Instituto Nacional de Bosques
Más bosques, Más vida

ESTRATEGIA INSTITUCIONAL
DE EQUIDAD DE GÉNERO CON PERTINENCIA CULTURAL 2023-2027

SERIE INSTITUCIONAL ES-009(2023)

Contenido

Siglas y acrónimos 5

Glosario 7

Presentación 9

1. Introducción 11

2. Antecedentes 11

3. Evaluación y actualización de la estrategia 12

3.1. Resultados de la Evaluación de la Estrategia 12

3.2. Proceso de Actualización de la Estrategia 13

3.3. Análisis comparativo de los Objetivos Estratégicos de la Estrategia 2014-2018 y la Estrategia Actualizada 2023-2027 14

4. Justificación 15

5. Marco legal 16

5.1. Marco Jurídico Internacional 16

5.1.1. Declaración Universal de Derechos Humanos 1948 16

5.1.2. Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) 1979 16

5.1.3. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer o Convención Belem dó Para 1994 17

5.1.4. Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo OIT 17

5.1.5. Plataforma de Beijing 17

5.1.6. Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS-, Agenda 2030 17

5.2. Marco Jurídico Nacional 18

5.2.1. Constitución Política de la República de Guatemala 18

5.2.2. Ley Marco de los Acuerdos de Paz, Decreto 52-2005 18

El diseño y diagramación fue con el apoyo de:
Unidad de Comunicación Social del INAB

5.2.3. Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto 7-99 18

5.2.4. Ley de Desarrollo Social, Decreto 42-2001 18

5.2.5. Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto 11-2002 18

5.2.6. Código Municipal, Decreto 12-2002 18

5.2.7. Ley de Descentralización, Decreto 14-2002 18

5.2.8. Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres -PNPDIM- con su Plan de Equidad de Oportunidades -PEO- 19

5.2.9. Ley Forestal, Decreto 101-96 19

5.2.10. Ley de Incentivos Forestales para Poseedores de Pequeñas Extensiones de Tierra de Vocación Forestal o Agroforestal PINPEP, Decreto 51-2010 19

6. Marco teórico 19

7. Estrategia institucional de equidad de género con pertinencia cultural 2023-2027 21

7.1. Marco Filosófico 21

7.1.1. Visión 21

7.1.2. Misión 21

7.1.3. Principios rectores 21

7.2. Marco Estratégico 22

7.2.1. Objetivo General de la Estrategia 22

7.2.2. Objetivos Estratégicos 22

7.2.3. Planificación Estratégica 22

8. Alcance de la estrategia 29

9. Mecanismo de implementación 29

10. Seguimiento y evaluación 32

11. Referencias bibliográficas 33

Anexo 1. 35

Anexo 2. 36

Anexo 3. 37

Siglas y acrónimos

CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
EIEGPEC	Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Cultural
FAO	Organización de Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación
FFMCS	Fortalecimiento Forestal Municipal, Comunal y Social
INAB	Instituto Nacional de Bosques
OIT	Organización Internacional de Trabajo
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OE	Objetivos Estratégicos
PEO	Plan de Equidad de Oportunidades
PINPEP	Programa de Incentivos Forestales para Poseedores de Pequeñas Extensiones de Tierra de Vocación Forestal o Agroforestal
PNPDIM	Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres
PROBOSQUE	Programa para el Fomento al Establecimiento, Recuperación, Restauración, Manejo, Producción y Protección de Bosques en Guatemala
SEPREM	Secretaría Presidencial de la Mujer

Glosario

Brechas de género

Las brechas de género son las diferencias que existen entre hombres y mujeres en cuanto a las oportunidades y el acceso que permitan garantizar su bienestar y desarrollo.

Equidad de Género

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

Estado del Arte

Se refiere a la elaboración de un análisis de tipo documental, que genera una demanda de conocimiento sobre un tema específico y establece comparaciones con otros conocimientos relacionados, y debe demostrar los avances más relevantes que se han obtenido.

Género

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

Información Desagregada por Género

Se reconoce que género comprende muchas características sociales importantes, conjuntamente con la división socio-lingüística, clase, edad y ocupación.

La información desagregada por género revela lo que los hombres y las mujeres locales hacen y lo que necesitan. Para cada área de trabajo es importante saber cómo los hombres y las mujeres usan, manejan y necesitan los recursos forestales, y la importancia de las actividades forestales para la subsistencia.

Presentación

Con la firma de los Acuerdos de Paz Firme y Duradera en diciembre de 1996, se generó un cambio en el curso de la historia del país. La finalización de treinta y seis años de conflicto armado interno constituyó la oportunidad para la construcción de un escenario en donde la participación ciudadana, la democracia, el Estado de derecho y el respeto de los derechos humanos, cobrarían un nuevo impulso, constituyendo la base desde la cual se reforzaría la consolidación de un Estado democrático.

Sin embargo, al día de hoy, los avances en materia de desarrollo aún enfrentan grandes desafíos, pues prevalecen brechas, inequidades y exclusión social. Es necesario que el derecho al desarrollo constituya la premisa bajo la cual el Estado por medio de las diferentes instituciones oriente su accionar implementando los instrumentos de gestión pública de una manera articulada. En este marco, el desarrollo debe centrar sus intervenciones en el ser humano y definirse como un proceso global de carácter.

El Instituto Nacional de Bosques es parte de este proceso y dentro del quehacer institucional y sus compromisos, se encuentra el fortalecer e institucionalizar los mecanismos que promueven la justicia social desde el marco de derechos humanos, contribuyendo al cumplimiento de las prioridades de gobierno y las políticas nacionales que fomentan el avance del desarrollo integral de las mujeres y hombres en todos los ámbitos de su vida.

1. Introducción

El Instituto Nacional de Bosques -INAB- como entidad competente del sector Público Agrícola en materia forestal, fomenta el manejo forestal sostenible entendido como el modelo de desarrollo que beneficia a la población, sin perder la capacidad productiva y sin afectar el ecosistema, a través de los programas y servicios que presta para el desarrollo integral de las comunidades y de esa forma contribuir a mejorar sus medios de vida.

Asimismo, reconoce la importancia de incorporar consideraciones de género en el desarrollo forestal para fomentar la participación equitativa de mujeres y hombres, generando nuevos mecanismos de intervención; de esa cuenta, a partir del año 2014, el INAB aprueba e implementa la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Étnica y Cultural (2014-2018), como instrumento para fortalecer las políticas, programas y acciones en materia forestal.

En seguimiento a la Estrategia 2014-2018, el INAB actualiza la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Cultural para el período 2023-2027, con la finalidad de fomentar la equidad de género en el accionar institucional, desarrollar procesos para la sistematización de información sobre los derechos de las mujeres, su participación y aporte en el sector forestal; promover la participación con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la gestión forestal; y, fortalecer al INAB en sus capacidades operativas, técnicas y competencias que permita la ejecución, seguimiento y evaluación de la misma.

La actualización de la Estrategia, permitirá que el INAB continúe trabajando en la construcción de la equidad e implementar mecanismos que equiparen a mujeres y hombres, de tal forma, se minimice la brecha existente en el sector forestal.

2. Antecedentes

El Estado de Guatemala con la ratificación de instrumentos internacionales, manifiesta su compromiso para el cumplimiento de las acciones contenidas en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, el Convenio 169 sobre Pueblos indígenas y Tribales de la Organización Internacional para el Trabajo -OIT- y otros.

El Decreto Legislativo 101-96 del Congreso de la República, Ley Forestal de Guatemala, en su artículo 19 reconoce como responsabilidad solidaria el involucramiento de las comunidades en la ejecución y planificación de políticas forestales; y, el Decreto Legislativo No. 51-2010, Ley PINPEP con el que se respalda e institucionaliza el Programa de Incentivos Forestales para Poseedores de Pequeñas Extensiones de Tierra de Vocación Forestal o Agroforestal -PINPEP-, en donde uno de sus objetivos busca 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.

A través del acuerdo gubernativo No. 260-2013, se instruyó a las dependencias del Organismo Ejecutivo la implementación y organización dentro de su estructura organizativa una Unidad de Género, órgano de coordinación y enlace técnico con el Gabinete Específico de la Mujer. La SEPREM coordinará las acciones de las unidades de género con base a la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres -PNPDIM- Y Plan de Equidad y Oportunidades -PEO-, instrumento político sectorial por medio del cual niñas, adolescentes, adultas y adultas mayores guatemaltecas tendrán acceso real, efectivo al desarrollo integral y al principio de equidad entre mujeres y hombres, siendo un referente para la construcción de dicha estrategia.

En este contexto, a finales del 2012 se inicia la coordinación con la Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM), como ente rector en Políticas Públicas en materia de Género, en la cual se gestan las primeras acciones para elaborar la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Étnica y Cultural, la cual fue aprobada en el año 2014, como mecanismo para contribuir al desarrollo integral de hombres y mujeres, a través de la participación con igualdad de oportunidades en los programas y servicios que presta el Instituto.

Este instrumento se implementó en un período de cuatro años (2014-2018), abordando cuatro ejes políticos en donde el INAB tiene responsabilidades específicas y en correspondencia a la implementación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y el Plan de Equidad de Oportunidades 2008-2023.

3. Evaluación y actualización de la estrategia

3.1. Resultados de la Evaluación de la Estrategia

Derivado del vencimiento de la Estrategia en el año 2018, y con la finalidad de evaluar los alcances de las intervenciones a nivel nacional, se elaboró un instrumento de vaciado de información para conocer las acciones institucionales desarrolladas e implementadas en cada línea estratégica. Este análisis, también permitió identificar los avances y los vacíos para transversalizar el enfoque de género en el qué hacer del Instituto.

Producto de la implementación de la Estrategia, se creó una herramienta para la desagregación de información utilizada a nivel institucional; se promovió e incorporó la desagregación de datos en: las matrices de reporte y seguimiento de los planes operativos anuales, los sistemas de información electrónica (SEGEFOR) y los formatos de PROBOSQUE; incorporación del enfoque de género con pertinencia cultural en los perfiles de puestos del INAB; participación del personal de INAB en el diplomado de Derechos Humanos y Género en la Institucionalidad Pública; eventos de sensibilización en tema de Género al 70% del personal del INAB, entre otros.

Además, se incorporó el enfoque de género en los Módulos de Educación Forestal elaborados por el INAB en coordinación con MINEDUC, material de extensión forestal, material de Incendios Forestales traducidos en los idiomas Mam, K'iche' y K'aqchikel; talleres de socialización de los programas de incentivos y servicios que presta INAB para fomentar la participación de las mujeres; 4 Congresos Regionales de seguimiento para el empoderamiento de las mujeres de los cuatro pueblos (maya, garífuna, xinka y mestizo) promoviendo el desarrollo económico con equidad, actividades enmarcadas en el Eje 2: Recursos Naturales Tierra y Vivienda de la PNPDIM y PEO 2008-2023, y otros.

En cuanto a los programas de Incentivos Forestales se refiere, la participación de las mujeres ha sido de la siguiente manera:

- En el programa PINFOR, de los 10,418 proyectos otorgados del periodo 1998-2016, el 12% corresponde a mujeres, el 48% corresponde a hombres y el 40% son proyectos colectivos.
- El programa PINPEP, de los 47,076 proyectos otorgados del periodo 2007 al 2021, el 34% corresponde a mujeres, el 63% corresponde a hombres y el 3% son proyectos colectivos.
- El programa PROBOSQUE, de los 7,897 proyectos otorgados del periodo 2017 al 2021, el 17% son proyectos de mujeres, el 67% de hombres y el 16% corresponde a proyectos colectivos.

Un ejemplo de ello, es el colectivo de mujeres del Municipio de San Miguel Sigüila, Quetzaltenango, quienes ingresaron al programa de incentivos PINPEP un proyecto de plantación forestal de 12.29 hectáreas, beneficiando a un total de 125 mujeres; y en el año 2017, ganaron el tercer lugar en el Premio Forestal Nacional en la categoría de Plantación Forestal con Fines Energéticos.

El seguimiento a la participación de las mujeres en los programas de incentivos forestales, reafirma que las mujeres están limitadas por factores externos a la institución, una de ellas es el acceso a la tierra, ya que solo el 6.5% de las mujeres en Guatemala son dueñas de la tierra según FAO.

En función de buscar la participación de las mujeres, el Programa de Incentivos PINPEP dentro de los requisitos de tenencia de tierra, solicita la posesión y no la propiedad, siendo esta una acción afirmativa que permite la participación con mayor equidad de las mujeres.

Por tanto, las acciones contenidas en la actualización de la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Cultural, vienen a fortalecer los esfuerzos institucionales para fomentar la participación e involucramiento de las mujeres, buscando implementar estrategias diferenciadas para lograr la participación de las mujeres, en condiciones igualitarias y así contribuir a reducir las brechas existentes entre hombres y mujeres en la actividad forestal.

3.2. Proceso de Actualización de la Estrategia

Luego de la evaluación de la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Étnica y Cultural, se inicia con el proceso de actualización, la cual fue coordinada por el Departamento de Fortalecimiento Forestal Municipal, Comunal y Social, de la Dirección de Desarrollo Forestal.

Con fecha 27 de mayo de 2020, la Gerencia del Instituto mediante Memorando No. G.09-2020, nombra a los integrantes del Equipo Impulsor de Género, para la actualización de la estrategia; conformado por las jefaturas de los departamentos y unidades siguientes:

- Planificación Institucional,
- Financiero,
- Recursos Humanos,
- Desarrollo Institucional,
- Comunicación Social,

- Ecosistemas Forestales Estratégicos,
- Normativa Forestal,
- Fortalecimiento Forestal Municipal y Comunal; así como,
- Director de Desarrollo Forestal, y
- Encargada de Género y Equidad.

Se llevaron a cabo reuniones con el Equipo Impulsor de Género, para definir la metodología de actualización, el contenido y el marco estratégico a desarrollar. Así como, la revisión y validación de la propuesta desarrollada.

Posterior a la validación del documento, durante el año 2021, la Estrategia fue socializada con el personal técnico de las Regiones y Sub Regiones del INAB, para recabar insumos, sugerencias y recomendaciones de mejora.

3.3. Análisis comparativo de los Objetivos Estratégicos de la Estrategia 2014-2018 y la Estrategia Actualizada 2023-2027

Estrategia 2014-2018	Estrategia 2023-2027	Análisis
OE-1: Fortalecer las capacidades internas que garanticen la inclusión de la perspectiva y enfoque de género con pertinencia étnica y cultural.	OE-2: Fortalecer las capacidades operativas, técnicas y competencias institucionales, para el fomento de la equidad de género en actividades del sector forestal.	Se continuará con el fortalecimiento de capacidades al personal de INAB en equidad de género. En la primera Estrategia se trabajaron temas de socialización y capacitación en temas generales de derechos humanos y en incorporar el enfoque de género, mientras que, en la propuesta de actualización, se tomará como base la sistematizaciones y estudios realizados.
OE-2: Garantizar la participación de hombres y mujeres con igualdad de oportunidades, en la gestión forestal promovida por el INAB.	OE-4: Promover mecanismos de participación de las mujeres en los programas y servicios institucionales.	La primera Estrategia buscaba fomentar la participación de hombres y mujeres, y los resultados evidencian que hay mayor participación de hombres, por tanto, la propuesta de actualización busca promover mecanismos para aumentar la participación de la mujer en los programas y servicios institucionales.

OE-3: Fortalecer la cultura forestal en la sociedad guatemalteca bajo el enfoque de género con pertinencia étnica y cultural.	OE-4: Promover mecanismos de participación de las mujeres en los programas y servicios institucionales.	En la primera se trabajaron módulos y materiales con enfoque de género, y la actualización busca dar seguimiento a lo generado.
OE-4: Fortalecimiento Económico y Productivo con Equidad.	OE-3: Implementar acciones institucionales que contribuyan a promover y fortalecer la participación de las mujeres en el sector forestal.	Ambos objetivos están enfocados en fortalecer a los grupos de mujeres y hombres económicamente a través de los programas de incentivos, pero en la actualización busca fortalecer especialmente a las mujeres, mediante la implementación de mecanismos que fomenten la participación en los programas y servicios que presta el INAB.

4. Justificación

De los avances y resultados obtenidos de la implementación de la Estrategia de Equidad de Género con Pertinencia Étnica y Cultural (2014 – 2018), se evidenció que las brechas de género existentes en el sector forestal, se deben a diversos factores ajenos a la institución, como; la tenencia de la tierra, acceso a recursos, toma de decisiones en el hogar, disponibilidad de tiempo y distribución de cargas en el hogar, etc. circunstancias que impiden en cierta forma, destacar el papel de la mujer en el sector forestal.

A lo largo de estos años las mujeres se han ido involucrando en actividades como el establecimiento de viveros forestales, la elaboración y comercialización de artesanías y alimentos envasados con productos provenientes del bosque. Así mismo, han trabajado proyectos de incentivos forestales en sus diferentes modalidades, una de ellas, sistemas agroforestales para obtener leña, tanto para consumo como para la venta, y así obtener ingresos económicos en pro del bienestar de la familia.

De acuerdo con FAO, 2011, los hombres se enfocan principalmente en la producción de madera mientras que las mujeres que se incorporan al manejo forestal se interesan más en los árboles de usos múltiples (energía, forraje, medicinales, ornamentales y sombra), en la reproducción de plantas medicinales, alimenticias, hongos para el autoconsumo y otros, para contribuir a la seguridad alimentaria de sus familias.

Es evidente que es necesario innovar la forma en que se promueve la gestión forestal, para romper con estereotipos basados en el género y para que las mujeres participen y se desarrollen al igual que los hombres. En esta línea, es importante reconocer que la transformación de la sociedad es indispensable para generar un desarrollo integral del país, esto conlleva a la participación plena y efectiva de las mujeres en todas las esferas (económica, ambiental, social, cultural y político) y en sus diferentes ciclos de vida, permitiendo hacer uso sostenible de los bienes y servicios que el bosque brinda.

Derivado de lo anterior, el INAB actualiza la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Cultural para el período 2023 – 2027, la cual viene a fortalecer y a dar continuad a las acciones institucionales implementadas a la fecha.

Así mismo, la Estrategia busca sistematizar información sobre los derechos de las mujeres y las actividades forestales que realizan, desarrollar procesos de diagnóstico para identificar las actividades forestales que mejor se adapten y favorezcan la participación de las mujeres, la importancia y el aporte de las mismas en el sector forestal. Además, es necesario fortalecer al INAB en sus capacidades operativas, técnicas y competencias que permita la ejecución, seguimiento y evaluación de la EIFPMSFG; siendo de vital importancia la participación de todos los colaboradores que conforman las Direcciones Nacionales, Direcciones Regionales y Unidades de Apoyo.

Por tanto, la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Cultural, permitirá fortalecer y crear nuevos mecanismos que equiparen a las mujeres y hombres, y se minimicen las brechas de género existentes en el sector forestal.

5. Marco legal

La Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Cultural, se sustenta legalmente en los instrumentos jurídicos nacionales e internacionales suscritos y ratificados por el Estado de Guatemala; los cuales, permiten la participación ciudadana, el ejercicio democrático y la equidad de género para el desarrollo integral de hombres y mujeres.

5.1. Marco Jurídico Internacional

5.1.1. Declaración Universal de Derechos Humanos 1948

Documento jurídico de carácter internacional, que contiene los derechos humanos considerados básicos; sin que el sexo, idioma, religión, color, etc. pueda ser motivo de distinción o discriminación.

5.1.2.Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) 1979

La CEDAW establece las directrices que impulsan y procuran la equidad entre mujeres y hombres, fomentando la no discriminación contra las mujeres en todos espacios públicos y privados donde ellas se desarrollan y desenvuelven.

El artículo 14, numeral 2, menciona: “Los Estados partes adoptan todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres su participación en el desarrollo rural”.

5.1.3. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer o Convención Belem dó Para 1994

Tratado Interamericano que establece por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Así mismo, da la pauta para la adopción de leyes y políticas para vigilar, tratar, erradicar y prevenir cualquier tipo de violencia, activa o pasiva, física, psicológica, verbal, sexual o económica, ejercida en contra de la mujer tanto en ámbito público como en el privado.

5.1.4. Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo OIT

El Estado guatemalteco, a través del Organismo Legislativo ratificó el Convenio 169 de la OIT Sobre Pueblos indígenas y Tribales en Países Independientes, el 5 de junio de 1996 mediante Decreto Legislativo Número 09-96.

Instrumento que procura que los Pueblos indígenas, mujeres y hombres, gocen los derechos en igualdad de condiciones que el resto de la población.

5.1.5. Plataforma de Beijing

Establece una serie de objetivos estratégicos para lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en 12 esferas principales; una de ellas “La mujer y el medio ambiente”. Específicamente, el Objetivo Estratégico K-1 busca “Lograr la participación activa de la mujer en la adopción de decisiones relativas al medio ambiente en todos los niveles”.

5.1.6. Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS-, Agenda 2030

Los ODS, son 17 objetivos globales que buscan erradicar la pobreza, proteger el planeta y que todas las personas disfruten de paz y prosperidad. Entre ellos, se mencionan los siguientes:

ODS5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

ODS6: Garantizar la disponibilidad de agua y su ordenación sostenible y el saneamiento para todos: Meta 6.6. Proteger y restablecer los ecosistemas relacionados con el agua, incluidos los bosques y las montañas

ODS15: Promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y frenar la pérdida de la diversidad biológica. Meta 15.1 y Meta 15.2

5.2. Marco Jurídico Nacional

5.2.1. Constitución Política de la República de Guatemala

En sus artículos 4 y 46, establece que "El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí"; así mismo, "El principio general de que, en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno", respectivamente.

5.2.2. Ley Marco de los Acuerdos de Paz, Decreto 52-2005

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.

5.2.3. Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, Decreto 7-99

Su propósito fundamental es el desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, social y política.

5.2.4. Ley de Desarrollo Social, Decreto 42-2001

Establece la igualdad y la equidad de género, entendida como la igualdad de derechos para los hombres y mujeres, la paternidad y maternidad responsable, la salud reproductiva y maternidad saludable como principios básicos que deben ser promocionados por el Estado.

5.2.5. Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural, Decreto 11-2002

Esta ley ha permitido la creación de las comisiones de la mujer que tienen por objetivo velar por el desarrollo integral de las mujeres, formulando, promoviendo e integrando políticas, planes, programas y proyectos con enfoque de género.

5.2.6. Código Municipal, Decreto 12-2002

En su artículo 36, define que todas las municipalidades deben tener una comisión que aborde el tema de "la familia, la mujer, la niñez, la juventud, adulto mayor o cualquier otra formada proyección social", con carácter obligatorio.

5.2.7. Ley de Descentralización, Decreto 14-2002

Establece en el Artículo 18, que las organizaciones comunitarias, reconocidas conforme a la ley, pueden participar en la realización de programas y servicios públicos de su comunidad en coordinación con las autoridades municipales.

5.2.8. Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres -PNPDIM- con su Plan de Equidad de Oportunidades -PEO-

Se enfoca en garantizar la integración del principio de equidad para mujeres y hombres; así como garantizar condiciones para la autonomía de las mujeres. Su objetivo es promover el desarrollo integral de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas en todas las esferas de la vida económica, social, política y cultural.

5.2.9. Ley Forestal, Decreto 101-96

El Decreto No. 101-96, menciona entre sus objetivos que se declara de urgencia nacional y de interés social la reforestación y conservación de los bosques, y en el artículo 19, que el INAB para el cumplimiento con sus responsabilidades es necesaria la participación de todos los sectores con el fin de aumentar, proteger y conservar los bosques en todas sus formas para garantizar la calidad de vida de todos los guatemaltecos y el mejoramiento ambiental.

5.2.10. Ley de Incentivos Forestales para Poseedores de Pequeñas Extensiones de Tierra de Vocación Forestal o Agroforestal PINPEP, Decreto 51-2010

Uno de los objetivos de esta ley es: “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”; según el artículo 2, literal c.

6. Marco teórico

La relación de las mujeres con la naturaleza, al igual que el caso de los hombres, está determinada por procesos sociales y económicos específicos, tanto que sus intereses como las oportunidades, cambian a consecuencia de su relación con el sexo opuesto y entre ellas. En este punto Zamora-Martínez (2014), cuestiona el supuesto de que “existe una relación especial de la mujer con la naturaleza, dado a que puede afectar negativamente la sostenibilidad y la equidad del diseño y la implementación de los programas de gestión de los recursos forestales”.

En ese sentido, el INAB en el año 2006 en coordinación con la Cooperación Holandesa, ejecutó un proyecto piloto en el cual se incluyó a las mujeres en el manejo, uso y conservación de los bosques, mediante la implementación del proyecto para personas poseedoras de pequeñas extensiones de tierra. A raíz de este proyecto en Guatemala, se tienen experiencias en las que las mujeres manejan el bosque y los recursos que de él provienen, permitiéndoles ser partícipes del manejo de los recursos forestales.

Por tanto, para fomentar la equidad de género en el accionar institucional, es importante ahondar en algunos temas como:

Género, de acuerdo al Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2007) se refiere a, las formas históricas y socioculturales en que las mujeres y hombres, construyen y definen su identidad, estas formas pueden variar de una cultura a otra y conforme el tiempo se transforman y se construyen.

El concepto “género”, se utiliza por primera vez en la psicología médica, durante la década de 1950; sin embargo, no fue hasta que Robert Stoller realizara una investigación empírica sobre trastornos de identidad en 1968, y fue por medio de su estudio que se demostró que el sexo biológico no determina como debería de ser el comportamiento masculino o femenino ni define la identidad de una persona, sino que lo determina las expectativas sociales, ritos, costumbres y experiencias que se construyen sobre el hecho de haber nacido mujeres u hombres. A raíz del análisis de Stoller, se puede concluir que la carga genética, hormonal o biológica que los seres humanos traen consigo al nacer, no es más importante que la asignación y adquisición social de la identidad sexual, lo que representa que las relaciones sociales entre los sexos se pueden desnaturalizar, modificar y se pueden construir. (INMUJERES, 2007).

“A partir de este momento se empezó a comprender que la identidad de las personas y su posicionamiento social, provienen de las representaciones y significados culturales atribuidos a la “masculinidad” y a la “femineidad”, así como de los principios sexistas incorporados en las reglas de funcionamiento de las instituciones públicas y privadas.” (INMUJERES, 2007).

Transversalizar la perspectiva de género en la gestión forestal, es el proceso de valorar las implicaciones para las mujeres y para los hombres de cualquier acción que se planifique, trátese de legislación, distribución de recursos, políticas o programas en todas las áreas y a todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte de la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es conseguir la igualdad de los géneros. (ECOSOC, 1997).

En el área de gestión de los bosques, el uso de un enfoque sectorial no coordinado ha tenido como consecuencia la degradación del medio ambiente, una distribución inequitativa de los beneficios y las cargas del trabajo remunerado, no remunerado y comunitario (CIFOR, 2016). La inadecuada participación tanto de mujeres como de hombres ponen en riesgo el desarrollo integral de las comunidades.

La desigualdad en las relaciones de poder coloca a las mujeres en posición de desventaja, para disminuir esta problemática estructural se debe aplicar el análisis de género, que ayuda a las organizaciones a distribuir mejor sus recursos, con la finalidad de atender las necesidades diferentes de mujeres, hombres y otros grupos vulnerados (Zamudio et al, 2014).

Al analizar la situación se evidencia que parte de la problemática radica en el acceso de las mujeres a la tierra y los recursos naturales la cual se vincula a la seguridad alimentaria, el desarrollo económico sostenible, así como a la lucha de la prevención y respuesta de la sociedad a la violencia de género, relacionándose directamente en supuestos de que los hombres son los “jefes de familia” reflejando implícitamente el control y la gestión de los paisajes terrestres, perpetuando la idea que las mujeres no tienen la capacidad suficiente de gestionar la tierra y sus recursos, y que los hombres son responsables de proporcionar la seguridad económica de las mujeres y la familia.

Los enfoques centrados en las personas no siempre garantizan que se tomen en cuenta las perspectivas de género. Por ello, una estrategia deliberada de transversalización de la perspectiva de género puede ser útil para asegurar que los problemas relacionados con la gestión, asignación y seguimiento de la actividad forestal sean incorporados en el análisis y la planificación, ejecución y evaluación de los programas y proyectos. Lo que es más importante aún, la transversalización de la perspectiva de género, puede ayudar a generar el cambio institucional y organizacional necesario para garantizar que la equidad de género se convierta en un compromiso permanente.

La incorporación de consideraciones de género es transversal, quiere decir que a lo largo de la planificación se valorarán las implicaciones que tienen las mujeres y los hombres con el accionar institucional y de cómo estas serán atendidas de manera diferenciada (Burns y Patouris, 2014: iv).

7. Estrategia institucional de equidad de género con pertinencia cultural 2023-2027

La presente estrategia, establece las acciones a implementar a nivel institucional, que permitan una participación e involucramiento de las comunidades, mujeres y hombres, en la conservación, protección, manejo y uso sostenible de los bosques.

7.1. Marco Filosófico

El Instituto Nacional de Bosques reconoce que el manejo sostenible de los bosques es parte fundamental para el desarrollo integral del país. Asegurando la equidad de género, se puede logra la sostenibilidad de los bosques y la mejora de los medios de vida de las mujeres y los hombres de Guatemala constituyéndose parte fundamental del desarrollo social, económico y ambiental.

La visión y misión de la estrategia orientan el quehacer institucional género responsivo en un marco de derechos, de acuerdo con los compromisos de Estado asumidos en la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW, en sus siglas en inglés), ratificada el 12 de octubre de 1982.

7.1.1. Visión

La Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Cultural, fortalece el accionar del INAB con enfoque de género y contribuye al desarrollo integral de mujeres y hombres, promoviendo la participación en la gestión forestal con igualdad de oportunidades, mejorando su economía y medios de vida.

7.1.2. Misión

Ejecutar y promover los instrumentos de política forestal nacional, facilitando el acceso a los servicios forestales que presta la institución a los actores del sector forestal, mediante el diseño e impulso de programas, estrategias y acciones, que generen un mayor desarrollo económico, ambiental y social del país.

7.1.3. Principios rectores

Equidad: Se fundamenta en los derechos humanos, brindando a las personas las oportunidades de desarrollo integral de acuerdo con sus condiciones y características específicas, que busca asegurar que todas las personas tengan acceso a mejorar sus condiciones de vida.

Igualdad: Implica la inclusión de todas las personas en el goce de sus derechos, sin diferencias de sexo, pueblo, edad, religión, entre otras.

Institucionalidad: Es el proceso mediante el cual las propuestas y los compromisos de Estado se traducen en prácticas institucionales en todos los niveles jerárquicos.

Justicia Social: Promueve la eliminación de todas las formas de discriminación, fomentando la igualdad de oportunidades, dando a la justicia la categoría de equidad como preocupación social para el desarrollo humano y de la sociedad.

7.2. Marco Estratégico

Los objetivos estratégicos, resultados e indicadores (de resultado e impacto) complementado con los productos y acciones definidas conforman el marco estratégico, que servirán para el monitoreo y evaluación de los avances de la implementación de la Estrategia, lo que permitirá continuar o hacer los ajustes en el desarrollo de la misma.

7.2.1. Objetivo General de la Estrategia

Fomentar la equidad de género en el accionar institucional para contribuir en el desarrollo integral de mujeres y hombres, a través de la participación con igualdad de oportunidades en la gestión forestal.

7.2.2. Objetivos Estratégicos

- Desarrollar procesos de diagnósticos/sistematización sobre los derechos de las mujeres y las actividades que desarrollan dentro del sector forestal.
- Fortalecer las capacidades operativas, técnicas y competencias institucionales, para el fomento de la equidad de género en actividades del sector forestal.
- Implementar acciones institucionales que contribuyan a promover y fortalecer la participación de las mujeres en el sector forestal.
- Promover mecanismos para fomentar la participación de las mujeres en los programas y servicios institucionales.
- Implementar mecanismo de seguimiento y evaluación de la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Cultural.

7.2.3. Planificación Estratégica

Las matrices de planificación de la Estrategia enmarcan los objetivos estratégicos, cada uno de ellos con sus líneas estratégicas, de las cuales se derivan los resultados, productos, metas, líneas de acción, así como los tiempos para la ejecución; las cuales, se presentan a continuación:

MATRIZ ESTRATÉGICA NO. 1

Objetivo estratégico 1: Desarrollar procesos de diagnósticos/sistematización sobre los derechos de las mujeres y las actividades que desarrollan en el sector forestal						
Resultado	**Indicador**	**Producto**	**Meta**	**Líneas de acción**	**Responsables**	**Año de ejecución**
Línea estratégica: Elaboración e implementación de instrumentos para la sistematización de información sobre los derechos de las mujeres y las actividades que desarrollan en el sector forestal						
Se ha creado e implementado a nivel institucional, instrumentos para sistematizar información sobre los derechos de las mujeres y las actividades que desarrollan en el sector forestal.	Se elaboran e implementan 4 instrumentos en materia de género, que permitan la generación de información estratégica fortaleciendo las acciones institucionales.	Cuatro Instrumentos de identificación, diagnóstico y/o sistematización sobre los derechos de las mujeres y las actividades que desarrollan en el sector forestal	Un documento de estado del arte elaborado	Elaborar el diseño metodológico para realizar el estado del arte.	**Directos:** Responsable de Género y Equidad **Apoyo:** Departamento de FFMCS. Departamento de Investigación Forestal.	2023
				Elaborar un documento de los antecedentes y situación actual (estado del arte) de los derechos de las mujeres y las actividades que desarrollan en el sector forestal en América Latina y Guatemala, principalmente.	**Directos:** Responsable de Género y Equidad **Apoyo:** Departamento de FFMCS. Departamento de Investigación Forestal Unidad de Asuntos Jurídicos	2023
			Un diagnóstico institucional elaborado	Elaborar el diseño de la herramienta para la identificación de brechas de género.	**Directos:** Responsable de Género y Equidad. Dirección de Recursos Humanos, Desarrollo Institucional y Formación del personal. **Apoyo:** Departamento de FFMCS	2023
				Realizar diagnóstico interno institucional para identificar brechas de género.	**Directos:** Responsable de Género y Equidad. Dirección de Recursos Humanos, Desarrollo Institucional y Formación del personal. **Apoyo:** Delegadas (os) de FFMCS. Direcciones Regionales.	2023-2024
			Nueve sistematizaciones de experiencias elaboradas	Elaborar el diseño metodológico de sistematización sobre experiencias de participación de las mujeres en el sector forestal.	**Directos:** Responsable de Género y Equidad. **Apoyo:** Departamento de FFMCS. Departamento de Investigación Forestal.	2023
				Sistematizar experiencias de participación de las mujeres en el sector forestal.	**Directos:** Delegadas (os) de FFMCS, Responsable de Género y Equidad. **Apoyo:** Coordinadores Técnicos. Direcciones Regionales. Departamento de FFMCS	2024-2025
			Tres sistematizaciones de grupos productivos forestales de mujeres y hombres, elaborados.	Elaboración de la Herramienta de caracterización de grupos productivos forestales de mujeres y hombres.	**Directos:** Responsable de Género y Equidad. **Apoyo:** Departamento de FFMCS Departamento de Sistemas de Información Geográfica	2023
				Implementación y seguimiento a la Herramienta de caracterización de grupos productivos forestales de mujeres y hombres.	**Directos:** Responsable de Género y Equidad. Delegadas (os) de Industria y Comercio. Delegadas (os) de FFMCS. **Apoyo:** Coordinadores Técnicos Regionales, Direcciones Regionales. Departamento de FFMCS	2023-2025

MATRIZ ESTRATÉGICA NO. 2

Objetivo estratégico 2: Fortalecer las capacidades operativas, técnicas y competencias institucionales, para el fomento de la equidad de género en actividades del sector forestal.						
Resultado	**Indicador**	**Producto**	**Meta**	**Líneas de acción**	**Responsables**	**Año de ejecución**
Línea estratégica: Fortalecimiento de las capacidades del personal del INAB, para el fomento de la equidad de género en el sector forestal.						
El personal del INAB conoce e implementa acciones para fomentar la equidad de género en el sector forestal.	El 100% del personal del INAB es sensibilizado en materia de género, para promover la participación con igualdad de oportunidades en los servicios que presta la institución.	En nueve regiones del INAB, es socializada la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Cultural -EIEGPC-.	15 eventos de socialización de la EIEGPC, para su conocimiento, fomento e implementación de acciones.	Elaboración de Plan de socialización. Desarrollo eventos de socialización de la Estrategia.	**Directos:** Responsable de Género y Equidad. **Apoyos:** Jefe (a) de FFMCS. Directores Regionales Coordinación Técnica Nacional. Delegadas (os) de FFMCS.	2023
		En nueve Regiones del INAB, es socializado el Protocolo Institucional para el fomento de espacios libres de violencia y discriminación en el ámbito laboral.	20 eventos de socialización del Protocolo a nivel institucional, para su conocimiento, promoción y aplicación.	Elaboración de Plan del evento. Desarrollo de eventos para socialización del Protocolo.	**Directos:** Responsable de Género y Equidad. **Apoyos:** Jefe (a) de FFMCS. Directores Regionales. Coordinación Técnica Nacional. Delegadas (os) de FFMCS.	2023-2024
		Incorporación del contenido de la EIEGPC y del Protocolo Institucional para el Fomento de Espacios Libres de Violencia y Discriminación en el Ámbito Laboral, en los procesos de Inducción Institucional para el personal de nuevo ingreso.	Un evento anual dirigido a personal de nuevo ingreso, para socialización de la Estrategia y Protocolo Institucional.	Generación de documento con propuesta de contenido de la EIEGPC. Generación de documento con propuesta de contenido del protocolo. Incorporación del contenido de la EIEGPC y Protocolo, en los procesos de inducción.	**Directos:** Jefe (a) de formación y capacitación del personal. Responsable de Género y Equidad. **Apoyos:** Jefe (a) de FFMCS.	2023
		Documento para la atención de brechas de género a nivel institucional, elaborado e implementado.	Una propuesta Institucional elaborada e implementada.	Generación de propuesta institucional para la atención de brechas de género identificadas.	**Directos:** Dirección de Recursos Humanos, Desarrollo Institucional y Formación del Personal. Responsable de Género y Equidad. **Apoyo:** Departamento de FFMCS.	2024-2027
		En nueve regiones del INAB, se dan a conocer los derechos de las mujeres y las actividades que desarrollan en el sector forestal, para fomentar su participación.	15 eventos de socialización sobre los derechos de las mujeres y las actividades que desarrollan en el sector forestal.	Elaboración de Plan del evento y desarrollo de talleres de socialización.	**Directos:** Responsable de Género y Equidad. **Apoyos:** Jefe (a) de FFMCS. Directores Regionales. Coordinación Técnica Nacional. Delegadas (os) de FFMCS.	2024-2025
		Dos talleres realizados con Junta Directiva, Direcciones Regionales, Nacionales, Departamentos y Unidades de apoyo sobre masculinidades positivas para fomentar la equidad género en el sector forestal.	Dos talleres anuales desarrollados.	Elaboración del programa Desarrollo de talleres.	**Directos:** Responsable de Género y Equidad. **Apoyos:** Jefe (a) de FFMCS Jefe (a) de Formación y Capacitación de Personal.	2024-2027
		Unidad de apoyo institucional es sensibilizada en el tema de participación de la mujer en el sector forestal.	Un taller anual de sensibilización desarrollado para el personal de la Unidad de Comunicación Social.	Elaboración del programa y evento de sensibilización sobre campañas de divulgación en el tema de participación de la mujer en el sector forestal.	**Directos:** Responsable de Género y Equidad. **Apoyos:** Jefe(a) de FFMCS. Unidad de Comunicación Social.	2024-2027

MATRIZ ESTRATÉGICA NO. 3

Objetivo estratégico 3: Implementar acciones institucionales que contribuyan a promover y fortalecer la participación de las mujeres en el sector forestal.						
Resultado	**Indicador**	**Producto**	**Meta**	**Líneas de acción**	**Responsables**	**Año de ejecución**
Línea estratégica: Implementación de acciones institucionales, que contribuyan al empoderamiento de las mujeres en las actividades forestales.						
Se han impulsado acciones institucionales para conocer, promover y fortalecer la participación de la mujer en las actividades forestales.	Se implementan 6 mecanismos institucionales, para fortalecer capacidades técnico/ económicas relacionadas a la actividad forestal con grupos de mujeres.	Diagnósticos institucionales para conocer el uso e impacto de los incentivos forestales con beneficiarias de los programas PINPEP y PROBOSQUE, elaborados.	Dos documentos de diagnóstico institucional, elaborados.	Elaboración del diseño metodológico. Desarrollo del diagnóstico sobre los impactos de los incentivos forestales. Elaboración de informe.	**Directos:** Responsable de Género y Equidad. **Apoyo:** Departamento de FFMCS Coordinación de PROBOSQUE. Coordinación de PINPEP. Direcciones Regionales	2023-2025
		Grupos y organizaciones de mujeres que trabajan subproductos del bosque, son identificadas y fortalecidas	Un grupo u organización identificado a nivel regional para su fortalecimiento.	Diseño e implementación del instrumento de identificación. Plan de fortalecimiento de capacidades elaborado e implementado.	**Directos:** Delegadas (os) de FFMCS Responsable de Género y Equidad. **Apoyo:** Departamento de FFMCS	2023-2025
		Estudio sobre el aprovechamiento, uso y valor agregado de los subproductos del bosque.	Un estudio sobre el aprovechamiento, uso y valor agregado de los subproductos del bosque, elaborado.	Elaboración del diseño metodológico. Desarrollo del estudio. Elaboración del documento.	**Directos:** Responsable de Género y Equidad. Delegadas (os) de FFMCS. **Apoyo:** Departamento de FFMCS. Departamento de investigación Forestal.	2023-2024
		Guía técnica sobre el aprovechamiento, uso y valor agregado del subproducto del bosque.	Una guía técnica elaborada, versión digital y/o impresa.	Elaboración de la guía. Diagramación y diseño de la guía técnica, para el facilitador y participante.	**Directos:** Direcciones Regionales. Delegadas (os) de FFMCS. Departamento de Formación y Capacitación del Personal. Unidad de Comunicación Social. Responsable de Género y Equidad. Departamento de Silvicultura y Extensión Forestal. **Apoyo:** Departamento de FFMCS	2024
		Eventos de socialización sobre el uso de la guía técnica al personal del INAB y grupos/ organizaciones.	9 eventos de socialización, realizados.	Elaboración del plan de socialización, desarrollo de eventos a nivel interno y externo.		2025
		Experiencias exitosas de grupos de mujeres en el sector forestal, sistematizadas.	Un documento de sistematización de experiencias exitosas, elaborado y publicado.	Diseño del instrumento de sistematización e implementación.	**Directos:** Responsable de Género y Equidad Delegadas (os) de FFMCS. **Apoyo:** Departamento de Fortalecimiento Forestal Municipal, Comunal y Social.	2023
		Giras de intercambio, para conocer experiencias exitosas de grupos de mujeres en sector forestal.	Gira anual de intercambio de experiencias realizada por región.	Coordinación con las Delegadas (os) de FFMCS. Coordinar con actores locales y ONG's la logística para realizar las giras de intercambio.	**Directos:** Responsable de Género y Equidad. Delegadas (os) de FFMCS. **Apoyo:** Departamento de FFMCS. Direcciones Regionales Coordinadores Técnicos Regionales.	2024-2027

MATRIZ ESTRATÉGICA NO. 4

Objetivo estratégico 4: Promover mecanismos para aumentar la participación de las mujeres en los programas y servicios institucionales.						
Resultado	**Indicador**	**Producto**	**Meta**	**Líneas de acción**	**Responsables**	**Año de ejecución**
Línea estratégica: Implementación de mecanismos que promuevan y aumenten la participación de mujeres en los programas y servicios del INAB						
El INAB, ha promovido la implementación de mecanismos que aumenten la participación de la mujer en los programas y servicios que presta.	En las nueve regiones institucionales, se cuenta con grupos de mujeres organizadas que se dedican a la actividad forestal.	Base de datos con información desagregada de procesos formativos en materia forestal realizadas por INAB.	Una base de datos elaborada	Recopilación, análisis y sistematización de la información. Establecer línea base. Actualizar la base sistemáticamente cada año.	**Directos:** Responsable de Género y Equidad. Departamento de Formación y Capacitación de Personal. Coordinadores Técnicos Regionales. Delegados (as) de FFMCS **Apoyo:** Departamento de FFMCS. Direcciones Regionales.	2023-2027
		Aumentar al menos un 10% la participación de mujeres en procesos formativos técnicos del sector forestal.	Procesos formativos técnicos del sector forestal impulsados por INAB, con un 10% de participación de las mujeres.	Coordinaciones, reuniones, lineamientos y otros. Sistematizar la información.		2027
		Eventos de sensibilización desarrollados, sobre los beneficios sociales, económicos y ecológicos de bosques; dirigido a mujeres.	Un evento anual de sensibilización realizado.	Elaboración del plan y coordinación logística. Desarrollo de eventos.		2023-2027
		Una base de datos actualizada anualmente de grupos de mujeres que acceden a los servicios institucionales.	Una base de datos elaborada.	Recopilar, analizar y sistematizar la información. Elaboración de base de datos de forma anual.	**Directos:** Responsable de Género y Equidad. Delegadas (os) de FFMCS **Apoyo:** DFFMCS	2023-2027

El INAB, ha promovido la implementación de mecanismos que aumenten la participación de la mujer en los programas y servicios que presta.	En las nueve regiones institucionales, se cuenta con grupos de mujeres organizadas que se dedican a la actividad forestal.	Campaña de divulgación para la promoción de participación de la mujer en capacitaciones (formación técnica), servicios institucionales y programas de incentivos forestales.	Un plan de comunicación ejecutado.	Coordinación con la Unidad de comunicación social, para la elaboración del plan y su ejecución.	**Directos:** Unidad de Comunicación Social. Responsable de Género y Equidad. **Apoyo:** Departamento de FFMCS.	2023-2026
		Nueve capacitaciones regionales, en temas de sector forestal dirigido a mujeres.	Una capacitación anual.	Coordinación con el Departamento responsable. Elaboración del programa de capacitación, desarrollada.	**Directos:** Departamento de Formación y Capacitación de Personal. Responsable de Género y Equidad. Coordinadores Técnicos Delegadas (os) de FFMCS. **Apoyo:** DFFMCS. Direcciones Regionales. Coordinadores Técnicos Regionales.	2023-2026
		Tres encuentros regionales y/o nacional dirigidos a líderes y lideresas comunitarias, temas gobernanza forestal	Tres encuentros regionales y/o nacionales desarrollados	Elaboración del plan y coordinación logística. Desarrollo de eventos.	**Directos:** Responsable de Género y Equidad. Delegadas (os) de FFMCS. **Apoyo:** Direcciones Regionales. Coordinadores Técnicos. DFFMCS.	2023, 2025 y 2027
		Un proyecto de desarrollo forestal para fortalecer las iniciativas de grupos/ organizaciones de mujeres	Un proyecto anual desarrollado y gestionado	Identificación de ideas potenciales para el proyecto. Elaborar el perfil del proyecto Identificar fuentes de financiamiento Seguimiento a la implementación del proyecto.	**Directos:** Responsable de Género y Equidad. Técnicos Forestales. Delegadas (os) de FFMCS. **Apoyo:** DFFMCS. Direcciones Regionales. Coordinadores Técnicos Regionales.	2025-2026

MATRIZ ESTRATÉGICA NO. 5

Objetivo estratégico 5: Implementar mecanismo de seguimiento y evaluación de la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Cultural.						
Resultado	**Indicador**	**Producto**	**Meta**	**Líneas de acción**	**Responsables**	**Año de ejecución**
Línea estratégica: Establecer acciones de seguimiento y evaluación de la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Cultural						
El personal del INAB, conoce e implementa acciones de la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Cultural y, realiza procesos de evaluación y seguimiento.	Ejecución de metas de la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Cultural, mayor al 80%.	Nueve Delegaciones Regionales de FFMCS implementan acciones de la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Cultural.	Acciones incorporadas al POA de las Delegadas (os) Regionales de Fortalecimiento.	Identificar las actividades a incorporar en los planes operativos anuales. Integrar a los planes operativos anuales las actividades que correspondan.	**Directos:** Responsable de Género y Equidad. Departamento de FFMCS Jefe(a) de Evaluación y Seguimiento Institucional. Jefe (a) Planificación Institucional.	2023-2027
		Evaluación Intermedia de la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Cultural.	Un informe de la evaluación intermedia de la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Cultural, realizada.	Elaboración de la metodología de monitoreo, seguimiento y evaluación. Elaboración de informe.	**Directos:** Departamento de Evaluación y Seguimiento Institucional. Responsable de Género y Equidad. **Apoyo:** Departamento de FFMCS.	2025
		Evaluación Final de la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Cultural, con la finalidad de medir avances y resultados.	Un informe de la evaluación final de la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Cultural, elaborado.	Elaboración de la metodología de monitoreo, seguimiento y evaluación. Elaboración de informe.		2027
		Propuesta de actualización de la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Cultural	Una propuesta de actualización de la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Cultural, elaborado.	Elaboración de la metodología de actualización. Documento actualizado de la Estrategia. Presentación al Grupo Impulsor de Género para la actualización de la Estrategia. Aprobación o correcciones a la actualización.	**Directos:** Responsable de Género y Equidad. Grupo Impulsor de Género.	2027

8. Alcance de la estrategia

Mediante la implementación de la Estrategia Institucional de Equidad de Género, de forma transversal en el quehacer institucional se pretende:

- Promover los derechos de las mujeres y su participación en el sector forestal.
- Fortalecer las capacidades Institucionales del INAB, a partir del fomento de la equidad de género en actividades forestales.
- Conocer el aporte de las mujeres en el sector forestal y su participación más activa en los programas y servicios que el INAB ofrece.

El período de implementación de la Estrategia es de 5 años (2023-2027) y es competencia de todas las direcciones nacionales, regionales, subregionales y unidades de apoyo del INAB, en todo el territorio nacional.

9. Mecanismo de implementación

La implementación de la Estrategia de Equidad de Género, se realizará en el marco de la planificación institucional: Plan Estratégico Institucional y los Planes Quinquenales, tomando como guía las matrices estratégicas establecidas. Estará a cargo de las Direcciones Nacionales y Unidades de apoyo, en coordinación con la responsable de Género y Equidad, quienes formarán el Grupo Impulsor.

Las direcciones regionales, departamentos y unidades de apoyo, definirán las acciones operativas que deberán plasmarse en los Planes Operativos Anuales (POA) correspondientes, aplicando los formatos institucionales, para su ejecución y seguimiento.

El Departamento de Fortalecimiento Forestal Municipal, Comunal y Social, a través de la responsable de Género y Equidad en coordinación con el Departamento de Planificación Institucional, las Direcciones Nacionales y Unidades de apoyo, deberán acompañar los procesos de formulación de los planes operativos para asegurar que las actividades y metodologías de abordaje e intervención sean sensibles al género.

En el siguiente esquema nos muestra la ruta para implementación de la Estrategia:

Figura 1

Esquema de implementación de la Estrategia de Equidad de Género

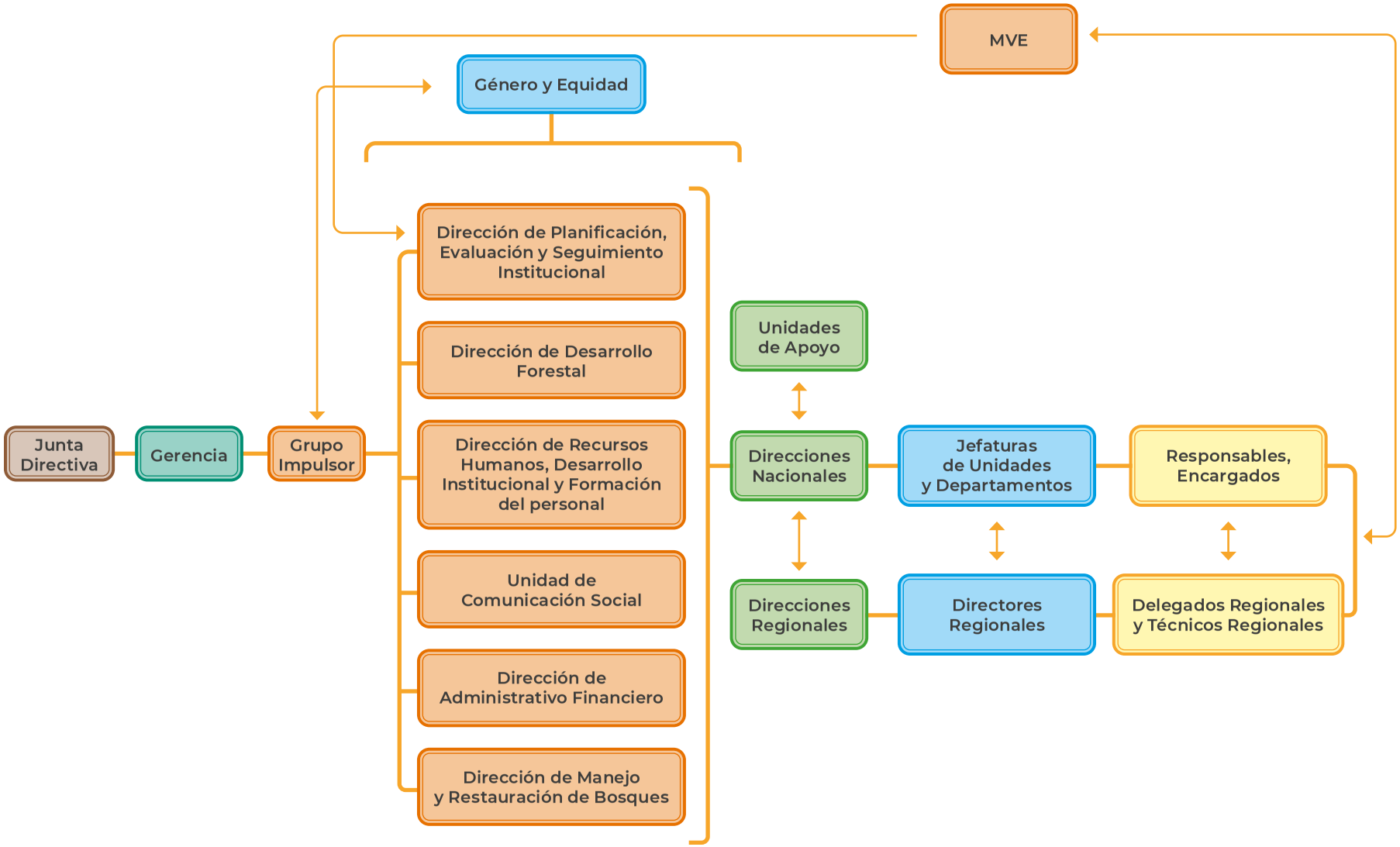
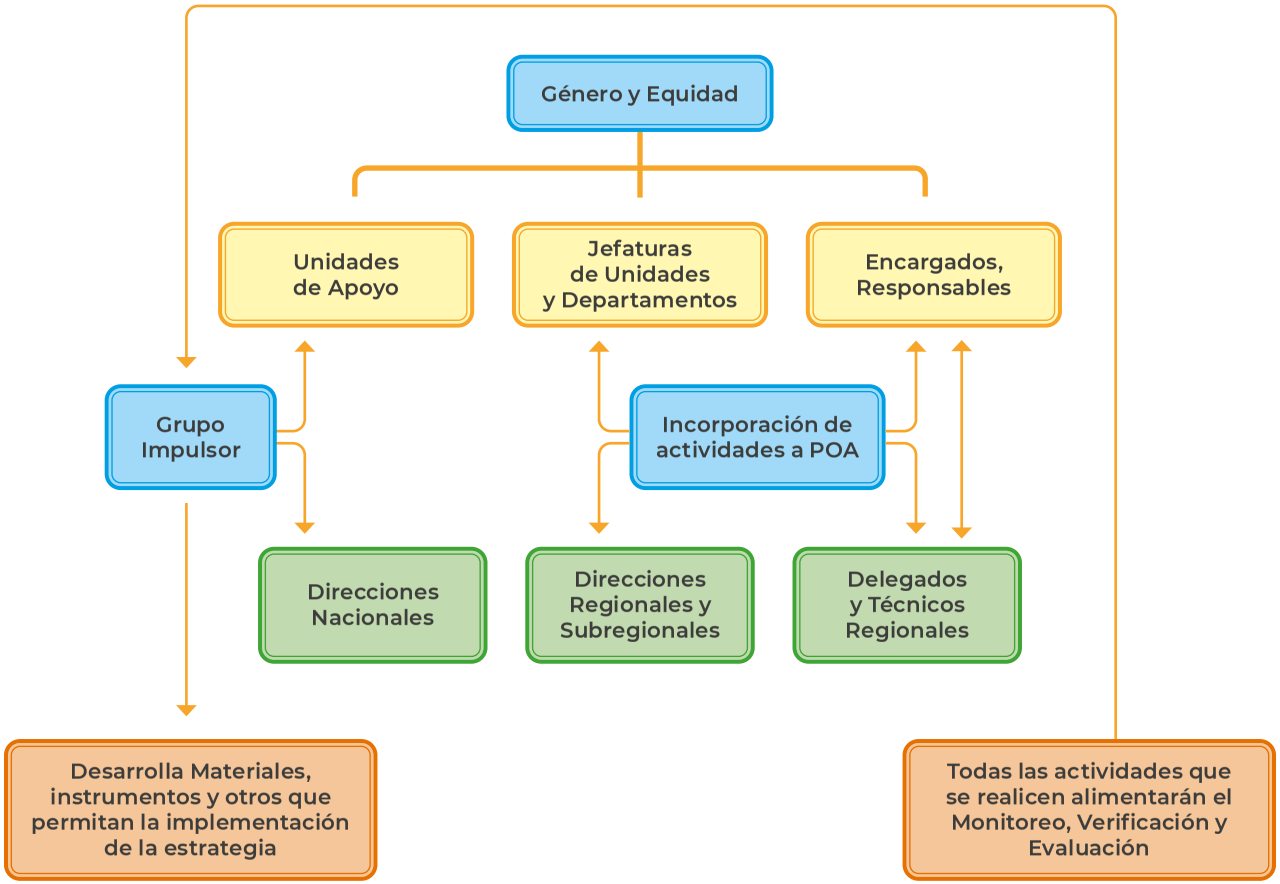


Figura 2

Modelo de Implementación y Coordinación de la Estrategia



10. Seguimiento y evaluación

La evaluación de los avances en la implementación de acciones, se realizará a través del Departamento de Evaluación y Seguimiento Institucional de la Dirección de Planificación, Evaluación y Seguimiento Institucional. Adicionalmente, se ha planificado una evaluación intermedia y final de la Estrategia para su actualización.

Además, la responsable de Género y Equidad solicitará a finales de cada mes, las bases de datos que contemplan las acciones que se encuentran dentro de la planificación operativa anual, en donde se procederá a recopilar la información de las actividades que se vinculan a la Estrategia.

Esta acción de seguimiento y evaluación de la Estrategia, permitirá conocer el uso eficiente de los recursos institucionales por medio de la implementación de las acciones con consideraciones de género, coadyuvando al cierre de brechas en el sector forestal. Así mismo, facilitará identificar las dificultades de las condiciones que impiden el logro de los objetivos, además de examinar de forma periódica lo que sucede en relación al diseño, la ejecución y los resultados esperados.

11. Referencias bibliográficas

- Burns, B. y J. Patouris. 2014. Decisiones y conclusiones de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC): mandatos existentes y puntos de entrada para la igualdad de género. New York: WEDO.
- Camey Huz Licerio. (2016). Pueblos Indígenas: Definición y Transversalización en Datos Estadísticos Institucionales del Estado INAB.
- CIFOR. (2016, 11 junio). Bosques y género Lo que deberían saber los formuladores de políticas. recuperado en el 15 de abril de 2020 www.cifor.org.http://www.cifor.org/publications/pdf_files/factsheet/4178-factsheet.pdf
- Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. (1997). Resoluciones y decisiones del consejo económico y social. Nueva York. Estados Unidos.
- Grupo de Coordinación Interinstitucional de Género. 2017. Ruta de Trabajo para la Incorporación Consideraciones de Género en el Proceso Nacional REDD+ Guatemala, Guatemala.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2007). ABC de Género en la Administración Pública. Recuperado el 15 de abril de 2020 de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100903.pdf
- Ley de Incentivos Forestales para Poseedores de Pequeñas Extensiones de Tierra de Vocación Forestal o Agroforestal, Decreto Legislativo Número 51.2010. Diario de la República de Guatemala, 2010. Guatemala.
- Ley Forestal Decreto Legislativo Número 101.1996. Diario Oficial de la República de Guatemala, 2 de diciembre de 1996. Guatemala.
- López, T. y Schreuel, I. 1995. Módulo B Manual de Capacitación y aplicación, Sistema de Análisis para planificadores de proyectos
- López, T. y Schreuel, I. 1995.Manual de Capacitación y Análisis de Género y Desarrollo Forestal. PAFG. FAO. Guatemala.
- López, T. y Schreuel, I. 1995.Módulo 3 Análisis de Género y Desarrollo Forestal. PAFG.FAO

- López, T. y Schreuel, I. 1995.Módulo 7 Análisis de Género y Desarrollo Forestal, Manual de Capacitación y Aplicación.
- Manfre, C. y Rubin, D. 2013 Integración del género en la investigación forestal: Una guía para los investigadores y administradores de los programas de CIFOR. CIFOR, Bogor, Indonesia
- Oliva, M. et al, 2012. Política Ambiental de Género. MARN. Guatemala.
- Plan Estratégico Institucional 2017-2032, INAB. Guatemala
- Plan Quinquenal Instituto Nacional de Bosques 2017-2022, INAB
- Política Institucional para la Igualdad de Género y Marco Estratégico de Implementación 2014-2023. MAGA. Guatemala.
- Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades
- Ramirez, F.A. 2012. La Perspectiva de género en los Procesos de Desarrollo Comunitario y Sostenible. CATIE División de Investigación y Desarrollo Turrialba, Costa Rica.
- Revelo, L. A. (2019, 14 enero). Género y cambio climático: retrospectivayretos.REDALYC.ORG.https://www.redalyc.org/jatsRepo/5156/515661223012/html/index.html#fn1
- Siles Calvo, Jackeline, 2012.Estrategia de Equidad e Igualdad de género, Programa Agroambiental Mesoamericano. Turrialba, Costa Rica
- Waldorf, L. 2000. Camino a la Igualdad de Género CEDAW Beijing y los Objetivos del Desarrollo del Milenio.
- Zamora-Martínez, Marisela Cristina. (2014). El manejo de los recursos forestales desde una perspectiva de género. Revista mexicana de ciencias forestales, 5(25), 4-7. Recuperado en 5 de agosto de 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-11322014000500001&lng=es&tlng=es
- Zamudio Sánchez, Francisco José, Ayala Carrillo, María del Rosario, & Arana Ovalle, Roxana Ivette. (2014). Mujeres y hombres: Desigualdades de género en el contexto mexicano. Estudios sociales (Hermosillo, Son.), 22(44), 251-279.

ANEXO 1.

Memo de Gerencia No. G.09-2020 de fecha 27 de mayo de 2020 “Equipo Impulsor de Género”

Instituto Nacional de Bosques
Más bosques, Más vida

MEMO

G.09-2020

A:
Jefe de Planificación Institucional
Jefe Financiero
Jefe de Recursos Humanos
Jefe de Desarrollo Institucional
Jefe de Comunicación Social
Jefe de Ecosistemas Estratégicos
Jefe de Normativa Forestal
Director de Desarrollo Forestal
Jefa del Departamento de Capacitación y Extensión Forestal
Jefe de Fortalecimiento Forestal Municipal y Comunal
Encargada de Género y Equidad

DE: **Ing. Rony Estuardo Granados Mérida**
Gerente

FECHA: **27 de mayo de 2020**

ASUNTO: **Equipo Impulsor de Género.**

Por este medio me dirijo a ustedes para hacer de su conocimiento, que la Gerencia les nombra a formar parte del Equipo Impulsor de Género.

El Jefe de Fortalecimiento Forestal Municipal y Comunal será quien convoque y coordine las reuniones relacionadas.

Atentamente,

REGM

7a. Ave. 12-90, Zona 13 • PBX: (502) 2321-2626 • www.inab.gob.gt

ANEXO 2.

Opinión de la Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM-

GOBIERNO de GUATEMALA | SECRETARÍA PRESIDENCIAL DE LA MUJER

Ref. Oficio-SEPREM-DGPPEHM/098-22

Guatemala, 06 de septiembre de 2022

Asunto: Comentarios y aportes a la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Cultural.

Licenciada
María del Rosario Domingo Jiménez
Jefa de Fortalecimiento Forestal Municipal, Comunal y Social
Instituto Nacional de Bosques -INAB-
Su Despacho

Estimada Licenciada:

Reciba un cordial saludo de la Secretaría Presidencial de la Mujer -SEPREM-, deseando que todas las actividades a su digno cargo se desarrollen con éxito.

Por medio del presente y en respuesta al oficio No. 172-DFFMCS-MRDJ/lecp 2022 donde solicitan la opinión, dando comentarios y aportes a la propuesta de Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Cultural, mismo que fue realizado por la Licenciada Regina Valiente, los mencionados aportes y comentarios se insertaron en el documento del cual adherimos copia, esperando sean de su ayuda.

Sin otro particular, me suscribo con muestras de alta consideración y estima.

SECRETARÍA PRESIDENCIAL DE LA MUJER
Dirección de Gestión de Políticas Públicas para la Equidad entre Hombres y Mujeres
GUATEMALA, C. A.

Licda. Diana Nicté Sagastume Paiz
Directora de la Dirección de Políticas Públicas
Para la Equidad entre Hombres y Mujeres

c.c. Archivo
Licda. Regina Valiente
DNSP/ce

4a calle 7-37, zona 1 Guatemala – PBX: 2207-9400
www.seprem.gob.gt

ANEXO 3.

Resolución de Junta Directiva de aprobación de la estrategia.

Instituto Nacional de Bosques
Más bosques, Más vida

EL INFRASCRITO SECRETARIO DE JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL DE BOSQUES, CERTIFICA: TENER A LA VISTA EL ACTA DE JUNTA DIRECTIVA DEL INSTITUTO NACIONAL DE BOSQUES No. JD.38.2022, DE FECHA TRES DE OCTUBRE DE DOS MIL VEINTIDOS, LA CUAL TRANSCRITA EN SU PARTE CONDUCENTE DICE:

"ACTA NÚMERO: JD.38.2022... QUINTO: PUNTOS CENTRALES: 5.2. Aprobación de la Actualización de la Estrategia de Equidad de Género del Instituto Nacional de Bosques –INAB-. Seguidamente los miembros de Junta Directiva del Instituto Nacional de Bosques, deliberaron el asunto sometido a su conocimiento y por unanimidad emiten la **RESOLUCIÓN** siguiente:

JD.2.38.2022

CONSIDERANDO

Que el Decreto número 101-96 del Congreso de la República, Ley Forestal, creó el Instituto Nacional de Bosques, con carácter de entidad estatal, autónoma, descentralizada, con personalidad jurídica, patrimonio propio e independencia administrativa; como el órgano de dirección y autoridad competente del sector Público Agrícola, en materia forestal, con una Junta Directiva como autoridad superior, que le corresponde, entre otras atribuciones, dictar las disposiciones necesarias para el funcionamiento eficiente de la institución y el cumplimiento de sus fines.

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: en su "*Artículo 4 Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.*" Así mismo en su "*Articulo 44. Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.*" Y en su "*Articulo 46. Preeminencia del Derecho Internacional. Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno.*"

CONSIDERANDO

Que el Gerente del Instituto Nacional de Bosques -INAB- presenta ante Junta Directiva de INAB para su aprobación, la propuesta de Actualización de la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Cultural, 2023-2027, del Instituto Nacional de Bosques -INAB-, que fuera aprobada por la Junta Directiva del INAB mediante Resolución No. JD.05.38.2014, con fecha 19 de noviembre de 2014, la cual se justifica con el Dictamen Técnico No. DFFMCS-03-2022 del-Departamento de Fortalecimiento Forestal Municipal, Comunal y Social, de la Dirección de Desarrollo Forestal, que contiene el análisis a la propuesta de actualización de la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Cultural, en la que se identifican acciones que permitirán dar continuidad a los resultados obtenidos. Lo anterior, en observancia y con fundamento en los derechos y garantías que la Constitución Política de la República de Guatemala, otorga a los hombres y mujeres, iguales oportunidades y responsabilidades, así mismo el reconocimiento que el Estado de Guatemala

INSTITUTO NACIONAL DE BOSQUES SECRETARIO JUNTA DIRECTIVA INAB

7a. Ave. 12-90, Zona 13 • PBX: (502) 2321-2626 • www.inab.gob.gt

hace al ratificar la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, en virtud que los derechos proclamados en ella se aplican a mujeres y hombres; la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) 1979; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer o Convención Belem dó Para 1994; el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, etcétera. En ese sentido el Instituto Nacional de Bosques –INAB-, a través de la propuesta de Actualización de la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Cultural, 2023-2027, tiene como finalidad fomentar la equidad de género en el accionar institucional en convergencia con los objetivos de la Ley Forestal, para contribuir en el desarrollo integral de mujeres y hombres, a través de la participación con igualdad de oportunidades en la gestión forestal, mediante los cuales se planifican y desarrollan procesos de diagnóstico, se fortalecen las capacidades, se implementan acciones, y se promueven mecanismos, para alcanzar los objetivos planteados.

POR TANTO

Con base en lo anteriormente considerado y preceptuado en los Artículos: 1, 2, 3, 4, 44, 46, 66, de la Constitución Política de la República de Guatemala; 1, 2, 5, 6, 14 del Decreto No.101-96 del Congreso de la República, Ley Forestal; y, 1, 2, 3, 4, 5 y 6 del Decreto No. 119-96 del Congreso de la República, Ley de lo Contencioso Administrativo.

RESUELVE

I. Aprobar la propuesta de Actualización de la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Cultural, 2023-2027, del Instituto Nacional de Bosques -INAB-, que se adjunta como Anexo 1 de la presente acta.

II. Se instruye al señor Gerente para que a través de la Dirección de Desarrollo Forestal se coordine la edición del documento de Actualización de la Estrategia Institucional de Equidad de Género con Pertinencia Cultural, 2023-2027, del Instituto Nacional de Bosques -INAB-, así como su publicación en la página de web del Instituto, y desarrolle un programa de socialización a los colaboradores del INAB.

III. La presente resolución entra en vigencia a partir del uno de enero de dos mil veintitrés.

Y PARA LOS EFECTOS LEGALES CORRESPONDIENTES, EXTIENDO, SELLO Y FIRMO LA PRESENTE CERTIFICACION EN DOS HOJAS DE PAPEL CON EL MEMBRETE DE LA INSTITUCIÓN IMPRESAS SÓLO EN EL ANVERSO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, EL ONCE DE OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL VEINTIDOS.

INSTITUTO NACIONAL DE BOSQUES - GUATEMALA, C. A. - SECRETARIO JUNTA DIRECTIVA INAB

Ing. Rony Estuardo Granados Mérida
Secretario de Junta Directiva

Instituto Nacional de Bosques
Más bosques, Más vida

¡Síguenos!

www.inab.gob.gt

Con el apoyo de:

cooperación alemana
DEUTSCHE ZUSAMMENARBEIT

KFW