



ESTRATEGIA DE EQUIDAD DE GÉNERO
con Pertinencia Cultural del Consejo Nacional
de Áreas Protegidas -CONAP-
2018-2023



**Estrategia de Equidad de Género con
Pertinencia Cultural del Consejo Nacional
de Áreas Protegidas -CONAP- 2018 - 2023
Documento técnico No. 2 - 2017**

DOCUMENTO ELABORADO POR EL CONSEJO NACIONAL DE ÁREAS PROTEGIDAS

Elaborado por

Marina Leticia López Sincal / Unidad de Género

Coordinación de talleres de formulación

Sonia Zacarias / Consultora

Equipo Revisor

Alejandra Gándara / Dirección de Recursos Humanos

Nancy Funes / Unidad de Asuntos Jurídicos

Ana Luisa de León / Dirección Educación para el Desarrollo Sostenible

Gloria Apen / Unidad de Pueblos Indígenas y Comunidades Locales

Monica Barillas / Unidad de Cambio Climático

Milton Rolando Cabrera / Unidad de Planificación

Mirla Taque / Unidad de Comunicación Social

Juan Carlos Funes / Unidad de Asuntos Técnicos

Fernando Palomo / Unidad de Asuntos Técnicos Regionales

Sergio Iván Contreras / Asesor de Consejo

Diseño y Diagramación

Alexandra Tun / Dirección Educación para el Desarrollo Sostenible

Fotografías de Portada

Astrid López

Iván Castro

Se sugiere citar el documento de la siguiente manera:

CONAP. 2017. Estrategia de Equidad de Género con Pertinencia Cultural del Consejo Nacional de Áreas Protegidas -CONAP- 2018 - 2023. Documento Técnico No. 2 - 2017

Edición: Digital

Consejo Nacional de Áreas Protegidas - CONAP -

5a. Avenida, 6-06 Zona 1, Edificio IPM, 5to., 6to., y 7mo., Nivel, Guatemala, C.A

PBX: +(502) 2422-6700

FAX: +(502) 2253-4141



conap.gob.gt

chmguatemala.gob.gt (portal especializado en diversidad biológica)

bchguatemala.gob.gt (portal especializado en seguridad de la biotecnología)



Con el apoyo técnico y financiero

El Infrascrito Secretario Ejecutivo del Consejo Nacional de Áreas Protegidas

CERTIFICA

Haber tenido a la vista el Acta de Consejo número cero nueve guion dos mil dieciocho de fecha cinco de junio del año dos mil dieciocho, la cual en su **Resolución 01-09-2018** textualmente dice:-----

“RESOLUCION 01-09-2018

Guatemala, cinco de junio de dos mil dieciocho.

EL CONSEJO NACIONAL DE ÁREAS PROTEGIDAS –CONAP-, con fundamento en lo que prescriben los Artículos: 2, 5, 59, 60, 62, 63, 64, 65, 67 y 69 de la Ley de Áreas Protegidas; RESUELVE: I.- Aprobar la Estrategia de Género y Pertinencia Cultural del CONAP, con las observaciones efectuadas por este Consejo en la presente sesión; II.- Instruir a la Secretaria Ejecutiva del CONAP para que oportunamente traslade a conocimiento de este Consejo, la versión final de dicha Estrategia, con la incorporación de las observaciones presentadas por este cuerpo colegiado; III.- La presente resolución surte efectos inmediatamente; IV.- NOTIFIQUESE.”-----

Por lo que extendiendo, sello y firmo la presente, en la Ciudad de Guatemala el cinco de julio del año dos mil dieciocho; quedando contenida en una hoja de papel membretado del Consejo Nacional de Áreas Protegidas, impresa únicamente en su lado anverso.-----



Ing. Elie Márquez Figueroa Rodríguez
Secretario Ejecutivo
Consejo Nacional de Áreas Protegidas
-CONAP-

CONSEJO NAC. DE ÁREAS PROTEGIDAS
RESIDENCIA DE LA REPUBLICA
GUATEMALA, C.A.

Prov. 1383/2018/EMFR/ama

SECRETARÍA EJECUTIVA DEL CONSEJO NACIONAL DE ÁREAS PROTEGIDAS. Guatemala, cinco de julio del año dos mil dieciocho.

ASUNTO: Resolución 01-09-2018, emitida por el Consejo Nacional de Áreas Protegidas en su Sesión 09-2018, en relación a la "Estrategia de Género y Pertinencia Cultural del CONAP".

Pase atentamente a la Directora de la Unidad de Género para que se sirva dar el seguimiento correspondiente a la resolución relacionada, para lo cual deberá remitir a la Asesoría Específica del Consejo copia física y electrónica de la versión final de dicha Estrategia para conocimiento de los Miembros del Consejo Nacional de Áreas Protegidas.

Consta de dos piezas: La primera del folio 01 al folio 497, y la segunda del folio 498 al folio 560 inclusive y un CD.



Ing. Eider Enrique Figueroa Rodríguez
Secretario Ejecutivo
Consejo Nacional de Áreas Protegidas
-CONAP-



UNIDAD DE GÉNERO
CONSEJO NACIONAL DE ÁREAS PROTEGIDAS

RECIBIDO

09 JUL 2018

HOY A LAS: _____
POR: _____

c.c. Asesoría Específica del Consejo.

Siglas y Acrónimos



ASOPROGAL Asociación del Programa de Gestión Ambiental Local



COCODE Consejo Comunitario de Desarrollo

CONAP Consejo Nacional de Áreas Protegidas



EGPC Estrategia de Equidad de Género con Pertinencia Cultural



FONACON Fondo Nacional para la Conservación

FUNDAECO Fundación para el Eco-desarrollo y la Conservación



OIT Organización Internacional del Trabajo

OMM Oficina Municipal de la Mujer



PEI Plan Estratégico Institucional

PINPEP Programa de Incentivos Forestales para Pequeños Poseedores de Tierras de Vocación Forestal y Agroforestal.

PNPDIM	Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
POA	Plan Operativo Anual



REDD+

Reducción de Emisiones por Deforestación Evitada y Degradación de bosques



SECONAP

Secretaria Ejecutiva del Consejo Nacional de Áreas Protegidas UG Unidad de Género



UG

Unidad de Género

Índice

	pág
Siglas y Acrónimos	05
Presentación	08
Antecedentes	11
Justificación	14
Marco Conceptual	17
Marco Jurídico	20
Marco Jurídico Internacional	21
Marco Jurídico Nacional	25
Marco Jurídico Institucional	27
Análisis Situacional de la Aplicabilidad de los principios de Equidad e igualdad de Género y la Pertinencia Cultural a Nivel Institucional	28
Marco Estratégico	37
Visión	38
Objetivo General	38
Principios	38
Enfoque de la Estrategia de Género con Pertinencia Cultural-EGPC	39
Estrategias y Objetivos Estratégicos	41
Mecanismos de Implementación	45
Plan de Acción para la Implementación de la Estrategia de Género con Pertinencia Cultural	47
Mecanismo de Implementación y Coordinación	59
Referencias	61



Presentación





El Consejo Nacional de Áreas Protegidas como ente rector del Estado responsable de la conservación y el uso sostenible de la diversidad biológica en las áreas protegidas de Guatemala, que incluye el mar territorial, considera preciso promover el enfoque holístico en sus instrumentos de gestión para contribuir al desarrollo integral de la sociedad con la finalidad de fortalecer la provisión de los bienes y servicios naturales a las presentes y futuras generaciones.

Además, con la nueva agenda mundial 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por los Estados miembros de las Naciones Unidas en el objetivo número cinco se reitera “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”, el objetivo número diez se propone como meta, “Reducir la desigualdad entre los países, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición”.

En el plano nacional, la institucionalidad responde a los compromisos que emanan de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres-PNPDIM, y el Plan de Equidad de Oportunidades-PEO- 2008-2023, en el cual están inmersos los Ministerios, Secretarías y otras instancias del Gobierno Central para su implementación.

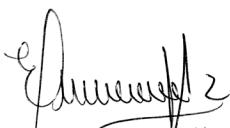

El CONAP ha creado en su estructura organizacional la creación de la Unidad de Género mediante Resolución **04-17-2013** del Honorable Consejo Nacional de Áreas Protegidas, Unidad que se encarga de impulsar la incorporación del enfoque de género con pertinencia cultural en la prestación de servicios y programas en general.

Con el objeto de establecer un marco estratégico en la temática, se diseñó la Estrategia de Equidad de Género con Pertinencia Cultural, en la que se establecen las acciones estratégicas que permitan transversalizar los principios de igualdad y equidad a nivel de la gestión pública, relacionada con la planificación, normas y procedimientos, cultura organizacional, recursos humanos, desarrollo de capacidades y servicios públicos.

La estrategia planteada parte de un análisis situacional institucional que es la base del diagnóstico sobre la participación de las mujeres Mayas, Garífunas, Xinkas y Mestizas en las acciones institucionales del CONAP, como también de las políticas, planes, programas, proyectos y mecanismos institucionales.

En el proceso de la elaboración de la estrategia se procuró la participación del personal técnico y administrativo de las direcciones centrales y regionales, para ello se desarrollaron en el año 2015 talleres regionales, en los cuales se definieron los ejes de trabajo interno, siendo estos: a) Posicionamiento Institucional, b) Desarrollo de Capacidades, c) Cultura Organizacional, Recursos Humanos, d) Comunicación y Educación. Así también fueron definidos como ejes de trabajo externo a) Servicios Públicos, b) Programas, proyectos de conservación y manejo de elementos de la diversidad biológica, c) Estudios técnicos y planes maestros en Áreas Protegidas, d) Políticas y estrategias orientadas en recursos naturales, cambio climático y otras.

Y en función de los ejes internos y externos fueron desarrolladas las estrategias, objetivos estratégicos y acciones específicas como marcos orientadores de la Estrategia de Equidad de Género con Pertinencia Cultural. Dicha estrategia se ha estructurado de tal manera que permita evidenciar un ordenamiento técnico político, un marco conceptual como fundamento del enfoque de género, un marco jurídico desde el ámbito internacional, nacional e institucional sobre las fuentes de derechos económicos, sociales, políticos y culturales de las mujeres.


Ing. Elder Mantique-Figueroa Rodriguez
Secretario Ejecutivo
Consejo Nacional de Areas Protegidas
-CONAP-





Antecedentes



En el año 2013 El Consejo Nacional de Áreas Protegidas con el objeto de institucionalizar el enfoque de género con pertinencia cultural, y para darle cumplimiento al Acuerdo Gubernativo 260-2013, el Honorable Consejo Nacional de Áreas Protegidas acuerda mediante Resolución 04-17-2013 resolvió la creación de la Unidad de Género adscrita al Despacho Superior, así también en el Reglamento Orgánico Interno incorpora la Unidad de Género como un órgano de Apoyo Técnico mediante Resolución 03-13-2015 asignándole las siguientes funciones:

- a)** Planificar, coordinar y participar en las mesas de trabajo para elaborar un plan de capacitación sobre enfoque de género y pertinencia cultural dirigidos a personas, familias y grupos de interés con énfasis en los derechos de las mujeres, en cuanto a áreas protegidas y diversidad biológica;
- b)** Asesorar a la Secretaría Ejecutiva del Consejo Nacional de Áreas Protegidas en el proceso de institucionalización de la perspectiva de género y pertinencia cultural para la implementación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y su respectivo Plan de Equidad de Oportunidades, en coordinación con la Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM-;
- c)** Promover la participación de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas, en la administración de los recursos naturales;
- d)** Formar parte del Consejo Consultivo de la Secretaría Presidencial de la Mujer;
- e)** Apoyar a las autoridades del CONAP y de su Secretaría Ejecutiva en la adopción de medidas en los pactos colectivos, reglamentos orgánicos y reglamentos internos de trabajo para garantizar las condiciones que atiendan las necesidades específicas de las mujeres trabajadoras de los cuatro pueblos: Mayas, garífunas, xinkas y mestizas;
- f)** Promover mediante su participación dentro del proceso de planificación, monitoreo y evaluación de las políticas, planes, programas y estrategias de desarrollo institucional, normativo e intersectorial, los principios de equidad entre mujeres y hombres, identidad cultural y alternabilidad;



g) Crear e institucionalizar a lo interno del CONAP mecanismos para la implementación y monitoreo de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres -PNPDIM- y del Plan de Equidad de Oportunidades PEO 2008-2023, en el CONAP;

h) Asesorar a la SECONAP en el proceso de institucionalización de la perspectiva de género y pertinencia cultural.

Para fundamentar acciones que ha de impulsar la Unidad de Género se elaboró el **Diagnóstico Institucional sobre la Participación de las Mujeres Mayas, Xinkas, Garífunas y Mestizas en el CONAP (2013)** considerando las variables sexo y género, el cual permitió analizar la condición, situación y posición de las mujeres y hombres en la estructura administrativa y técnica como también los elementos que favorecen y limitan la incorporación del enfoque de género con pertinencia cultural.

Justificación





La diversidad biológica entendida como la variación de las formas de vida del planeta, es el medio más importante con sus componentes en tres diferentes escalas interconectada y con atributos propios, que son: diversidad genética, diversidad de especies y diversidad de ecosistemas.¹

La diversidad biológica es vital para la vida humana porque provee en contextos específicos bienes necesarios materiales y no materiales; la regulación de procesos esenciales, tales como: el ciclo hídrico, de nutrientes, clima, entre otros que permiten el buen vivir.

El mantenimiento o mejora continua de los bienes y servicios eco sistémico es la base de la sostenibilidad de medios de vida rural y de la producción económica,² en esto hombres y mujeres desempeñan importantes roles para la conservación de la diversidad biológica, que hoy en día está en riesgo por distintos factores socioeconómicos; que de alguna manera vulnera la regulación en el uso de manera racional.


La sostenibilidad y la conservación de la biodiversidad dependen del entendimiento, compromiso y participación de las mujeres y los hombres. En ese sentido la Estrategia de Equidad de Género con Pertinencia Cultural atiende: los derechos, responsabilidades, herramientas y medios para alcanzar los objetivos de la política y de la Estrategia de Conservación y uso sostenible de la diversidad biológica, y los compromisos del Estado de Guatemala, además evidencia la necesidad de considerar con énfasis los roles fundamentales que desempeñan las mujeres lo cual precisa generar las condiciones que mejoren la participación plena y efectiva de todos los sectores y actores claves valorizando el aporte de las mujeres.

Como punto de partida para la gestión de la diversidad biológica con equidad de género, el Consejo Nacional de Áreas Protegidas, creó en la estructura organizacional la Unidad de Género-UG para que desde esta se impulse el proceso de institucionalización de las acciones de género con pertinencia cultural, que promueven el desarrollo integral de mujeres y hombres a nivel interinstitucional, de acuerdo a sus competencias y roles desde el Estado Guatemalteco con el compromiso de transversalizar el enfoque de género para coadyuvar a las políticas nacionales y a las metas establecidas por la Secretaría Ejecutiva del CONAP.

La Unidad de Género promoverá y desarrollará acciones vinculantes con los actores claves del -SIGAP-, y de la gestión de la diversidad biológica en el

1 Política Nacional de Diversidad Biológica, Acuerdo Gubernativo 220-2011

2 Política Nacional de Diversidad Biológica, Acuerdo Gubernativo 220-2011



país con la finalidad de sumar esfuerzos y armonizar el trabajo que implica la conservación y el uso sostenible de los recursos de la diversidad biológica y los servicios ecosistémicos que proveen.

Por ello la gestión pública del CONAP debe fortalecer las consideraciones de género en todos los niveles relacionados con planificación, normas, procedimientos, cultura organizacional, política laboral y presupuesto.

La estrategia está dirigida a contribuir en el avance de los compromisos ratificados por el Estado de Guatemala en materia de derechos humanos y justicia social en diferentes convenciones, principalmente la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer-CEDAW para crear condiciones encaminadas a reconocer, revitalizar, potenciar y facilitar mecanismos que ayuden a mejorar la situación de las mujeres en el manejo, acceso y uso de los recursos naturales dentro de las áreas protegidas.

Por consiguiente el CONAP se suma al esfuerzo de motivar el aumento de la participación de las personas en las actividades que se desarrollan en las áreas protegidas y sus zonas de influencia y otras áreas de interés para la conservación para promover la participación plena y efectiva en la conservación y uso sostenible de los recursos naturales priorizando a las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas.



Marco Conceptual



Para el abordaje e institucionalización del enfoque de género en el CONAP, es importante establecer el siguiente marco conceptual, con la finalidad de comprender y diferenciar los conceptos usuales en el tema de género.

- **Acciones afirmativas:**

Se refieren a un conjunto de medidas temporales destinadas a eliminar o disminuir situaciones de discriminación. Estas acciones tienen como fin poner en marcha una serie de políticas, programas y acciones tendientes a corregir las brechas sociales, económicas, políticas y culturales que afectan a las mujeres y a otros grupos vulnerables.³

- **Brechas de género:**

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

Las brechas de género impactan negativamente a las mujeres al colocarlas en una posición de subordinación y desventaja en el acceso a los diferentes capitales de la comunidad. Por capitales de la comunidad se entiende como el conjunto de todos los recursos (humanos y materiales) con los que las personas cuentan para lograr una vida digna y feliz. (Gutiérrez et ál. 2007)

- **Enfoque de género:**

El enfoque de género permite el análisis de la sociedad, buscando explicar y comprender las relaciones sociales entre hombres y mujeres, identificando sus necesidades, intereses, roles y capacidades diferenciadas, para formular políticas de desarrollo que permitan superar las brechas de género y garantizar la distribución equitativa de los beneficios.⁴

- **Género:**

Es una categoría social, conceptual y analítica construida para explicar las diferencias sociales y las causas históricas de la desigualdad en las relaciones que existen entre hombres y mujeres. El género hace referencia a los roles, responsabilidades y oportunidades atribuidos por la sociedad a mujeres y hombres y las estructuras ocultas de poder que rigen las relaciones entre ellos (Aguilar 2010)

3 Serie técnica, manual técnico No. 108 La perspectiva de género en los procesos del desarrollo comunitario y sostenible.

4 Serie técnica, manual técnico No. 108 La perspectiva de género en los procesos del desarrollo comunitario y sostenible.

- **Igualdad de Género:**

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

- **Patriarcado:**

Se entiende como el proceso de socialización basado en la supremacía de los hombres y lo masculino sobre la interiorización de las mujeres y lo femenino, así como el dominio de unos hombres sobre otros y la enajenación de las mujeres. Esto ha favorecido por muchos siglos la consolidación de relaciones de poder desiguales, discriminantes y dominantes entre mujeres y hombres. (Escalante et al.2002, Lagarde 1,994)

- **Transversalizar el enfoque de género:**

Anteriormente la transversalidad se promovía únicamente con la creación de oficinas y puntos focales de las instituciones, dejando a un lado el aparato público. En este caso el objetivo primordial es integrar las consideraciones de género en todos los niveles de la gestión pública relacionadas con planificación, normas y procedimientos, cultura organizacional, política laboral y presupuesto. (Vulnerables, 2014)



Marco Jurídico



Los fundamentos jurídicos de la estrategia, se sustentan en instrumentos internacionales, nacionales e institucionales relacionados a los derechos económicos, sociales, políticos y culturales de las mujeres, los cuales han sido ratificados y/o adoptados por el Estado de Guatemala.

● a. Marco Jurídico Internacional

<p>Declaración Universal de Derechos Humanos 1,948. Resolución 217 A Art. 16,17 y 21</p>	<p>Constituye uno de los antecedentes fundamentales de carácter internacional en el cual se recoge de una manera clara y rotunda la igualdad entre los seres humanos sin ser considerado el sexo un motivo de discriminación.</p>
<p>Cuarta conferencia mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995 y la plataforma de acción de Beijing.</p>	<p>Establece el Objetivo Estratégico Mujer y Ambiente, en el cual se reconoce la importancia de la función de la mujer en la creación de modalidades de consumo y producción sostenible y ecológicamente racional y métodos para la ordenación de los recursos naturales, para un desarrollo sostenible centrado en la persona.</p>
<p>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Resolución 34/80. Aprobada por Decreto Ley 49-82 del Presidente de la República de Guatemala.</p>	<p>En el artículo 3 refiere que los Estados tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.</p>

<p>Convenio 100 de la OIT relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor. (Ginebra, Suiza, 1951). Aprobado por Decreto del Congreso de la República de Guatemala número 1454 de fecha 8 de junio de 1961.</p>	<p>Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.</p>
<p>Convenio 103 de la OIT sobre la Protección de la Maternidad (Revisado) 1952. (Ginebra, Suiza, 1952). Aprobado por Decreto número 14-89 del Congreso de la República de Guatemala.</p>	<p>Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo.</p>
<p>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer “CONVENCIÓN BELEM DO PARA”. Aprobada por Decreto número 69- 94 del Congreso de la República de Guatemala.</p>	<p>En el artículo 4 establece que toda Mujer tiene derecho al goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 1966. Aprobado por Decreto número 69-87 del Congreso de la República de Guatemala. humanos.</p>
<p>Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 1966. Aprobado por Decreto número 69-87 del Congreso de la República de Guatemala.</p>	<p>En su artículo 3 refiere que los Estados partes, se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en presente Pacto.</p>

Convenio sobre la Diversidad Biológica.
Aprobado por Decreto número 5-95
del Congreso de la República de
Guatemala)

En el preámbulo reconoce la función decisiva que desempeña la mujer en la conservación y la utilización sostenible de la diversidad biológica y afirma a necesidad de la plena participación de la mujer en todos los niveles de la formulación y ejecución de políticas encaminadas a la conservación de la diversidad biológica.

En sus artículos 8j) con arreglos a su legislación nacional; respetará, preservará y mantendrá los conocimientos, las innovaciones y las prácticas de las comunidades indígenas y locales que entrañen estilos tradicionales de vida pertinentes para la conservación y la utilización sostenible de la diversidad biológica y promoverá su aplicación más amplia, con la aprobación y la participación de quienes posean esos conocimientos, innovaciones y prácticas y fomentará que los beneficios derivados de la utilización de esos conocimientos innovaciones y prácticas se compartan equitativamente.
10c) Protegerá y alentará la utilización consuetudinaria de los recursos biológicos, de conformidad con las prácticas culturales tradicionales que sean compatibles con las exigencias de la conservación o de la utilización sostenible.

Declaración de las Naciones Unidas
sobre los Derechos de los Pueblos
Indígenas (Aprobada por la Asamblea
General de las Naciones Unidas el 13 de
septiembre de 2,007).

Los artículos 5 y 21 reconoce que los Pueblos Indígenas tienen derecho a conservar y reforzar sus propias instituciones políticas, jurídicas, económicas, sociales y culturales, manteniendo a la vez su derecho a participar plenamente, si lo desean en la vida política, económica, social y cultural del Estado. Los Estados adoptarán medidas eficaces y, cuando proceda, medidas especiales para asegurar el mejoramiento continuo de sus condiciones económicas y sociales. Se prestará particular atención a los derechos y necesidades especiales de las mujeres.



<p>Convenio 169 de la OIT “CONVENIO SOBRE PUEBLOS INDÍGENAS Y TRIBALES EN PAÍSES INDEPENDIENTES”. Aprobado por Decreto número 9-96 del Congreso de la República de Guatemala.</p>	<p>El artículo 3 reconoce que los Pueblos Indígenas y tribales deberán gozar plenamente de los derechos humanos y libertades fundamentales, sin obstáculos ni discriminación. Las disposiciones de este Convenio se aplicarán sin discriminación a los hombres y mujeres de esos pueblos.</p>
<p>Objetivos de Desarrollo Sostenible-ODS de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Naciones Unidas. Vigente a partir del 1 de enero de 2016.</p>	<p>Objetivo 5 Emprender reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.</p> <p>Objetivo 10 potenciar y promover la inclusión social, económica política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.</p>

● b. Marco Jurídico Nacional

<p>Constitución Política de la República de Guatemala.</p>	<p>Artículo 4: En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades.</p>
<p>Ley Marco de los Acuerdos de Paz Decreto 52-2005</p>	<p>Se reconoce la existencia de la discriminación contra las mujeres y el gobierno se compromete a tomar en cuenta la situación económica y social específica de las mujeres en las estrategias, planes y programas de desarrollo y a formar al personal del servicio civil en el análisis y la planificación basados en este enfoque.</p>
<p>Ley de Idiomas Nacionales. Decreto número 19-2003 del Congreso de la República de Guatemala.</p>	<p>Promueve el respeto, promoción, desarrollo y utilización de los idiomas nacionales, es una condición fundamental y sustantiva en la estructura del Estado y en su funcionamiento en todos los niveles de la administración pública deberá tomarlos en cuenta.</p>
<p>Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer. Decreto número 7-99 del Congreso de la República de Guatemala.</p>	<p>Art. 5 establece los mecanismos fundamentales a través de los cuales el Estado, sobre la base de la política nacional de promoción y desarrollo integral de la mujer y el plan de equidad de oportunidades, garantiza el desarrollo integral de la mujer y el plan de equidad de oportunidades, garantiza el desarrollo integral de las mujeres, considerando la pluriculturalidad del país.</p>



<p>Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres- PNPDIM- y Plan de Equidad de Oportunidades-PEO- 2008-2023. Aprobado por Acuerdo Gubernativo No. 302- 2009 del Presidente de la República de Guatemala.</p>	<p>Tiene como objetivo general promover el desarrollo integral de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas en todas las esferas de la vida económica, social, política y cultural.</p>
<p>Ley Programa de Incentivos Forestales para pequeños Poseedores de tierra Ley PINPEP. Decreto número 51-2010 del Congreso de la República de Guatemala.</p>	<p>Art. 2: Fomentar la equidad de género priorizando la participación de grupos de mujeres en el manejo de bosques naturales, establecimiento y mantenimiento de plantaciones forestales y sistemas agroforestales.</p>
<p>Acuerdo Gubernativo número 264-2012 del Presidente de la República de Guatemala</p>	<p>Crea el Gabinete Especifico de la Mujer, que tiene como objeto coordinar, articular e impulsar las acciones inte institucionales para la implementación de planes, políticas públicas, programas y proyectos enfocados al desarrollo integral de la mujer guatemalteca.</p>
<p>Acuerdo Gubernativo número 260-2013 del Presidente de la República de Guatemala</p>	<p>Promueve la implementación de Unidades de Género en los Ministerios y Secretarías del Organismo Ejecutivos, adscrita al Despacho Superior.</p>

c. Marco Normativo Institucional

<p>Ley de Áreas Protegidas. Decreto número 4-89 del Congreso de la República de Guatemala. Y su Reglamento, Acuerdo Gubernativo número 759-90 del Presidente de la República de Guatemala.</p>	<p>Sus objetivos generales están relacionados con el aseguramiento del funcionamiento óptimo de los procesos ecológicos esenciales y los sistemas naturales vitales para beneficio de todos los guatemaltecos y alcanzar la capacidad de una utilización sostenida de las especies y ecosistemas en todo el territorio nacional.</p>
<p>Política Nacional de Diversidad Biológica Acuerdo Gubernativo 220-2011</p>	<p>Establece en uno de sus principios que los beneficios derivados del uso de los componentes de la diversidad biológica y sus servicios ecosistémicos, deben ser distribuidos de manera justa y equitativa en forma concertada con las comunidades locales; basados en consensos y en el ejercicio de ciudadanía de todos los hombre y mujeres que cohabitan el país.</p>
<p>Estrategia Nacional de Diversidad Biológica y su Plan de Acción 2012-2022 Resolución 01-16-2012 CONAP</p>	<p>Relata en su visión, el acceso de la población a bienes, servicios y beneficios ecosistémicos es óptimo sostenible y equitativo, generando desarrollo humano nacional, integral e intergeneracional.</p>
<p>Resolución 04-17-2013 de fecha 24 julio de 2013, emitida por el Honorable Consejo Nacional de Áreas Protegidas</p>	<p>Resuelve la creación de la Unidad de Género de la Secretaría Ejecutiva del Consejo Nacional de Áreas Protegidas.</p>
<p>Resolución 03-13-2015 Reglamento Orgánico Interno, de fecha 16 de junio de 2015.</p>	<p>Asigna funciones específicas a la Unidad de Género como órgano asesor que tiene por objetivo velar por la equidad de género, para dar seguimiento a las políticas públicas en esa materia.</p>

**Análisis Situacional
de la Aplicación de los**

Principios de Equidad e Igualdad de Género

**y la Pertinencia Cultural
a Nivel Institucional**





Para analizar la situación de las oportunidades y limitantes de la aplicación de los principios de equidad e igualdad de género y pertinencia cultural a nivel del CONAP, fue ineludible identificar las brechas existentes que han permanecido en las relaciones entre hombres y mujeres.

En ese contexto los patrones patriarcales son factores recurrentes en las relaciones sociales a nivel de la sociedad guatemalteca que repercuten en las instituciones.

El análisis se fundamentó con información bibliográfica institucional como por ejemplo: Plan Estratégico Institucional-PEI, la Estrategia de Diversidad Biológica, Política de Asentamientos Humanos, Diagnostico de la Participación de la Mujer Maya, Garífuna, Xinka y Mestiza dentro de las actividades administrativas y técnicas del CONAP, Reglamento Interno del Personal, entre otros.

En lo referente a información primaria, en el año 2015 se realizaron 4 talleres con personal técnico y administrativos a nivel central, direcciones regionales y subregionales que conforman el CONAP, asimismo con organizaciones gubernamentales, de mujeres, pueblos indígenas, municipalidades y cooperación internacional.

Con ello se identificaron y analizaron las limitantes, oportunidades y desafíos de la transversalización del enfoque de género y la pertinencia cultural a nivel institucional para luego definir de manera conjunta las líneas estratégicas y acciones a desarrollar.



Figura 1. Eje temático interno



Figura 2. Eje temático externo

a) Posicionamiento institucional

Para atender los compromisos derivados de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y el Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023 y considerando que el Acuerdo Gubernativo 260-2013 el cual promueve la creación de las Unidades de Género en todos los Ministerios, Secretarías y otras instancias pertenecientes al ejecutivo.

Se aprueba el Reglamento Orgánico Interno mediante Resolución 03-13-2015 en el que se describen funciones específicas de la Unidad de Género como órgano asesor y velar por el fortalecimiento de los principios de igualdad y equidad.

b) Recursos Humanos

Para la ejecución de las directrices y la realización de sus programas de acción, el Consejo Nacional de Áreas Protegidas -CONAP-, cuenta con una Secretaría Ejecutiva quien es la autoridad administrativa superior, que tiene dentro de sus atribuciones el dirigir las actividades técnicas y administrativas del Sistema Guatemalteco de Áreas Protegidas y del -CONAP-.

Para dar cumplimiento a lo anterior y de acuerdo al Reglamento Orgánico Interno del Consejo Nacional de Áreas Protegidas -CONAP-, cuenta con la estructura administrativa siguiente:

Estructura Administrativa del CONAP

I. Órganos Sustantivos

Despacho Superior

- a) Secretaría Ejecutiva
- b) Subsecretaría Ejecutiva

Direcciones Sustantivas Centrales

- a) Dirección de Valoración y Conservación de la Diversidad Biológica
- b) Dirección de Desarrollo del Sistema Guatemalteco de Áreas Protegidas -SIGAP
- c) Dirección de Manejo de Bosques y Vida Silvestre
- d) Dirección del Sistema Nacional para la Prevención y Control de Incendios Forestales -SIPECIF⁵
- e) Dirección de Educación para el Desarrollo Sostenible
- f) Dirección de Gestión Ambiental
- g) Dirección de Análisis Geoespacial

Otras Dependencias Sustantivas

Direcciones Regionales

II. Órganos Administrativos

- a) Dirección Administrativa
- b) Dirección Financiera
- c) Dirección de Recursos Humanos
- d) Dirección de Tecnologías de la Información

III. Órganos de Apoyo Técnico

- a) Unidad de Asuntos Jurídicos
- b) Unidad de Asuntos Técnicos
- c) Unidad de Cooperación Nacional e Internacional
- d) Unidad de Comunicación Social, Relaciones Públicas y Protocolo
- e) Unidad de Planificación
- f) Unidad de Pueblos Indígenas y Comunidades Locales
- g) Unidad de Género
- h) Unidad de Asuntos Técnicos Regionales
- i) Asesoría Específica del Consejo
- j) Unidad del Fondo Nacional para la Conservación de la Naturaleza

IV. Órganos de Control Interno

- a) Auditoría Interna

● **Análisis de Género del Personal del CONAP**

Para finales de 2017, el -CONAP- registraba un total de 1,037 personas contratadas, de las cuales 261 pertenecen al sexo femenino, lo que equivale al 25% de la población y 776 al sexo masculino equivalente al 75% (ver Gráfica No. 1.)

Sin embargo, es importante señalar que la mayor fuerza laboral del -CONAP-, está representada por los guardarrecursos, quienes son las personas encargadas de cumplir con la valiosa función de proteger y resguardar el patrimonio natural del país, siendo los responsables de realizar las actividades encaminadas al control, vigilancia y protección adecuada de las áreas protegidas. Labor que requiere de una gran resistencia física, debido a las largas distancias que hay que recorrer diariamente y exposición a condiciones climáticas extremas. Otro factor importante a contemplar es la jornada de trabajo de 22 días en las áreas protegidas asignadas y 8 días de descanso, así como los riesgos y peligros a los que estas personas se exponen.

Por lo anteriormente expuesto, la mayor parte de personas que aplican a las plazas de guardarrecursos, corresponden al sexo masculino, siendo importante tomar en consideración que los Descriptores de Puestos y Términos de Referencia que son la guía de selección de personal de la Dirección de Recursos Humanos, no son excluyentes en cuanto a género e identidad étnica.

Asímismo, es importante considerar que situación similar a la descrita con los guardarrecursos, es la del personal de gestión de riesgo necesarios para el cumplimiento de las actividades de Prevención y Manejo de Incendios Forestales.

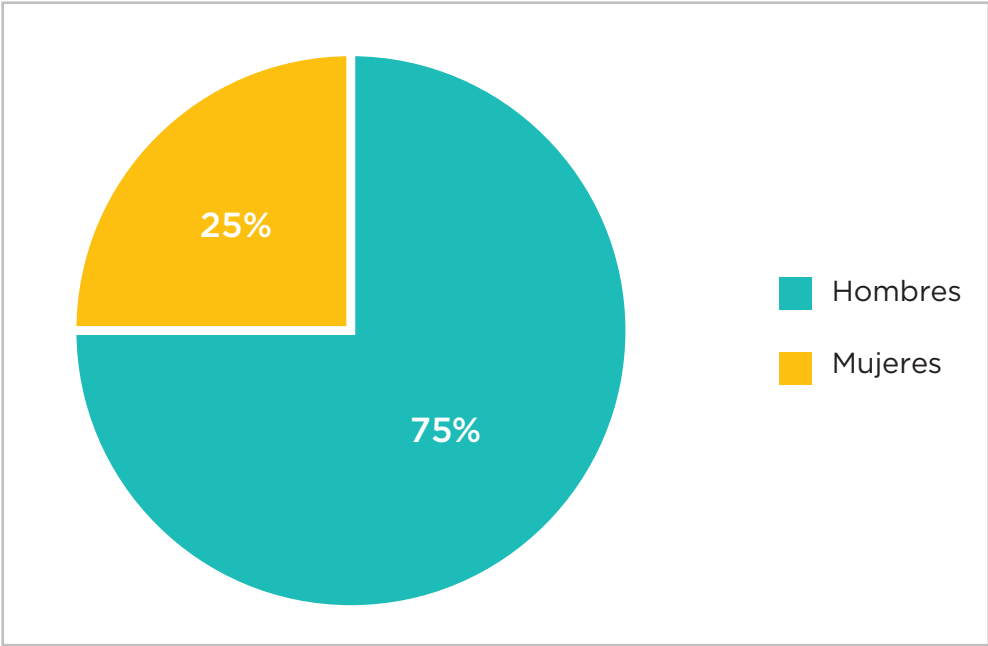
De las 1,037 personas contratadas por el -CONAP-, 444 son guardarrecursos lo que representa un 43% de la población y 79 es personal de gestión de riesgo representando un 8%. Por lo que el 51% de las personas que laboran para el -CONAP-, son guardarrecursos o personal de gestión de riesgo.

Otras Estadísticas importantes en tema de Equidad de Género dentro del -CONAP-, son las siguientes:

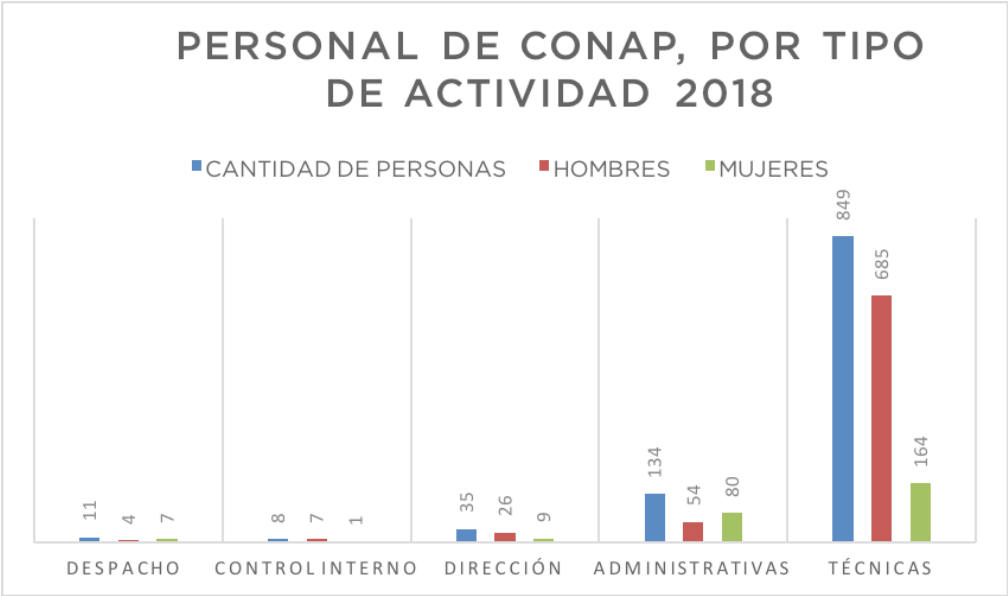
De las 35 Dependencias Administrativas que conforman la Estructura Organizacional del -CONAP-, según el Reglamento Orgánico Interno -ROI 12 son dirigidas por personas de sexo femenino, lo que equivale a un 25%.

Dentro del Área Directiva, Técnica y Administrativa se registran 57 mujeres profesionales, lo que equivale al 22% de la población femenina.

Gráfica No. 1: Análisis de Género del Personal del CONAP



Fuente: RR.HH. CONAP 2018



Fuente: RR.HH. CONAP 2018

c) Cultura Organizacional

Se hace referencia a las características internas de la organización, vinculadas con el conjunto de valores, creencias sociales y percepciones que determinan el comportamiento humano en lo individual y colectivo de la institución, en este sentido la institucionalización de la Unidad de Género, contribuirá en el desarrollo de acciones de sensibilización al personal, en los principios de igualdad y equidad de género.

d) Desarrollo de Capacidades

Con tendencias de fortalecer la inclusión del enfoque de género en las acciones técnicas del CONAP, se llevó a cabo en el año 2014 en coordinación con el Departamento de Pueblos Indígenas y Comunidades Locales y la Dirección de Educación para el Desarrollo Sostenible el “Diplomado institucional de sensibilización y armonización de conocimientos tradicionales, y gestión colectiva de Pueblos Indígenas, y Género en materia ambiental” en el cual se constató que la efectividad de las capacitaciones se asocian con procesos sistemáticos.

e) Comunicación

CONAP genera documentos estratégicos con fines técnicos y políticos para la protección y la conservación de los recursos de la diversidad biológica, según análisis realizado se detecta la necesidad de realizar procesos de mediación pedagógica para que sea de fácil comprensión e interpretación para los distintos grupos metas y por ende favorezca su implementación.

Los mismos criterios se deben considerar para la elaboración de materiales promocionales y educativos con la finalidad de transmitir con claridad las competencias del CONAP en el Sistema Guatemalteco de Áreas Protegidas y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la conservación de los recursos naturales y la diversidad biológica.

f) Servicios Públicos

A través del Departamento de Pueblos Indígenas y Comunidades Locales creado en el año 2,004 se han atendido necesidades coyunturales y estratégicas de los Pueblos Indígenas alineados a las normativas del CONAP.

Sin embargo se requieren otros mecanismos institucionales para mejorar los servicios pertinentes a los cuatro pueblos que cohabitan en Guatemala, principalmente en las ventanillas únicas, debe haber personal que además del idioma español dominen el idioma indígena local.

g) Políticas, Estrategias, Planes, Programas y Proyectos

Derivado de la importancia de transversalizar el enfoque de género en todos los programas, proyectos y planes del CONAP, y con anuencia de las altas autoridades, se elaboró la Estrategia de Equidad de Género con Pertinencia Cultural. Referente a los instrumentos jurídicos nacionales en materia de género resalta la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres – PNPDIM – y Plan de Equidad de Oportunidades – PEO 2008 – 2023, la cual cuenta con 12 ejes estratégicos.

Los que conciernen a esta estrategia institucional, son los ejes 1: **Desarrollo Económico y Productivo con Equidad**, cuyo objetivo es potenciar la autonomía económica, la capacidad productiva y empresarial de las mujeres garantizando su acceso a recursos, bienes y servicios⁶. El eje 2: **Recursos Naturales, Tierra y Vivienda**, el objetivo es garantizar el acceso de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas a la propiedad, tenencia, uso de los recursos naturales, usufructo de tierras y desarrollo rural; además buscan armonizar, articular y concretar propuestas de participación y consenso desde lo territorial a lo nacional con aportes de las mujeres de los cuatro pueblos interesadas en propiciar el desarrollo integral de las guatemaltecas.⁷

Y el Eje 3: **Identidad Cultural de las Mujeres Mayas Garífunas y Xinkas** que busca la implementación de las políticas públicas que garanticen que las mujeres mayas garífunas y xinkas participen en la toma de decisiones para la administración, defensa, protección y recuperación del territorio, bienes culturales, naturales, genéticos y propiedad intelectual.

La Política y la Estrategia Nacional de Diversidad Biológica afirman la necesidad de la plena participación de la mujer en todos los niveles de la formulación y ejecución de políticas encaminadas a la conservación de la diversidad biológica.⁸

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

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

8 Convenio Sobre Diversidad Biológica.



Respecto al Fondo Nacional para la Conservación, se deben plantear líneas para el desarrollo de proyectos de conservación y emprendimientos sociales para la gestión de la diversidad biológica cuyas bases sean accesibles para grupos organizados de mujeres y comunidades indígenas y locales. El tema de desalojos en áreas protegidas, es pertinente considerarlo en esta estrategia, pues no se cuenta con un protocolo que aborda la atención diferenciada para mujeres, niños, niñas y ancianos.

Actualmente, Las instituciones competentes en Cambio Climático de Guatemala desarrollan la Estrategia Nacional para la Reducción de Emisiones por Deforestación Evitada y Degradación de los Bosques-REDD+ con enfoque de género, con participación e incidencia de las Unidades de Género se elaboró la Ruta de Trabajo para la incorporación de las consideraciones de Género en el Proceso Nacional REDD + de Guatemala creadas en cada institución.



Marco Estratégico



El marco estratégico está conformado por un objetivo general, cuatro estrategias, catorce objetivos estratégicos, y acciones específicas para alcanzar las metas y los resultados esperados.

● **Visión**

El CONAP es una institución pública que integra los principios de equidad, igualdad y la pertinencia cultural en las acciones de conservación y el uso sostenible de la diversidad biológica.

● **Objetivo general**

Transversalizar el enfoque de género con pertinencia cultural, en los programas y servicios del CONAP para contribuir al acceso de la participación plena y efectiva en la conservación y el uso sostenible de las áreas protegidas y la biodiversidad..

● **Principios**

La Estrategia de Equidad de Género con Pertinencia Cultural, empata los principios del Plan Estratégico Institucional 2011-2015, con el PEI en proceso de construcción que direccionará al año 2027 y la política de diversidad biológica considerando la importancia de coordinar y trabajar con las diferentes direcciones, unidades y otras dependencias tanto público y privado.

● **Igualdad de Género**

La implementación de la estrategia, reconoce y valora el aporte de mujeres y hombres en igualdad de condiciones económicas, sociales y políticas como principio fundamental.

● **Pertinencia Cultural**

Las acciones que se promuevan a nivel institucional, deben considerar los elementos culturales; cosmovisión, idioma, principios, valores y las formas propias de organización según los pueblos.

● **Equidad**

El uso y manejo de la biodiversidad debe promover la distribución justa y equitativa de los beneficios entre mujeres y hombres, considerando su pertinencia cultural.

● **Principio de la Distribución Justa y Equitativa**

Los beneficios de derivados del uso de los componentes de la diversidad

biológica y sus servicios ecosistémicos, deben ser distribuidos de manera justa y equitativa en forma concertada con las comunidades y actores locales; basados en consenso y en el ejercicio de ciudadanía de todos los hombres y mujeres que cohabitan el país.

- **Principio de Equidad Social**

Garantizar igualdad de oportunidades y justicia en los diferentes componentes de la sociedad guatemalteca, propiciando el acceso a las oportunidades en igualdad de condiciones. En equidad social, todos los guatemaltecos, presentes y futuros, deben gozar de las mismas oportunidades de desarrollo.

- **Principio de Sostenibilidad**

Este principio manifiesta que el Desarrollo Sostenible es el desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras, es decir que no se trata de mantener intacta la naturaleza sino de controlar su uso. (Principios de Derecho Ambiental)

- **Principio de Prevención**

Implica la utilización de mecanismos, instrumentos y políticas con el objetivo de evitar daños serios al ambiente y la salud de las personas.

- **Enfoque de la Estrategia de Género con Pertinencia Cultural-EGPC-**

Es importante promover mecanismos de observación y análisis de roles establecidos por la sociedad y definir acciones diferenciadas para superarlas. Además tener presente que en Guatemala, cohabitan cuatro pueblos maya, garífuna, xinka y mestizo, por ello las acciones y procedimientos que se impulsen en CONAP debe responder a la diversidad cultural.


Finalmente transversalizar el enfoque de género, requiere la articulación de acciones promovidas desde las diferentes direcciones, subdirecciones y unidades centrales y regionales del CONAP, establecidas desde la planificación.

- **Enfoque de Derechos Humanos**

Fundamentado en el respeto a la dignidad de la persona, tienen derechos y responsabilidades por su sola condición de persona, donde se visualiza a la mujer con los mismos derechos y responsabilidades.

- **Enfoque de Género**

La EGPC promueve este enfoque, porque es necesario tener una forma de observar y analizar el contexto de la realidad de los roles y funciones que realizan



los hombre y las mujeres a nivel institucional. Así también las relaciones de poder, las asimetrías y las desigualdades que se generan entre ellos. Y por ende formular acciones (mecanismos, políticas, estrategias, y acciones afirmativas), para superar las brechas de desigualdad. Es necesario reconocer que toda política, programa y proyecto afecta a hombres y mujeres según características propias de su género.

- **Enfoque Cultural**

Permite el reconocimiento de la diversidad cultural y los procedimientos adecuados que respondan al contexto multicultural, multilingüe y multiétnico, promoviendo la participación plena y efectiva, el diálogo y el intercambio en condiciones de igualdad, equidad, y de beneficio mutuo.

- **Enfoque de Articulación**

Para reducir las asimetrías entre hombres y mujeres y alcanzar la igualdad de género, es fundamental la articulación del conjunto de instrumentos administrativos, técnicos y de las acciones conjuntas a nivel central y de las regionales del CONAP. Esto implica diseñar e implementar los medios necesarios para que las distintas intervenciones estén coordinadas y en pautas de actuación de programación y planificación.



Estrategia y Objetivos Estratégicos



La incorporación del enfoque de género con pertinencia cultural a nivel interno y externo es necesario, por ello el personal técnico y administrativo juega un rol importante para promover a nivel institucional la equidad e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. En este sentido la unidad de género coordinará con: Órganos Sustantivos, Direcciones Sustantivas, Direcciones Regionales, Órganos Administrativos, Órganos de Apoyo y Técnico, del CONAP para lo cual se definen las siguientes estrategias y objetivos estratégicos:

● Estrategia 1: Transversalizar el enfoque de género con pertinencia cultural en la institucionalidad del CONAP

Objetivos Estratégicos

1. Desarrollar las condiciones para fortalecer a la Unidad de Género para promover la participación igualitaria y equitativa de las personas usuarias de los programas y servicios que brinda el CONAP.
2. Establecer espacios políticos administrativos de coordinaciones con instancias públicas y de la sociedad civil, con competencias relativas a la gestión de la conservación y el uso sostenible de la diversidad biológica y el SIGAP.
3. Generar información de datos desagregados por sexo, etnia, etario y con discapacidad que permita visualizar la situación del uso acceso, y distribución de los beneficios derivados de la biodiversidad y las áreas protegidas.
4. Promocionar y difundir los programas y servicios que incorporan el enfoque de género dentro de las áreas protegidas.

Resultados

1. Se ha fomentado acciones a nivel institucional para transversalizar el enfoque de género con pertinencia cultural.
2. Unidad de Género fortalecido armonizando la estrategia de Género con dependencias del Estado, Sociedad Civil y otros sectores con tendencias a conservar los recursos naturales en corresponsabilidad de mujeres y hombres.

● **Estrategia 2: Promoción de los principios de igualdad y equidad con pertinencia cultural en los procesos de planificación, políticas, estrategias, planes, programas y proyectos implementados por CONAP**

Objetivos Estratégicos

1. Identificar y desarrollar mecanismos que permitan la inclusión de los principios de igualdad y equidad entre hombres y mujeres, considerando la identidad cultural en los procesos de planificación, políticas, estrategias, planes y proyectos de desarrollo.
2. Generar conocimiento sobre el aporte de las mujeres y los hombres mayas, garífunas, xinkas y mestizas en la conservación de la biodiversidad, desde su cosmovisión colectiva.
3. Promover en las acciones del CONAP la participación plena y efectiva en la toma de decisiones entre mujeres y hombres de los cuatro pueblos.
4. Elaborar línea basal referente al tipo de actividades de conservación de los recursos de la diversidad biológica realizada por mujeres, principalmente las vinculadas a los conocimientos ancestrales.

Resultado

1. Se han implementado mecanismos que permiten la inclusión de los principios de igualdad y equidad con pertinencia cultural, fundamental para la promoción del desarrollo integral de las personas de los pueblos mayas garífunas, xinkas y mestizas.

● **Estrategia 3: Fortalecimiento al personal técnico y administrativo en temas de derechos humanos y derechos de las mujeres con pertinencia cultural.**

Objetivos Estratégicos

1. Fortalecer las capacidades del personal técnico administrativo, por medio de un sistema de formación sistemático en temas de Género y pertinencia cultural.

2. Fortalecer la cultura organizacional con criterios de género sensible y pertinencia cultural.

Resultado

1. Se han fortalecido las capacidades con criterios de igualdad de oportunidades y conocimiento en el personal técnico y administrativo, revitalizando la cultura de respeto y valoración de género con pertinencia cultural.

● Estrategia 4: Promoción y difusión de la gestión de los servicios públicos con enfoque de género y pertinencia cultural

Objetivos Estratégicos

1. Mejorar la prestación de servicios públicos con enfoque de género y pertinencia cultural, para la conservación de la diversidad biológica y sus servicios ecosistémicos.

2. Diseñar programas de capacitación con pertinencia cultural dirigido a mujeres y hombres para la conservación uso y manejo sostenible de los recursos naturales.

3. Fortalecer los programas de educación ambiental enfocados a mujeres, hombres, niñas, niños, jóvenes y adulto mayor, integrando el enfoque de género con pertinencia cultural.

4. Se ha aumentado la participación de mujeres y hombres en actividades de gestión para el cuidado y la conservación de los recursos de la diversidad biológica y sus servicios ecosistémicos.



Mecanismos de Implementación



Los mecanismos de implementación de la estrategia, están orientados para transversalizar el enfoque de género con pertinencia cultural, para ello se ha considerado los siguientes elementos

- **Institucionalización**

Para institucionalizar la estrategia, es fundamental la aprobación del Honorable Consejo Nacional de Áreas Protegidas. La Secretaría Ejecutiva del Consejo Nacional de Áreas Protegidas a través de la Unidad de Género velará el cumplimiento e implementación de la misma.

- **Operativización**

Para alcanzar la operativización de EGPC se establece que las direcciones centrales y regionales en coordinación con la Unidad de género coordinarán las acciones a implementar.

- **Alianza y Coordinación**

La implementación de la EGPC, requiere de coordinaciones interinstitucionales y de alianzas con sector de mujeres, pueblos indígenas, autoridades municipales y de la cooperación internacional.

- **Financiamiento**

Las acciones establecidas en la EGPC requieren de la asignación presupuestaria del CONAP, como principal fuente de financiamiento, promoviendo a su vez proyectos con apoyo de la cooperación internacional.

- **Monitoreo, evaluación y seguimiento**

La Unidad de Género realizará un monitoreo de cumplimiento de manera semestral y al final del ejercicio fiscal, en coordinación con Planificación se revisarán los avances, alcances y limitaciones.



Plan de Acción
Implementación de la
**Estrategia
de Género
Con Pertinencia
Cultural**

Estrategia 1: Transversalizar el enfoque de género con pertinencia cultural en la institucionalidad del CONAP				
Resultados				
<p>o Se ha fomentado acciones a nivel institucional para transversalizar el enfoque de género con pertinencia cultural.</p> <p>o Unidad de Género fortalecido armonizando la estrategia de Género con dependencias del Estado, Sociedad Civil y otros sectores con tendencias a conservar los recursos naturales en corresponsabilidad de mujeres y hombres.</p>				
Objetivos Estratégicos	Acciones	Meta	Indicador	Responsable
1. Desarrollar las condiciones para fortalecer a la Unidad de Género para promover la participación igualitaria y equitativa de las personas usuarias de los programas y servicios que brinda el CONAP.	Promover la contratación de enlaces o delegados/as regionales de género	Para el año 2018-2022, se cuenta con 5 enlaces que promueven el enfoque de género con pertinencia cultural a nivel central y regional	5 enlaces de género implementando acciones.	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Recursos Humanos - Unidad de Cooperación Nacional e Internacional - Unidad de Administración Financiera. - Unidad de Asuntos Técnicos Regionales

Objetivos Estratégicos	Acciones	Meta	Indicador	Responsable
<p>2. Establecer espacios políticos administrativos de coordinaciones con instancias públicas y de la sociedad civil, con competencias relativas a la gestión de la conservación y el uso sostenible de la diversidad biológica y el SIGAP.</p>	<p>Elaborar convenios interinstitucionales para promover acciones a favor de los derechos sociales y económicos de los pueblos maya, garífuna, xinkas, y mestiza con énfasis en mujeres.</p>	<p>Para el año 2018-2020 se han firmado convenios institucionales a favor de los derechos económicos y sociales de los pueblos garífunas, xinkas y mestizos con énfasis en mujeres.</p>	<p>5 convenios firmados con instituciones públicas, y de sociedad civil.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Género - Unidad de Cooperación Nacional e Internacional. - Unidad de Asuntos Jurídicos.
<p>3. Generar información de datos desagregados por sexo, etnia, etario y con discapacidad que permita visualizar la situación del uso acceso, y distribución de los beneficios derivados de la biodiversidad y las áreas protegidas.</p>	<p>Establecer una base de datos con información desagregada, por sexo y pertinencia cultural que visualiza la situación del uso acceso, y distribución de los beneficios derivados de la biodiversidad.</p>	<p>Para el año 2018 se ha incorporado una base de datos con información desagregada por sexo y pertinencia cultural y visualiza el uso, acceso y distribución de los beneficios de la diversidad biológica.</p>	<p>Una base de datos con información desagregada que se actualizará cada año.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Género - Unidad de pueblos Indígenas y Comunidades Locales - Unidad de Planificación - Dirección de Manejo de Bosques y Vida silvestre.

<p>4. Promocionar y difundir los programas y servicios que incorporan el enfoque de género dentro de las áreas protegidas.</p>	<p>Divulgar información a través del portal del CONAP para visibilizar el trabajo con enfoque y consideraciones de género.</p>	<p>Se elaboraran boletines electrónicos que visibilizan acciones pertinentes al avance de la incorporación del enfoque de género con pertinencia cultural.</p>	<p>3 boletines informativos compartidos en el portal de CONAP con avances de la incorporación del enfoque de género en los programas y servicios.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Educación para el Desarrollo Sostenible. - Unidad de Comunicación Social, Relaciones Públicas y Protocolo - Dirección de Tecnología de la Información.
--	--	--	---	---



Estrategia 2. Promoción de los principios de igualdad y equidad con pertinencia cultural en los procesos de planificación, políticas, estrategias, planes, programas y proyectos implementados por CONAP

Resultado	Objetivos Estratégicos	Acciones	Meta	Indicador	Responsable
<p>o Se han implementado mecanismos que permiten la inclusión de los principios de igualdad y equidad con pertinencia cultural, fundamental para la promoción del desarrollo integral de las personas de los cuatro pueblos.</p>	<p>1. Identificar y desarrollar mecanismos que permitan la inclusión de los principios de igualdad y equidad entre hombres y mujeres, considerando la identidad cultural en los procesos de planificación, políticas, estrategias, planes y proyectos de desarrollo.</p>	<p>Promover la participación de hombres y mujeres de los pueblos mayas garífunas, xinkas y mestizas en la elaboración y gestión de proyectos para la administración de los recursos de la diversidad biológica.</p>	<p>Para el año 2019 se han elaborado 3 perfiles de proyectos que promueven la integración de igualdad y equidad de género y pertinencia cultural.</p>	<p>3 perfiles de proyectos elaborados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Género - Unidad de Pueblos Indígenas y Comunidades Locales - Unidad de Planificación - Dirección de Recursos Humanos. - Unidad de Cooperación Nacional e Internacional.

	<p>Incorporar el enfoque de género con pertinencia cultural en las políticas, y normativas en proceso de actualización.</p>	<p>Para el año 2019 se ha elaborado un mecanismo que promueve la incorporación del enfoque de género con pertinencia cultural en la política de Asentamientos humanos y Política del SIGAP.</p>	<p>Un mecanismo elaborado que define los lineamientos para la incorporación del enfoque de género con pertinencia cultural en la política de Asentamientos humanos y Política del SIGAP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Género - Unidad de Asuntos Jurídicos. - Dirección de Desarrollo del Sistema Guatemalteco de Áreas Protegidas-SIGAP. - Unidad de Pueblos Indígenas y Comunidades Locales.
<p>Promover el acceso a mecanismos productivos para beneficiar a las mujeres de los cuatro pueblos, a través de actividades de turismo sostenible amigables con el ambiente.</p>	<p>Para el año 2019 - 2023 se han desarrollado 2 mecanismos productivos con pertinencia cultural.</p>	<p>2 mecanismos productivos con pertinencia cultural desarrollados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Género - Unidad del Fondo Nacional para la Conservación de la Naturaleza - Unidad de pueblos Indígenas y Comunidades Locales - Unidad de Cooperación Nacional e Internacional 	



Objetivos Estratégicos	Acciones	Meta	Indicador	Responsable
<p>2. Generar conocimiento sobre el aporte de las mujeres y los hombres mayas, garifunas, xinkas y mestizas en la conservación de la biodiversidad, desde su cosmovisión colectiva.</p>	<p>Promover la sistematización e investigación del aporte de las mujeres y los hombres mayas, garifunas, xinkas y mestizos en el uso y formas de conservación de los recursos naturales, con énfasis en los conocimientos ancestrales de los cuatro pueblos.</p>	<p>Para el año 2019 se ha desarrollado 4 sistematizaciones que visibiliza y reconoce los aportes de las mujeres y hombres mayas, garifunas, xinkas y mestizos en la conservación de la biodiversidad.</p>	<p>4 investigaciones sistematizadas de los aportes de hombres y mujeres de los cuatro pueblos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Género. - Unidades de Conservación - Oficina Técnica de Biodiversidad. - Unidad de pueblos Indígenas y Comunidades Locales
<p>3. Promover en las acciones del CONAP la participación plena y efectiva en la toma de decisiones entre mujeres y hombres de los cuatro pueblos.</p>	<p>Diseñar e implementar el protocolo de consulta basado en el convenio 169 y los marcos legales de derechos humanos de las mujeres en las acciones del CONAP.</p>	<p>Para el año 2021 se ha implementado el instrumento orientador que facilita el ejercicio de consentimiento, libre, previo, informado y de buena fe.</p>	<p>Un protocolo elaborado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Género - Unidad de Asuntos Jurídicos - Unidad de Pueblos Indígenas y Comunidades Locales

<p>4. Elaborar línea basal referente al tipo de actividades de conservación de los recursos de la diversidad biológica realizada por mujeres, principalmente las vinculadas a los conocimientos ancestrales.</p>	<p>Identificar las organizaciones de mujeres vinculadas a la gestión de los recursos de la diversidad biológica y los servicios ecosistémicos que de ellos obtienen.</p>	<p>Para el año 2020 se cuenta con una línea basal que integran lineamientos de género sensible con pertinencia cultural.</p>	<p>Un documento base con lineamientos con enfoque de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Género Oficina Técnica de Biodiversidad. - Unidades de Conservación Unidad de Pueblos Indígenas y Comunidades Locales - Departamento de Unidades de Conservación. - Dirección de Desarrollo del Sistema Guatemalteco de Áreas Protegidas - SIGAP
--	--	--	--	---



Estrategia 3. Fortalecimiento al personal técnico y administrativo en temas de Derechos humanos y derechos de las mujeres con pertinencia cultural.

Resultados

o Se han fortalecido las capacidades con criterios de igualdad de oportunidades y conocimiento en el personal técnico y administrativo, revitalizando la cultura de respeto y valoración de género con pertinencia cultural.

o Se cuenta con un clima organizacional en armonía y respeto a la diversidad cultural, que permite la prestación de servicios con eficiencia y eficacia en concordancia a las demandas de los usuarios de los programas y servicios que brinda la institución.

Objetivos Estratégicos	Acciones	Meta	Indicador	Responsable
1. Fortalecer las capacidades del personal técnico administrativo, por medio de un sistema de formación sistemático en temas de Género y pertinencia cultural.	Diseño e implementación de un programa de capacitación en temas de género, derechos humanos, pueblos indígenas y nuevos roles en género.	Para el año 2018 - 2019 el 50% del personal técnico y administrativo de CONAP participa en procesos de formación sobre género, derechos humanos, pueblos indígenas y nuevos roles de género.	Diseñados e implementados 3 programas de capacitación en temas de género, derechos humanos y Pueblos Indígenas y Mujeres Indígenas.	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Género - Dirección de Recursos humanos - Direcciones Regionales - Unidad de Pueblos Indígenas y Comunidades Locales

<p>2. Fortalecer la cultura organizacional con criterios de género sensible y pertinencia cultural.</p>	<p>Diseñar e implementar campañas educativas y sensibilización en Género y derechos humanos alineados y compatibles a los cuatro pueblos de Guatemala.</p>	<p>Para el 2018 - 2019 se han realizado 5 campañas de sensibilización para fortalecer el clima laboral y el respeto a la diversidad cultural.</p>	<p>5 campañas de sensibilización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Género - Dirección de Recursos humanos - Dirección de Educación para el desarrollo sostenible. - Unidad de Comunicación Social, Relaciones Públicas y Protocolo
	<p>Realizar foros internos en el marco de fechas conmemorativas relacionadas a género y la eliminación de estereotipos socio culturales. (Discriminación y Racismo).</p>	<p>Para el año 2019 - 2021 se han realizado 12 foros internos que fortalecen las relaciones de género en la institución.</p>	<p>12 foros desarrollados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Género - Dirección de Recursos humanos - Unidad de Comunicación Social, Relaciones Públicas y Protocolo.
	<p>Promover cursos de capacitación y aprendizaje en idiomas indígenas para que la prestación de servicios cumpla con los principios de equidad y pertinencia cultural.</p>	<p>Para el año 2019 se tendrá un convenio de coordinación con la Academia de Lenguas Mayas de Guatemala para la facilitación de cursos de idiomas nacionales a al menos al 10% del personal técnico y administrativo del CONAP.</p>	<p>Un convenio firmado con Academia de Lenguas Mayas de Guatemala.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Género - Dirección de Educación para el desarrollo sostenible. - Direcciones Regionales - Dirección de Recursos Humanos

Estrategia 4. Promoción y difusión de la gestión de los servicios públicos con enfoque de género y pertinencia cultural.

Resultado

o Se ha aumentado la participación de mujeres y hombres en actividades de gestión para el cuidado y la conservación de los recursos de la diversidad biológica y sus servicios ecosistémicos.

Objetivos Estratégicos	Acciones	Meta	Indicador	Responsable
1. Mejorar la prestación de servicios públicos con enfoque de género y pertinencia cultural, para la conservación de la diversidad biológica y sus servicios ecosistémicos.	Atención a la población usuaria de los servicios públicos del CONAP, en los idiomas mayas predominantes de la región.	Para el año 2019 -2022 el CONAP brinda servicios en los idiomas predominantes de la región en al menos 5 ventanillas únicas y recepciones generales.	5 ventanillas únicas y recepciones generales cuentan con personal que domina el idioma predominante de la región.	<ul style="list-style-type: none"> - Dirección de Recursos Humanos. - Unidad de Género Direcciones Regionales - Unidad de Pueblos Indígenas y Comunidades Locales

	<p>Diseñar e implementar campañas de sensibilización en Género y derechos humanos alineados y compatibles a los cuatro pueblos de Guatemala.</p>	<p>Para el 2018-2019 se han realizado 5 campañas de sensibilización para fortalecer el clima laboral y el respeto a la diversidad cultural.</p>	<p>5 campañas de sensibilización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Educación para el Desarrollo Sostenible - Dirección de Recursos Humanos - Unidad de Género - Dirección de Tecnologías de la información
<p>2. Diseñar programas de capacitación con pertinencia cultural dirigido a mujeres y hombres para la conservación uso y manejo sostenible de los recursos naturales.</p>	<p>Desarrollar capacidades en mujeres y hombres de comunidades indígenas y locales en el manejo y uso adecuado de los recursos de la diversidad biológica y sus servicios ecosistémicos.</p>	<p>Para el año 2018-2019 mujeres y hombres fortalecen sus conocimientos, para la conservación uso y manejo sostenible de los recursos de la diversidad biológica.</p>	<p>Un programa de capacitación diseñado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Género - Departamento de Pueblos Indígenas y Comunidades Locales. - Dirección de Educación para el Desarrollo Sostenible - Dirección de Recursos Humanos.
<p>3. Fortalecer los programas de educación ambiental enfocados a mujeres, hombres, niñas, niños, jóvenes y adulto mayor, integrando el enfoque de género con pertinencia cultural.</p>	<p>Integrar en los planes de educación ambiental del CONAP la participación de las mujeres, hombres, niñas, niños, jóvenes y adulto mayor.</p>	<p>Para el año 2019-2023 se ha desarrollado un plan de educación ambiental, el cual integra las consideraciones de género, niñez, adolescencia y adulto mayor.</p>	<p>Un plan de educación ambiental integra consideraciones de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Unidad de Género - Unidad de Pueblos Indígenas y Comunidades Locales. - Dirección de Educación para el Desarrollo Sostenible. - Dirección de Recursos Humanos.




Mecanismos de Implementación y de Coordinación

Mecanismo	Acciones	Responsable
<p>Institucionalización: La EGPC se institucionaliza a través de la presentación y aprobación de Honorable Consejo Nacional de Áreas Protegidas.</p>	Establecer una resolución de aprobación	CONAP
<p>Operativización: Personal del CONAP central, direcciones regionales y socios estratégicos.</p>	Los planes operativos anuales incorporan las acciones para la implementación de la ECPC.	CONAP
<p>Alianza y coordinación: Con instituciones gubernamentales, organizaciones de mujeres y pueblos indígenas, comunidades locales y autoridades municipales, y de la cooperación internacional.</p>		CONAP
<p>Financiamiento: Asegurar apoyo financiero a nivel de CONAP y de la cooperación internacional y/ u otras fuentes de financiamiento.</p>	Formulación de proyectos Gestión de financiamiento con cooperación internacional.	CONAP
<p>Monitoreo, evaluación y seguimiento</p>	Elaboración del plan operativo anual. Evaluación de la EGPC quinquenal y su actualización.	CONAP

Referencias

- Cojtí, D. (13 de Agosto de 2013). La Pertinencia Cultural puede ser solo una expresión políticamente correcta. Diario de Centroamerica , pág. 9.
- De Barbieri, M. T. (2001). Certezas y malos entendidos sobre la categoría de género. Managua, Nicaragua.
- Gonzales V., A. y. (2007). Género en la conservación de áreas protegidas. Genero en la conservación de áreas protegidas . Arlington , Virginia , USA: The Nature Conservancy .
- Jackeline Siles Calvo, Isabel Gutierrez y Felicia Ramirez Aguero . (2012). Estrategia de equidad e igualdad de género . Turrialba : Catie.
- Ministerio de Finanzas, S. d. (2013). Guia conceptual de planificación y presupuesto por resultados para el sector público de Guatemala. Guatemala, Guatemala.
- Naturales, M. d. (2003). Política de Equidad de Género en el Sector de la Gestión Ambiental y Plan de Acción 2003-2008. Guatemala: Omega Impresiones.
- PNUD. (s.f.). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo . Recuperado el 4 de enero de 2015, de http://www.pnud.org.co/img_upload/196a010e5069f0db02ea92181c5b8aec/Ideas %20basicas.pdf
- Protegidas, C. N. (2013). Diagnostico sobre la participación de las Mujeres Mayas, Xinkas, Garifunas y Mestizas en las actividades técnicas y administrativas del CONAP. Guatemala: Inedito.
- Protegidas-CONAP-, C. N. (2011). Plan Estratégico Institucional 2011-2015. Documento Técnico No. 96 (01-2011). Guatemala.
- Sasvari, A. A. (2010). Guía para la transversalización de género en las Estrategias Nacionales de Biodiversidad y Planes de Acción. Gland, Suiza:UICN.
- SEPREM. (2011). MANUAL PARA LA INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ÉTNICA PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES EN EL ORGANISMO EJECUTIVO. Guatemala.

- 
- Sociales, A. d. (2014). Instituciones Públicos para atender a Población Indígena. En A. L. Blas. Guatemala: Creative Commons Atribución.
 - Unidas, N. (junio de 2000). Naciones Unidas . Recuperado el 4 de febrero de 2015, de <http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/fs11.htm>
 - Vulnerables, M. d. (2014). Plan Nacional de Equidad de Género 2010-2017. Lima, Perú: Industrias Gráficas Ausangate S.A.