.	El Ciclo de Proyecto (diseño, implementación, monitoreo, seguimiento y evaluación) del FODIGUA incorpora transversal y operativamente la equidad de género	Documento(s) Ciclo de Proyectos (diseño, implementación, monitoreo, seguimiento y evaluación).	FODIGUA	El Ciclo de Proyecto (diseño, implementación, monitoreo, seguimiento y evaluación) del FODIGUA incorpora transversal y operativamente la equidad de género



6.5. Mejoramiento de la incorporación de mujeres beneficiarias en los programas con mayor inversión -Ri Chak Winaq- del FODIGUA.	La Unidad de la Mujer del FODIGUA incorpora medidas de acción afirmativa para la incorporación equitativa de las mujeres en el Ri Chak Winaq.	Medidas de acción afirmativa a favor de las mujeres en el Ri Chak Winaq	Documento de Programa	FODIGUA	Medidas de acción afirmativa a favor de las mujeres en el acceso como beneficiarias del Ri Chak Winaq
6.6. Fortalecimiento de capacidades equipos técnicos de la CODISRA en el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas de inclusión, particularmente de Pueblos Indígenas y Equidad de Género.	Equipos técnicos de la CODISRA cuentan con capacidades en diseño, implementación y evaluación de políticas públicas de inclusión social, con particular atención a los Pueblos Indígenas y la Equidad de Género.	N° técnicos de CODISRA capacitados en política pública e inclusión social / N° total técnicos CODISRA	Certificados Cursos Política Pública e Inclusión Social	CODISRA / INAP	100% de los técnicos de CODISRA han aprobado curso de capacitación en política pública e inclusión social.
6.7. Incorporación operativa de la equidad de género en la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial (2006).	Equipos técnicos de la CODISRA incorporan la equidad de género transversal y operativamente en la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial (2006), su Plan Estratégico de Implementación y su Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación.	Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial (2006) con incorporación transversal y operativamente la equidad de género	Documento Política Pública	CODISRA	Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial (2006) con incorporación transversal y operativamente la equidad de género
		Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial (2006) con incorporación transversal y operativamente la equidad de género	Plan Estratégico	CODISRA	Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial (2006) con incorporación transversal y operativamente la equidad de género
		Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial (2006) con incorporación transversal y operativamente la equidad de género	Diseño Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación	CODISRA	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial (2006) con incorporación transversal y operativamente la equidad de género



## Componente 7: Institucionalización equidad de género en la gestión municipal y territorial

Subcomponente	Indicador	Fórmula	Medio de Verificación	Fuente	Sentido del Indicador (META)
7.1. Formular y poner en marcha Estrategia de Implementación Local (EIL) de la PNPDMG y PEO 2007-2012	Las Mancomunidades y Municipios, a través de Mecanismos Institucionales para la Equidad de Género, implementan Estrategia de Implementación Local (EIL) de la PNPDMG y PEO 2007-2012	Municipio o Mancomunidad / N° Acciones Estratégicas implementadas EIL PEO / N° total Acciones Estratégicas EIL PEO	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PNPDMG / SEPREM	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PNPDMG / SEPREM	70% Acciones Estratégicas EIL implementadas en Municipios o Mancomunidades que suscriben EIL.
	La SEPREM, la SEGEPLAN, ANAM y AGAA formulan Estrategia de Implementación Local de la PNPDMG y PEO 2007-2012.	Estrategia de Implementación Local de la PNPDMG y PEO 2007-2012 formulada.	Documento Estrategia	SEPREM / SEGEPLAN	Estrategia de Implementación Local de la PNPDMG y PEO 2007-2012 formulada.
	Los Municipios cuentan con Mecanismos Institucionales para la Equidad de Género	Mecanismos Institucionales para la Equidad de Género en Municipios	Decreto Municipal	SEPREM / SEGEPLAN	100% Municipios que han suscrito EIL cuentan con Mecanismo Institucional para la Equidad de Género.
	La SEPREM, la SEGEPLAN, INAP, ANAM y AGAA diseñan e implementan Modelo de Institucionalización de Mecanismos Municipales para la Equidad de Género.	Modelo de Institucionalización de Mecanismos Municipales para la Equidad de Género diseñado e implementado.	Documento Modelo Institucionalización Mecanismos Municipales para la Equidad de Género.	SEPREM / SEGEPLAN	Modelo de Institucionalización de Mecanismos Municipales para la Equidad de Género diseñado e implementado.
	Equipos técnicos municipales cuentan con capacidades en enfoques de desarrollo local, territorial y equidad de género, técnicas de planificación local con enfoque de género, técnicas de diagnóstico local, y procesamiento de información estadística territorial e indicadores de equidad de género, particularmente utilizando el Sistema Nacional De Información Para La Planificación Regional.	N° técnicos municipales capacitadas en desarrollo local y equidad de género / N° total de técnicos municipales Municipios que suscriben EIL	Certificados Cursos Desarrollo Local y Equidad de Género	SEPREM / SEGEPLAN / INAP	100% técnicos municipales Municipios que suscriben EIL capacitadas en desarrollo local y equidad de género.
	N° técnicos municipales capacitadas en técnicas de planificación local con enfoque de género, técnicas de diagnóstico local, y procesamiento de información estadística territorial e indicadores de equidad de género / N° total de técnicos municipales Municipios que suscriben EIL	Certificados Cursos Planificación Local y Equidad de Género	SEPREM / SEGEPLAN / INAP	100% técnicos municipales Municipios que suscriben EIL capacitadas en técnicas de planificación local con enfoque de género, técnicas de diagnóstico local, y procesamiento de información estadística territorial e indicadores de equidad de género.	



## Indicadores de impacto

Nivel de objetivo	Indicador	Fórmula	Medio de Verificación	Fuente	Sentido del Indicador (META)	Tipo de impacto		
						Directo	Indirecto	Medio
Contribuir a la inclusión social, económica y política de las mujeres guatemaltecas, considerando particularmente a las mujeres indígenas y rurales pobres (FIN DE LA PNPDMG).	A DEFINIR DE ACUERDO A PNPDMG Y PEO 2007-2012	A DEFINIR DE ACUERDO A PNPDMG Y PEO 2007-2012	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PNPDMG / SEPREM	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PNPDMG / SEPREM	A DEFINIR DE ACUERDO A PNPDMG Y PEO 2007-2012			x x
Mejoramiento PNPDMG y PEO 2007-2012 en tanto instrumento de política pública	La PNPDMG y PEO 2007-2012 es implementada por las entidades públicas.	Institución pública implicada en el PEO/ N° Acciones Estratégicas comprometidas / N° Acciones Estratégicas implementadas	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PNPDMG / SEPREM	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PNPDMG / SEPREM	70% de las instituciones comprometidas en el PEO implementan el 60% de las Acciones Estratégicas por ellas comprometidas	x		x
	La PNPDMG y PEO 2007-2012 es monitoreada, seguida y evaluada con participación ciudadana.	N° Reuniones Anuales Validación Reportes Monitoreo PEO 2007-2012 / Reportes Monitoreo PEO 2007-2012	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PNPDMG / SEPREM	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PNPDMG / SEPREM	80% de los Reportes de Monitoreo del PEO son validados en Reuniones con la Sociedad Civil	x		x
Fortalecimiento instituciones públicas con responsabilidad en la implementación de la PNPDMG y PEO 2007-2012 en política pública y equidad de género	Equipos técnicos de estudios, planificación y control de la gestión en entidades públicas han incorporado y operativizado la equidad de género en la gestión de la información institucional.	N° registros de políticas, programas y proyectos desagregados por sexo en entidades públicas destinatarias Estrategia de Fortalecimiento/ N° total tipos de registros de políticas, programas y proyectos entidades públicas destinatarias Estrategia de Fortalecimiento	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	70% registros de políticas, programas y proyectos desagregados por sexo en entidades públicas destinatarias Estrategia de Fortalecimiento			x
		N° de evaluaciones comprensivas de políticas, programas y proyectos que consideran la equidad de género entidades públicas destinatarias Estrategia Fortalecimiento / N° total evaluaciones comprensivas de políticas, programas y proyectos entidades públicas destinatarias Estrategia Fortalecimiento.	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	100% evaluaciones comprensivas de políticas, programas y proyectos que consideran la equidad de género entidades públicas destinatarias Estrategia Fortalecimiento	x		



	Equipos técnicos de estudios, planificación y control de la gestión en entidades públicas han incorporado y operativizado la equidad de género en productos, bienes y servicios institucionales.	N° de técnicos de planificación y control de la gestión que han aprobado cursos de capacitación en equidad de género / N° total de técnicos de planificación y control de gestión de entidades públicas destinatarias Estrategia de Fortalecimiento.	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	70% de técnicos de planificación y control de la gestión que han aprobado cursos de capacitación en equidad de género	x	
Fortalecimiento Mecanismo Nacional para la Equidad de Género y el Avance de las Mujeres: SEPREM	Equipo técnico de la SEPREM brinda en forma programada, eficiente y efectiva asistencia técnica a las entidades públicas para la implementación de la PNPDMG y PEO 2007-2012.	N° entidades públicas destinatarias Estrategia de Fortalecimiento que han recibido asistencia técnica / N° entidades públicas destinatarias Estrategia de Fortalecimiento.	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	100% entidades públicas destinatarias Estrategia de Fortalecimiento que han recibido asistencia técnica	x	x
	Equipo técnico de la SEPREM desarrolla en forma programada, eficiente y efectiva Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la PNPDMG y PEO 2007-2012 y de bañase en la incorporación de la equidad de género en fuentes regulares de información.	N° indicadores PEO 2007-2012 alimentados trimestralmente / N° total indicadores PEO 2007-2012	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	70% indicadores PEO 2007-2012 alimentados trimestralmente	x	x
Institucionalización equidad de género en procesos de diseño, implementación y evaluación de políticas públicas	Políticas públicas globales, sectoriales y territoriales incorporan transversal y operativamente el enfoque de equidad de género.	N° políticas públicas globales con incorporación transversal y operativo de la equidad de género / N° total políticas públicas globales.	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	100% políticas públicas globales con incorporación transversal y operativo de la equidad de género	x	
		N° políticas públicas sectoriales con incorporación transversal y operativo de la equidad de género / N° total políticas públicas sectoriales	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	70° políticas públicas sectoriales con incorporación transversal y operativo de la equidad de género		x
		N° políticas públicas territoriales con incorporación transversal y operativo de la equidad de género / N° total políticas públicas territoriales	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	70° políticas públicas territoriales con incorporación transversal y operativo de la equidad de género / N° total políticas públicas territoriales		x



Procesos de planificación territorial y municipal se ejecutan con incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género.	N° Planes de Desarrollo Territorial que incorporan transversal y operativamente la equidad de género / N° total de Planes de Desarrollo Territorial.	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	80% Planes de Desarrollo Territorial que incorporan transversal y operativamente la equidad de género.	x	x
	N° Planes de Desarrollo Municipal que incorporan transversal y operativamente la equidad de género / N° total de Planes de Desarrollo Municipal	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	80% Planes de Desarrollo Municipal que incorporan transversal y operativamente la equidad de género.	x	x
Los procesos de desarrollo rural se promueven desde el Estado con incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género.	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la Política de Desarrollo Rural con incorporación transversal y operativa de indicadores de equidad de género.	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la Política de Desarrollo Rural con incorporación transversal y operativa de indicadores de equidad de género.	x	
El proceso de Inversiones Nacionales se ejecuta con incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género.	N° instrumentos de Sistema Nacional de Inversiones con incorporación transversal y operativa de la equidad de género / N° total de instrumentos Sistema Nacional de Inversiones	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	100% instrumentos de Sistema Nacional de Inversiones con incorporación transversal y operativa de la equidad de género		x
La formulación y evaluación del desempeño presupuestario se ejecuta con incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género.	Sistema de Equidad de Género implementado en Sistema de Evaluación del Desempeño Presupuestario	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Equidad de Género implementado en Sistema de Evaluación del Desempeño Presupuestario		x
Estadísticas Nacionales incorporan transversalmente la equidad de género.	Estrategia Nacional de Desarrollo Estadístico con incorporación transversal y operativa de la equidad de género	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Estrategia Nacional de Desarrollo Estadístico con incorporación transversal y operativa de la equidad de género		x



Institucionalización equidad de género a nivel sectorial	Las políticas, programas y proyectos del MSPAS son diseñadas, implementadas y evaluadas considerando la incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género.	N° políticas, programas y proyectos MSPAS diseñados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género / N° total de políticas, programas y proyectos del MSPAS	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	80% políticas, programas y proyectos MSPAS diseñados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género	x	x
		N° políticas, programas y proyectos MSPAS implementados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género / N° total de políticas, programas y proyectos del MSPAS sujetos a monitoreo	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	80% políticas, programas y proyectos MSPAS sujetos a monitoreo, implementados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género	x	x
		N° políticas, programas y proyectos MSPAS evaluados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género / N° total de políticas, programas y proyectos del MSPAS sujetos a evaluación	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	80% políticas, programas y proyectos MSPAS sujetos a evaluación consideran transversal y operativamente enfoque de equidad de género	x	x
La información y estadísticas en base a las cuales se desarrolla el Sector Salud incorporan la equidad de género.	N° Bases de Datos Sistema de Información y Estadísticas en Salud consideran desagregación según sexo / N° total de Base de Datos Sistema de Información y Estadísticas en Salud	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	70% Bases de Datos Sistema de Información y Estadísticas en Salud consideran desagregación según sexo	x		
Las políticas, programas y proyectos del MINEDUC son diseñadas, implementadas y evaluadas considerando la incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género.	N° políticas, programas y proyectos MINEDUC diseñados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género / N° total de políticas, programas y proyectos del MINEDUC	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	80% políticas, programas y proyectos MINEDUC diseñados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género	x	x	
	N° políticas, programas y proyectos MINEDUC implementados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género / N° total de políticas, programas y proyectos del MINEDUC sujetos a monitoreo	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	80% políticas, programas y proyectos MINEDUC implementados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género	x	x	



	N° políticas, programas y proyectos MINEDUC evaluados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género / N° total de políticas, programas y proyectos del MINEDUC sujetos a evaluación	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	80% políticas, programas y proyectos MINEDUC evaluados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género	x	x
La información y estadísticas en base a las cuales se desarrolla el Sector Educación incorporan la equidad de género.	N° reportes estadísticos oficiales incorporan la equidad de género / N° total de reportes estadísticos oficiales del Sector Educación	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	70% reportes estadísticos consideran indicadores de equidad de género	x	
Las políticas, programas y proyectos del MAGA son diseñadas, implementadas y evaluadas considerando la incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género.	N° políticas, programas y proyectos MAGA diseñados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género / N° total de políticas, programas y proyectos del MAGA	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	80% políticas, programas y proyectos MAGA diseñados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género	x	x
	N° políticas, programas y proyectos MAGA implementados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género / N° total de políticas, programas y proyectos del MAGA sujetos a monitoreo	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	80% políticas, programas y proyectos MAGA implementados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género	x	x
	N° políticas, programas y proyectos MAGA evaluados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género / N° total de políticas, programas y proyectos del MAGA sujetos a evaluación	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	80% políticas, programas y proyectos MAGA evaluados considerando transversal y operativamente enfoque de equidad de género	x	x
La información y estadísticas en base a las cuales se desarrollan el Sector Agricultura y Seguridad Alimentaria incorporan la equidad de género.	N° reportes estadísticos oficiales incorporan la equidad de género / N° total de reportes estadísticos INFOAGRO	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	70% reportes estadísticos consideran indicadores de equidad de género	x	
Los servicios y beneficios de FONTIERRA son distribuidos bajo criterios de equidad de género.	N° de mujeres beneficiarias FONTIERRA / N° total beneficiarios FONTIERRA	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	40% de los/as beneficiarios/as del FONTIERRA son mujeres	x	x



Institucionaliza ción equidad de género en políticas y servicios dirigidos a los Pueblos Indígenas	La DEMI monitorea y da seguimiento y evalúa el acceso a la justicia de las mujeres indígenas.	N° de atenciones brindadas monitoreadas en el ámbito de Justicia / N° total de atenciones brindadas en el ámbito de Justicia	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	80% de las atenciones que brinda DEMI en el ámbito de la justicia, son monitoreadas, seguidas y evaluadas.	x	x
	La DEMI brinda servicios de información y referencia a las mujeres indígenas en acceso a la tierra y recursos productivos, considerando particularmente los programas y proyectos del MAGA, MINECO, FODIGUA, y los servicios y bienes que distribuye FONTIERRA.	N° de servicios de orientación brindadas en acceso a la tierra y recursos productivos / N° total de servicios de orientación brindados	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	30% de los servicios brindados por la DEMI se refieren al acceso a la tierra y los recursos productivos	x	
	Los programas y proyectos del FODIGUA incorporan transversal y operativamente el enfoque de equidad de género.	N° programas y proyectos del FODIGUA con incorporación transversal del enfoque de género / N° total de programas y proyecto del FODIGUA	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	70% programas y proyectos del FODIGUA ha incorporado transversalmente la equidad de género.	x	
	Mejora el acceso de las mujeres indígenas a los programas de mayor inversión del FODIGUA, particularmente al Ri Chak Winaq.	N° mujeres indígenas beneficiarias Ri Chak Winaq / N° total beneficiarios Ri Chak Winaq	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	40% de los/as beneficiarios del Ri Chak Winaq son mujeres	x	x
	Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial (2006) se implementa, monitorea y evalúa con incorporación transversal y operativa de la equidad de género.	Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial (2006) con incorporación transversal y operativamente la equidad de género	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial (2006) con incorporación transversal y operativamente la equidad de género	x	



		Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial (2006) con incorporación transversal y operativamente la equidad de género	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial (2006) con incorporación transversal y operativamente la equidad de género	x		
		Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial (2006) con incorporación transversal y operativamente la equidad de género	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación de la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial (2006) con incorporación transversal y operativamente la equidad de género	x		
Institucionalización	Las Mancomunidades y Municipios, a través de Mecanismos Institucionales para la Equidad de Género, implementan Estrategia de Implementación Local de la PNPDMG y PEO 2007-2012	Municipio o Mancomunidad / N° Acciones Estratégicas EIL PEO / N° total Acciones Estratégicas EIL PEO	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PNPDMG / SEPREM	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PNPDMG / SEPREM	70% Acciones Estratégicas EIL implementadas en Municipios o Mancomunidades que suscriben EIL.	x	x	x
	Los Municipios cuentan con Mecanismos para la Equidad de Género.	Mecanismos Institucionales para la Equidad de Género en Municipios	Reporte Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	Sistema de Monitoreo, Seguimiento y Evaluación PLCE/ PLCE	100% Municipios que han suscrito EIL cuentan con Mecanismo Institucional para la Equidad de Género.	x	x	



## Índice de Fortalecimiento Institucional

Equipos técnicos de estudios, planificación y control de la gestión en entidades públicas han incorporado y operativizado la equidad de género en la gestión de la información institucional.

Equipo técnico de la SEPREM brinda en forma programada, eficiente y efectiva asistencia técnica a las entidades públicas para la implementación de la PNPDMG y PEO 2007-2012.

### Índice Transversalización Equidad de Género en Políticas, Programas y Proyectos

Equipos técnicos de estudios, planificación y control de la gestión en entidades públicas han incorporado y operativizado la equidad de género en productos, bienes y servicios institucionales.

Políticas públicas globales, sectoriales y territoriales incorporan transversal y operativamente el enfoque de equidad de género.

Procesos de planificación territorial y municipal se ejecutan con incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género.

El proceso de Inversiones Nacionales se ejecuta con incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género.

La formulación y evaluación del desempeño presupuestario se ejecuta con incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género.

Estadísticas Nacionales incorporan transversalmente la equidad de género.

Las políticas, programas y proyectos del MSPAS son diseñadas, implementadas y evaluadas considerando la incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género.

Las políticas, programas y proyectos del MINEDUC son diseñadas, implementadas y evaluadas considerando la incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género.

Las políticas, programas y proyectos del MAGA son diseñadas, implementadas y evaluadas considerando la incorporación transversal y operativa del enfoque de equidad de género.

Los programas y proyectos del FODIGUA incorporan transversal y operativamente el enfoque de equidad de género.

### Índice Implementación PEO

La PNPDMG y PEO 2007-2012 es implementada por las entidades públicas.

Las Mancomunidades y Municipios, a través de Mecanismos Institucionales para la Equidad de Género, implementan Estrategia de Implementación Local de la PNPDMG y PEO 2007-2012



**Biblioteca Central  
USAC**



4781255495



**GUATEMALA**

**PLCE**  
**Programa Lucha contra las Exclusiones en Guatemala**  
**CONVENIO No. ALA/2004/016-846**

*"Unión Europea, por la paz y la cohesión social"*



**UNIÓN EUROPEA**