



Gobierno de Guatemala

Ministerio de Agricultura,
Ganadería y Alimentación



Unidad Especial de Ejecución de Equidad de Género

Política Institucional para la Igualdad de Género y Marco Estratégico de Implementación 2014-2023



Unidad Especial de Ejecución de Equidad de Género

Política Institucional para la Igualdad de Género y Marco Estratégico de Implementación 2014-2023

Febrero 2015,
Ciudad de Guatemala

Unidad Especial de Ejecución de Equidad de Género

Autoridades de Gobierno

Otto Fernando Pérez Molina
Presidente de la República

Ingrid Roxana Baldetti Elías
Vicepresidenta de la República

Autoridades del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación Administración 2012-2016

José Sebastián Marcucci Ruiz Ministro de Agricultura, Ganadería y Alimentación

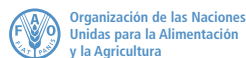
Álvaro Enrique Guillén Santizo Viceministro de Desarrollo Económico Rural

Alejandro Sánchez Estévez Viceministro de Sanidad Agropecuaria y Regulaciones

Fidel Augusto Ponce Wohlers Viceministro de Seguridad Alimentaria y Nutricional

Henry Geovanni Vásquez Kilkán Viceministro Encargado de Asuntos de Petén

Con la colaboración técnica y financiera de:



Organización de las Naciones
Unidas para la Alimentación
y la Agricultura



Invertir en la población rural



Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad
de Género y el Empoderamiento de las Mujeres



Programa
Mundial de
Alimentos



7a. avenida 12-90 zona 13, edificio Monja Blanca
teléfono: 2413-7000
www.maga.gob.gt

Presentación

La institucionalización del enfoque de género es un elemento fundamental, para que las dependencias e instituciones de la administración pública desarrollen acciones que permitan incorporar en sus políticas, sistemas, procedimientos y programas, criterios de igualdad de género como parte de su quehacer institucional.

La Política Nacional de Desarrollo Rural Integral (PNDRI) establece la importancia del accionar del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (MAGA) en cuanto al trabajo con las mujeres, lo cual está contemplado en el objetivo de “Lograr un avance progresivo y permanente en la calidad de vida de los sujetos priorizados en la PNDRI (...) mujeres indígenas y campesinas”. Así mismo, la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM) considera “promover el desarrollo integral de las mujeres en todas las esferas de la vida económica, social, política y cultural”.



Llevar a la práctica la inclusión de las mujeres en un marco de derecho es la apuesta del MAGA. La Política Institucional para la Igualdad de Género y su marco estratégico de implementación 2014-2023 contribuirán a priorizar y dirigir las acciones del MAGA hacia las áreas en donde se requiere una mayor atención. De esta manera se podrá garantizar el acceso equitativo de las mujeres a los procesos de desarrollo rural, la utilización de los servicios y recursos que presta. También se podrá registrar el avance en el cumplimiento de los resultados en materia de equidad e igualdad de género, lo que facilita la información y rendición de cuentas a las instancias encargadas de asesorar y dar seguimiento al avance de los derechos de las mujeres en Guatemala.

La implementación de la presente política apoya al cumplimiento de los compromisos del Estado guatemalteco en materia de promoción del desarrollo integral, la ciudadanía y la participación activa en la vida económica, política, cultural y social de las mujeres rurales. Todo lo anterior está contemplado en los instrumentos internacionales firmados y ratificados en el marco jurídico de derecho en Guatemala.

José Sebastian Marcucci Ruíz

Ministro de Agricultura, Ganadería y Alimentación

AGRADECIMIENTO

El Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, a través de la Unidad de Género, reconoce y agradece el papel fundamental que las agencias de cooperación del Sistema de Naciones Unidas (SNU) ha tenido en la realización de la Política Institucional para la Igualdad de Género y su marco estratégico de implementación 2014-2023.

Con los resultados de esta política aportarán a la generación de condiciones para que el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación pueda dar respuesta al reto asumido en el Plan Nacional de Desarrollo, K'atun Nuestra Guatemala 2032: reducir la desigualdad en los grupos de población históricamente excluidos, entre ellos las mujeres, particularmente las mujeres indígenas y que habitan en las áreas rurales.

Para realizar el proceso de socialización de esta política se ha contado con el apoyo de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación –FAO–, del Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola –FIDA–, ONU Mujeres y del Programa Mundial de Alimentos –PMA–, quienes brindaron el soporte técnico y financiero para concluir el proceso.

Los enlaces de las agencias de Cooperación conformaron un comité que se dio a la tarea de analizar la situación de las mujeres que habitan en el campo y su vinculación con las diferentes formas de producción, no solo de productos agropecuarios, sino de otros bienes y servicios que son vitales para la economía familiar y del medio rural, los cuales dieron como producto la articulación del documento que hoy se presenta; esta política es de suma importancia para impulsar la participación de la mujer en los procesos económicos y sociales del país.

Al mismo tiempo, agradezco el apoyo de las altas autoridades del MAGA, quienes brindaron todo su respaldo y estuvieron atentas al proceso de realización de la misma; así mismo es importante reconocer la labor del equipo técnico de la Unidad de Género del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, MAGA. Muchas gracias por su empeño y dedicación.

Atentamente,

Iris Victoria Vega Molina
Coordinadora Unidad de Género

Equipo técnico
Ana Judith López Pérez
Anabela Cordón Franco.

Contenido

1. Antecedentes.....	9
2. Justificación.....	9
3. Meta.....	10
4. Objetivo general.....	11
5. Objetivos específicos.....	11
6. Principios.....	11
7. Ejes estratégicos y líneas de acción.....	15
8. Instrumentos.....	23
Estrategia de implementación.....	27
Anexos.....	49
1. Situación de las mujeres rurales en Guatemala.....	49
2. Antecedentes del trabajo de género en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (MAGA).....	52
3. Marco jurídico nacional e internacional para la protección y el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.....	54
4. Marco conceptual para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.....	57
5. Acuerdo Ministerial No.693-2014.....	61
Fuentes consultadas.....	63



Cultivo de ejote francés.
Tactic, Alta Verapaz.

1. ANTECEDENTES

El Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (MAGA), en su planteamiento de modelo productivo basado en procesos sistémicos, reconoce la importancia de la participación de las mujeres como agentes de conocimiento y saberes, tanto económicos como productivos, que son importantes en la base de la economía rural.

El MAGA ha implementado diversas iniciativas para institucionalizar la participación de las mujeres rurales en sus procesos, con base en perspectivas de desarrollo y enfoques de trabajo correspondientes a cada contexto y época histórica. En un primer momento se trabajó desde una perspectiva que privilegiaba la obtención del bienestar para las mujeres, catalogándolas como beneficiarias pasivas en su papel de esposas y madres, acompañantes de los verdaderos sujetos del crecimiento económico: los productores masculinos. Una nueva perspectiva contribuyó a enfocarse exclusivamente hacia la mujer en el desarrollo (MED); de esta manera se reconocía y daba respuesta a las necesidades prácticas de las mujeres y se mejoraban sus habilidades para hacerlas más eficientes en el ámbito productivo. Aunque con débiles articulaciones a los procesos de participación social y económica, se establecieron las bases para transitar hacia un enfoque basado en los derechos y el análisis de género llamado “género en desarrollo” (GED). Se impulsó la creación de mecanismos internos para el seguimiento en la institucionalización de la igualdad de género. Además, se reconoció la importancia de la función productiva de las mujeres y los hombres para el diseño e implementación de acciones a favor del empoderamiento de las mujeres y la equidad de género en sus políticas, sistemas, procedimientos y programas internos.

Los esfuerzos del MAGA se concretan con la creación de la Unidad de Género como unidad especial de ejecución (Acuerdo Ministerial 128-2011), dependiente directa del Despacho Superior. Su objetivo principal es socializar, implementar y ejecutar acciones encaminadas a reducir las brechas de exclusión a que las mujeres han sido sometidas, y facilitar su acceso a las diferentes actividades institucionales en el marco de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres.

En cumplimiento al mandato del Gabinete Específico de la Mujer (GEM), liderado por la Vicepresidencia de la República, y a través de la Unidad de Género, se impulsa la Política Institucional para la Igualdad de Género y su marco estratégico de implementación.

2. JUSTIFICACIÓN

En Guatemala se reconoce la existencia de injusticias en la distribución y el acceso de las mujeres a los recursos económicos, así como las desigualdades que enfrentan en otros ámbitos. Su participación en todas las esferas de la vida es importante para lograr el desarrollo pleno del país. El Estado se compromete a trabajar para el desarrollo integral de las mujeres y a cerrar las brechas de género existentes en combinación con brechas territoriales entre lo urbano y lo rural, así como aquellas ligadas a la edad y a la tenencia de recursos económicos.

Este compromiso se hace evidente con la firma y ratificación de instrumentos internacionales para la promoción y garantía de los derechos humanos de las mujeres. Es emblemática la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (*CEDAW*, por sus siglas en inglés), así como la Plataforma para la Acción Mundial (PAM) emanada de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing 1995) y el impulso nacional de diferentes instrumentos legales, públicos y sectoriales, desde los Acuerdos de Paz hasta la fecha.

El reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres por parte del Estado lo obliga a no adoptar medidas que obstaculicen el ejercicio de sus derechos humanos, así como a generar mecanismos para su defensa. Con este fin, adoptará medidas e instrumentos y asignará recursos, tanto humanos como económicos, para su realización efectiva.

Como institución del Estado, el MAGA tiene la responsabilidad institucional de llevar a la práctica estos compromisos asumidos por la ratificación de los tratados internacionales y plasmados en el marco jurídico nacional. Este ministerio debe incluir –en toda la programación y planificación presupuestaria– acciones a mediano y largo plazo que respondan a las necesidades de desarrollo económico y productivo de las mujeres que viven en áreas rurales. De acuerdo con las estadísticas del país, históricamente las mujeres han aportado al desarrollo; sin embargo, por las definiciones tradicionales en la materia, estas contribuciones no se han reconocido ni han sido visibles.

La Política Institucional de Igualdad de Género orientará la incorporación de la perspectiva de género en todas las áreas del MAGA para impulsar el empoderamiento de las mujeres. Enfatizará el desarrollo económico para fortalecer los procesos de desarrollo rural integral dentro del marco de acción del MAGA, especialmente del Programa de Agricultura Familiar y Fortalecimiento de la Economía Campesina (PAFFEC), implementado a través del Sistema Nacional de Extensión Rural (SNER)¹.

La presente política analiza las necesidades, barreras, oportunidades e intereses de las mujeres, y plantea un trabajo de planificación, ejecución, seguimiento y evaluación en donde se trabaje con acciones afirmativas e inclusivas para cerrar las brechas de género en el área rural del país.

3. META

Propiciar y contribuir a la participación activa de las mujeres en las acciones de desarrollo integral que promueve el MAGA e impulsar su empoderamiento económico, social y político, así como el acceso equitativo a los servicios de este ministerio. Todo lo anterior, en condiciones adecuadas a las necesidades de las mujeres, para desarrollar las capacidades productivas, organizativas y comerciales que poseen, contribuyendo así a mejorar sus medios de vida en forma integral y sostenible.

1 SNER: Sistema Nacional de Extensión Rural, en adelante SNER.

4. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, por medio de la creación de oportunidades para su participación en todos los eslabones de la cadena de producción agrícola, pecuaria, forestal e hidrobiológica sostenible, con pertinencia étnica y cultural, en un marco de igualdad entre hombres y mujeres y de impulso al desarrollo rural integral.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 5.1 Fortalecer las capacidades institucionales para responder a las necesidades específicas de las mujeres rurales, mediante el desarrollo de capacidades del personal, la generación de instrumentos metodológicos e indicadores y el establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación.
- 5.2 Promover el acceso equitativo y la disponibilidad suficiente de alimentos nativos y tradicionales, así como a las reservas estratégicas dirigidas a las mujeres rurales en condiciones de pobreza y pobreza extrema, mediante la asistencia alimentaria y nutricional y la producción comunitaria de alimentos.
- 5.3 Fortalecer las capacidades de liderazgo de las mujeres rurales, su participación en la toma de decisiones a nivel social, comunitario y político, mediante la capacitación en herramientas de liderazgo y la promoción de buenas prácticas para la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.
- 5.4 Fomentar las capacidades productivas, de comercialización y empresariales de las mujeres rurales mediante el acceso equitativo a los recursos, incentivos, asistencia técnica e insumos que brinda el MAGA.
- 5.5 Facilitar la aplicación de criterios de género y empoderamiento de las mujeres en los procesos de capacitación, asesoría y organización que brinda el Sistema Nacional de Extensión Rural, para que responda de manera apropiada a las necesidades de la población rural.

6. PRINCIPIOS

6.1 Equidad

Como fundamento de los derechos humanos y de la justicia social, brinda a cada persona las oportunidades necesarias para satisfacer sus necesidades de acuerdo a sus condiciones y características específicas (sexo, edad, etnia, condición socioeconómica y cultural, entre otros). La equidad es considerada como un principio que busca asegurar a todas las personas –hombres y mujeres– igualdad de oportunidades para acceder a mejores condiciones de vida.

6.2 Igualdad

Implica la inclusión de todas las personas en el goce de todos sus derechos, sin diferencias de pueblos, sexo, edad o religión, entre otras. Promover la igualdad entre mujeres y hombres se refiere al ejercicio de sus derechos, oportunidades y recursos.

6.3 Integralidad

El desarrollo humano integral en el área rural se alcanza mediante un proceso multidimensional y multisectorial, gestionado de manera simultánea y equilibrada en las dimensiones del desarrollo sostenible: económica, política, social, cultural y ambiental.

6.4 Institucionalidad

Es un instrumento que acompaña al contenido de las políticas y, por lo tanto, responderá a las necesidades que la implementación de las mismas requiera. Debe ser el resultado de una construcción social y un proceso político de acuerdos para el desarrollo, respetuoso de las identidades, las costumbres y la diversidad de las personas y las comunidades.



CADER de mujeres,
Granados, Baja Verapaz.

7. EJES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

Eje estratégico 1: Institucionalizar el enfoque de género dentro del MAGA

Objetivo: Fortalecer las capacidades institucionales para responder a las necesidades de desarrollo de las mujeres rurales, mediante el fortalecimiento de las habilidades del personal, la generación de instrumentos metodológicos e indicadores y el establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación.

Líneas de acción	Alcances
<p>1.1 Fortalecer las capacidades del personal del MAGA, acerca de la aplicación del enfoque de igualdad de género en el marco del desarrollo rural.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Integrar al sistema de capacitación del SNER, los contenidos y herramientas relacionados a la igualdad de género. Establecer un programa de sensibilización sobre equidad de género, dirigido a los niveles gerencial, administrativo y técnico.
<p>1.2 Desarrollar e implementar la instrumentalización, para incorporar el enfoque de igualdad de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Integrar al sistema de capacitación del SNER los contenidos y herramientas relacionados con la igualdad de género.
<p>1.3 Incorporar el enfoque de igualdad de género en el ciclo programático del MAGA: planificación, asignación presupuestaria, ejecución (entrega de bienes y servicios del MAGA), informes y estadísticas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Promover, que desde los procesos de planificación y asignación presupuestaria se especifique un porcentaje significativo para programas y/o acciones específicas de empoderamiento de las mujeres. Prestar bienes y servicios que se ejecutarán desde el enfoque de igualdad de género. Garantizar la asesoría constante de la Unidad de Género en todo el ciclo programático del MAGA. Establecer mecanismos (horarios y lugares, por ejemplo) que garanticen la provisión de bienes y servicios (incentivos, insumos, tecnologías, etc.) del MAGA con equidad de género. Impulsar, que los informes y otros medios de divulgación (documentos, memorias, afiches, volantes, etc.) sobre las acciones implementadas y ejecutadas por el MAGA, sean desagregados por sexo, grupo etario y ubicación geográfica, entre otras, y que se utilice un lenguaje incluyente. Garantizar que los programas y proyectos implementados cuenten con información desagregada por sexo, grupo etario y ubicación geográfica, entre otras.

Eje estratégico 1: Institucionalizar el enfoque de género dentro del MAGA

Líneas de acción	Alcances
<p>1.4 Promover la institucionalización del enfoque de igualdad de género con las representaciones en las instituciones que conforman el sector público agrícola.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Socializar la Política Institucional para la Igualdad de Género del MAGA en las diferentes instituciones que conforman el sector público agrícola. • Establecer mecanismos de coordinación y cooperación en el marco del enfoque de equidad de género en el Sector Público Agrícola (SPA).²
<p>1.5 Promover una estructura administrativa financiera para el funcionamiento eficaz y eficiente de la aplicación del enfoque de igualdad de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dotar de recursos administrativos y financieros apropiados a las diferentes entidades del MAGA, para aplicar la presente política. • Diseñar la estructura adecuada para el funcionamiento de una Unidad de Género. • Elaborar un plan estratégico y un plan operativo calendarizado por actividades desde la Unidad de Género en relación al plan general del MAGA. • Asignar a la Unidad de Género los recursos técnicos, financieros y administrativos, en concordancia con sus objetivos y resultados esperados.

Eje estratégico 2: Seguridad alimentaria y nutricional

Objetivo: Promover el acceso equitativo, la disponibilidad suficiente de alimentos nativos y tradicionales, así como el acceso a las reservas estratégicas dirigidas a mujeres rurales en condiciones de pobreza y pobreza extrema, mediante la asistencia alimentaria y nutricional, y la producción comunitaria de alimentos.

Líneas de acción	Alcances
<p>2.1 Incentivar modelos alternativos de producción, para alcanzar la seguridad alimentaria y nutricional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar un programa de capacitación en el marco de la seguridad alimentaria y nutricional. • Implementar procesos de capacitación y educación para lograr el rescate, producción, consumo y comercialización de especies nativas y tradicionales. • Promover proyectos agropecuarios que contribuyan a la seguridad alimentaria y nutricional. • Desarrollar procesos en el marco del manejo, transformación y aprovechamiento de alimentos. • Fortalecer la coordinación intersectorial en el marco de la seguridad alimentaria y nutricional, con enfoque en igualdad de género.

2 Sector Público Agrícola (SPA).

Eje estratégico 2: Seguridad alimentaria y nutricional

Líneas de acción	Alcances
2.2 Desarrollar e implementar programas de atención contra la desnutrición.	<ul style="list-style-type: none"> Realizar acciones en el marco de la prevención y atención contra la desnutrición en las familias rurales, con especial atención a niños y niñas, desde el enfoque de igualdad de género. Desarrollar procesos de capacitación, educación e información con pertinencia cultural sobre la importancia de la seguridad alimentaria y nutricional.

Eje estratégico 3: Promover la participación y el empoderamiento de las mujeres en el desarrollo rural

Objetivo: Fortalecer las capacidades de liderazgo de las mujeres rurales, su participación en la toma de decisiones a nivel social, comunitario y político; mediante la promoción de buenas prácticas para el empoderamiento y la igualdad de género.

Líneas de acción	Alcances
3.1 Implementar líneas de investigación en el marco de la participación y el empoderamiento de las mujeres en procesos vinculados al desarrollo rural.	<ul style="list-style-type: none"> Coordinar procesos de investigación que identifiquen el enfoque de igualdad de género en proyectos productivos y en procesos de empoderamiento económico de las mujeres. Incorporar una unidad de investigación al componente de asistencia técnica y extensión rural. Promover proyectos productivos que desarrollen el enfoque de igualdad de género.
3.2 Promover la sensibilización de hombres y mujeres en el marco de sus derechos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> Impulsar la participación de hombres y mujeres en los diferentes espacios institucionales, especialmente en los Centros para el Aprendizaje y el Desarrollo Rural (CADER). Propiciar espacios de diálogo entre familiares para lograr consensos en la participación y toma de decisiones en procesos a nivel local (CADERS, COCOSANES, COCODES, COMUDE, COMUSANES, entre otros). Crear espacios de sensibilización en las comunidades y en las organizaciones de productores y productoras.

Eje estratégico 3: Promover la participación y el empoderamiento de las mujeres en el desarrollo rural.

Líneas de acción	Alcances
<p>3.3 Promover la participación e incidencia de las mujeres en la definición de políticas, programas, proyectos y planes del MAGA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar los procesos de formulación de políticas, programas y proyectos de MAGA desde un enfoque de igualdad de género. Identificar las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres para su inclusión en los planes, programas y proyectos que ejecuta el Ministerio.
<p>3.4 Fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Propiciar que en los espacios de toma de decisiones donde interviene el MAGA, se consideren los aportes realizados por las mujeres. Propiciar la participación de las mujeres en puestos de decisión dentro del MAGA.
<p>3.5 Diseñar e implementar instrumentos técnicos para la identificación de buenas prácticas de participación y empoderamiento económico de las mujeres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Identificar, monitorear y evaluar la realización de buenas prácticas de género en procesos de desarrollo rural.

Eje estratégico 4: Crecimiento y desarrollo económico productivo

Objetivo: Fomentar las capacidades productivas, de comercialización y empresariales de las mujeres rurales mediante el acceso equitativo a los recursos, incentivos, asistencia técnica e insumos que brinda el MAGA

Líneas de acción	Alcances
<p>4.1 Facilitar el acceso a recursos para aumentar la producción y productividad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Generar oportunidades de acceso a los bienes y servicios de hombres y mujeres para contribuir a la economía campesina. Promover proyectos de diversificación productiva (acceso a tierra, insumos, incentivos, sistemas de riego, sanidad agropecuaria, etc.) Implementar procesos de capacitación que faciliten a las mujeres el acceso a fuentes de financiamiento para sus emprendimientos.

Eje estratégico 4: Crecimiento y desarrollo económico productivo

Líneas de acción	Alcances
<p>4.2 Asociatividad productiva y comercial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecer las capacidades organizativas, de trabajo en equipo, producción, administración financiera y fiscal y comercialización asociativa, en grupos identificados de mujeres y hombres. Fortalecer capacidades técnico-administrativas de líderes y lideresas en los grupos y organizaciones identificadas de hombres y mujeres, para promoverlas como facilitadoras de procesos. Elaborar un sistema de capacitación sobre fortalecimiento organizacional y empresarial con enfoque de igualdad de género.
<p>4.3 Aplicar criterios de acción afirmativa e inclusiva en proyectos productivos y cadenas agropecuarias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar diagnósticos con énfasis en las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres. Promover la implementación de metodologías que faciliten el acceso a proyectos productivos y cadenas agropecuarias. Presupuestar anualmente un porcentaje progresivo de proyectos con beneficio directo para grupos de mujeres.
<p>4.4 Impulsar programas de capacitación en procesos de comercialización y exportación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Elaborar diagnósticos rurales participativos con enfoque de género, con los diferentes grupos y niveles de producción excedentaria. Elaborar manuales de normas de producción, comercialización, regularización y exportación, con enfoque de equidad de género.
<p>4.5 Promover alianzas para la formación técnica de mujeres emprendedoras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Establecer alianzas interinstitucionales para la coordinación y aplicación adecuada de proyectos productivos, que incluyan vías de comercialización y exportación con enfoque de igualdad de género. Promover un sistema de capacitación sobre organización, empresarialidad y emprendedurismo, con enfoque de igualdad de género. Promover mesas de productividad y desarrollo a nivel departamental y regional, en coordinación con otras entidades del Estado, con enfoque de igualdad de género. Coordinar la implementación de procesos sobre nuevas tecnologías de información y comunicación con enfoque de igualdad de género. Coordinar interinstitucionalmente la participación de las mujeres en programas de incentivos forestales.

Eje estratégico 5: Fortalecimiento del Sistema Nacional de Extensión Rural

Objetivo: Facilitar la aplicación de criterios de género y empoderamiento de las mujeres en los procesos de capacitación, asesoría y organización que brinda el Sistema Nacional de Extensión Rural, para que responda de manera apropiada a las necesidades de la población rural.

Líneas de acción	Alcances
5.1 Socializar criterios de género con que cuentan los manuales de extensión.	<ul style="list-style-type: none">• Contar con un plan de capacitación permanente para considerar criterios de género en la planificación que garantice la socialización a todos los niveles de extensión, por medio de la inclusión de metodologías de trabajo.
5.2 Diseñar e implementar instrumentos a nivel operativo para la incorporación del enfoque de género.	<ul style="list-style-type: none">• Diseñar y mejorar instrumentos técnicos operativos para el seguimiento de las acciones con enfoque de género en el SNER.• Diseñar, implementar y evaluar planes para el fortalecimiento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los procedimientos del SNER.• Favorecer el desarrollo de buenas prácticas para el empoderamiento de las mujeres, en los procesos de extensión.
5.3 Establecer un programa permanente de monitoreo y seguimiento, con enfoque de género, en los procesos que desarrolla el SNER.	<ul style="list-style-type: none">• Desarrollar estrategias de extensión rural con criterios de género e indicadores específicos.• Diseñar e implementar herramientas con enfoque de género, para el seguimiento efectivo y evaluación en la aplicación de conocimientos del personal.



Cultivo de cilantro en barreras vivas
CADER, Granados, Baja Verapaz

8. INSTRUMENTOS

8.1 Conformación del Comité de Género

En el marco de la implementación de la Política Institucional para la Igualdad de Género, se conformarán dos órganos que la dirigirán política y técnicamente en su orden, el Comité Directivo y el Comité Técnico. El primero estará integrado por el Ministro y los Viceministros del Despacho Superior, y el segundo, por los enlaces de planificación y monitoreo de los diferentes viceministerios, direcciones, programas y unidades especiales del MAGA. Ambos comités contarán con representación permanente de la Unidad Especial de Ejecución de Equidad de Género. El Comité Directivo se reunirá semestralmente y el Comité Técnico, cuatrimestralmente. Este último apoyará en el monitoreo y seguimiento de los resultados de la política. Se prevé constituir comisiones de género por cada eje estratégico de la política.

8.2 Fortalecimiento del Sistema Nacional de Extensión Rural

Para garantizar que el cumplimiento de la política de género, genere oportunidades directas para fortalecer los procesos de empoderamiento de las mujeres, se priorizan las acciones con el SNER. El vínculo con la Dirección de Coordinación Regional y Extensión Rural (DICORER) se establecerá con un comité integrado por los enlaces de género oficiales de planificación, capacitación y presupuesto, así como por los enlaces de género en los departamentos de Guatemala. Las actividades se planificarán anualmente, con revisiones cuatrimestrales. El seguimiento se realizará con visitas planificadas a nivel regional, junto a instituciones socias que coordinen con el SNER. Se informará de los avances específicos al Comité Técnico de manera que se favorezca la toma de decisiones informadas de parte del Despacho Ministerial.

8.3 Reconocimiento a las buenas prácticas de equidad de género

Con el fin de mejorar la aplicación sistemática del enfoque de género en los proyectos del MAGA, se establecerá un sistema que reconozca las buenas prácticas en la materia. Este tipo de reconocimiento es importante y significativo porque muestra que la incorporación del enfoque de género es factible en proyectos productivos de desarrollo, de seguridad alimentaria y nutricional. Asimismo, las buenas prácticas muestran algunos factores de éxito para que las intervenciones puedan ser replicadas. Inicialmente se propone una lista para verificar la aplicación del enfoque de igualdad de género, posteriormente, la incorporación y seguimiento a criterios básicos de género.

8.4 Alianzas estratégicas

Se promoverá las alianzas entre las instituciones del sector público agrícola y las agencias de cooperación afines a la presente política. Se prevé la suscripción de convenios de trabajo, así como la elaboración y definición de planes específicos para implementar la política.

8.5 Sistema de monitoreo y evaluación

La Unidad Especial de Ejecución de Equidad de Género (UEEEG) coordinará el monitoreo de la implementación estratégica de la Política Institucional de Igualdad de Género, conjuntamente con el Comité Técnico³. Este tendrá la responsabilidad de definir los mecanismos de coordinación que permitan la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación adecuada y periódica.

3 El Comité Técnico está integrado por enlaces de planificación de los diferentes viceministerios y unidades ejecutoras del MAGA.

Asimismo, se propone elaborar y asesorar el uso de herramientas técnicas y de gestión del conocimiento que permitan recabar la información necesaria para dar respuesta a los indicadores de la política a nivel central y regional, para la adecuada implementación de la misma.

Es necesario conocer, contextualizar y aplicar estrategias diferenciadas de abordaje para cada una de las dependencias del Ministerio, mediante la implementación de metodologías e instrumentos que contemplen niveles, espacios y mecanismos para que mujeres y hombres participen en igualdad de condiciones en la identificación, priorización, diseño e implementación de los programas y proyectos para el desarrollo rural integral.

Se realizarán evaluaciones anuales sobre la base de indicadores previamente definidos, para establecer reformas, ajustes o enmiendas posteriores, cuando sea pertinente.



Cooperativa integral agrícola "Mujeres 4 pinos"

ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN

MATRIZ PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2014-2023

Eje estratégico 1: Institucionalizar la perspectiva de género dentro del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación

Objetivo 1: Fortalecer capacidades institucionales para responder a las necesidades de desarrollo de las mujeres rurales, mediante el desarrollo de las habilidades del personal, la generación de instrumentos metodológicos y el establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación.

Líneas de acción	Alcances	Meta	Indicador	Responsable
1.1 Fortalecer las capacidades del personal del MAGA, acerca de la aplicación del enfoque de igualdad de género en el marco del desarrollo rural.	Integrar al sistema de capacitación del SNER, los contenidos y herramientas relacionados a la igualdad de género.	Programa de capacitación implementado con criterios de género, dirigido al SNER.	80% del personal del SNER capacitado en temas relacionados a la igualdad de género.	Sistema Nacional de Extensión Rural-DICORER
		Enlaces de género oficializados del SNER y capacitados en el enfoque de igualdad de género.	Veinticinco enlaces técnicos del SNER capacitados en igualdad de género.	Sistema Nacional de Extensión Rural-DICORER
	Establecer un programa de sensibilización sobre igualdad de género, dirigido a los niveles gerencial, administrativo y técnico.	Programa elaborado e implementado para la sensibilización sobre equidad de género para cada nivel gerencial, administrativo y técnico.	Número de capacitaciones sobre igualdad de género realizadas a nivel gerencial, administrativo y técnico.	Unidad de Género, Dirección de Recursos Humanos.

Eje estratégico 1: Institucionalizar la perspectiva de género dentro del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación

Líneas de acción	Alcances	Meta	Indicador	Responsable
1.1 Fortalecer las capacidades del personal del MAGA...			Porcentaje de personal capacitado a nivel gerencial, administrativo y técnico.	Unidad de Género, Dirección de Recursos Humanos.
1.2 Desarrollar e implementar la instrumentación, para incorporar el enfoque de igualdad de género.	Integrar al sistema de capacitación del SNER los contenidos y herramientas relacionados con la igualdad de género.	Instrumentos técnicos y metodológicos de extensión con criterios de género.	Número de metodologías realizadas e implementadas con criterios de género.	SNER-DICORER.
			Guías y cuadernos metodológicos elaborados y socializados con el 70% del personal de extensión.	SNER-DICORER.
1.3 Incorporar el enfoque de igualdad de género en el ciclo programático del MAGA: planificación, asignación presupuestaria, ejecución (entrega de bienes y servicios), informes y estadísticas.	Promover que desde los procesos de planificación y asignación presupuestaria se especifique un porcentaje significativo para programas y/o acciones específicas de empoderamiento de las mujeres. Prestar bienes y servicios que se ejecutarán desde el enfoque de igualdad de género.	Planes y presupuestos reflejan un porcentaje significativo de asignación presupuestaria dirigido a mujeres. Bienes y servicios (asesorías y capacitaciones) se desarrollan considerando criterios de igualdad de género.	El 60% de los planes y asignaciones presupuestarias, consideran asignaciones dirigidas a mujeres.	DIPLAN, Dirección Financiera, viceministerios, VIDER-VISAN, VISAR, PETÉN.
			Porcentaje de programas, bienes y servicios sensibles al enfoque de igualdad de género.	

Eje estratégico 1: Institucionalizar la perspectiva de género dentro del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación

Líneas de acción	Alcances	Meta	Indicador	Responsable
1.3 Incorporar el enfoque de igualdad de género en el ciclo programático del MAGA: planificación, asignación presupuestaria, ejecución (entrega de bienes y servicios), informes y estadísticas.	Garantizar la asesoría constante de la Unidad de Género en todo el ciclo programático del MAGA	Unidad de Género promueve la institucionalización del enfoque de igualdad de género en los procesos institucionales	Número de asesorías brindadas por la Unidad de Género a unidades ejecutoras. Número de reuniones en las que participa la Unidad de Género con apoyo técnico, en el ciclo programático del MAGA.	Unidad de Género -DIPLAN- Unidad de Género -DIPLAN-
	Establecer mecanismos (horarios y lugares, por ejemplo) que garanticen la provisión de bienes y servicios (incentivos, insumos, tecnologías, etc.) del MAGA con equidad de género.	Prestación de bienes y servicios se desarrolla considerando las necesidades prácticas de las mujeres, la disminución de su carga laboral, el acceso al agua y a una vivienda saludable, insumos y transferencias técnicas y tecnológicas, entre otras necesidades estratégicas de las mujeres; autonomía económica, empoderamiento, participación y definición de proyectos.	Número de proyectos desarrollados cuentan con análisis de género, incorporando necesidades prácticas y necesidades estratégicas de las mujeres.	DIPLAN, Viceministerios, VIDER-VISAN, VISAR, PETÉN, SNER –DICORER–, Unidad Especial de Ejecución para el Desarrollo Rural Intercultural, Direcciones y Unidades Ejecutoras.

Eje estratégico 1: Institucionalizar la perspectiva de género dentro del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación

Líneas de acción	Alcances	Meta	Indicador	Responsable
1.3 Incorporar el enfoque de igualdad de género en el ciclo programático del MAGA...	Impulsar, que los informes y otros medios de divulgación (documentos, memorias, afiches, volantes, etc.) sobre las acciones implementadas y ejecutadas por el MAGA, sean desagregadas por sexo, grupo etario, ubicación geográfica, entre otras; utilizando lenguaje incluyente.	Material institucional sensible a criterios de género, con énfasis en lenguaje incluyente no sexista.	80% del material institucional incorpora pautas de lenguaje incluyente no sexista.	Comunicación social, Direcciones y Unidades Ejecutoras del MAGA.
	Garantizar que los programas y proyectos implementados cuenten con información desagregada por sexo, grupo etario y ubicación geográfica, entre otras.	Ministerio con una base de datos actualizada e información desagregada por sexo, grupo etario, ubicación geográfica, entre otras.	80% de los programas y proyectos desagregan información por sexo, grupo etario, ubicación geográfica, entre otras.	DIPLAN, Administración General, Dirección de Cooperación Internacional, Viceministerios, VIDER-VISAN, VISAR, PETÉN.
1.4 Promover la institucionalización del enfoque de igualdad de género con las representaciones en las instituciones que conforman el sector público agrícola.	Socializar la Política Institucional para la Igualdad de Género del MAGA en las diferentes instituciones que conforman el sector público agrícola.	Política Institucional para la Igualdad de Género socializada.	80% de las dependencias que conforman el sector agrícola conocen la Política Institucional para la Igualdad de Género. Número de talleres de socialización de la Política Institucional para la Igualdad de Género desarrollados en instituciones que conforman el sector agrícola.	Unidad de Género, DIPLAN. Unidad de Género.

Eje estratégico 1: Institucionalizar la perspectiva de género dentro del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación

Líneas de acción	Alcances	Meta	Indicador	Responsable
1.4 Promover la institucionalización del enfoque de igualdad de género...	Establecer mecanismos de coordinación y cooperación en el marco del enfoque de equidad de género en el sector público agrícola.	Alianzas estratégicas establecidas para implementar el enfoque de equidad de género.	Número de cartas de entendimiento o de coordinación firmadas para implementar el enfoque de género en el sector público agrícola.	MAGA-Fondo de Tierras, Secretaría de Asuntos Agrarios, Escuela Nacional de Agricultura, Instituto Nacional de Bosques, Registro de Información Catastral.
1.5 Promover una estructura administrativa financiera para el funcionamiento eficaz y eficiente de la aplicación del enfoque de igualdad de género.	Dotar de recursos administrativos y financieros apropiados a las diferentes entidades del MAGA, para implementar la presente política.	Unidades ejecutoras del MAGA implementan las líneas de acción de la Política Institucional para la Igualdad de Género, de acuerdo a su competencia.	80% de las dependencias del MAGA reflejan en su presupuesto la implementación de la Política Institucional para la Igualdad de Género.	Administración General (UDAF), viceministerios VIDER-VISAN, VISAR, PETÉN, (UDAFITAS).
	Diseñar la estructura adecuada para el funcionamiento de la Unidad de Género.	Unidad de Género institucionalizada al más alto nivel, con presupuesto asignado.	Porcentaje del presupuesto asignado a la Unidad de Género. Organigrama de la Unidad de Género.	Administración General (UDAF), DIPLAN, Dirección de Recursos Humanos.
	Asignar a la Unidad de Género los recursos técnicos, financieros y administrativos en concordancia con sus objetivos y resultados esperados.	Unidad de Género fortalecida con recurso humano y financiero por área de trabajo.	Número de especialistas y presupuesto asignado por área de la Unidad de Género.	Administración General, U.G.

Eje estratégico 1: Institucionalizar la perspectiva de género dentro del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación

Líneas de acción	Alcances	Meta	Indicador	Responsable
1.5 Promover una estructura administrativa financiera para el funcionamiento eficaz y eficiente de la aplicación del enfoque de igualdad de género.	Elaborar un plan estratégico y un plan operativo, calendarizado por actividades desde la Unidad de Género en relación al plan general del MAGA.	Presupuesto asignado anualmente para la institucionalización del enfoque de equidad de género, a nivel central y regional.	POA del MAGA aprobado en cada ejercicio fiscal, que incluya acciones con enfoque de género. Porcentaje de programas y proyectos a nivel central y regional que implementan la Política Institucional para la Igualdad de Género.	Administración General (UDAF), DIPLAN y Unidad de Género.
				Viceministerios VIDER-VISAN, VISAR, PETÉN, Direcciones y Unidades Ejecutoras.

Eje estratégico 2: Seguridad alimentaria y nutricional

Objetivo 2: Promover el acceso equitativo, la disponibilidad suficiente de alimentos nativos y tradicionales, así como el acceso a las reservas estratégicas, dirigidas a mujeres rurales en condiciones de pobreza y pobreza extrema, mediante la asistencia alimentaria y nutricional, y la producción comunitaria de alimentos.

Líneas de acción	Alcances	Metas	Indicadores	Responsable
2.1 Incentivar modelos alternativos de producción para alcanzar la seguridad alimentaria y nutricional.	Desarrollar un programa de capacitación en el marco de la seguridad alimentaria.	Programas de seguridad alimentaria, desarrollados desde el enfoque de equidad de género.	Número de mujeres beneficiadas en el programa de seguridad alimentaria.	Viceministerio de Seguridad Alimentaria y Nutricional, SNER –DICORER.
	Implementar procesos de capacitación y educación para lograr el rescate, producción, consumo y comercialización de especies nativas y tradicionales.	Programas en el marco de seguridad alimentaria que promueven la producción y consumo de plantas nativas tradicionales, considerando criterios de género	Número de programas de seguridad alimentaria desarrollados desde un enfoque de igualdad de género.	Viceministerio de Seguridad Alimentaria y Nutricional. SNER-DICORER.

Eje estratégico 2: Seguridad alimentaria y nutricional

Líneas de acción	Alcances	Metas	Indicadores	Responsable
2.1 Incentivar modelos alternativos de producción para alcanzar la seguridad alimentaria y nutricional.	Promover proyectos agropecuarios que contribuyan a la seguridad alimentaria y nutricional.	Proyectos que contribuyan a la seguridad alimentaria con criterios de género.	Número de mujeres que participan en proyectos de seguridad alimentaria con criterios de género.	Viceministerio de Seguridad Alimentaria y Nutricional. VIDER-DICORER
	Desarrollar procesos en el marco del manejo y transformación y aprovechamiento de alimentos.	Implementar programas de capacitación en el manejo, transformación y aprovechamiento de alimentos.	Porcentaje de hombres y mujeres capacitados en el manejo, transformación y aprovechamiento de alimentos.	Viceministerio de Seguridad Alimentaria y Nutricional-SNER-DICORER.
	Fortalecer la coordinación intersectorial en el marco de la seguridad alimentaria y nutricional, con enfoque de igualdad de género.	Establecer coordinaciones intersectoriales, en el marco de la seguridad alimentaria y nutricional, con enfoque de igualdad de género.	Número de convenios o cartas de entendimiento en el marco de proyectos de seguridad alimentaria y nutricional desarrollados con criterios de género.	Viceministerio de Seguridad Alimentaria y Nutricional-SNER-DICORER.
2.2 Desarrollar e implementar programas de atención contra la desnutrición.	Realizar acciones en el marco de la prevención y atención contra la desnutrición en las familias rurales, con especial atención a niños y niñas, desde el enfoque de igualdad de género.	Programas y proyectos institucionales desarrollados desde el enfoque de igualdad de género para la atención y prevención de la desnutrición.	Número de mujeres que reciben raciones de alimentos de asistencia: "alimentos por acciones".	Viceministerio de Seguridad Alimentaria y Nutricional-DICORER.

Eje estratégico 2: Seguridad alimentaria y nutricional

Líneas de acción	Alcances	Metas	Indicadores	Responsable
2.2 Desarrollar e implementar programas de atención de nutrición contra la desnutrición.	Desarrollar procesos de capacitación, educación e información con pertinencia cultural sobre la importancia de la seguridad alimentaria y nutricional.	Implementar procesos de capacitación, educación e información sobre seguridad alimentaria y nutricional con pertinencia cultural.	Porcentaje de hombres y mujeres capacitados en temas de seguridad alimentaria con pertinencia cultural.	Viceministerio de Seguridad Alimentaria y Nutricional-DICORER, UDRI.

Eje estratégico 3: Promover la participación y el empoderamiento de las mujeres en el desarrollo rural

Objetivo 3: Fortalecer las capacidades de liderazgo de las mujeres rurales, su participación en la toma de decisiones a nivel social, comunitario y político; mediante la promoción de buenas prácticas para el empoderamiento y la igualdad de género.

Líneas de acción	Alcances	Meta	Indicador	Responsable
3.1 Implementar líneas de investigación en el marco de la participación y el empoderamiento de las mujeres en procesos vinculados al desarrollo rural.	Coordinar procesos de investigación que identifiquen el enfoque de igualdad de género, en proyectos productivos y empoderamiento económico de las mujeres.	Investigaciones realizadas en el marco de empoderamiento económico de las mujeres.	Número de investigaciones realizadas.	Unidad de género SNER-DICORER.
	Incorporar una unidad de investigación al componente de asistencia técnica y extensión rural.	Investigaciones realizadas en el marco de la atención técnica y extensión rural.	Número de investigaciones realizadas anualmente.	Unidad de género SNER-DICORER.
	Promover proyectos productivos que desarrollen el enfoque de igualdad de género.	Base de datos institucional de proyectos productivos con enfoque de igualdad de género.	Número de proyectos productivos desarrollados desde un enfoque de igualdad a nivel departamental.	VIDER-SNER-DICORER.

Eje estratégico 3: Promover la participación y el empoderamiento de las mujeres en el desarrollo rural

Líneas de acción	Alcances	Meta	Indicador	Responsable
3.1 Implementar líneas de investigación en el marco de la participación y el empoderamiento de las mujeres en procesos vinculados al desarrollo rural.	Impulsar la participación de mujeres y hombres en los diferentes espacios institucionales, especialmente en los centros de aprendizaje rural (CADER).	Centros de Aprendizaje para el Desarrollo Rural CADER, con temáticas de capacitación en el marco de los derechos humanos.	Número de capacitaciones realizadas en el marco de los derechos humanos.	Viceministerios VIDER, VISAN, Vice Petén, SNER DICO-RER, Unidad Especial de Ejecución para el Desarrollo Rural Intercultural.
			Número de personas capacitadas, hombres y mujeres, en materia de derechos humanos.	
3.2 Promover la sensibilización de hombres y mujeres en el marco de sus derechos humanos.	Propiciar espacios de diálogo familiar, para lograr consensos en la participación y toma de decisiones en procesos a nivel local (CADER, COCOSANES, -COCODES, COMUDE, COMUSANES, entre otros)	Mujeres y hombres participando en procesos a nivel local desde un enfoque de igualdad.	Porcentaje de hombres y mujeres en CADER y Consejos locales y municipales.	Viceministerios VIDER VISAN-SNER DICO-RER, Unidad Especial de Ejecución para el Desarrollo Rural Intercultural
	Crear espacios de sensibilización en comunidades y en las organizaciones de productores y productoras.	Organizaciones de productores y productoras capacitados en agrocadenas, comercialización, acceso a crédito, en el marco del enfoque de derechos.	Porcentaje de hombres y mujeres de organizaciones de productores y productoras capacitados en agrocadenas, comercialización, acceso a crédito, en el marco del enfoque de derechos.	VIDER- DIFOPROCO FONA-GRO-SNER- Unidad Especial de Ejecución para el Desarrollo Rural Intercultural

Eje estratégico 3: Promover la participación y el empoderamiento de las mujeres en el desarrollo rural

Líneas de acción	Alcances	Meta	Indicador	Responsable
3.3 Promover la participación e incidencia de las mujeres en la definición de políticas, programas, proyectos y planes del MAGA.	Realizar los procesos de formulación de políticas, programas y proyectos del MAGA desde un enfoque de igualdad de género.	El 80% de las políticas, programas y proyectos del MAGA incluyen criterios de género.	Listado de criterios de género implementados, por viceministerio.	DIPLAN, Administración General, Dirección de Cooperación, Unidad Especial de Ejecución para el Desarrollo Rural Intercultural, Viceministerios VISAN, VIDER, VISAR, SNER-DICORER, Direcciones y Unidades descentralizadas.
	Identificar las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres para su inclusión en los planes, programas y proyectos que ejecuta el ministerio.	Herramientas técnicas implementadas para la identificación de necesidades prácticas de las mujeres, disminución de su carga laboral, acceso al agua y a una vivienda saludable, insumos y transferencia técnica y tecnológica. Identificación de las necesidades estratégicas de las mujeres, autonomía económica, empoderamiento, participación y definición de proyectos, entre otros.	Número de diagnósticos rurales participativos con enfoque de género realizados.	DIPLAN, Viceministerios VISAN, VIDER, VISAR, SNER-DICORER, Direcciones y Unidades descentralizadas.

Eje estratégico 3: Promover la participación y el empoderamiento de las mujeres en el desarrollo rural

Líneas de acción	Alcances	Meta	Indicador	Responsable
3.4 Fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones	Propiciar que en los espacios de toma de decisiones donde interviene el MAGA, se consideren los aportes realizados por las mujeres.	40% de mujeres participen en los espacios de toma de decisión en MAGA y propicien la participación en puestos de decisión.	Número de mujeres participando en espacios de toma de decisión. Número de mujeres participando en puestos de decisión.	Administración General (Recursos Humanos), Viceministerios VISAN, VIDER, Vice Petén, Direcciones y Unidades descentralizadas.
	Propiciar la participación de las mujeres en puestos de decisión a lo interno del MAGA	Visibilizar a las mujeres en puestos de toma de decisión en MAGA.	Porcentaje de hombres y mujeres en puestos de toma de decisión.	Administración General (Recursos Humanos) Viceministerios VISAN, VIDER, Vice Petén, Direcciones y Unidades descentralizadas.
3.5 Diseñar e implementar instrumentos técnicos para la identificación de buenas prácticas de participación y empoderamiento económico de las mujeres.	Identificar, monitorear y evaluar la realización de buenas prácticas de género en procesos de desarrollo rural.	Implementar instrumentos técnicos en el marco de buenas prácticas desde el enfoque de género y empoderamiento de las mujeres.	Porcentaje de buenas prácticas de empoderamiento de las mujeres en procesos de desarrollo rural a nivel de unidades ejecutoras del MAGA.	Viceministerios VISAN, VIDER, VIDER, Vice Petén, SNER, DICORER, Direcciones y Unidades descentralizadas

Eje estratégico 4: Crecimiento y desarrollo económico productivo

Objetivo: Fomentar las capacidades productivas, de comercialización y empresariales de las mujeres rurales mediante el acceso equitativo a los recursos, incentivos, asistencia técnica e insumos que brinda el MAGA.

Líneas de acción	Alcances	Meta	Indicador	Responsable
4.1 Facilitar el acceso a recursos para aumentar la producción y productividad.	Generar oportunidades de acceso a los bienes y servicios de hombres y mujeres para contribuir a la economía campesina.	Realizar programas para el fortalecimiento de agricultura familiar. Incorporar e implementar criterios de género, en todos los municipios, con énfasis en aquellos con altos índices de desnutrición.	Número de familias beneficiadas, con bienes y servicios, mejoran sus ingresos.	VIDER, FONAGRO, SNER-DICORER.
	Promover proyectos de diversificación productiva (acceso a tierra, insumos, incentivos, sistemas de riego, sanidad agropecuaria).	Realizar proyectos de diversificación productiva identificados y priorizados (tierra crédito, insumos, incentivos, riego, sanidad agropecuaria).	Número de mujeres participan de iniciativas productivas (tierra crédito, insumos, incentivos, riego, sanidad agropecuaria).	Viceministerios VIDER, VISAN, VISAR, FONADES, FONAGRO, Unidad Especial de Ejecución para el Desarrollo Rural Intercultural, Direcciones y Unidades descentralizadas.
	Implementar procesos de capacitación que faciliten a las mujeres el acceso a fuentes de financiamiento para sus emprendimientos.	Implementar programas de promoción y divulgación de fuentes de financiamiento crediticio con enfoque de igualdad de género. Elaborar instrumentos técnicos con criterios de igualdad de género para el acceso de mujeres y/u organizaciones de mujeres a créditos productivos.	30% de créditos productivos autorizados para mujeres u organizaciones de mujeres. Número de mujeres beneficiadas con financiamiento crediticio. Número de manuales de ruta de acceso a crédito productivo con criterios de igualdad de género.	VIDER, DIFOPROCO, FONAGRO, SNER-DICORER. VIDER, DIFOPROCO, FONAGRO, FONADES, SNER-DICORER. VIDER, DIFOPROCO, FONAGRO, FONADES, SNER-DICORER.

Eje estratégico 4: Crecimiento y desarrollo económico productivo

Líneas de acción	Alcances	Meta	Indicador	Responsable
4.2 Acceso a asociatividad productiva y comercial.	Fortalecer capacidades organizativas, de trabajo en equipo, producción, administración financiera y fiscal y comercialización asociativa, en grupos identificados de mujeres y hombres.	Implementar programas de fortalecimiento de capacidades organizativas, de trabajo en equipo, producción, administración financiera y fiscal y comercialización asociativa, en grupos identificados con criterios de igualdad de género.	Número de mujeres y hombres que reciben y aplican la asistencia técnica. Número de organizaciones de mujeres y hombres capacitados en temas sobre trabajo en equipo, producción y administración financiera y fiscal.	Viceministerios VIDER, VISAN, SNER, DICORER. VIDER, DIFOPROCO, FONAGRO, FONADES, SNER-DICORER.
	Fortalecer capacidades técnico-administrativas de líderes y lideresas en los grupos y organizaciones identificados de hombres y mujeres, para promoverlas como facilitadoras de procesos	Desarrollar procesos de capacitación técnico administrativa a organizaciones, desde un enfoque de género.	Número de organizaciones capacitadas en temáticas técnico administrativas.	VIDER, DIFOPROCO, FONAGRO, FONADES, SNER-DICORER
	Elaborar un sistema de fortalecimiento organizacional y empresarial con enfoque de igualdad de género.	Realizar programas de fortalecimiento organizacional y empresarial elaborados e implementados con enfoque de igualdad de género.	Número de mujeres y hombres que participan en el programa de fortalecimiento organizacional y empresarial.	VIDER, DIFOPROCO, FONAGRO, FONADES, SNER-DICORER.

Eje estratégico 4: Crecimiento y desarrollo económico productivo

Líneas de acción	Alcances	Meta	Indicador	Responsable
4.3 Aplicar criterios de acción afirmativa e inclusiva en proyectos productivos y cadenas agropecuarias.	Realizar diagnósticos con énfasis en las necesidades prácticas estratégicas de las mujeres.	Realizar proyectos productivos implementados con medidas afirmativas hacia las mujeres o grupos de mujeres.	Al menos el 40% de mujeres beneficiadas directas de proyectos productivos.	Viceministerios VIDER, VISAN, Vice Petén, SNER- VISAR-DICORER.
	Promover la implementación de metodologías que faciliten el acceso a proyectos productivos y cadenas agropecuarias.	Elaborar e implementar metodologías con criterios de igualdad de género, para el acceso a proyectos productivos.	Número de metodologías con criterios de igualdad de género para el acceso de proyectos productivos.	Viceministerios VIDER SNER -DICORER.
	Presupuestar anualmente un porcentaje progresivo de proyectos con beneficio directo para grupos de mujeres.	Promover iniciativas territoriales de proyectos productivos con beneficio directo a grupos de mujeres.	Número de proyectos de beneficio directo a mujeres.	Viceministerios VIDER, Vice Petén, SNER – FONAGRO, DICORER.
4.4 Impulsar programas de capacitación en procesos de comercialización y exportación.	Elaborar diagnósticos rurales participativos con enfoque de género con los diferentes grupos y niveles de producción excedentaria.	Elaborar base de datos de organizaciones de productoras y productores actualizada, desagregada por sexo, grupo étnico, ubicación geográfica, actividad productiva y niveles de comercialización.	Número de directorios de productores y productoras desagregados por sexo, grupo étnico, ubicación geográfica, actividad productiva y niveles de comercialización.	Viceministerios, VIDER DI-FOPROCO, Vice Petén, FONAGRO, Unidad Especial de Ejecución para el Desarrollo Rural Intercultural SNER –DICORER.

Eje estratégico 4: Crecimiento y desarrollo económico productivo

Líneas de acción	Alcances	Meta	Indicador	Responsable
4.4 Impulsar programas de capacitación en procesos de comercialización y exportación.	Elaborar manuales de normas de producción, comercialización, regularización y exportación, con enfoque de igualdad de género.	Elaborar e implementar manuales con normas de producción, comercialización, regularización y exportación con criterios de igualdad de género.	Número de manuales revisados, actualizados y socializados.	Viceministerio, VIDER-VISAR.
4.5 Promover alianzas para la formación técnica de mujeres emprendedoras.	Establecer alianzas interinstitucionales para la coordinación y aplicación adecuada de proyectos productivos, que incluyan vías de comercialización y exportación con enfoque de igualdad de género.	Realizar convenios de cooperación establecidos para la promoción del empoderamiento económico de las mujeres.	Número de alianzas estratégicas establecidas a nivel interinstitucional, para la promoción del empoderamiento económico de las mujeres.	Viceministerio, VIDER-VISAR- Vice Petén, SNER –DICORER.
	Promover un sistema de capacitación sobre organización, empresarialidad y emprendedurismo, con enfoque de igualdad de género.	Promover iniciativas de proyectos productivos de desarrollo agropecuario, establecidas para la promoción del empoderamiento económico de las mujeres.	Número de mujeres registradas como emprendedoras, en base de datos. Número de iniciativas de proyectos productivos de emprendedurismo.	Viceministerio VIDER, SNER DICORER, Vice Petén. VIDER, DIFOPROCO, SNER, DICORER, FONAGRO

Eje estratégico 4: Crecimiento y desarrollo económico productivo

Líneas de acción	Alcances	Meta	Indicador	Responsable
4.5 Promover alianzas para la formación técnica de mujeres emprendedoras.	Promover mesas de productividad y desarrollo a nivel departamental y regional, en coordinación con otras entidades del Estado, con enfoque de igualdad de género.	Establecer mesas de coordinación interinstitucional regionales de productividad y desarrollo, operativizando acciones conjuntas en beneficio de las mujeres.	Número de mujeres participando en mesas de productividad y desarrollo. Número de mesas de coordinación regional implementadas.	VIDER, DIFOPROCO, SNER, DICORER. VIDER, DIFOPROCO, SNER, DICORER.
	Coordinar la implementación de procesos sobre nuevas tecnologías de información y comunicación, con enfoque de igualdad de género.	Implementar programas para el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías de información y comunicación.	Número de mujeres participando en programas para la implementación de nuevas tecnologías de información y comunicación. Número de herramientas para el uso de nuevas tecnologías de información y comunicación.	VIDER, DIFOPROCO, SNER-DICORER. VIDER, DIFOPROCO, SNER-DICORER.
	Coordinar institucionalmente la participación de las mujeres en programas de incentivos forestales.	Realizar programas de incentivos forestales que beneficien a grupos de mujeres.	Número de grupos de mujeres participando en programas de incentivos forestales.	INAB, VIDER, SNER, DICORER.

Eje estratégico 5: Fortalecimiento al Sistema Nacional de Extensión Rural (SNER)

Objetivo: Facilitar la aplicación de criterios de género y empoderamiento de las mujeres, en los procesos de capacitación, asesoría y organización que brinda el Sistema Nacional de Extensión Rural, para que respondan de manera apropiada a las necesidades de la población rural.

Líneas de acción	Alcances	Metas	Indicadores	Responsable
5.1 Socializar criterios de género con los que cuentan los manuales de extensión.	Contar con un plan de capacitación permanente para la consideración de criterios de género en la planificación que garantice la socialización a todos los niveles de extensión, por medio de la inclusión de metodologías de trabajo.	Programas de capacitación con criterios de género dirigidos a planificadores implementados.	Porcentaje de planificadores capacitados, considerando el enfoque de igualdad de género.	SNER-DICORER.
		Planificación que integre los criterios de género a las metodologías de trabajo.	Número de planes que contienen metodologías de trabajo con criterios de género.	SNER-DICORER.
5.2 Diseñar e implementar instrumentos a nivel operativo para la incorporación del enfoque de género.	Diseñar y mejorar instrumentos técnicos operativos para el seguimiento de las acciones con enfoque de género en el SNER.	Procesos técnicos del SNER que cuenten con criterios de género.	Porcentaje de procesos técnicos que integran criterios de género.	SNER-DICORER.
		Implementar procedimientos para promover la participación y el empoderamiento de las mujeres.	Número de planes realizados en el marco de la participación y el empoderamiento de las mujeres.	SNER-DICORER.

Eje estratégico 5: Fortalecimiento al Sistema Nacional de Extensión Rural (SNER)

Líneas de acción	Alcances	Metas	Indicadores	Responsable
5.2 Diseñar e implementar instrumentos a nivel operativo para la incorporación del enfoque de género.		Instrumentos técnicos del SNER se encuentran realizados e implementados desde un enfoque de igualdad de género.	Número de instrumentos técnicos que integran el enfoque de igualdad de género.	SNER-DICORER.
	Favorecer el desarrollo de buenas prácticas para el empoderamiento de las mujeres, en los procesos de extensión.	SNER implementa procesos para promover el empoderamiento de las mujeres a través de las asesorías y capacitaciones.	Número de planes de extensión rural que consideran criterios de participación y empoderamiento de las mujeres. Porcentaje de buenas prácticas en el marco de la participación y el empoderamiento de las mujeres a través de los procesos de extensión.	SNER-DICORER.
	Diseñar, implementar y evaluar planes para el fortalecimiento de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en los procedimientos del SNER.	Diseño de nuevos instrumentos técnicos que incluyan anualmente criterios de género del SNER.	100% de los instrumentos técnicos han sido aplicados.	SNER-DICORER.

Eje estratégico 5: Fortalecimiento al Sistema Nacional de Extensión Rural (SNER)

Líneas de acción	Alcances	Metas	Indicadores	Responsable
5.3 Establecer un programa permanente de monitoreo y seguimiento, con enfoque de género, en los procesos que desarrolla el SNER.	Desarrollar estrategias de implementación de extensión rural con criterios de género e indicadores específicos.	Estrategias implementadas de asesoría técnica y extensión rural con criterios de género.	Porcentaje de estrategias implementadas con criterios de género en la extensión rural.	SNER-DICORER.
		Herramientas técnicas con criterios de género para el seguimiento en la extensión rural.		
		Diseñar e implementar herramientas con enfoque de género, para el seguimiento efectivo y evaluación en la aplicación de conocimientos del personal.	Número de herramientas de seguimiento implementadas.	



Mujeres de Quiché, cosechando maní.

1. SITUACIÓN DE LAS MUJERES RURALES EN GUATEMALA

La República de Guatemala tiene una extensión territorial de 108,889 kilómetros cuadrados, distribuidos en 22 departamentos y 338 municipios. El 70% de la extensión territorial se destina a actividades agropecuarias y forestales.

1.1 Población económicamente activa (PEA)

La Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2011 (ENEI) evidencia que la población económicamente activa del país asciende a 5,571,358 con un 34% de mujeres, de las cuales el 29% está ubicada en el área rural. Aproximadamente 9.5 millones de personas tiene 15 o más años de edad, por lo que se encuentran en edad de trabajar (PET); de ellas, 6.2 millones conforman la población económicamente activa (PEA).

Las desigualdades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo son evidentes. Una de las manifestaciones más importantes de estas desigualdades son las diferencias salariales. Para el 2012, en los resultados de la ENEI, se evidenció que las mujeres indígenas habían incrementado su porcentaje de salario en relación al salario promedio de los hombres, al 54.5%; en las mujeres no indígenas también se incrementó al 62.9% del salario de los hombres (ENEI, 2012); es decir, un avance en el cierre de la brecha bastante significativo, aunque todavía representa desigualdad.

1.2 Uso de tiempo y trabajo no remunerado

A partir de la medición del uso del tiempo en la ENCOVI 2000 y 2011, se evidencian las diferencias en las participaciones porcentuales de las mujeres y los hombres en las actividades del hogar, principalmente en actividades como lavar ropa, trastos, cocinar y limpiar; únicamente en traer leña los hombres tienen una mayor participación. En promedio, las mujeres tienen un 77% de participación en actividades domésticas en el año 2000, porcentaje que se mantiene al 2011. Demuestran los resultados que los aspectos culturales y estructurales continúan siendo un gran reto para la construcción de una sociedad equitativa.

Las diferencias existen sobre todo en el trabajo no remunerado. En ambas mediciones los hombres ocupan tres horas de trabajo en promedio, si bien se ha incrementado su participación del 2000 al 2011, especialmente en los hombres indígenas. En las mujeres hay siete horas de trabajo no remunerado en promedio, en el 2000 y 2011.

1.3 Ingreso y gastos familiares

En la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos Familiares 2011 se evidencia que los hogares del área rural tienen seis integrantes, mientras que los del área urbana tienen cinco, en promedio. Los ingresos son destinados prioritariamente a la alimentación y luego al pago de vivienda, luz, gas, agua y transporte.

Según las proyecciones demográficas vigentes, el tamaño de la población guatemalteca en el 2015 será de 16.1 millones; de ellos, 7.7 millones de mujeres, situación que conlleva desafíos institucionales para garantizar el acceso a los servicios y activos socioeconómicos para hombres y mujeres por igual.

1.4 Jefatura de hogar

En Guatemala existen hogares donde predomina la jefatura femenina, se distinguen por la ausencia del cónyuge. Así lo muestran las Encuestas de Hogares, en las cuales el 90% de estos tienen jefatura femenina sin presencia de pareja.

En el tipo de familia monoparental, las mujeres registran porcentajes altos en la jefatura del hogar. Mientras, en la mayoría de familias nucleares o extendidas, la jefatura es asumida por los hombres. Un dato importante es que el porcentaje de mujeres indígenas jefas de hogar disminuye en todos los tipos de familia. Se observa que, para el 2011, las mujeres indígenas jefas de hogares monoparentales son el 26.2%, mientras que el porcentaje en mujeres no indígenas es de 61.3%. En general, las jefas no indígenas aumentaron en todos los tipos de familia entre el 2000 y el 2011, a excepción de la familia nuclear que presenta el mismo 0.6% para ambos años.

En el caso de los hombres jefes de hogar, los tipos de trabajo de mayor relevancia son jornalero, empleado privado y agrícola por cuenta propia, en ese orden de importancia; en el caso de las mujeres jefas de hogar, los tipos de trabajo son por cuenta propia no agrícola (38.0%), agrícola cuenta propia (24.4%) y empleada doméstica (15.2%).

1.5 Acceso a los servicios básicos

1.5.1 Educación

La educación, tanto de mujeres como de hombres, es un factor fundamental para el empoderamiento de las mujeres y para conseguir la igualdad de género. La misma es transformadora y está relacionada directamente con el nivel de pobreza, autonomía, tasa de fecundidad, ingresos y participación en espacios públicos, entre otros aspectos.

Al observar la situación del alfabetismo en Guatemala se encuentran algunos datos que se deben destacar. La tasa promedio de personas indígenas alfabetizadas de 15 o más años de edad, según datos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI, 2000), corresponde al 51%. Las mujeres indígenas representan un 37.1%, notoriamente por debajo del promedio. La tasa de alfabetismo en el 2011 se incrementó a 51.9% para el mismo grupo. El incremento fue significativo; sin embargo, comparado con la tasa de los hombres (74.6%), se encuentra una diferencia de 22.7 puntos porcentuales entre mujeres y hombres. Se muestra así que las mujeres siguen siendo las más afectadas.

1.5.2 Nivel básico

En este nivel educativo –a diferencia de los registros de educación primaria, que presenta tasas de cobertura elevadas– del 2000 al 2011, las tasas de cobertura no sobrepasan el 46% en ambos sexos. Las mujeres tienen tasas más bajas que los hombres, aunque el aumento en la tasa de las mujeres del 2000 al 2011 es considerablemente alto, ya que casi se duplica, de 23.6% a 41.7%.

En esta etapa de la vida es cuando las mujeres asumen con mayor intensidad las responsabilidades domésticas y laborales. También existe un gran número de adolescentes que a estas edades, de 13 a 15 años, ya han tenido su primer embarazo.

1.5.3 Seguridad alimentaria y salud

La Encuesta Nacional de Salud Materno Infantil (2008-2009) indica que, en el país, la tasa de desnutrición crónica fue de 49.8% en la población indígena, casi el doble de la población no indígena (65.9% en comparación con 36.2%).

Las mujeres privilegian la alimentación de los hombres, sin importar su grupo etario. Esto es porque se les ha enseñado que el “proveedor” de la casa tiene derecho a los alimentos y como “ellas no trabajan”, no tienen la misma prioridad en la alimentación.

La ENSMI también proporciona otros datos sobre la situación nutricional de las mujeres. En 2008-2009 se observa que el porcentaje de mujeres no embarazadas con anemia era de 21.4% y de mujeres embarazadas, 29.1%. La anemia tiene graves repercusiones en el estado físico de las personas; además, en las mujeres embarazadas aumenta el riesgo que corre su vida en el parto. Hay también repercusiones en los niños, como bajo peso y deficiencias físicas y mentales. Para las mujeres no embarazadas, la anemia influye negativamente en su desarrollo y apariencia.

1.6 Situación en el sector agropecuario

1.6.1 Acceso a tierra

Según el régimen simple de tenencia de la tierra—bajo las modalidades de propia, en arrendamiento, en usufructo, colonato, ocupada y otras formas—, la Encuesta Nacional Agropecuaria 2005-2008 muestra que, para el año 2005, las mujeres tenían acceso al 16% de la tierra, en contraste con los hombres, que registran un 84%. La tendencia para el año 2008 muestra más alta la brecha entre mujeres y hombres (15% para las mujeres y 85% para los hombres). En zonas rurales de Guatemala, menos del 40% de los hogares a cargo de una mujer cuentan con terreno propio, mientras que más del 50% de los hogares encabezados por un hombre tienen propiedad de la tierra. Las mujeres tienen, además, menor acceso que los hombres a insumos agrícolas, incluyendo fertilizantes, pesticidas y variedades de semillas mejoradas. De acuerdo con el informe, los hogares encabezados por una mujer son menos propensos a utilizar maquinaria (arados, tractores, bombas de agua y otra maquinaria) que los encabezados por un hombre. Esta brecha llega a ser casi del 20%.

1.6.2 Acceso a créditos

El Informe sobre el Desarrollo Mundial 2012: Igualdad de Género y Desarrollo, del Banco Mundial, señala que si bien el rápido crecimiento de los microcréditos ha aliviado las restricciones de crédito hacia las mujeres, aún no está claro si esto ha aumentado el acceso de sus usuarios a servicios financieros formales, por ejemplo, a crear un historial crediticio, o si ha eliminado las limitaciones para las mujeres que deseen solicitar un préstamo más grande.

De acuerdo con el mismo informe, en Guatemala solo el 7% de las mujeres que trabajan por su cuenta reciben préstamos, mientras que un 13.9% de los hombres que trabajan por su cuenta reciben préstamos. En el caso de las mujeres que dirigen pequeñas empresas (de 2 a 4 empleados), solo el 9.8% recibe créditos, mientras que en el caso de hombres es del 19%.

2. Antecedentes del trabajo de género en el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (MAGA)

Por Acuerdo Gubernativo del 1 de agosto de 1899 fue creada una Dirección General de Agricultura, adscrita al Ministerio de Fomento. Se nombró como Director General al señor Enrique Díaz Durán. Un Acuerdo Gubernativo del 2 de abril de 1920 creó la Secretaría de Estado en el Despacho de Agricultura y Trabajo. Fue nombrado como titular el licenciado Mariano López Pacheco. Esta Secretaría no llegó a funcionar, debido al cambio de Gobierno ocurrido el 8 de abril de ese mismo año. Los asuntos relacionados con la agricultura siguieron atendiéndose en la Secretaría de Fomento.

El Ministerio de Agricultura fue creado por el Decreto Legislativo No. 1042, de fecha 21 de mayo de 1920, que literalmente dice: *“Decreto No 1042, la Asamblea Nacional Legislativa de la República de Guatemala, DECRETA: Artículo único. Se establece un Ministerio de Agricultura, para que este importante ramo, fuente principal de la riqueza del país, sea atendido como corresponde. Pase al Ejecutivo para su cumplimiento”. Se asigna a este ministerio la atribución de “atender los asuntos concernientes al régimen jurídico que rige la producción agrícola, pecuaria e hidrobiológica, esta última en lo que le atañe, así como aquellas que tienen por objeto mejorar las condiciones alimenticias de la población, la sanidad agropecuaria y el desarrollo productivo nacional”.*

En este marco de atribuciones y funciones, se han realizado diferentes esfuerzos institucionales para facilitar el acceso de las mujeres a los recursos y servicios para la producción. Se han implementado programas dirigidos a las mujeres rurales, con beneficios directos en el ámbito familiar, que se pueden analizar en función de tres periodos y dos enfoques.

2.1 Enfoque Mujeres en el Desarrollo (MED)

Un primer período, comprendido de 1971 a 1990, se basó en este enfoque. Se implementaron dos programas: a) “Los grupos de amas de casa”. Su principal objetivo fue brindar asistencia técnica y asesoría a la familia rural, para garantizar medios de vida y prevenir la migración, sin considerar a las mujeres como sujetas del desarrollo. Las acciones principales incluían: capacitar e instruir a las mujeres en el manejo de la economía del hogar, proveer nuevas técnicas de preparación de alimentos e instruir las en el manejo de la agricultura. Incluía actividades para el mejoramiento del hogar, guía y cuidado del niño, control pre y postnatal, planificación familiar, lactancia materna, nutrición, cocina (panadería, repostería), actividades agrícolas y pecuarias (huertos familiares de hortalizas, plantas nativas y medicinales, producción de aves de corral y cerdos) pequeña industria (corte y confección, manualidades, envasado de alimentos) y otras actividades para que las mujeres pudieran tener ingresos y contribuir a la economía familiar. Para jóvenes se diseñaron los clubes agrícolas juveniles 4S, con el mismo propósito que el de las mujeres. b) “Mujeres en desarrollo”. Reconoce el rol productivo de las mujeres y la necesidad de generación de ingresos económicos. Brindaba cursos para mejorar sus capacidades en corte y confección, cocina y repostería, y orientaba los ingresos a la mejora de la economía familiar.

A iniciativa de las personas que estuvieron involucradas en las actividades del programa, se creó la Oficina de la Mujer (OMMAGA) dentro del esquema técnico y administrativo del MAGA. Era una instancia de apoyo a la coordinación y cooperación entre las instituciones del sector público agropecuario y de alimentación que desarrollaban programas y/o actividades dirigidas a las mujeres del área rural, así como dentro de cada institución. No obstante, esta oficina no tuvo el apoyo político necesario para realizar sus funciones y en 1998 fue derogada la disposición legal de su creación.

2.2 Transición en el enfoque de Mujeres en el Desarrollo (MED) a Género en el Desarrollo (GED)

En un segundo periodo, comprendido entre 1990 y 2000, se resalta la importancia de la participación de las mujeres en los procesos de desarrollo. Hay una marcada influencia de las agencias de cooperación internacional que financiaban proyectos productivos y de desarrollo rural. En los años noventa el MAGA inició la ejecución de programas en los que se incluía un componente o subcomponente “mujer”, o que contenían actividades en su beneficio.

La definición de objetivos y ejes estratégicos de la Política de Desarrollo Agropecuario que implementó el MAGA, avanzó en cuanto al reconocimiento de la contribución de las mujeres en los procesos de desarrollo rural, así como en la búsqueda de igualdad y equidad de género en las actividades del sector agropecuario nacional. No obstante, estas acciones fueron aisladas y en su mayoría carentes de voluntad política institucional e interés para lograr una participación real y equitativa entre hombres y mujeres. Además de los proyectos, se desarrollaron algunas acciones afirmativas para la inclusión de las mujeres y el desarrollo de la perspectiva de género en el MAGA, las cuales fueron: a) Comité Institucional Bilateral MAGA-Mujeres Rurales (CIBMMUR), b) Consejo Consultivo para la Mujer Rural y c) Grupo Consultivo en Género del MAGA.

2.3 Esfuerzos de institucionalización del enfoque de Género en el Desarrollo (GED)

El tercer periodo está comprendido entre los años 2000 y 2010. Con base en las experiencias del funcionamiento del Grupo Consultivo en Género-MAGA (GCGEMA) y las lecciones aprendidas, se creó la Unidad de Género, Mujer y Juventud Rural como una Unidad Especial de Ejecución dentro del MAGA. Su propósito era facilitar los procesos de incorporación e institucionalización de la perspectiva de género en todas las áreas de intervención del Ministerio (unidades, programas, proyectos e instituciones de apoyo), para garantizar espacios de igualdad de oportunidades y equidad entre las mujeres y los hombres del área rural.

El quehacer de la Unidad se fundamentó en la Política Agropecuaria y en los compromisos adquiridos con la Secretaría Presidencial de la Mujer –compromisos de Estado establecidos en los Acuerdos de Paz–, y dentro de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres (PNPDIM), y el Plan de Equidad de Oportunidades (PEO) 2008-2023.

Aunque en este periodo el sector agropecuario realizó esfuerzos para la incorporación de la perspectiva de género de una forma transversal, la discriminación hacia las mujeres se evidenciaba en la invisibilidad de su contribución en la producción y el no reconocimiento de su triple rol (reproductivo, productivo y comunitario) para hacerlas partícipes activas de los procesos de desarrollo rural, investigación y transferencia de tecnología. A la vez, aunque implícitamente las mujeres formaban parte de las beneficiarias del MAGA, no todos los proyectos que se impulsaron tomaron en cuenta de forma explícita las necesidades estratégicas de las mujeres en la planificación de sus actividades.

2.4 Institucionalización de la Perspectiva de Género y Etnia (IPGE) y el enfoque Género en el Desarrollo (GED)

En el cuarto periodo –comprendido del año 2010 a la fecha– se promueve el proceso de institucionalización de la perspectiva de género y etnia en el ámbito rural. Se impulsa el diseño e implementación de acciones para incorporar criterios de la igualdad de género en las políticas, sistemas, procedimientos y programas internos, como parte de su quehacer institucional.

En el año 2011 se crea, bajo Acuerdo Ministerial 128-2011, la Unidad de Género como una Unidad Especial de Ejecución dentro de la estructura del MAGA y dependiente directo del Despacho Superior. Su objetivo es socializar, implementar y ejecutar acciones encaminadas a reducir las brechas de exclusión a las que las mujeres han sido sometidas, y a facilitar su acceso a las diferentes actividades institucionales en el marco de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres.

En el año 2012 se constituye el Gabinete Específico de la Mujer como un órgano de alto nivel, a fin de coordinar esfuerzos interinstitucionales. En este contexto, se crean y fortalecen las Unidades de Género de todos los Ministerios y Secretarías del Organismo Ejecutivo; en el caso del MAGA, la Unidad Especial de Ejecución de Equidad de Género, ubicada en el más alto nivel, dependiendo directamente del Despacho Ministerial.

3. Marco jurídico nacional e internacional para la protección y el ejercicio de los derechos humanos de las mujeres

Ante la problemática de las mujeres guatemaltecas, el Estado ha firmado y ratificado la mayoría de los tratados y convenios internacionales para la promoción y garantía de sus derechos humanos. La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) fue ratificada por el Estado de Guatemala en 1982, que reconocía así, la importancia de la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida para el desarrollo pleno del país y la paz. Con el objeto de crear planes globales que permitan cumplir los mandatos de la Convención, se han convocado conferencias mundiales y cumbres: la Plataforma para la Acción Mundial (PAM), emanada de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995), contempla el desarrollo de diversas acciones estratégicas, así como la responsabilidad y el compromiso de los Estados con la vigencia de los derechos universales de las mujeres en los distintos ámbitos de la vida económica, política, social y cultural.

El Estado guatemalteco tiene la obligación de: a) Reconocer, garantizar y promover los derechos humanos y la ciudadanía de las mujeres, y establecer medidas para su protección, cumplimiento y realización. b) Diseñar e implementar programas, proyectos y presupuestos sensibles al género.

El Estado guatemalteco reconoce la preeminencia de los tratados internacionales en materia de derechos humanos, y el compromiso de garantizar los derechos de las mujeres en el ámbito rural por medio de la promoción del acceso a la tierra, asistencia técnica, financiamiento para la producción y participación en la toma de decisiones. En este contexto, la Constitución Política de la República de Guatemala establece en el Título II, Derechos Humanos, Capítulo I, Derechos Individuales, Artículo 4: *“En Guatemala todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades”*. Los Acuerdos de Paz (1996) hacen referencia tanto a la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal como a la adopción de acciones afirmativas, como medio para lograr la igualdad de género y etnia.

En el marco de las políticas públicas, entre las más significativas se encuentran: a) La Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres, marco para las acciones en favor de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; b) La Política Nacional de Desarrollo Rural Integral; c) la Política Pública para la Convivencia y Eliminación del Racismo y la Discriminación Étnico Racial, así como la agenda articulada de mujeres mayas, garífunas y xinkas, entre otras.

Entre las leyes, se encuentran la Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer (Decreto 7-99) que afirma, en el Artículo 2, literal a), que el Gobierno tiene como objetivo *“Promover el desarrollo integral de la mujer y su participación en todos los niveles de la vida económica, política y social de Guatemala”*; y la Ley de Desarrollo Social (Decreto 42-2001), que en el Artículo 4 establece que *“en el marco de la multiculturalidad que caracteriza a la nación guatemalteca, la equidad de género, entendida como la igualdad de derechos para hombres y mujeres, la paternidad y maternidad responsables, la salud reproductiva y maternidad saludable, son principios básicos y deben ser promocionados por el Estado”*, complementando el Artículo 16, inciso 2, referente a las mujeres que dice *“La Política de Desarrollo Social y Población incluirá medidas y acciones destinadas a atender las necesidades y demandas de las mujeres en todo su ciclo de vida, y para lograr su desarrollo integral promoverá condiciones de equidad respecto al hombre, así como para erradicar y sancionar todo tipo de violencia, abuso y discriminación individual y colectiva contra las mujeres, observando los convenios y tratados internacionales ratificados por Guatemala”*.

De igual manera, la Ley de Consejos de Desarrollo Urbano y Rural (Decreto 11-2002) consagra en el Artículo 2, literal f): *“La equidad de género, entendida como la no discriminación de la mujer y participación efectiva, tanto del hombre como de la mujer”* y en el Artículo 6, Funciones del Consejo Nacional de Desarrollo Urbano y Rural, Inciso 1: *“Promover políticas a nivel nacional que fomenten la participación activa y efectiva de la mujer en la toma de decisiones, tanto a nivel nacional como regional, departamental, municipal y comunitario, así como promover la concientización de las comunidades respecto de la equidad de género y la identidad y derecho de los pueblos indígenas.”*

La Ley del Sistema Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional (Decreto 32-2005), en el Artículo 4 Coordinación, literal e) Equidad, manda al Estado a *“generar las condiciones para que la población sin distinción de género, etnia, edad, nivel socioeconómico, y lugar de residencia, tenga acceso seguro y oportuno a los alimentos”*.

En el nivel municipal, el Código Municipal (Decreto 12-2002) prescribe en el Artículo 36, Organización de comisiones: *“En su primera sesión ordinaria anual, el Concejo Municipal organizará las comisiones que considere necesarias para el estudio y dictamen de los asuntos que conocerá durante todo el año, teniendo carácter obligatorio las siguientes comisiones: (...). De la familia, la mujer y la niñez. (...)”* y en el Artículo 176, menciona que en las normas de este Código se asume el concepto de equidad de género, entendido como la no-discriminación entre ambos sexos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

En cuanto a la institucionalización de la igualdad de género, el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación (Acuerdo Gubernativo 338-2010) en su Artículo 9 prescribe: *“Velar porque las estrategias, políticas y acciones que se implementen contemplen la transversalidad de género, etaria, cultural y ambiental”*. Adicionalmente, menciona en el Artículo 13, Estructura interna del Viceministerio de Desarrollo Económico Rural (VIDER), Inciso 1.7, *“Promover el desarrollo comunitario orientado a mujeres, jóvenes y niños, mediante programas, proyectos y asistencia técnica, que promueva prácticas de higiene y salud en el hogar, al igual que la protección del ambiente y los recursos naturales (...)”* y en el Inciso 5.4, *“Realizar actividades que permitan valorizar el papel de la mujer, fomentar su autoestima y su aplicación en las diferentes situaciones de la vida familiar y trabajo en la comunidad.”*

En cuanto a los organismos relacionados para asegurar la igualdad de género y etnia, se ha creado la Defensoría de la Mujer Indígena (Acuerdo Gubernativo 525-99), adscrita a la Comisión Presidencial coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos –COPREDEH–. Tiene capacidad de gestión administrativa, técnica y financiera, con el fin de atender las particulares situaciones de vulnerabilidad, indefensión y discriminación de la mujer indígena, para lo cual deberá promover las acciones de la defensa y pleno ejercicio de sus derechos. También está la Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala (Acuerdo Gubernativo 390-2002), que tiene a su cargo la formulación de políticas públicas que tiendan a erradicar la discriminación racial.

La Secretaría Presidencial de la Mujer (Acuerdo Gubernativo 200-2000) se estableció bajo la dirección inmediata del Presidente de la República, como entidad asesora y coordinadora de políticas públicas para promover el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas y el fomento de una cultura democrática. En el Artículo 2, Funciones, literal b), indica *“Velar por la observancia y aplicación de los preceptos constitucionales, leyes ordinarias, tratados y convenios internacionales que se refieran a la mujer, así como velar por el cumplimiento de los compromisos asumidos por el Estado de Guatemala en los organismos e instancias internacionales y en los Acuerdos de Paz.”*

También es importante destacar que se integró el Gabinete Específico de la Mujer (Acuerdo Gubernativo 264-2012) como un órgano de alto nivel. Su fin es coordinar esfuerzos interinstitucionales –en el marco de las leyes y políticas aprobadas por el Estado de Guatemala– que promuevan y fortalezcan el desarrollo integral y el reconocimiento de los derechos económicos, sociales, políticos y culturales de las mujeres, especialmente en los temas de institucionalización, empoderamiento económico, violencia contra las mujeres, las niñas y las adolescentes. En esta línea, las Unidades de Género se han creado o fortalecido por el Acuerdo Gubernativo 260-2013, que mandata a todos los Ministerios y Secretarías del Organismo Ejecutivo, a implementar dentro de su estructura organizativa –adscrita al Despacho Superior– una Unidad de Género, la cual debería ser el órgano de coordinación y enlace con el Gabinete Específico de la Mujer. En el Artículo 3, Naturaleza y objeto, menciona: *“La Unidad de Género tendrá su cargo la asesoría técnica del proceso de institucionalización de las políticas de género, para coadyuvar a garantizar el cumplimiento de las mismas”*⁴.

Este marco jurídico es la base sobre la cual se sustenta el compromiso del Estado de Guatemala y la responsabilidad institucional del MAGA, para incluir en toda su programación y planificación presupuestaria las acciones de mediano y largo plazo que respondan a las necesidades de desarrollo económico y productivo de las mujeres mayas, garífunas, xinkas y mestizas de las áreas rurales. Ellas –de acuerdo a las estadísticas del país– históricamente han aportado al desarrollo; sin embargo, por las definiciones tradicionales en la materia, no se reconoce ni hacen visible estas y otras contribuciones.

Este aporte puede potencializarse si se parte de los haberes y saberes comunitarios que han sido trasladados de generación en generación y han asegurado la alimentación e ingresos continuos y sistemáticos a la economía familiar. A esto habrá que sumar nuevas formas de definición y distribución de los roles –especialmente los reproductivos–, de toma de decisiones en el hogar y en la comunidad, de producción agrícola, de manejo de recursos económicos y facilitación de acceso a la tecnología apropiada y pertinente que mejore los niveles actuales de producción. Con una visión de mediano y largo plazo puede facilitar la transición de la producción de infra a subsistencia y de subsistencia a la excedentaria, especialmente para las mujeres rurales, indígenas y campesinas.

4 Ver Anexo II, cuadro 1.

4. Marco conceptual para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres

Lograr la igualdad de género⁵ sigue siendo imprescindible para alcanzar las metas establecidas en la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas, en relación con la reducción del hambre y la pobreza. La afirmación anterior establece con claridad que la base para favorecer las relaciones igualitarias entre mujeres y hombres en el ámbito rural, debe tener una perspectiva de derechos humanos en las acciones de desarrollo; podría decirse que es una forma de hacer efectiva la ciudadanía de las mujeres rurales.

La discriminación daña de forma diferente a cada persona, dependiendo de sus condiciones de vida o preferencias personales. Se pueden acumular muchas formas de discriminación que se convierten en exclusión; en el caso de las mujeres rurales, es la causa de que estas requieran un tratamiento particularizado que permita romper con la falta de acceso a la educación, los servicios de salud, los activos para la producción, los conocimientos técnicos o las condiciones para la participación social y política.

Las conductas discriminatorias se basan en valoraciones negativas hacia determinadas características humanas o colectivos de personas; es decir, introducen la desigualdad de trato y desvaloración a nivel social “por ser como son”. La discriminación puede expresarse de muchas maneras y tiene impacto en las leyes (escritas o no) y el funcionamiento de cada sociedad en particular y de sus instituciones.

Hablar de ciudadanía permite romper la discriminación sobre la base de la existencia de una sola dignidad humana⁶. Reconocer a las mujeres como sujetas de derechos y no solo como beneficiarias de las acciones sociales o de desarrollo, las transforma en sujetas y protagonistas de los procesos donde participan. Permite además identificar las relaciones de género desiguales como la causa de la desigualdad y no a las mujeres o su falta de integración al desarrollo, como se pensó hace algún tiempo.

Durante las últimas décadas, las estrategias para enfrentar las desigualdades entre mujeres y hombres han sufrido transformaciones aceleradas, ya sea por la acción de las mujeres organizadas que exigen alternativas prácticas, por la incidencia de las diversas corrientes feministas o por el desarrollo conceptual de los estudios de género a nivel global.

El primer marco para transformar el trato desigual entre mujeres y hombres, llamado Mujeres en el Desarrollo (MED), centraba las acciones hacia la mujer en sí misma y dejaba fuera los aspectos dinámicos y relacionales de su situación como la subordinación a los hombres y la exclusión social, política y económica. Centraba su mirada en las consecuencias; aportando la posibilidad de mirar de forma diferente la realidad de las mujeres y sus particularidades.

Como resultado del bajo nivel de avance en mejorar la situación de las mujeres desde la década de los setenta, en los años noventa, las mujeres organizadas en diversas regiones del mundo lograron impulsar un nuevo marco de acción, llamado Género en el Desarrollo (GED).

5 “Igualdad entre mujeres y hombres, se refiere al disfrute por hombres y mujeres de cualquier edad e independientemente de su orientación sexual, de los derechos, bienes socialmente valorados, oportunidades y recursos. Igualdad no implica que mujeres y hombres sean idénticos, sino que el disfrute de sus derechos y sus oportunidades no estarán determinados ni limitados por el hecho de haber nacido mujer u hombre”. *Manual sobre cuestiones de género en la acción humanitaria*, del Comité Permanentes entre Organismos (IASC) 2008.

6 Cook, Rebeca J. *Los derechos de las mujeres, perspectivas nacionales e internacionales*. Bogotá: Pro-familia. 1977.

Se problematizaron las relaciones de poder⁷ –especialmente entre mujeres y hombres– y las estructuras que las producen e impiden el desarrollo en condiciones más justas, con una visión diversa e incluyente de la sociedad y el impulso de transformaciones integrales y apropiadas a los contextos⁸.

La aplicación de este nuevo marco de acción favoreció el desarrollo de nuevas estrategias que respondieran de manera eficiente a las necesidades de las mujeres, para lograr una vida más digna y justa, dando origen a las llamadas estrategias para la igualdad de género.

Desde la conferencia de Beijing (1995), el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género –además de ser un fin– se convierten en estrategias. Se consolida el empoderamiento de las mujeres con la llamada transversalidad de género. Ambas estrategias mantienen como objetivos la potenciación de las mujeres para el ejercicio de sus derechos y el logro de la igualdad entre hombres y mujeres.

Estas estrategias buscan romper con la marginalización política de las opiniones y puntos de vista de las mujeres, especialmente en aspectos del desarrollo, que son muy importantes para mejorar el acceso a condiciones de vida digna. Un ejemplo son la planificación en las instituciones estatales, la participación en instancias sociales, políticas y de justicia⁹. El proceso de desarrollo de ambas estrategias se encuentra ampliamente documentado, tanto a nivel operativo como conceptual¹⁰.

Las raíces del concepto de empoderamiento están en la idea del poder que los movimientos sociales y la teoría de las ciencias sociales ha desarrollado en las últimas décadas y que, en América Latina, Paulo Freire sintetizaría en la reflexión “*las relaciones de poder y las formas de conciencia son históricas y culturalmente condicionadas por las luchas sociales, por lo que es indispensable conocerlas para realizar cambios*”. Se abre así la puerta para analizar las relaciones de poder entre mujeres y hombres, según Magdalena León¹¹.

El empoderamiento es definido como un “*proceso individual y colectivo de toma de conciencia, sobre cómo se establecen y funcionan las relaciones de poder en la vida de cada persona y en la sociedad donde se vive*”. Esta definición es importante, porque en algunas experiencias se ha puesto mucho peso a la visión individualista del empoderamiento, desconociendo las relaciones entre las estructuras de poder y las prácticas de la vida diaria de los individuos y los grupos. El empoderamiento está conectado con el contexto y se relaciona con acciones colectivas dentro de un proceso político¹².

El empoderamiento de las mujeres es una estrategia para mejorar su participación en el desarrollo, como una meta a la que se debe llegar y un fin indispensable para el desarrollo personal. Por eso

-
- 7 El *poder* es definido como el acceso, uso y control de recursos tanto físicos como ideológicos, en una relación social siempre presente. (Foucault, Gramsci y Freire, entre otros).
 - 8 Moser, Caroline. *Planificación de género en el tercer mundo: enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género*. En: Guzmán et al (eds) Una lectura; género en el desarrollo. Lima: Flora Tristán/Entre Mujeres. 1991.
 - 9 Kabeer, Naila. *El lugar preponderante del género en la erradicación de la pobreza y las metas de desarrollo del milenio*. Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo/Editorial Plaza y Valdés, S.A. México, 2008.
 - 10 Kabeer, Naila. *Realidades trastocadas: las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo*. Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género/Editorial Paidós Mexicana, S.A. México, 1998.
 - 11 León Magdalena. *El empoderamiento de las mujeres: Encuentro del primer y tercer mundo en los estudios de género*. Revista la Ventana, No. 13. México 2001.
 - 12 Se entiende por *proceso político* como las acciones articuladas de participación y toma de decisiones, y no la formalidad del voto o la pertenencia a partidos políticos.

se plantea realizarlo mediante la acción individual y colectiva; debe ayudar a ganar autoconfianza y mejorar el conocimiento personal, pero también el social. Incluye dimensiones¹³: cognitivas¹⁴, psicológicas¹⁵, políticas¹⁶ y de control y autonomía¹⁷, interrelacionados ente sí.

Para que el empoderamiento sea real, todas las dimensiones deben ser desarrolladas de forma paralela. Queda en las propias mujeres y en sus organizaciones la experiencia para seguir impulsado este proceso en todos los espacios sociales y para las generaciones futuras.

Los procesos de empoderamiento de las mujeres priorizan las acciones en función de los contextos y las condiciones particulares de las mujeres en los procesos de desarrollo¹⁸. Es importante visualizar las necesidades e intereses de las mujeres, clasificándolos en prácticos y estratégicos.

Los intereses prácticos son aquellos que dan respuesta a las necesidades materiales de las mujeres, a sus demandas específicas para sobrevivir y salir de la pobreza. Son demandas prácticas: la lucha por el salario, el empleo, la vivienda, la educación, la capacitación, la tierra, la comida, entre otras. Los intereses estratégicos son aquellos que dan respuesta a las necesidades e intereses para el cambio en las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres. Cuestionan las bases de las relaciones sociales donde las mujeres han participado de forma desigual con respecto a los hombres. Cada vez es más claro que la intervención en lo estratégico implica tener en cuenta lo práctico, imprimiendo un carácter político¹⁹ a las acciones.

Las mujeres utilizan el término empoderamiento por contener la referencia al *poder* de forma clara; su uso es un llamado de atención sobre las relaciones de poder o del poder como relación social. Lo observan no solo como una fuente de opresión en su abuso, sino una fuente de emancipación en su uso. Las relaciones de poder pueden significar dominación, como también desafío y resistencia a las fuentes de poder existentes o servir para obtener control sobre ellas.

En términos generales, el empoderamiento para las mujeres es un proceso de aprendizaje y cambio que les ayuda a comprender cómo se construyeron en la sociedad las diferencias entre hombres y mujeres y cómo se mantiene el trato desigual. De esta manera se puede impulsar el cambio hacia relaciones más equitativas por medio de la organización, el reconocimiento y el fortalecimiento de la autoestima de las mujeres.

Junto a las estrategias de empoderamiento de género y como una herramienta de potenciación, se encuentra la llamada transversalidad de género.

La transversalidad de género como estrategia sitúa la igualdad entre mujeres y hombres en el centro de las decisiones políticas, las estructuras institucionales y la asignación de recursos. Incluye puntos de vista y prioridades de las mujeres en la toma de decisiones; contribuye a que se

13 Dimensión: Aspecto o faceta de algo. Cada una de las magnitudes de un conjunto que sirven para definir un fenómeno (social, físico o matemático).

14 Cognitiva: adjetivo relativo al conocimiento, se aplica para referirse al desarrollo de los conocimientos.

15 Psicológica: relativo o perteneciente a psique, es decir, a las funciones del pensamiento y las ideas en las personas.

16 Política: relativo a la participación de la persona ciudadana en los asuntos públicos, dar su opinión, votar o alcanzar un fin determinado por la acción para el cumplimiento de los derechos.

17 Autonomía: capacidad de tomar decisiones de forma independiente y libre en todos los aspectos de la vida.

18 De la Cruz ,Carmen. *Guía metodológica para la integración de la perspectiva de género en proyectos y programas para el desarrollo*, EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer. Diciembre 1998.

19 Se entiende el término de *político*, como el ejercicio de la ciudadanía, la capacidad que debe tener toda persona de intervenir en las decisiones de los asuntos públicos o privados, de forma organizadas e informada.

analicen los efectos que implicará para la reproducción o ampliación de las desigualdades entre mujeres y hombres o como se responde a las necesidades de las mujeres, en la planificación.

Es una estrategia frente a la marginación de los intereses y necesidades de las mujeres. Implica mucho más que un proceso añadido de ciertos aspectos correctores a la planificación para incorporar acciones contra la desigualdad entre mujeres y hombres: implica un proceso de transformación.

Es un proceso político y técnico, que debe incluir transformaciones tanto para la planificación como para la toma de decisiones y la forma de realizar las acciones. Los principios básicos para la transversalidad incluyen: a) Debe ser vista como un proceso, que tiene muchas caras pero mantiene en el centro a las mujeres y la colaboración de los hombres, para comprender y revertir las desigualdades de género en varios aspectos y con diversos instrumentos, de forma simultánea o paralela. b) Es una herramienta que permite desarrollar directrices para la distribución de recursos económicos y sociales, prestando atención al impacto que tendrán para transformar las relaciones de género establecidas por las instituciones públicas, privadas y sociales. c) Es indispensable su institucionalización, porque los efectos solo pueden ser percibidos si las acciones son permanentes y progresivas y se mantiene la promoción y articulación de los intereses de las mujeres como base para planificar, tomar decisiones, realizar seguimiento y evaluar.

Para las personas que trabajan en desarrollo, la herramienta para observar y analizar la realidad es el análisis de género, el cual comprende históricamente la construcción de las relaciones entre mujeres y hombres; como estas, depende del contexto, con diferencias de acuerdo a la edad, la etnia, la cultura o el vínculo económico. Esta forma de análisis permite identificar las causas de las inequidades de género y formular mecanismos para superar las brechas, promoviendo relaciones más justas e igualitarias.

El propósito del análisis de género en una institución es evaluar si las necesidades y prioridades de las mujeres se reflejan en las políticas y programas institucionales, de manera que se puedan considerar los cambios para que los beneficios y las oportunidades lleguen también a las mujeres. Se basa en la identificación de las brechas²⁰ entre mujeres y hombres, en aplicar criterios para cerrarlas y documentar la reducción de los desequilibrios.

Entre los elementos básicos para el análisis de género se pueden mencionar: a) Es indispensable la participación de las mujeres. b) El nivel o la profundidad de las acciones dependerán del contexto y la metodología. c) Debe prestarse el mismo nivel de atención a las necesidades prácticas de las mujeres como a sus intereses estratégicos, para lograr la igualdad entre mujeres y hombres. d) Las acciones deben garantizar el acceso y facilitar el control de los recursos a las mujeres y el goce de beneficios directos por su trabajo.

Este es el marco para entender los objetivos, líneas estratégicas y acciones planteadas en la presente política y su matriz de implementación estratégica.

20 La brecha de género es la diferencia entre la tasa masculina y la femenina en la categoría de una variable. Se calcula restando la tasa femenina a la masculina y se interpreta como diferencia o magnitud.

5. Acuerdo Ministerial No.693-2014



ACUERDO MINISTERIAL No. 693-2014

Edificio Monja Blanca: Guatemala, 10 de noviembre de 2014.

EL VICEMINISTRO DE DESARROLLO ECONÓMICO RURAL ENCARGADO DEL DESPACHO MINISTERIAL

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos; el hombre y la mujer tienen iguales oportunidades

CONSIDERANDO

Que es necesaria la aprobación del documento por medio del cual se promueva el desarrollo integral de las mujeres mayas, garífunas, xincas y mestizas, por medio de la apertura de oportunidades para su participación en la producción agrícola, pecuaria, forestal e hidrobiológica sostenible que se encuentra a cargo del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación.

POR TANTO:

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 194 de la Constitución Política de la República; 27 y 29 de la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97 del Congreso de la República; 6 y 7 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, Acuerdo Gubernativo 338-2010.

ACUERDA:

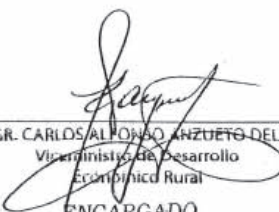
Artículo 1. Aprobar la Política Institucional para la Igualdad de Género y Marco Estratégico de Implementación 2014-2023, a difundirse por la Unidad Especial de Ejecución de Equidad de Género e implementarse por el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación.

Artículo 2. El presente Acuerdo Ministerial entra en vigencia inmediatamente.

COMUNÍQUESE,



Fidel Augusto Ponce Wohlers
VICEMINISTRO DE SEGURIDAD
ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL


ING. AGR. CARLOS ALFONSO ANZUETO DEL VALLE
Viceministro de Desarrollo
Económico Rural

ENCARGADO
DESPACHO MINISTERIAL



7a. Avenida 12-90, Zona 13 • Edificio Monja Blanca

PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA
SECRETARÍA DE PLANIFICACIÓN Y PROGRAMACIÓN

Guatemala, 10 de marzo de 2015
SPP/EP-II/100-2015

Señor Ministro

Me es grato dirigirme a usted, con un cordial saludo de la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia –Segeplán–, deseándole éxitos en el desarrollo de sus actividades.

En referencia al oficio DM-SM-351-2015, por medio del cual solicitan la opinión técnica de la Política Institucional para la Igualdad de Género y Marco Estratégico de Implementación 2014-2023, hago de su conocimiento que la política en mención reúne los aspectos fundamentales que debe contener una política institucional, sin embargo, se adjuntan algunas observaciones técnicas que pueden enriquecer el documento en mención.

Agradeciendo su atención, aprovecho la ocasión para reiterarle las muestras de mi estima y consideración.


Ekaterina Parrilla
Secretaria de Planificación



Ministro
José Sebastián Marcucci Ruíz
Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación
Su despacho

C.c. archivo

FUENTES CONSULTADAS

Legislación Internacional

- *Organización de Naciones Unidas ONU.* (1979). Recuperado en el mes de noviembre del año 2013 de “Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” CEDAW,
- <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>
- *Organización de Naciones Unidas ONU.* (1995). Recuperado en el mes de noviembre del año 2013 de “Declaración y Plataforma de Acción Mundial de la Mujer de Beijing” PAM,
- <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20S.pdf>
- *Comisión Interamericana de Mujeres.* (1994). Recuperado en el mes de noviembre del año 2013 de “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer” Convención de Belém Do Pará,
- <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/13.CONVENCION.BELEN%20DO%20PARA.pdf>

Legislación Nacional

- Constitución Política de la República de Guatemala y su reforma, 3 de diciembre 1,993
- Gobierno de Guatemala, 2010. “Política Nacional de Desarrollo Rural”, PNDRI.
- Secretaría Presidencial de la Mujer (SEPREM), noviembre 2009 “Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer 2008-2023”.
- Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, abril 2013. “Política de Promoción del Riego” 2013-2023.
- Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, febrero 2008. “Política Agropecuaria” 2008-2012
- Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, enero 2014. “Programa de Agricultura Familiar para el Fortalecimiento de la Economía Campesina PAFFEC”.

Bibliografía

- Manual sobre cuestiones de género en la acción humanitaria, del Comité Permanente entre Organismos (IASC) 2008.
- Cook, Rebeca J. “Los derechos de las mujeres, perspectivas nacionales e internacionales”. Bogotá: Pro-familia. 1977.
- Cook, Rebecca J. “La responsabilidad del Estado según la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer”. En: Derechos humanos de la mujer: perspectivas nacionales e internacionales. Asociación Probienestar de la Familia Colombiana, PROFAMILIA. Santafé de Bogotá; 1997

- Moser, Caroline. “Planificación de género en el tercer mundo, enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género”. En Guzmán *et al.* (eds) Una lectura; género en el desarrollo. Lima: Flora Tristán/Entre Mujeres. 1991.
- Kabeer, Naila. “El lugar preponderante del género en la erradicación de la pobreza y las metas de desarrollo del milenio”. Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo/Editorial Plaza y Valdés, S.A. México, 2008.
- Kabeer, Naila. “Realidades trastocadas: las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo”. Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género/Editorial Paidós Mexicana, S.A. México, 1998.
- León, Magdalena. “El empoderamiento de las mujeres: Encuentro del primer y tercer mundo en los estudios de género”. Revista la Ventana, No. 13. México 2001.
- Carmen de la Cruz. “Guía metodológica para la integración de la perspectiva de género en proyectos y programas para el desarrollo”, EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer. Diciembre 1998.



7a. avenida 12-90 zona 13, edificio Monja Blanca
teléfono: 2413-7000

Fotografías: Derechos reservados MAGA-FIDA-FAO

