



**Red Nacional de
Grupos Gestores**

Estrategia de Género

Para Grupos Gestores

Quetzaltenango, febrero 2014

ÍNDICE

Presentación	1
Introducción	2
Justificación	4
Objetivos de la Estrategia	4
Capítulo I	
Situación Actual de la RGG	5
Diagnóstico de Situación de las mujeres en la RGG	5
Análisis de Situación de las mujeres en la RGG	5
Los Ejes de la Estrategia	6
	6
Capítulo II	
Marco Conceptual	8
Conceptos Clave	8
Género	8
Papeles de los géneros	8
Igualdad de Género	8
Incorporación de la Perspectiva de género	9
Transversalización del género	11
Empoderamiento de la mujer	11
El enfoque de género en el Presupuesto de Proyectos	11
Fundamentos del Desarrollo Económico Local	12
Capítulo III	
Marco Legal	
Marco Político y Normativo Nacional e Internacional para la Equidad de género	14
Instituciones nacionales y locales para el Desarrollo de las Mujeres	15
Capítulo IV	
Ruta Metodológica	17
Plan de Trabajo	17
Ejes Generales	17
Capítulo V	
Estrategia Institucional de Inclusión de Género en Acciones, Proyectos y Programas de la Red Nacional de Grupos Gestores	19

Ejes estratégicos para la inclusión de género en la RNGG	
Compromiso Político y Financiero	19
Estructura organizacional y RRHH	20
Información y estadísticas de género	21
Planificación y gestión con enfoque de género	22
Enfoque de Género en Desarrollo Productivo	23
Enfoque de Género en Clima de Negocios	23
Enfoque de Género en DEL	25
Enfoque de Género e Interculturalidad	25
Enfoque de Género y Juventud	26
Enfoque de Género y Medio Ambiente	27
Capítulo VI	
Plan de Acción de la Estrategia	29
Capítulo VII	
Proceso de Seguimiento y Evaluación de la Estrategia y el Plan de Acción	58
Bibliografía	59
Anexo	60

Presentación Institucional

La Red Nacional de Grupos Gestores (RNGG), fue constituida en el año 2004. Es una organización de segundo nivel que aglutina, coordina y está conformada por los Grupos Gestores de todo el país.

Los Grupos Gestores, constituyen un mecanismo de representación para promover iniciativas para el desarrollo económico local y territorial. A la vez, estos Grupos Gestores son asociaciones locales, permanentes, autónomas, no lucrativas; creadas bajo una nueva estrategia de desarrollo económico territorial, el enfoque de creación es empresarial. Se encuentran integradas en estos grupos, personas representantes de diferentes sectores de la comunidad. Trabajan en forma voluntaria a favor del desarrollo económico del municipio.

En la actualidad hay 102 Grupos Gestores organizados a nivel municipal, teniendo una cobertura en 102 municipios pertenecientes a 18 departamentos del país. Se encuentran integrados por 480 mujeres y 720 hombres para dar un total de 1,200 personas participando en estos Grupos Gestores.

Para una mejor atención de los Grupos Gestores, la RNGG ha conformado Oficinas Territoriales de Desarrollo Económico Local que denominan NODOS. Actualmente hay 9 NODOS, los cuales se encuentran ubicados en Quetzaltenango (Central), Quiché, Suchitepéquez, Sololá, Totonicapán, Verapaces, Zacapa, San Marcos y Chimaltenango.

Con la elaboración de la “Estrategia Institucional de Inclusión de Género”, la Red Nacional de Grupos Gestores pretende transversalizar el enfoque de género como lo plantea su eje transversal en el Plan Estratégico Institucional y asumir desde las autoridades un compromiso político basado en la construcción de una institución coherente con el respeto de los derechos de las mujeres y de construir las actitudes, acciones y prácticas institucionales que cultiven o fortalezcan la discriminación, el abuso y la desigualdad entre hombres y mujeres.

La Estrategia se elabora como una herramienta que servirá para incorporar mejores prácticas institucionales, sociales, empresariales y productivas; dentro de un clima que garantice nuevas inversiones. Además se encuentra enmarcada en las leyes Nacionales y los convenios internacionales que el Estado guatemalteco ha suscrito en favor de las mujeres y los hombres.

Introducción

La Red Nacional de Grupos Gestores - RNGG, comprometidos con sus asociados y asociadas; conscientes de las brechas existentes en la sociedad guatemalteca en el marco de la desigualdad de oportunidades y el alto grado de emprendedurismos que hombres y mujeres realizan con la finalidad de incrementar sus ingresos económicos; ha planteado una estrategia de intervención territorial de desarrollo económico local, donde estos Grupos Gestores incrementen sus niveles y capacidades productivas e institucionales para propiciar un territorio que atraiga nuevas inversiones inyectando liquidez económica y con ello mejores condiciones de vida.

Por eso, la RNGG busca que los Grupos Gestores y el equipo técnico crezcan no solo en sus capacidades productivas y empresariales, sino en una convivencia respetuosa, digna, pacífica y equitativa; para lo cual elabora y aprueba una “Estrategia Institucional de Inclusión de Género”.

Es fundamental tener en cuenta las necesidades, prioridades y opiniones de los hombres y las mujeres de los diferentes territorios y garantizar que ambos obtengan los mismos beneficios de la transformación de la realidad social, el crecimiento económico y el institucional, así como el eliminar todas las desigualdades de género. Sin embargo, en las sociedades donde la participación de las mujeres en los asuntos públicos está sumamente restringida por la tradición, las desventajas económicas y un nivel educativo inferior, la teoría es más fácil que la práctica.

Presenta un sustento conceptual fundamentado en la descripción de conceptos que se consideran la base para asimilar el enfoque de género como una herramienta y no como una pugna entre hombres y mujeres.

En la parte legal se mencionan las leyes, acuerdos y compromisos del Estado guatemalteco ante la sociedad nacional e internacional. Pero lamentablemente en los Ministerios relacionados con el desarrollo económico, la empresariedad, la productividad, el clima de negocios y otras temáticas relacionadas con el quehacer de la RNGG, no se refleja en su página web información relativa al enfoque de equidad de género.

Esta estrategia parte de los hallazgos institucionales, de sus potencialidades y sus debilidades para la creación de once ejes estratégicos que potencializarán el desarrollo institucional y su imagen corporativa.

Define la metodología de trabajo y concreta objetivos y acciones dentro de cada eje estratégico para luego desarrollar en un documento anexo el Plan de Acción siendo la herramienta que le da operatividad a la estrategia.

Justificación

En Guatemala, “al igual que en otros países, la condición, situación y posición de las mujeres están determinadas por relaciones sociales, políticas, económicas y modelos culturales que reproducen desigualdades, inequidades y jerarquías que son producto de un proceso histórico que remite a esquemas, normas y prácticas que han perfilado los papeles asignados a las mujeres y a los hombres en la sociedad y que da como resultado, una situación sistemática de desventaja para las mujeres.” (SEGEPLAN, Igualdad De Género Y Empoderamiento De Las Mujeres En El Marco Del Cumplimiento De Los Objetivos De Desarrollo Del Milenio, 2010, Pág. 6)

En el documento Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres en el Marco del Cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio” publicado por SEGEPLAN en el año 2010; destacan los avances que algunas mujeres están teniendo en cuanto a mayor participación como candidatas a puestos de elección, incursionando en espacios públicos, mujeres empadronadas, así como mayor número de mujeres indígenas y rurales que participan en espacios públicos. Es también notoria cada día más la participación en actividades empresariales y de emprendimientos exitosos.

Teniendo los dos horizontes presentes dentro de los Grupos Gestores, es importante continuar incrementando y fortaleciendo las capacidades en la administración de recursos, las capacidades productivas y empresariales que manifiestan las mujeres.

La RGGG, busca la inclusión de género en sus proyectos y acciones con la finalidad de disminuir la brecha de desigualdad que se detecta en la participación de los territorios y así contribuir en la transformación social, económica e institucional.

Objetivos de la Estrategia

Incorporar el enfoque de género en las acciones, proyectos y el que hacer interno de la Red Nacional de Grupos Gestores.

CAPÍTULO I

Situación Actual de la RNGG en Relación al Enfoque de Género

1.1 Antecedentes del Enfoque de Género de la RNGG

La RNGG, tiene un Plan Estratégico que presenta la temática de Género como un eje Transversal. En los territorios los proyectos van dirigidos indistintamente a hombres y mujeres, jóvenes y adultos, población maya y no maya. No obstante la RNGG considera oportuno y de urgencia visibilizar aún más su gestión, apoyo, trato igualitario e incluyente hacia las mujeres emprendedoras y productivas; para lo cual deciden elaborar una Política Institucional de Inclusión de Género.

1.2 Diagnóstico de la Situación de las Mujeres en la RNGG

En el proceso de recopilación de información y de investigación, se realizaron entrevistas personal técnico de segundo nivel de Quetzaltenango y Zacapa (trabajando en Chiquimula). Por lo que se logró cubrir tan solo un 22% del personal técnico de la RNGG. La participación fue de un 50% de hombres y un 50% de mujeres de ese 22%.

Dentro de los 102 Grupos Gestores hay una participación del 40% de mujeres, ya que hay grupos mixtos, grupos de hombres y grupos de mujeres. El 2% de 102 grupos son integrados únicamente por mujeres; en San Juan la Laguna, Sololá y en Santo Domingo Xenacoj, Quiché.

En las Juntas Directivas de los Grupos Gestores hay un 50% de mujeres y presidiendo las Juntas Directivas hay 20 mujeres que corresponde a un 20.4% de los grupos conformados (Incluyendo a un grupo gestor de Honduras).

Como asociación de segundo nivel la RNGG cuenta dentro del equipo técnico con 26 personas, de los cuales el 38.5% son mujeres y el 61.5% son hombres. En la toma de decisiones hay 19% de las mujeres ante un 81% de hombres.

Dentro de las herramientas organizacionales, de planificación, administración y gestión financiera con que la RNGG cuenta, es evidente la falta de transversalización del enfoque de género. En cuanto al conocimiento de

terminología y aplicación del género, estereotipos, y actitudes de convivencia armoniosa, igualitaria y respetuosa se evidencia la necesidad de capacitar a los directivos y equipo técnico de la RNGG.

1.3 Análisis de la Situación de las Mujeres en la RNGG:

Para que una organización realice acciones que garanticen el trato respetuoso, sin estereotipos, incluyente en la toma de decisiones y que disminuya las brechas de desigualdad que histórica, social, cultural y económicamente han vivido generaciones pasadas y presentes de mujeres en el país; es necesario un posicionamiento político dentro de la RNGG donde los directivos estén convencidos de realizar esta transformación no solo en los documentos y textos, sino ir más allá: a las actitudes, pensamientos y acciones que se realicen tanto hacia los Grupos Gestores como dentro del Equipo Técnico.

Es parte de este posicionamiento político el destinar fondos para la realización de la inclusión de género. Así como ir incorporando recurso humano y herramientas que propicien estas transformaciones en las estructuras de base y en la estructura técnico operativa; en los registros de información que visibilicen y fortalezcan este enfoque, la estrategia de inclusión y la imagen institucional.

Una de las metas a alcanzar de la RNGG estaría en equiparar la participación de hombres y mujeres al 50% proporcional dentro del equipo técnico y de los Grupos Gestores.

1.4 Ejes de la estrategia definitiva:

Tomando como referencia el Plan Estratégico Institucional de la RNGG y los resultados del Diagnóstico realizado, se considera necesario abordar algunos ejes que si bien no son parte de la concepción estratégica de la organización de segundo nivel, si son de suma importancia para que la “Política Institucional de Inclusión de Género” se amalgame al interno de la RNGG y se proyecte a sus asociados.

Los Ejes Estratégicos a ser trabajados son:

- ❖ Compromiso Político y Financiero
- ❖ Estructura Organizacional y Recurso Humano
- ❖ Información y Estadísticas de Género
- ❖ Planificación y Gestión con Enfoque de Género
- ❖ Enfoque de Género en Desarrollo Productivo

- ❖ Enfoque de Género en Clima de Negocios
- ❖ Enfoque de Género en Desarrollo Institucional
- ❖ Enfoque de Género
- ❖ Enfoque de Género e Interculturalidad
- ❖ Enfoque de Género y Juventud
- ❖ Enfoque de Género y Medio Ambiente

CAPÍTULO II

Marco Conceptual

2.1 Conceptos Clave:

Género:

Se refiere a las características y oportunidades sociales vinculadas a lo femenino y lo masculino, así como a las relaciones entre hombres y mujeres, niños y niñas. Esas características, relaciones y oportunidades son construcciones sociales y se aprenden en el proceso de socialización. Difieren según el tiempo, el espacio, la sociedad y la cultura de que se trate. Por lo tanto, son específicas de un contexto dado y pueden sufrir modificaciones. Mientras que el vocablo “sexo” se refiere estrictamente a las diferencias biológicas anatómicas entre un hombre y una mujer. Dichas diferencias son generales y universales.

Papeles de los Géneros:

Cuando hablamos de los papeles o roles de los géneros, nos referimos a las conductas y las identidades personales que la sociedad o cultura construye y determina como apropiados para los hombres y para las mujeres. Los papeles y las características de los géneros tienen mucho que ver con las relaciones de poder entre las personas de uno y otro sexo en todos los niveles y pueden provocar la desigualdad de oportunidades y resultados para algunos grupos. Los papeles de los géneros suelen relacionar a las mujeres con la femineidad y a los hombres con la masculinidad.

Igualdad de Género:

Cuando nos referimos a la igualdad de género no estamos diciendo que los hombres y las mujeres son o deberían ser iguales, en términos biológicos y anatómicos, “...sino que ambos tendrían que gozar de los mismos derechos y oportunidades en todos los aspectos de la vida”.¹La igualdad de género se basa en la identidad y la dignidad entre hombres y mujeres en el hogar, la comunidad y la sociedad. “En el contexto del desarrollo económico local, supone que la participación en la gestión pública y el acceso a oportunidades y condiciones de

¹Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2010 Primera edición 2010

trabajo decentes, a los recursos y a los servicios no se vean perjudicados por el hecho de ser hombre o ser mujer”.²

Incorporación de la Perspectiva de Género:

La incorporación de la perspectiva de género es un proceso mediante el cual se logra la igualdad de acciones, condiciones y oportunidades. En nuestro caso y en el caso de otras muchas instituciones que buscan equiparar ambos géneros en el ámbito de oportunidades, derechos y toma de decisiones, se convierte en una estrategia.

Por lo tanto debe evidenciarse que existen políticas, programas y estructuras institucionales para eliminar las desigualdades y garantizar la igualdad entre ambos sexos.

Para ello deben adoptarse medidas destinadas a atender las necesidades y prioridades específicas de los hombres y las mujeres, ya sea por separado o en conjunto.

Dentro de una institución que se fundamenta en el desarrollo económico local, empresarialidad, productividad, clima de negocios; donde los procesos son participativos, colectivos e incluyentes; la perspectiva de género debe ser, no solo una representación equilibrada de los hombres y las mujeres que participan en el proceso, sino también y fundamentalmente la creación de las condiciones necesarias para que todos los participantes expresen libremente sus opiniones, las defiendan y tanto los programas como los proyectos surjan de la demanda real de mujeres y hombres con una especial generación de acciones positivas hacia las mujeres.

“Además, es necesario que la planificación y puesta en práctica de las estrategias de desarrollo económico, productivo, institucional y empresarial respondan de verdad a las preocupaciones específicas, y a veces diferentes, de los hombres y las mujeres.”³

²Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2010 Primera edición 2010

³Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2010 Primera edición 2010

La efectivamente de la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de desarrollo económico local e institucional, se logran medir con los cambios en las relaciones de poder entre ambos sexos.

“La incorporación de la perspectiva de género no consiste simplemente en añadir un “componente femenino” ni un “componente de igualdad entre los géneros” a una actividad existente. Es asimismo algo más que aumentar la participación de las mujeres. Significa incorporar la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres y de los hombres para sacar adelante el programa de desarrollo, de productividad, emprendimientos y un clima de negocios interesante para el inversionista.”⁴

“Posiblemente se requiera de cambios en los objetivos, estrategias y acciones para que hombres y mujeres a un tiempo puedan influir y participar en los procesos de desarrollo y beneficiarse de ellos. El objetivo de la incorporación de la perspectiva de género es, por lo tanto, transformar las estructuras sociales e institucionales desiguales en estructuras iguales y justas para los hombres y las mujeres. En los territorios donde las mujeres o los hombres se encuentran en una posición de especial desventaja por haber sido víctimas de la discriminación, es necesaria **la acción positiva** y así disminuir la brecha o el desequilibrio causado por esa discriminación.”⁵

Por ejemplo: Las mujeres jóvenes de La Laguna Azul, estudian solo hasta Tercero Básico, ¿por qué? Sencillamente porque sus padres no les permiten estudiar una carrera ya que deberían viajar a 5 Km., de distancia de su municipio al municipio vecino que si tiene un centro de educación media; todo esto por ser mujeres ya que a los hombres si les dan esa oportunidad de estudio. En casos como este se recomienda acciones positivas; incorporar en el proyecto que el 75% de los integrantes del grupo sean mujeres jóvenes que aprenden un oficio (panadería, belleza, etc.) Esta acción positiva en favor de las mujeres jóvenes ayudará a colocar en igualdad de oportunidades a las mujeres ante esta discriminación.

Puesto que las acciones positivas son acciones provisionales y específicas en favor de personas de un sexo o de otro y que se dan en grupos o territorios determinados, demanda para la elaboración de proyectos con enfoque de género, información actualizada de los grupos y territorios a intervenir con el proyecto.

⁴Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2010 Primera edición 2010

⁵Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2010 Primera edición 2010

Transversalización del Género:

Se trata de integrar el enfoque de género de forma transversal en todas las políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y económicas e incluso, en la cultura institucional, con el objeto de contribuir verdaderamente a un Desarrollo Humano Sostenible y Equitativo. Significa incorporar el género no como una problemática aparte, sino dentro de los diferentes sectores y temáticas, es decir, en cada ámbito de intervención para el desarrollo, considerando las estructuras existentes, requiriendo la transformación de las instituciones y el cambio organizacional.

Empoderamiento de la mujer:

Cuando hablamos de empoderar a las mujeres, estamos hablando de una estrategia para hacer de las preocupaciones y experiencias de las mujeres, un punto de partida para la elaboración, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas: económica, empresarial, institucional, social y política.

De modo que las mujeres se apropien y beneficien en proporción, condición y en resultados que les permitan estados igualitarios de bienestar. *“El objetivo último es alcanzar la igualdad entre los géneros”*.⁶

El Enfoque de Género en los Presupuestos de Proyectos:

Sin lugar a dudas, el presupuesto es una herramienta acertada para promover la igualdad de género. El grave error es creer que con destinar algunos fondos dirigidos a programas en favor de mujeres adultas, jóvenes y niñas el proyecto tiene enfoque de género.

Tendrá sentido cuando lo que se destine en el plan presupuestario o proyección presupuestaria anual, se adjunte a los proyectos y programas sean el producto de una consulta y análisis de las necesidades e intereses de hombres y mujeres, transformadas en acciones.

Para evaluar si el presupuesto institucional anual tiene enfoque de género, se pueden realizar respondiendo a las preguntas siguientes:

⁶El Consejo Económico y Social (ECOSOC) de la Organización de las Naciones Unidas; Asamblea General (1997)

- ¿Qué repercusiones positivas y negativas tendrán en los hombres y las mujeres del territorio, las acciones a ejecutarse?
- ¿En el presupuesto se asigna un rubro para la labor relacionada con el género, de considerarse necesario? (por ejemplo, formación y talleres en género, asesoramiento específico y continuo en cuestiones de género, consultorías de especialistas en la materia, talleres para una masculinidad alternativa, etc.);
- ¿Se tiene o se ha establecido algún mecanismo de presentación de informes para supervisar los recursos asignados e invertidos a fin de alcanzar las metas relativas a la igualdad de género?
- ¿En el contexto del desarrollo económico, emprendimientos, productividad se analizan las repercusiones que tienen en los hombres y en las mujeres los presupuestos existentes, las políticas y las acciones relacionadas con estos temas, con el objetivo de evaluar si estos disminuyen las desigualdades, o si las incrementan y perpetúan?

2.2 Fundamentos del Desarrollo Económico Local:

“Por desarrollo económico local se entiende un proceso participativo de desarrollo en el plano local que tiene lugar en un determinado territorio o división administrativa local en asociación con interesados de los sectores público y privado. El planteamiento del desarrollo económico local se vale de los recursos y las ventajas competitivas del lugar para generar empleo decente y un crecimiento económico sostenible.”⁷

“Si bien se trata fundamentalmente de una estrategia económica, con este enfoque también se aspira a conseguir los objetivos sociales de reducción de la pobreza e inclusión social. Su estructura de diseño y aplicación deberá propiciar el diálogo entre los distintos grupos de la comunidad y les permiten participar activamente en el proceso de toma de decisiones.”⁸

Las estrategias de desarrollo económico local suelen consistir en intervenciones integradas que tienen por objeto:

⁷ Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2010 Primera edición 2010

⁸ Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2010 Primera edición 2010

- Aumentar la Competitividad de las Empresas Locales
- Atraer Inversiones
- Perfeccionar las Calificaciones para el Empleo
- Mejorar la Infraestructura Local⁹

La Red Nacional de Grupos Gestores tiene entre sus Ejes Estratégicos Generales precisamente esta misma visión de desarrollo económico local.

⁹Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2010 Primera edición 2010

CAPÍTULO III

Marco Legal

3.1 Marco político y normativo nacional e internacional para la equidad de género

En cuanto a la legislación nacional, existen leyes, desde el nivel constitucional hasta el de disposiciones menores, que promueven el respeto y la equidad de género. En ese sentido, la Constitución Política de la República de Guatemala expresa en el título II, capítulo I, artículo 4º, que “en Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbres y menoscabo de su dignidad. [...]”. También se han introducido cambios en otros tipos de legislación. Entre la legislación emitida o reformada desde 1996 a 2005, son destacables los siguientes:

- Constitución Política de la República de Guatemala, como ley suprema establece: Art. 4º. LIBERTAD E IGUALDAD.
- Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar (Decreto 97-96); artículo 25, literal a) de la Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado (Decreto 99-97), que garantiza licencias y prestaciones por maternidad;
- Varias reformas a artículos del Código Penal, Código Civil, ley de Régimen Interno:
 - ✓ Modificación del Código Civil (Decreto 80-98): derogación del artículo que reservaba al cónyuge el derecho de decidir si la esposa trabajaba o no fuera del hogar;
 - ✓ Reforma al Código Penal (Decreto 57-2002), que crea el delito de discriminación por cualquier motivo;
- Reforma al Código Penal (Decreto 57-2002), que crea el delito de discriminación por cualquier motivo.
- Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer (Decreto 7-99)
- Ley de Desarrollo Social (Decreto 42-2000);
- Ley de Consejos de Desarrollo (Decreto 11-2002)
- Ley contra el Femicidio y otras Formas de Violencia Contra la Mujer (Decreto 22-2008)

Respecto a los compromisos internacionales, que el Estado de Guatemala ha ratificado, hay un buen número de ellos destinados a mejorar las condiciones de las mujeres y que, por tanto, obligan a tomar las medidas legales correspondientes. Los principales compromisos y consensos internacionales en materia de derechos de humanos y el adelanto de las mujeres son:

Normativas y Convenios Internacionales:

- Declaración Universal de Derechos Humanos (1947)
- Convención de los Derechos Políticos de las Mujeres (1959)
- Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer “Igualdad, Desarrollo y Paz”. México 1975.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW. Aprobada en 1979, entró en vigor en 1981.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), 1994
- Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales (1996)
- Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, más conocida como Plataforma Beijing (1995)
- Declaración de los objetivos del Milenio 2000.
- La Declaración de París sobre eficacia de la ayuda (marzo 2005)
- Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres en el Marco del Cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. (SEGEPLAN 2010)

3.2 Instituciones Nacionales y Locales para el Desarrollo de las Mujeres:

- **SEPREM:** La Secretaría Presidencial de Guatemala (SEPREM) es el mecanismo de más alto nivel creado en el año 2000 por el gobierno de Guatemala con el objeto de asesorar y coordinar las políticas públicas que promueven el desarrollo integral de las mujeres guatemaltecas, atendiendo la diversidad sociocultural del país.
- Oficina Nacional de la Mujer, ONAM, del Ministerio de trabajo y Previsión Social, fue creada en 1981 por iniciativa de la Organización Internacional del Trabajo-OIT-.
- Defensoría de la Mujer de la Procuraduría de Derechos Humanos, creada en 1991.

- Comisión de la Mujer, el Menor y la Familia del Congreso de la República, creada en 1993.
- Unidad de Derechos de la Mujer de la Procuraduría General de la Nación, creada en 1993.
- Fiscalía de la Mujer y la Oficina de Atención Permanente a la Víctima, en el Ministerio Público, creada en 1995.
- Defensoría de la Mujer Indígena, DEMI, derivada del compromiso establecido en el Acuerdo de Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, se logró su creación en 1999.
- Comisión Nacional de Prevención de la Violencia-CONAPREVI-instancia rectora de las políticas del Estado para erradicar este problema. Creada en el año 2000 a partir de la propuesta y trabajo de la Red de la No Violencia y de la Coordinadora 25 de Noviembre, integradas por organizaciones de mujeres.

CAPÍTULO IV

Ruta metodológica

- 4.1 Plan de trabajo: Metodología para la elaboración de esta estrategia.
(Ver anexo)
- 4.2 Los Ejes Generales y Transversales de acción de la RNGG en su Plan Estratégico.

Ejes Generales:

Desarrollo Productivo:

“Mejorar las condiciones y capacidades productivas de los empresarios y productores guatemaltecos a efecto de incrementar sus ingresos económicos y generar empleo.”

Clima de Negocios:

“Preparar los territorios del país para la inversión y el fomento de la competitividad a través de la articulación publico privada.”

Desarrollo Institucional:

“Promover la consolidación y sostenibilidad del movimiento a través de estrategias eficientes e innovadoras.”

Ejes Transversales:

Género:

“Las acciones y proyectos incluyen a hombres y mujeres por igual entendiendo que ambos grupos deben tener las mismas oportunidades de desarrollo económico.”

Interculturalidad:

“El país goza de riqueza cultural y ningún grupo está por encima del otro, así que interactuamos entre ellas, mejorando las capacidades de todos.”

Juventud:

“Creemos en las capacidades de los jóvenes del país, creemos que son fuente de innovación, por ello son elementos claves en nuestro proyecto y acciones.”

Medio Ambiente:

“No descuidamos los recursos naturales, promovemos su sostenibilidad y contribuimos a su conservación a través de nuestras acciones.”¹⁰

¹⁰Plan Estratégico 2013-2017 de la Red Nacional de Grupos Gestores.

CAPÍTULO V

Estrategia Institucional de Inclusión de Género en Acciones, Proyectos y Programas de la Red Nacional de Grupos Gestores

Este apartado constituye la fundamentación conceptual y el posicionamiento político de la Estrategia.

La formulación de esta Estrategia asume los marcos teóricos, conceptuales, legales y constitucionales definidos en los marcos normativos internacional y nacional prioritarios de desarrollo y convivencia pacífica con equidad de género, que se basa en los principios emanados de los derechos fundamentales e históricos de igualdad y no discriminación.

Incorpora además el enfoque del Desarrollo Económico con Enfoque de Género como la mejor forma de contribuir al desarrollo de los Grupos Gestores y de la sociedad en su conjunto, como propuesta efectiva para reducir la discriminación de las mujeres.

Los motores de las acciones ya no son la eficiencia o el bienestar sino la equidad, la justicia y el respeto de los derechos humanos de todas las personas. Con este enfoque se pone el acento en las relaciones de poder entre los géneros y la subordinación y discriminación a la que están sometidas las mujeres.

Esta Estrategia además de buscar la transversalización de género, plantea acciones encaminadas al empoderamiento de las mujeres. Con la combinación de transversalidad y empoderamiento como estrategias, permitirá a la RNGG la optimización de los resultados, en las políticas, planes y programas.

Es en base a esta finalidad, y a la carencia de una Política Institucional de Equidad de Género, que se incrementan algunos ejes fundamentales para transversalizar efectivamente el género en la RNGG.

5.1 Ejes Estratégicos para la Inclusión de Género de la Red Nacional de Grupos Gestores:

5.1.1 Compromiso Político y Financiero

Objetivo:

Lograr que la Red Nacional de Grupos Gestores adopte un compromiso político y financiero para dar prioridad a la inclusión y transversalización del enfoque de género en las acciones, proyectos y el quehacer institucional.

Resultados:

5.1.1 La Red Nacional de Grupos Gestores cuenta con una estrategia de inclusión de género y su plan de acción implementado en el Plan Operativo Anual para visibilizar las acciones a favor de las mujeres.

5.1.2 La Red Nacional de Grupos Gestores ha contratado una mujer especialista en el tema de género.

5.1.3 La Red Nacional ha establecido un rubro dentro del presupuesto institucional a favor de la inclusión del enfoque de Género y de la promoción de las mujeres en todos los ejes estratégicas de la Institución.

Acciones:

- Aprobación de la estrategia de inclusión de género y el plan de acción por la Junta Directiva.
- Contratación de la responsable de transversalización del enfoque de género en la Institución, con poder de decisión.
- Elaboración de un plan de acción del 2014 - 2016 y su cronograma de ejecución.
- Incorporación de la responsable de género en todos los espacios de planificación y toma de decisiones.
- Gestión financiera para contratar consultorías especializadas en temáticas de género y construcción de una masculinidad alternativa.
- Establecer en el presupuesto institucional un rubro destinado a la transversalización de género en proyectos, capacitaciones, actividades de sensibilización, recursos humanos y acciones de promoción de la mujer en cada uno de los ejes; acordando el aumento progresivo del porcentaje anual que la organización destinará para dicho rubro.

5.2 Estructura Organizacional y Recurso Humano

Objetivo:

Integrar criterios de género en las políticas organizacionales, su estructura y la administración del recurso humano de la Red Nacional de Grupos Gestores.

Resultados:

5.2.1 La Red Nacional de Grupos Gestores cuenta con herramientas y criterios que visibiliza la equidad de género.

5.2.2 En la RNGG no hay brecha de desigualdad en la contratación, funciones y remuneración entre mujeres y hombres.

Acciones:

- Incluir en todos los documentos institucionales el enfoque de género (manual de funciones, manual de procedimientos, reglamento Interno, política de recursos humanos, manual de inducción del recurso humano, descripción de puestos, capacitación del personal y para el proceso de selección y contratación).
- Reducción de la brecha de desigualdad en la contratación y remuneración entre los dos sexos al interno de la Red Nacional de Grupos Gestores.
- Recopilación y elaboración de materiales con enfoque de género y mediación pedagógica intercultural.
- Inclusión del enfoque de género en la elaboración de los términos de referencia (TDR).
- Contrataciones de mujeres en puestos de toma de decisión que rompan con el estereotipo sexista de determinados trabajos.

5.3 Información y Estadísticas de Género

Objetivo:

Asegurar que la RNGG cuente con un sistema de información, estadísticas y sistematización de experiencias con enfoque de género.

Resultados:

5.3.1 La RNGG cuenta con una base de datos actualizada, con información desagregada por sexo, para medir los avances de sus acciones y del enfoque de género en todos sus ejes estratégicos, facilitándose así la toma de decisiones.

5.3.2 La RNGG cuenta con procesos de sistematización de las experiencias de empresarialidad, productividad, desarrollo institucional y clima de negocios que se han realizado por medio de su trabajo.

Acciones:

- Crear una batería de indicadores que permita identificar las acciones positivas en favor de las mujeres y hombres, desagregados por sexo, en los ejes generales y proyectos específicos de la RNGG.
- Evaluar periódicamente el sistema de indicadores de género.
- Impulsar, investigar y levantar datos estadísticos con enfoque de género en todos los Grupos Gestores a través de los equipos técnicos de campo.
- Favorecer la sistematización de las experiencias desde el enfoque de género.
- Capacitar sobre el manejo de indicadores de género a la/s y lo/s responsables del área de comunicación (informática y estadística).

5.4 Planificación y Gestión con Enfoque de Género

Objetivo:

Incorporar criterios de género en la metodología de planificación, elaboración de proyectos y gestión de la RNGG.

Resultado:

5.4.1 La RNGG ha integrado el enfoque de género en sus procesos de planificación y gestión.

Acciones:

- Incorporar criterios de género, dependiendo del plan y de la gestión, de región territorial y cultural a la que estén dirigidos.

- Integración de criterios de género en el diseño y elaboración de proyectos específicos.
- Capacitación a la/s y lo/s integrantes del equipo técnico de la RNGG sobre criterios de género y la metodología de inclusión en la Planificación, Proyectos y Gestión Institucional.

5.5 Enfoque de Género en Desarrollo Productivo

Objetivo:

Incrementar los ingresos económicos y la generación de empleo de mujeres y hombres con potencial productivo y empresarial por medio de mejorar las condiciones y capacidades productivas.

Resultado:

5.5.1 En los territorios en que actúa la RNGG, han capacitado a mujeres y hombres, para mejorar sus condiciones y capacidades productivas; aumentado la cantidad de mujeres que tienen mejores ingresos económicos, tienen empleo digno o son dueñas de su propia empresa.

Acciones:

- Se garantizará la participación de no menos de un 40% de mujeres en los talleres, proyectos y acciones específicas que se realicen para el desarrollo productivo.
- Fomentar emprendimientos donde se garantice la inclusión de mujeres, sus requerimientos y necesidades para incorporarlas al medio micro empresarial con calidad y condiciones dignas.
- Generar oportunidades de capacitación y empleo a hombres y mujeres jóvenes que mejoren las condiciones y capacidades productivas de los territorios con visión intercultural.

5.6 Enfoque de Género en Clima de Negocios

Objetivo:

Fomentar la articulación público privada en los territorios del país, para la inversión y la competitividad con inclusión de género.

Resultado:

5.6.1 Inversionistas privados y proyectos públicos se articulan en los territorios en favor de la contratación de hombres y mujeres jóvenes, en condiciones equitativas.

Acciones:

- Sensibilizar a los inversionistas para la contratación de mujeres en condiciones de respeto, igualdad salarial y de horarios justos.
- Realizar acuerdos público privados que generen inversión y que respeten los derechos laborales en igualdad de condiciones.
- Poner especial atención a gestionar ante los inversionistas privados, donantes internacionales y sector público la contratación e inversión en juventud con enfoque de género y respeto a las leyes laborales.

5.7 Enfoque de Género en Desarrollo Institucional

Objetivo:

Promover la consolidación y sostenibilidad de la RNGG a través de estrategias con inclusión de género, eficientes e Innovadoras.

Resultado:

5.7.1 La RNGG cuenta con estrategias eficientes e innovadoras con inclusión de género que le garantizan su fortalecimiento institucional y su sostenibilidad.

Acciones:

- Realizar eventos de capacitación sobre enfoque e inclusión de género a la estructura de la RNGG con el debido respeto intercultural.
- Incluir en los proyectos de sostenibilidad (Financiera, política, organizacional y administración) de la RNGG la perspectiva de género.
- Promover la imagen de la RNGG en los medios de comunicación masiva cuidando evitar los estereotipos sexista.

5.8 Enfoque de Género en DEL

Objetivo:

Fomentar oportunidades de desarrollo económico por medio de acciones y proyectos que incluyan a hombres y mujeres por igual, entendiendo que ambos grupos tienen requerimientos y necesidades diferentes, por lo que su abordaje deberá tener enfoque de género.

Resultados:

5.8.1 La RNGG cuenta con un diagnóstico situacional de las necesidades y requerimientos de las mujeres y hombres que conforman los Grupos de Gestores de cada territorio; los datos están desagregados por sexo y sirven como base para la elaboración de programas, proyectos.

5.8.2 La RNGG cuenta con un banco de proyectos con enfoque de género que responden a las necesidades y requerimientos de los Grupos Gestores y están en gestión ante entidades públicas, privadas y donantes internacionales.

Acciones:

- Realizar un diagnóstico situacional, de requerimientos y necesidades diferenciadas por sexo, por territorio y respetando la interculturalidad y actualizarlo cada dos años
- Elaborar proyectos que tomen en cuenta los resultados de los diagnósticos realizados y la inclusión de género.
- Garantizar que en los proyectos se incluya la participación de no menos de un 40% de mujeres dentro de sus beneficiarios directos.

5.9 Enfoque de Género e Interculturalidad

Objetivo:

Reconocer, respetar y fortalecer la identidad cultural mejorando las capacidades de todos y todas.

Resultado:

5.9.1 La RNGG ha integrado el enfoque de género en las acciones que fortalecen la identidad intercultural de cada territorio donde está presente.

Acciones:

- Incluir en los proyectos la promoción y fortalecimiento de la identidad cultura territorial y garantizar en ellos el enfoque de género.
- Promover el enfoque de equidad de género en la realización de estudios e investigaciones especializadas en la temática de turismo e intercultural.
- Diseñar e implementar medidas para la prevención, de la violencia de género y la exclusión intercultural.
- Respetar la identidad cultural dentro de los proyectos que se ejecutan.

5.10 Enfoque de Género y Juventud

Objetivo:

Fortalecer las capacidades de hombres y mujeres jóvenes del país, como fuente de innovación y productividad a través de proyectos y acciones que les generen oportunidades de empleo e ingresos.

Resultados:

5.10.1 La RNGG cuenta con proyectos con enfoque de género que generen oportunidades de empleo e ingresos a hombres y mujeres jóvenes del todo el país.

5.10.2 La RNGG en sinergia con instancias públicas y privadas, capacita a hombres y mujeres jóvenes en temas de desarrollo empresarial, clima de negocios y desarrollo organizativo, para la que ha diseñado un programa específico con enfoque de género.

5.10.3 La RNGG ha estructurado acciones diversas a nivel público y privado con instancias que generen oportunidades de empleo e ingresos con enfoque de género, dirigido a hombres y mujeres jóvenes que se han capacitado.

Acciones:

- Elaborar proyectos dirigidos a desarrollar las capacidades productivas, emprendedoras e innovadoras de mujeres y hombres jóvenes que les permita formar parte de la fuerza laboral de nuestro país.
- Diseñar un programa de capacitación y actualización en los temas de productividad, empresariedad, innovación, encadenamientos productivos y otros temas que fortalecen el desarrollo productivo en hombres y mujeres jóvenes, con enfoque de género.
- Realizar talleres de capacitación, empresarial y productiva con enfoque de género y construcción de una masculinidad alternativa.
- Gestión y firma de convenios con instancias públicas y privadas que generen oportunidades de empleo con enfoque de género para hombres y mujeres jóvenes.

5.11 Enfoque de Género y Medio Ambiente

Objetivo:

Contribuir a la conservación, cuidado y sostenibilidad del medio ambiente, promoviendo acciones con inclusión de género y respeto cultural.

Resultado:

11.1 La RNGG cuenta con Planes, Programas y Proyectos con inclusión de género, respeto cultural y sostenibilidad del medio ambiente dirigidos a todos sus asociados en los territorios.

Acciones:

- Incluir dentro de los programas de capacitación la temática de medio ambiente, sostenibilidad, protección, enfoque de género y construcción de masculinidad alternativa.
- Elaborar proyectos que incluyan conservación, cuidado y sostenible del medio ambiente con enfoque de género, visión intercultural y desarrollo productivo.

- Incluir en las campañas de sensibilización el tema del medio ambiente y el impacto hacia las mujeres y su entorno.

CAPÍTULO VI

Plan de Acción de la Estrategia de Género para Grupos Gestores

PLAN DE ACCION PARA LA IMPLEMENTACION DE LA ESTRATEGIA DE GENERO PARA GRUPOS GESTORES 2014 - 2016

1. COMPROMISO POLÍTICO Y FINANCIERO

Objetivo:

Lograr que la Red Nacional de Grupos Gestores adopte un compromiso político y financiero para dar prioridad a la inclusión y transversalización del enfoque de género en las acciones, proyectos y el quehacer institucional.

Resultados:

1.1 La Red Nacional de Grupos Gestores cuenta con una estrategia de inclusión de género y su plan de acción implementado en el Plan Operativo Anual para visibilizar las acciones a favor de las mujeres.

1.2 La Red Nacional de Grupos Gestores ha contratado una mujer especialista en el tema de género.

1.3 La Red Nacional ha establecido un rubro dentro del presupuesto institucional a favor de la inclusión del enfoque de Género y de la promoción de las mujeres en todos los ejes estratégicas de la Institución.

ACCIONES	INDICADORES	VERIFICADORES	RESPONSABLES	TIEMPOS DE EJECUCIÓN	INSUMOS NECESARIOS
1.1.1 Elaboración de la Estrategia de Equidad de Género.	Un documento de la Estrategia de Inclusión de Género.	<ul style="list-style-type: none"> - Documento impreso - Contrato de consultoría - Facturas de 	Consultora Especialista	2014	<ul style="list-style-type: none"> - Bibliografía de diversos sectores. - Encuestas. - FODA. - Plan Estratégico

		<ul style="list-style-type: none"> - pago - Acta de aprobación de Junta Directiva 			RNGG.
1.1.2 Elaboración del Plan de Acción para la Implementación de la estrategia.	Un documento de Plan de Acción	<ul style="list-style-type: none"> - Documento impreso - Contrato de consultoría - Facturas de pago - Acta de aprobación de Junta Directiva 	Consultora Especialista	2014	<ul style="list-style-type: none"> - Estrategia de Género para Grupos Gestores. - Formato de Marco lógico. - Plan Estratégico de RNGG.
1.1.3 Aprobación de la Estrategia y Plan de Acción por las Junta Directiva de la RNGG.	Un acta de reunión de Junta Directiva de la RNGG, aprobando la Estrategia y el Plan de Acción correspondiente.	<ul style="list-style-type: none"> - Certificación de punto de acta aprobando la Estrategia y el Plan de Acción de la misma. 	Asistencia de Gerencia Secretaría Consultora	2014	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación en Power Point. - Libro de Actas de Junta Directiva. - Impresiones de Estrategia y plan de acción. - Fotos. - Videos.
1.2.1 Incorporación de la responsable de género en los espacios de planificación de la RNGG.	Una especialista de género y planificación contratada.	<ul style="list-style-type: none"> - Términos de Referencia para experta en género y planificación. - Evaluación de 	Gerencia General Asistencia de Gerencia Gerencia Administrativa y Financiera	2014	<ul style="list-style-type: none"> - Términos de Referencia. - Formatos de evaluación. - Contrato. - Planes Operativos

		<ul style="list-style-type: none"> - candidatas. - Contrato de trabajo. 			<ul style="list-style-type: none"> - de Ejes Estratégicos. - Estrategia de Género para Grupos Gestores. - Plan de Acción de la Estrategia de Género para Grupos Gestores.
1.3.1 Gestión financiera para contratar consultorías especializadas en temáticas de género y construcción de una masculinidad alternativa.	<p>Rubro dentro del Presupuesto Institucional para Consultorías género y construcción de una masculinidad alternativa.</p> <p>Número de TDR de las consultorías</p> <p>Número de Contratos de Consultorías</p> <p>Número de Informes de Consultorías</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Documento del presupuesto Institucional con los rubros para puesta en marcha de este plan. - Términos de referencia de las consultorías. - Documento de Contratos de Consultorías. - Documento de Informes de Consultorías. 	Asistencia de Gerencia Gerencia Administrativa y Financiera Responsable de Género y Planificación	2014 2015 2016	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de Proyección Presupuestaria anual. - Documento - Términos de Referencia elaborados para consultorías. - Contratos. - Documento Informes de consultorías.
1.3.2 Incrementar constantemente la asignación del presupuesto para el	Rubro dentro del Presupuesto Institucional Incremento	<ul style="list-style-type: none"> - Documento del presupuesto Institucional con los rubros 	Asistencia de Gerencia Gerencia Administrativa y Financiera Responsable de Género	2014 2015 2016	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación en Power Point. - Computadora. - Documento de

rubro de la inclusión de género en todos los ejes estratégicos de la RNGG.	reflejado en datos estadísticos. Plan Operativo Anual anuales de cada Eje Estratégico con enfoque de género.	para puesta en marcha de este plan. - Documento de Plan Operativo Anual de cada Eje Estratégico con enfoque de género.	y Planificación		Proyección Presupuestaria anual. - Plan Operativo Anual por ejes estratégicos.
--	---	---	-----------------	--	---

2. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y RECURSO HUMANO

Objetivo:

Integrar criterios de género en las políticas organizacionales, su estructura y la administración del recurso humano de la Red Nacional de Grupos Gestores.

Resultados:

2.1 La Red Nacional de Grupos Gestores cuenta con herramientas y criterios que visibiliza la equidad de género.

2.2 En la RNGG no hay brecha de desigualdad en la contratación, funciones y remuneración entre mujeres y hombres.

ACCIONES	INDICADORES	VERIFICADORES	RESPONSABLES	TIEMPOS DE EJECUCIÓN	INSUMOS NECESARIOS
2.1.1 Incluir en todos los documentos institucionales contenidos desde el enfoque de género.	- Un Manual de funciones con contenidos desde el enfoque de género. - Un Manual de procedimientos con contenidos	- El documento del Manual de funciones con contenidos desde el enfoque de género. - El documento del Manual de	Responsable de Genero y Planificación Consultores contratados	2014 2015 2016	- Reuniones con diferentes equipos de la RNGG - Contratación de Consultorías Presupuesto Institucional - Plan Operativo Anual

	<p>desde el enfoque de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un Reglamento Interno con contenidos desde el enfoque de género - Una Política de recursos humanos con contenidos desde el enfoque de género. - Un Directorio de descripción de puestos con contenidos desde el enfoque de género. - Un Programa de capacitación y actualización del personal con contenidos desde el enfoque de género. - Un Manual de selección y contratación e 	<p>procedimientos con contenidos desde el enfoque de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El documento del Reglamento Interno con contenidos desde el enfoque de género - El documento de la Política de recursos humanos con contenidos desde el enfoque de género. - El documento del Directorio de descripción de puestos con contenidos desde el enfoque de género. - El documento del Programa de capacitación y actualización del personal con 			<ul style="list-style-type: none"> - Manual de funciones - Manual de procedimientos - Reglamento Interno Política de recursos humanos - Directorio de descripción de puestos - Programa de capacitación y actualización del personal - Manual de selección y contratación e inducción
--	---	--	--	--	---

	<p>inducción con contenidos desde el enfoque de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un presupuesto institucional con contenidos desde el enfoque de género. - Un Plan Operativo Anual con contenidos desde el enfoque de género. 	<p>contenidos desde el enfoque de género.</p> <ul style="list-style-type: none"> - El documento del Manual de selección y contratación e inducción con contenidos desde el enfoque de género. - El documento del presupuesto institucional con contenidos desde el enfoque de género. - El documento del Plan Operativo Anual con contenidos desde el enfoque de género. 			
2.2.1 Reducción de la brecha de desigualdad en la contratación y remuneración entre los dos sexos y hombres al interno de la Red	<p>Una tabla institucional de salarios por puesto.</p> <p>Una tabla institucional de</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de la tabla salarial. - Documento Tabla de viáticos y su 	Asistencia de Gerencia Gerencia Administrativa y Financiera. Especialista en Género y Planificación	2014	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de computación - Política salarial - Directorio de puestos - Documento tabla de

Nacional de Grupos Gestores.	<p>viáticos y su reglamento.</p> <p>Una Política salarial</p> <p>Aprobación de Junta Directiva de todos los documentos.</p>	<p>reglamento.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Documento Política salarial. - Acta de aprobación de los documentos que reducen desigualdades en contrataciones. 			<p>salarios por puestos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aprobación de Junta Directiva.
2.2.2 Recopilación y elaboración de materiales con contenidos desde la aplicación de la perspectiva de género y mediación pedagógica intercultural.	<p>Una biblioteca electrónica con documentación relativa a Género.</p> <p>Un glosario sobre terminología de género.</p> <p>Boletines sobre equidad de género</p> <p>Una computadora destinada a la biblioteca electrónica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Número de documentos electrónicos en la biblioteca. - Número de boletines sobre equidad elaborados - Número de computadoras para biblioteca electrónica. 	Especialista en Género y Planificación Consultorías contratadas	2014	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de computación - Glosario - Boletines - Documentos electrónicos
2.2.3 Elaboración de los TDR con perspectiva de	Una Guía de elaboración de	- Documento de guía de	Especialista en Género y Planificación	2014	- Equipo de computación

género.	Términos de Referencia con enfoque de género. Revisión de los Términos de Referencia elaborados en cada eje estratégico.	elaboración de Términos de Referencia con enfoque de género. - Número de Términos de Referencia elaborados y revisados.	Consultorías contratadas		- Términos de referencia existentes - Términos de referencia para consultoría - Contrato
2.2.4 Contrataciones de mujeres en puestos de toma de decisión que rompan con el estereotipo sexista de determinados trabajos.	Una política incluyente de contratación del recurso humano.	- Documento de Política incluyente de contratación del recurso humano.	Especialista en Género y Planificación Consultorías contratadas	2014	- Equipo de computación - TDR para consultoría - Contrato

3. INFORMACIÓN Y ESTADÍSTICAS DE GÉNERO

Objetivo:

Asegurar que la RGG cuente con un sistema de información, estadísticas y sistematización de experiencias con enfoque de género.

Resultados:

3.1 La RGG cuenta con una base de datos actualizada, con información desagregada por sexo, para medir los avances de sus acciones y del enfoque de género en todos sus ejes estratégicos, facilitándose así la toma de decisiones.

3.2 La RGG cuenta con procesos de sistematización de las experiencias de empresarialidad, productividad, desarrollo institucional y clima de negocios que se han realizado por medio de su trabajo.

ACCIONES	INDICADORES	VERIFICADORES	RESPONSABLES	TIEMPOS DE EJECUCIÓN	INSUMOS NECESARIOS
3.1.1 Crear una batería de indicadores que permita identificar las acciones positivas en favor de las mujeres y hombres, desagregados por sexo, en los ejes generales y proyectos específicos de la RNGG.	<p>Una batería de indicadores desagregada por sexo.</p> <p>Un sistema electrónico que cruce los indicadores y elabore estadísticas que además de los ejes generales incluyan los ejes transversales.</p> <p>Un informe anual con la sistematización de las acciones de la RNGG.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de batería de indicadores. - Número de equipo de computación destinado para esto. - Documento de propiedad del sistema electrónico. - Número de informes de sistematización de resultados estadísticos en las acciones de la RNGG. 	Gerencias de ejes generales Especialista en Género y Planificación Consultoría	2014 2015 2016	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de computación - Términos de referencia para consultoría - Contrato de consultores - Boletas para captar información - Informes por ejes generales - Registros institucionales - Registros salariales
3.1.2 Evaluar periódicamente el sistema de indicadores de género.	<p>Un cronograma de reuniones de evaluación trimestral.</p> <p>Un sistema de indicadores actualizado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Documento Cronograma de reuniones de evaluación. - Documento de informe de evaluación. 	Especialista en Género y Planificación Consultoría	2014 2015 2016	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos de computación. - Registros de procesos institucionales - Boletas - Informes por eje - Términos de

	<p>Un Informe de evaluación y reajustes realizados al sistema de indicadores.</p> <p>Un manual de evaluación del sistema de indicadores de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de manual de evaluación del sistema. - Constancia certificada de consultores de actualización y mejoras en el programa. 			<p>referencia para consultoría</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contrato de consultores
<p>3.1.3 Impulsar, investigar y levantar datos estadísticos con enfoque de género en todos los Grupos Gestores a través de los equipos técnicos de campo.</p>	<p>Número de documentos con los datos estadísticos recopilados.</p> <p>Número de informes de los resultados de la investigación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de sistematización de la información recopilada. - Documento Informes de los resultados de investigación - Documento de formato de boletas. 	<p>Especialista en Género y Planificación Consultoría</p>	<p>2014 2015 2016</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de computación - Boletas para recopilar información en cada Grupo Gestor - Informes por eje en cada Grupo Gestores - Términos de referencia para consultoría - Contrato de consultores
<p>3.2.1 Realizar la sistematización de las experiencias desde el</p>	<p>Número de informes de la sistematización</p> <p>Un documento de</p>	<p>Documento de sistematización de experiencias.</p>	<p>Especialista en Género y Planificación Consultoría</p>	<p>2014 2015 2016</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Términos de referencia para consultoría

enfoque de género.	sistematización de experiencias.	Documento de informes de sistematización.			<ul style="list-style-type: none"> - Contrato de consultores - Equipos de computación. - Registros de procesos institucionales
3.2.2 Capacitar sobre procesos de sistematización y el manejo de indicadores de género a la/s y lo/s responsables de los ejes estratégicos.	<p>Un Plan de capacitación</p> <p>Número de talleres</p> <p>Número de participantes</p> <p>Un manual de manejo de indicadores.</p> <p>Un manual de sistematización de experiencias.</p>	<p>Documento Plan de capacitación</p> <p>Listados de asistencia a los talleres</p> <p>Plan de trabajo de los talleres</p> <p>Documento del manual de manejo de indicadores.</p> <p>Documento del manual de sistematización de experiencias.</p>	Especialista en Género y Planificación Consultoría	2014 2015 2016	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos de computación. - Términos de Referencia para consultoría - Contrato de consultores - Materiales - Fotos - Videos

4 PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO

Objetivo:

Incorporar criterios de género en la metodología de planificación, elaboración de proyectos y gestión de la RGG.

Resultado:					
4.1 La RGG ha integrado el enfoque de género en sus procesos de planificación y gestión.					
ACCIONES	INDICADORES	VERIFICADORES	RESPONSABLES	TIEMPOS DE EJECUCIÓN	INSUMOS NECESARIOS
4.1.1 Incorporar criterios de género en la planificación institucional.	Número De planes desarrollados con inclusión de género Un informe de consultoría sobre las incorporaciones a la planificación con criterios de género.	- Documento de Plan Operativo Anual de ejes estratégicos con enfoque de genero - Documento de informes de consultorías	Especialista en Género y Planificación Consultoría	2014 2015 2016	- Documentos de consulta - Equipos de computación. - Términos de Referencia para consultoría - Contrato de consultores
4.1.2 Integración de criterios de género en el diseño y elaboración de proyectos específicos.	Un banco de proyectos desarrollados con contenidos de género Un banco de presupuestos para proyectos específicos.	- Listado y Documento de proyectos - Listado y Documento de presupuestos	Especialista en Género y Planificación Consultoría	2014 2015 2016	- Equipos de computación. de - Términos de Referencia para consultoría - Contrato de consultores de
4.1.3 Capacitación a la/s y lo/s integrantes del equipo técnico la RGG sobre criterios de género y la metodología de inclusión en la	Número de capacitaciones Número de participantes desagregados por género	- Documento Plan de capacitación - Listados de asistencia a los talleres	Especialista en Género y Planificación Consultorías	2014 2015 2016	- Equipos de computación. - Términos de Referencia para consultoría - Contrato de consultores

Planificación, Proyectos y Gestión Institucional.	Número de registros de documentos elaborados con enfoque de género. Número de mujeres capacitadas	- Plan de trabajo de los talleres - Documento del manual de inclusión de género en documentos elaborados			- Fotos - Videos
<p>5 ENFOQUE DE GÉNERO EN DESARROLLO PRODUCTIVO</p> <p>Objetivo: Incrementar los ingresos económicos y la generación de empleo de mujeres y hombres con potencial productivo y empresarial por medio de mejorar las condiciones y capacidades productivas.</p> <p>Resultado: 5.1 En los territorios en que actúa la RNGG, han capacitado a mujeres y hombres, para mejorar sus condiciones y capacidades productivas; aumentado la cantidad de mujeres que tienen mejores ingresos económicos, tienen empleo digno o son dueñas de su propia empresa.</p>					
ACCIONES	INDICADORES	VERIFICADORES	RESPONSABLES	TIEMPOS DE EJECUCIÓN	INSUMOS NECESARIOS
5.1.1 Se garantizará la participación de no menos de un 40% de mujeres en los talleres, proyectos y acciones específicas que se realicen para el desarrollo productivo.	% de participación de mujeres en talleres, proyectos y acciones específicas.	- Listados de participantes desagregado por sexo.	Especialista en Género y Planificación Consultoría Gerencias de ejes estratégicos	2014 2015 2016	- Equipos de computación. - Términos de Referencia para consultoría - Contrato de consultores - Listados de participación

<p>5.1.2 Fomentar emprendimientos donde se garantice la inclusión de mujeres, sus requerimientos y necesidades para incorporarlas al medio micro empresarial con calidad y condiciones dignas.</p>	<p>Número de emprendimientos apoyados y asignados a mujeres. % de mujeres dentro de las microempresas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Listados de emprendimientos y convenios de asignación. - Fotocopia del Documento de Identidad de las mujeres. 	<p>Especialista en Género y Planificación Consultoría Gerencias de ejes estratégicos</p>	<p>2014 2015 2016</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos de computación. - Términos de Referencia para consultoría - Contrato de consultores - Fotos - Videos
<p>5.1.3 Generar oportunidades de capacitación y empleo a hombres y mujeres jóvenes que mejoren las condiciones y capacidades productivas de los territorios con visión intercultural.</p>	<p>Un plan de capacitación Número de talleres de capacitación. Número de hombres y mujeres jóvenes que participan en los talleres. Número de diagnósticos iniciales y finales de adquisición de conocimientos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de capacitación - Listados de talleres de capacitación. - Listados de hombres y mujeres jóvenes que participan en los talleres. - Documento de diagnósticos iniciales y finales de adquisición de conocimientos. 	<p>Gerencias de ejes estratégicos Especialista en Género y Planificación Consultoría</p>	<p>2014 2015 2016</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos de computación. - Términos de Referencia para consultoría - Contrato de consultores - Evaluación inicial y final - Fotos - Videos

6 ENFOQUE DE GÉNERO EN CLIMA DE NEGOCIOS

Objetivo:

Fomentar la articulación público privada en los territorios del país, para la inversión y la competitividad con inclusión de género.

Resultado:

6.1 Inversionistas privados y proyectos públicos se articulan en los territorios en favor de la contratación de hombres y mujeres jóvenes, en condiciones equitativas.

ACCIONES	INDICADORES	VERIFICADORES	RESPONSABLES	TIEMPOS DE EJECUCIÓN	INSUMOS NECESARIOS
6.1.1 Sensibilizar a los inversionistas para la contratación de mujeres en condiciones de respeto, igualdad salarial y de horarios justos.	Número de campañas de sensibilización.	Documento de diseño de campaña de sensibilización.	Gerencias de ejes estratégicos Especialista en Género y Planificación Consultoría	2014 2015 2016	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos de computación. - Términos de Referencia para consultoría - Contrato de consultores - Fotos - Videos
6.1.2 Realizar acuerdos público privados que generen inversión y que respeten los derechos laborales en igualdad de condiciones.	Número de acuerdos ratificados entre el sector público y privado.	Documento de acuerdos ratificados entre el sector público y privado.	Gerencia General Asistente de Gerencia Gerencias de ejes estratégicos Especialista en Género y Planificación	2014 2015 2016	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos de computación. - Términos de Referencia para consultoría

			Consultoría		<ul style="list-style-type: none"> - Contrato de consultores - Fotos - Videos
6.1.3 Poner especial atención a gestionar ante los inversionistas privados, donantes internacionales y sector público la contratación e inversión en juventud con enfoque de género y respeto a las leyes laborales.	<p>Número de hombres y mujeres jóvenes contratadas en condiciones dignas.</p> <p>Número de proyectos de desarrollo del territorio con enfoque de género dirigido a jóvenes, gestionados y aprobados por donantes internacionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Boletas de censo entre jóvenes y empresa privada que reflejen condiciones de empleo. - Documento de Proyectos presentados. - Documento de proyectos aprobados y su correspondient e convenio de aprobación. 	Especialista en Género y Planificación Consultoría	2014 2015 2016	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos de computación. - Términos de Referencia para consultoría de elaboración y gestión de proyectos - Contrato de consultores
<p>7 ENFOQUE DE GÉNERO EN DESARROLLO INSTITUCIONAL</p> <p>Objetivo: Promover la consolidación y sostenibilidad de la RNGG a través de estrategias eficientes e innovadoras con inclusión de género.</p>					

Resultado:					
7.1 La RNGG cuenta con estrategias eficientes e innovadoras con inclusión de género que le garantizan su fortalecimiento institucional y su sostenibilidad.					
ACCIONES	INDICADORES	VERIFICADORES	RESPONSABLES	TIEMPOS DE EJECUCIÓN	INSUMOS NECESARIOS
7.1.1 Realizar eventos de capacitación sobre enfoque e inclusión de género a la estructura de la RNGG.	Número de eventos de capacitación a la estructura de RNGG.	<ul style="list-style-type: none"> - Documento Plan de capacitación - Listado de participantes en las capacitaciones. 	Especialista en Género y Planificación Consultoría	2014 2015 2016	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos de computación. - Términos de Referencia para consultoría - Contrato de consultores - Fotos - Videos
7.1.2 Incluir en los proyectos de sostenibilidad (Financiera, política, organizacional y Administración) de la RNGG la perspectiva de género.	Número de proyectos de sostenibilidad con perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de Proyectos de sostenibilidad y fortalecimiento institucional. 	Gerencia de Ejes estratégicos Especialista en Género y Planificación Consultoría	2014 2015 2016	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos de computación. - Términos de Referencia para consultoría - Contrato de consultores
7.1.3 Promover la imagen de la RNGG en los medios de comunicación masiva	Un manual de comunicación para inclusión de género sin estereotipos	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de manual de comunicación 	Especialista en Género y Planificación Consultoría	2014 2015 2016	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos de computación. - Términos de Referencia para

cuidando evitar los estereotipos sexista.	sexista.				consultoría - Contrato de consultores - Fotos - Videos
---	----------	--	--	--	---

8 ENFOQUE DE GÉNERO

Objetivo:

Fomentar oportunidades de desarrollo económico por medio de acciones y proyectos que incluyan a hombres y mujeres por igual, entendiendo que ambos grupos tienen requerimientos y necesidades diferentes, por lo que su abordaje deberá tener enfoque de género.

Resultados:

8.1 La RGG cuenta con un diagnóstico situacional de las necesidades y requerimientos de las mujeres y hombres que conforman los Grupos de Gestores de cada territorio; los datos están desagregado por sexo y sirven como base para la elaboración de programas, proyectos.

8.2 La RGG cuenta con un banco de proyectos con enfoque de género que responden a las necesidades y requerimientos de los Grupos Gestores y están en gestión ante entidades públicas, privadas y donantes internacionales.

ACCIONES	INDICADORES	VERIFICADORES	RESPONSABLES	TIEMPOS DE EJECUCIÓN	INSUMOS NECESARIOS
8.1.1 Realizar diagnóstico situacional, de requerimientos y necesidades diferenciadas por sexo, por territorio y respetando la interculturalidad y actualizarlo cada dos años.	Número de diagnósticos realizados Un documento de metodologías aplicadas Número de grupos gestores participantes	- Documento de diagnósticos realizados - Documento de metodologías aplicadas - Listados de grupos gestores participantes	Gerencia de Ejes estratégicos Especialista en Género y Planificación Consultoría	2014 2015 2016	- Equipos de computación. - Términos de Referencia para consultoría - Contrato de consultores

	Número de entrevistas a hombres y mujeres Listado de participantes con registros específicos de género etnia y juventud	<ul style="list-style-type: none"> - Documento entrevistas a hombres y mujeres - Listado de participantes con registros específicos de género etnia y juventud 			<ul style="list-style-type: none"> - Boletas - Documentos metodológicos - Listas de asistencia o entrevista - Fotos - Videos
8.2.1 Elaborar proyectos que tomen en cuenta los resultados de los diagnósticos realizados y la inclusión de género.	Un banco de proyectos elaborados Número de planes, programas y proyectos elaborados.	<ul style="list-style-type: none"> - Listado de proyectos elaborados - Documento de planes, programas y proyectos elaborados. 	Gerencia de Ejes estratégicos Especialista en Género y Planificación Consultoría	2014 2015 2016	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos de computación. - Términos de Referencia para consultoría - Contrato de consultores
8.2.2 Garantizar que en los proyectos se incluya la participación de no menos de un 40% de mujeres dentro de sus beneficiarios directos.	Un registro de participantes y beneficiarias de los proyectos desagregados por sexos. Un sistema de monitoreo de la	<ul style="list-style-type: none"> - Listados de registro de participantes y beneficiarias de los proyectos desagregados por sexos. - Documento 	Gerencia de Ejes estratégicos Especialista en Género y Planificación Consultoría	2014 2015 2016	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos de computación. - Términos de Referencia para consultoría - Contrato de consultores

	calidad de beneficios para mujeres	<p>sistema de monitoreo de la calidad de beneficios para mujeres.</p> <p>- Informes de monitoreo de calidad de beneficios y participación de las mujeres.</p>			<p>- Boletas</p> <p>- Documentos metodológicos</p>
--	------------------------------------	---	--	--	--

9 ENFOQUE DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD

Objetivo:

Reconocer, respetar y fortalecer la identidad cultural mejorando las capacidades de todos y todas.

Resultado:

9.1 La RGG ha integrado el enfoque de género en las acciones que fortalecen la identidad intercultural de cada territorio donde está presente.

ACCIONES	INDICADORES	VERIFICADORES	RESPONSABLES	TIEMPOS DE EJECUCIÓN	INSUMOS NECESARIOS
9.1.1 Incluir en los proyectos la promoción y fortalecimiento de la identidad cultural territorial y garantizar en ellos el enfoque de género.	Un banco de proyectos en los que se incluya el fortalecimiento para la identidad cultural de los territorios con la participación de hombres y mujeres.	- Documento de proyectos en los que se incluya el fortalecimiento para la identidad cultural de los	Gerencia de Ejes estratégicos Especialista en Género y Planificación Consultoría	2014 2015 2016	- Equipos de computación. - Términos de Referencia para consultoría

	<p>Número de Informes sobre la situación, y condición de las mujeres con pertinencia étnica y cultural.</p> <p>Número de beneficiarios desagregados por sexos e identidad étnica.</p>	<p>territorios con la participación de hombres y mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Documento de Informes sobre la situación, y condición de las mujeres con pertinencia étnica y cultural. - Listados de beneficiarios desagregados por sexos e identidad étnica. 			- Contrato de consultores
9.1.2 Promover el enfoque de equidad de género en la realización de estudios e investigaciones especializadas en la temática de turismo e intercultural.	<p>Una Campañas de sensibilización para la eliminación de estereotipos y conductas sexistas, racistas y violentas que afectan a las mujeres.</p> <p>Número de Programas de</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Documento Campañas de sensibilización para la eliminación de estereotipos y conductas sexistas, racistas y violentas que afectan a las 	Gerencia de Ejes estratégicos Especialista en Género y Planificación Consultoría	2014 2015 2016	Equipos de computación. Términos de Referencia para consultoría Contrato de consultores Videos Fotografías

	fortalecimiento que reconocen y visibilizan los aportes culturales, artísticos y productivos de las mujeres.	<p>mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Documento de Programas de fortalecimiento que reconocen y visibilizan los aportes culturales, artísticos y productivos de las mujeres. 			
9.1.3 Diseñar e implementar medidas para la prevención, de la violencia de género y la exclusión intercultural.	<p>Número de estudios de lugares sagrados y/o turísticos.</p> <p>Número de instrumentos de investigación con desagregación por género y étnico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de estudios de lugares sagrados y/o turísticos. - Documento de instrumentos de investigación con desagregación por género y étnico. 	Gerencia de Ejes estratégicos Especialista en Género y Planificación Consultoría	2014 2015 2016	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos de computación. - Términos de Referencia para consultoría - Contrato de consultores - Fotos - Videos

<p>9.1.4 Respetar la identidad cultural dentro de los proyectos que se ejecutan.</p>	<p>Una campaña de sensibilización sobre el derecho a una vida libre de violencia, exclusión y racismo.</p> <p>Una estrategias de comunicación sobre prevención de la violencia</p> <p>Número Capacitaciones que permitan identificar actitudes y prácticas sexistas, racistas en contra de las mujeres y grupos étnicos, para sensibilizar y modificar esas prácticas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Documento campaña de sensibilización sobre el derecho a una vida libre de violencia, exclusión y racismo. - Documento estrategias de comunicación sobre prevención de la violencia - Plan de capacitaciones que permitan identificar actitudes y prácticas sexistas, racistas en contra de las mujeres y grupos étnicos. 	<p>Gerencia de Ejes estratégicos Especialista en Género y Planificación Consultoría</p>	<p>2014 2015 2016</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos de computación. - Términos de Referencia para consultoría - Contrato de consultores
--	--	--	---	-------------------------------	---

10 ENFOQUE DE GÉNERO Y JUVENTUD

Objetivo:

Fortalecer las capacidades de hombres y mujeres jóvenes del país, como fuente de innovación y productividad a través de proyectos y acciones con enfoque de género, que les generen oportunidades de empleo e ingresos.

Resultados:

10.1 La RNGG cuenta con proyectos con enfoque de género que generen oportunidades de empleo e ingresos a hombres y mujeres jóvenes del todo el país.

10.2 La RNGG en sinergia con instancias públicas y privadas, capacita a hombres y mujeres jóvenes en temas de desarrollo empresarial, clima de negocios y desarrollo organizativo, para la que ha diseñado un programa específico con enfoque de género.

10.3 La RNGG ha estructurado acciones diversas a nivel público y privado con instancias que generen oportunidades de empleo e ingresos con enfoque de género, dirigido a hombres y mujeres jóvenes que se han capacitado.

ACCIONES	INDICADORES	VERIFICADORES	RESPONSABLES	TIEMPOS DE EJECUCIÓN	INSUMOS NECESARIOS
10.1.1 Elaborar proyectos dirigidos a desarrollar las capacidades productivas, emprendedoras e innovadoras de mujeres y hombres jóvenes que les permita formar parte de la fuerza laboral de nuestro país.	Número de proyectos desarrollados Un registro de proyectos de especializaciones Un registro de mujeres y hombres desagregados por grupos etarios y étnicos.	- Documento de proyectos desarrollados - Documento de registro de proyectos de especializaciones - Listas de registro de mujeres y hombres desagregados por grupos etarios y	Gerencia de Ejes estratégicos Especialista en Género y Planificación Consultoría	2014 2015 2016	- Equipos de computación. - Términos de Referencia para consultoría - Contrato de consultores - Listados

	Un registro de modelos de microempresas desarrolladas	<p>étnicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Documento de registro de modelos de microempresas desarrolladas 			
10.2.1 Diseñar un programa de capacitación y actualización en los temas de productividad, empresarialidad, innovación, encadenamientos productivos y otros temas que fortalecen el desarrollo productivo en hombres y mujeres jóvenes, con enfoque de género.	<p>Un Programa de Capacitación para hombres y mujeres jóvenes con enfoque de género.</p> <p>Una colección de documentos y manuales con la temática empresarial y productiva con enfoque de género, lenguaje apropiado de inclusión étnica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Documento del Programa de Capacitación. - Documento y manuales 	Gerencia de Ejes estratégicos Especialista en Género y Planificación Consultoría	2014 2015 2016	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos de computación. - Términos de Referencia para consultoría - Contrato de consultores
10.2.2 Realizar talleres de capacitación, empresarial y productiva con enfoque de género y construcción de una	<p>Número de capacitaciones de especialización</p> <p>Registro de mujeres y hombres</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Documento plan de capacitaciones de especialización - Listados de 	Gerencia de Ejes estratégicos Especialista en Género y Planificación Consultoría	2014 2015 2016	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos de computación. - Términos de Referencia para consultoría

<p>masculinidad alternativa.</p>	<p>desagregados por grupos etarios y género</p> <p>Número de participantes</p> <p>Número de Talleres de sensibilización y formación sobre masculinidad alternativa</p> <p>Número de acuerdos de coordinación institucional con entidades privadas y públicas para formación en especialidades</p> <p>Número Memorias de talleres</p>	<p>mujeres y hombres desagregados por grupos etarios y género</p> <ul style="list-style-type: none"> - Listados de participantes - Documento Plan de Talleres de sensibilización y formación sobre masculinidad alternativa - Documento acuerdos de coordinación institucional con entidades privadas y públicas para formación en especialidades - Documento de memorias de talleres 			<ul style="list-style-type: none"> - Contrato de consultores - Fotos - Videos - Acuerdos o convenios de coordinación
<p>10.3.1 Gestión y firma de convenios con instancias públicas y</p>	<p>Número de convenios firmados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de convenios firmados. 	<p>Gerencia de Ejes estratégicos Especialista en Género</p>	<p>2014 2015 2016</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Equipos de computación. - Términos de

<p>privadas que generen oportunidades de empleo con enfoque de género para hombres y mujeres jóvenes.</p>	<p>Número de ventanas de empleo incorporadas a la red de empleo para la juventud.</p> <p>Un informe semestral de los jóvenes empleados desagregado por sexo, grupos etarios, etnia e incluido en la batería de indicadores institucional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Documento de certificación de apertura de ventanas de empleo incorporadas a la red de empleo para la juventud. - Documento de ingreso de datos a las ventanas de empleo incorporadas a la red de empleo para la juventud. - Documento de informe semestral de los jóvenes empleados desagregado por sexo, grupos etarios, etnia e incluido en la batería de indicadores institucional. 	<p>y Planificación Consultoría</p>		<p>Referencia para consultoría</p> <ul style="list-style-type: none"> - Contrato de consultores - Fotos - Videos - Acuerdos o convenios de coordinación
---	---	--	------------------------------------	--	---

11 ENFOQUE DE GÉNERO Y MEDIO AMBIENTE

Objetivo:

Contribuir a la conservación, cuidado y sostenibilidad del medio ambiente, promoviendo acciones con inclusión de género y respeto cultural.

Resultado:

11.1 La RNGG cuenta con Planes, Programas y Proyectos con inclusión de género, respeto cultural y sostenibilidad del medio ambiente dirigidos a todos sus asociados en los territorios.

ACCIONES	INDICADORES	VERIFICADORES	RESPONSABLES	TIEMPOS DE EJECUCIÓN	INSUMOS NECESARIOS
11.1.1 Incluir dentro de los programas de capacitación la temática de medio ambiente, sostenibilidad, protección, enfoque de género y construcción de masculinidad alternativa.	Número de programas de capacitación con inclusión de las temáticas específicas. Número de informes de verificación de los contenidos de estas temáticas	- Documento de programas de capacitación con inclusión de las temáticas específicas. - Instrumentos de verificación de los contenidos de estas temáticas	Gerencia de Ejes estratégicos Especialista en Género y Planificación Consultoría	2014 2015 2016	- Equipos de computación. - Términos de Referencia para consultoría. - Contrato de consultores
11.1.2 Elaborar proyectos que incluyan conservación, cuidado y sostenible del medio ambiente con enfoque de género, visión	Número de proyectos con los contenidos específicos Número de	- Documento de proyectos con los contenidos específicos - Documento de	Gerencia de Ejes estratégicos Especialista en Género y Planificación Consultoría	2014 2015 2016	Equipos de computación. Términos de Referencia para consultoría Contrato de consultores

intercultural y desarrollo productivo.	proyectos impulsados	proyectos impulsados			
11.1.3 Incluir en las campañas de sensibilización el tema del medio ambiente y el impacto hacia las mujeres y su entorno.	Una campaña de sensibilización sobre el medio ambiente y el impacto hacia las mujeres y su entorno.	- Documento de diseño de la campañas de sensibilización sobre el medio ambiente y el impacto hacia las mujeres y su entorno.	Gerencia de Ejes estratégicos Especialista en Género y Planificación Consultoría	2014 2015 2016	Equipos de computación. Términos de Referencia para consultoría Contrato de consultores Fotos Videos

CAPÍTULO VII

Proceso de Seguimiento y Evaluación de la Estrategia y el Plan de Acción

El monitoreo del alcance de los resultados de la estrategia deberán ser realizado trimestralmente y se deberá realizar una evaluación de avances una vez al año quedando de la siguiente forma:

- Evaluación inicial a finales del 2014
- Evaluación intermedia a finales del 2015
- Evaluación final a finales del 2016
- Para el cumplimiento de estas acciones se deberá elaborar un plan de monitoreo y evaluación.

Bibliografía

- Red Nacional de Grupos Gestores, Plan Estratégico 2013 - 2017
- Red Nacional de Grupos Gestores, Currículo Empresarial 2014
- SEPREM, Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de Oportunidades, 2008 – 2023
- SEGEPLAN, Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres en el Marco del Cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, 2010, Guatemala.
- Mancomunidad Copan ch'orti; Estrategia para la Transversalización del Enfoque de Género en la Mancomunidad Copan ch'orti; 2008
- OIT, Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico local, Primera Edición, Ginebra, 2010. Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2010 Primera edición 2010

Anexo

Plan de Metodología de trabajo de la Consultoría

Para la elaboración de la estrategia y plan de acción de inclusión de género en acciones, proyectos y quehacer de la Red Nacional de Grupos Gestores.

I. Objetivo de la Consultoría

El objetivo del trabajo de consultoría estuvo dirigido principalmente a la realización de una Estrategia Institucional que tuviera integrados los conceptos y lineamientos que permitan la incorporación del enfoque de género en las acciones, proyectos y el quehacer interno de la Red Nacional de Grupos Gestores.

Objetivos Específicos:

- Elaboración de un plan metodológico de trabajo para la elaboración de la estrategia de inclusión de género y su plan de acción.
- Recolección y análisis de los documentos institucionales de la RNGG.
- Elaboración de una estrategia que contenga un marco conceptual sobre el enfoque de género, que armonice los documentos normativos de la Red Nacional de Grupos Gestores en su quehacer administrativo y operativo en oficinas centrales y oficinas departamentales.
- Elaboración de un plan de acción que contenga herramientas y criterios metodológicos para la incorporación del enfoque de género en el que hacer internos de programas y proyectos de la Red Nacional de Grupos Gestores.

II. Marco Metodológico

Se utilizaron los siguientes métodos:

- ✓ **Reuniones de coordinación:** Se estableció comunicación e intercambio de información con la parte coordinadora y Gerencia General de la Red Nacional de Grupos Gestores.
- ✓ **Recopilación de documentación:** Se recopiló documentación:
 - Currículo de la RNGG
 - Plan Estratégico,

- Estrategia y plan de acción de género para jóvenes en San Juan Ermita,
 - Otros documentos de interés que se consideren importantes para el desarrollo de esta consultoría.
-
- ✓ **Análisis de la documentación:** La documentación recopilada se analizó e integró, para definir y coincidir con los objetivos de esta consultoría.
 - ✓ Elaboración de Estrategia Institucional de inclusión de género en la RNGG.
 - ✓ Elaboración de Plan de Acción de la Estrategia Institucional de la RNGG.
 - ✓ Presentación de informes a la RNGG, tanto de avance como final de esta consultoría con los resultados esperados.

III. Secuencia de la Consultoría:

Para una mejor comprensión y cumplimiento, el plan de trabajo se dividió en varias etapas:

Etapas 1: *Preparación del plan de trabajo*

Inició con la revisión de la información que estaba disponible para la consultora, así como con una reunión con el equipo coordinador y la Gerencia General de la RNGG, para hacer las adecuaciones necesarias al plan de trabajo.

Etapas 2: *Recopilación y análisis de la documentación*

Se recopiló la información y documentación: Currículo de la Red Nacional de Grupos Gestores, Plan Estratégico, Estrategia y plan de acción de género para jóvenes en San Juan Ermita; seguidamente se realizó lectura y análisis de la información.

Etapas 3: *Entrevistas, reuniones de trabajo*

Se apoyó el análisis de la documentación recopilada con entrevistas y reuniones de trabajo con el equipo coordinador y la Gerencia General de la Red Nacional de Grupos Gestores como fundamento de la ruta a seguir en la elaboración de la Estrategia Institucional de Género.

Etapas 4: *Redacción de Documentos*

Trabajo de gabinete en la elaboración de Estrategia Institucional de Género y su Plan de Acción, para la Red Nacional de Grupos Gestores.

Etapa 5: Informe Final

Terminadas las acciones de las etapas descritas y alcanzados los resultados esperados, se presentó a las autoridades de la RNGG los documentos acordados en esta consultoría, para su socialización y ejecución. Con esto se dio por finalizada dicha consultoría. Entregando un finiquito de cumplimiento por parte de la RNGG.

IV. Resultados o productos finales:

1. Plan de trabajo de actividades a realizar.
2. Informe intermedio que comprenda las actividades realizadas, obstáculos y dificultades encontradas, estado de avance de la consultoría y Primer Borrador de la Estrategia Institucional de Inclusión de Género y su Plan de Acción.
3. Documentos: Estrategia Institucional de Inclusión de Género y Documento de Plan de Acción.
4. Documento final que contenga: Informe Final de la Consultoría y todos los Resultados en Original y una Fotocopia.