DEFENSORÍA DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS



INFORME DE SUPERVISIÓN

Cumplimiento del Estándar del derecho a la Participación de los Pueblos Indígenas en las instituciones públicas.

aredes Tiul

Defensoría de Pueblos Indígenas

Guatemala, marzo de 2021.

Página 1 de 22

Antecedentes

El Procurador de los Derechos Humanos, por medio de la Defensoría de Pueblos Indígenas, para el año 2021 se ha propuesto efectuar una planificación anual que incluya todas las supervisiones a la administración pública con el enfoque de pueblos indígenas; para verificar las acciones que realizan las instituciones públicas, que tienen unidades o direcciones de pueblos indígenas; todo esto con la finalidad de alcanzar el pleno goce de derechos de este grupo poblacional.

Tras la firma de los Acuerdos de Paz Firme y duradera, se abren algunos espacios de participación social y política, especialmente en la denominada institucionalidad indígena; que prevé la posibilidad que las organizaciones, autoridades indígenas y liderazgos comunitarios indígenas, presenten al Presidente de la República de Guatemala, los nombres de los candidatos a ocupar los puestos directivos de esta institucionalidad. Sin embargo, estos procesos quedan sin efecto a partir del Gobierno de Otto Pérez Molina; y el clamor actual es que se retomen estos procedimientos participativos con las autoridades indígenas y las organizaciones comunitarias; en el marco a derechos la educación, salud, seguridad alimentaria y nutricional.

Aunque la Defensoría de Pueblos Indígenas ha realizado supervisiones y monitoreos en años recientes a la mayoría de la denominada institucionalidad indígena dentro del Estado de Guatemala, no contemplaba el enfoque de estos procesos participativos.

La presente supervisión busca establecer los avances y retrocesos en los procesos de participación de los pueblos indígenas mediante sus autoridades representativas; lo anterior con lo contemplado en los objetivos de desarrollo sostenible: 16 sobre paz, justicia e instituciones sólidas; 01 fin de la pobreza, 02 hambre cero, 03 salud y bienestar, 04 educación de calidad; y, 10 reducción de las desigualdades.

Marco normativo

Constitución Leves otras **Estándares** Política de **Disposiciones** la Internacionales República de normativas de **Derechos** Guatemala específicas Humanos.

Bayron Estuardo Paredes Tiul Defensor

Defensoría de Pueblos Indígenas

Página 2 de 22

Mandato del Procurador de Ios Derechos Humanos	, , , , ,	Ley de la comisión de Derechos Humanos, Decreto 54-86 ; Art. 13, 14, 20, 21, 22, 23, 24, 25.	
Competencias de las Instituciones objeto de supervisión	Art. 1, 2, 4, 51, 55, 58,66,71,72,74,76, 93,94,95.97,98, 99	Ley Nacional de Educación; Art. 1, 21, 33, 39, 56, 57, 58, 103. Ley de Desarrollo Social; Art. 2, 4, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 24, 25, 26, 27, 29, 30, 31,32, 35, 41,42.	
		Ley de Idiomas Nacionales; Art. 12, 13, 14, 15, 16, 19, 78. Código de Salud; Art. 1, 2, 5, 9, 17, 30, 39, 52, 65, 93, 161.	Declaración Americana sobre derechos de los Pueblos Indígenas; Art. VI, XIV, XXI, XXIII, XXVIII, XXIX, XXXI, XXXIII, XXXIV.
		Código Municipal; art. 2, 5, 25, 36, 58, 60, 61, 63, 64, 65, 66, 68, 131, 132, 142, 176. Ley de los Consejos de Desarrollo Urbano y Rural; Art. 1, 2, 9, 10, 12, 14, 23, 26, 28.	Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza; Art. 2. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial; Art. 5.
E Construction		Ley Marco de los Acuerdos de Paz - Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los	Pacto internacional de Derechos económicos, sociales y

Página 3 de 22

		Pueblos Indígenas; Título I literal c, Título III, numeral 3; Título	Convenio 169 de
		IV, inciso D.	la OIT; Art, 2, 5, 7, 22, 27.
Donach			Declaración de Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas; Art. 8, 10, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32.
Derechos Humanos relacionados	A la vida, seguridad, igualdad, igualdad, desarrollo integral, a la alimentación, salud, educación, previsión social, protección a la maternidad, Identidad cultural, formas de vida, costumbres, tradiciones, organización social, uso del traje indígena, uso de los idiomas nacionales, educación bilingüe intercultural, medio ambiente libre de contaminación, equilibrio ecológico,	Derecho a la no discriminación cultural, a la participación del pueblo maya, garífuna y Xinca, pluriculturalidad, multilingüe, respeto a la cultura indígena, relaciones interculturales, democracia participativa, igualdad de oportunidades, desarrollo humano, equidad de género, de representación, a la consulta, participación comunitaria,	filosofía y sistema de conocimientos,
	participación comunitaria en programas de salud,	determinación.	instituciones, a mantener y desarrollar sus propias prioridades en lo

Página 4 de 22

ardo Paredes Tiul

Defensor Defensoria de Pueblos Indígenas

alimentación y nutrición.	político, económico, social y cultural, a la consulta de buena fe.
------------------------------	--

Objetivos

Objetivo General.

Verificar el cumplimiento del estándar internacional del derecho a la participación de los pueblos indígenas y su incidencia en las instituciones públicas.

Objetivos Específicos.

- Establecer procesos de participación de los pueblos indígenas en la elección de funcionarios públicos que dirigen la institucionalidad indígena.
- Establecer procesos de participación de los pueblos indígenas para el mejoramiento de los servicios públicos de salud, educación y desarrollo.

Hallazgos, Conclusiones y Recomendaciones:

- A. Procesos de participación de los pueblos indígenas en la elección de funcionarios públicos que dirigen la institucionalidad indígena.
- 1. Academia de Lenguas Mayas de Guatemala ALMG.

Recurso Humano.

Hallazgos y Recomendaciones:	Conclusiones
Hallazgo:	Conclusión:
	Aunque la Institución cuenta con política de equidad de género aún hace falta que se materialice en los procesos de selección del personal.

Bayron Estuardo Paredes Tiul Defensor

Defensoría de Pueblos Indígenas

Página 5 de 22

presencia de mujeres, siendo únicamente del 42.65 %.	
Recomendación: Se recomienda a la Presidencia, evaluar los procedimientos de convocatoria y selección de personal, de ser posible establecer medidas afirmativas de inclusión y participación a favor de la mujer. Hallazgo: Según los datos estadísticos de la dirección de recursos humanos el 18% del personal pertenece al pueblo	bilingüe en Idiomas Nacionales, que puede en algún momento
mestizo.	desnaturalizar a la Institución.
Recomendación: Se recomienda al presidente de la ALMG, dar preferencia a la población maya en el proceso de selección y reclutamiento del personal en atención a la naturaleza de la entidad.	

ACCIONES AFIRMATIVAS DE LA INSTITUCIONALIDAD INDÍGENA PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS EN LA ELECCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS QUE DIRIGEN LAS INSTITUCIONES.

Hallazgos	Conclusiones
De conformidad a los mecanismos de participación establecidos institucionalmente que garantizan la participación de las Comunidades Sociolingüísticas en la elección de funcionarios de la institución siendo la presidencia y la secretaría, únicamente se realizaron asambleas en 17 comunidades, de las cuales 4 están pendientes de ser declaradas legalmente.	
Los medios por los cuales fueron informadas y convocadas las personas u organizaciones para la elección de los actuales funcionarios fueron diversos,	

Página 6 de 22

Paredes Tiul

sin embargo no fue publicado en ninguno de los medios escritos.	
Recomendación:	
Se recomienda a la presidencia de la ALMG, realizar las gestiones	
, ido godiones	
necesarias que permita un mayor	
acompañamiento y asesoría a las	
comunidades lingüísticas que tuvieron limitaciones para realizar las	
100000000000000000000000000000000000000	
asambleas, para que en el corto plazo	
cuenten legalmente con su	
representación.	
Hallazgo:	Conclusión:
Actualmente son dos personas del	A pesar de los esfuerzos encaminados
consejo superior electo por 12	para la reforma de los reglamentos
comunidades lingüísticas que se	internos de la institución aún persiste la
desempeñan como funcionarios en la	duplicidad de funciones, para el caso de
institución siendo la presidencia y la	la secretaría.
secretaría, quienes llegaron a ocupar el	
cargo mediante una planilla construida	
por unanimidad.	
Recomendación:	
Se recomienda a la presidencia de la	
ALMG, continuar con promover	
procesos de reforma a la normativa	
interna que permita la separación de	ı
funciones de los órganos de dirección	
con funciones técnicas.	
Hallazgo:	Conclusión:
A criterio del presidente de la ALMG se	Se pretende tener una visión de
deben mejorar algunos aspectos para	proceso a mediano y largo plazo, que
promover mayor participación de las	requiere de mayor involucramiento
comunidades lingüísticas del pueblo	tanto del nuevo consejo superior como
maya, siendo estas: Formación en	de la totalidad del personal técnico.
relación a los cargos en los órganos de	
dirección, seguimiento al plan	
estratégico de la institución, el rol de la	
ALMG en la vida nacional, y respecto al	
nuevo organigrama.	
Recomendación:	
Se recomienda a la presidencia de la ALMG programar actividades en	2.00
ALMG, programar actividades en	
density can los tomas	
correspondencia con los temas prioritarios indicados y contemplarlos	

Página 7 de 22

en el plan operativo	anual aus manusita	
l en ei bian oberativo	anuai, que permita i	
cierta progresividad	/ nermanencia	
Training Progressividad	permanencia.	

2. Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas de Guatemala – CODISRA.

Recurso Humano.

Hallazgos y Recomendaciones	: Conclusiones:
Hallazgo:	Conclusión:
Al momento de la supervisi	ón la La CODISRA no cuenta con una política
	grando de género que garantice la inclusión de
personal en las distintas área	
atención, pero son 50 personas la	as que lo que ha generado gran diferencias
laboran en dicha institución d	
cuales el 30% son mujeres y el 70	% son seleccionados para ocupar los cargos
hombres.	en las distintas áreas de la institución.
Recomendación:	
Se recomienda a la comisicoordinadora, la creación de política institucional de género y elos procedimientos de convocas selección de personal, de ser pestablecer medidas afirmativa inclusión y participación a favor mujer.	e una evaluar toria y posible as de
. Hallazgo: Según los datos estadísticos obt en la entrevista se estima que u	
de las personas contra	atadas lingüística a la que pertenecen las
pertenecen a las comun lingüísticas.	idades personas que trabajan en la institución, lo que imposibilita establecer directrices
iniguisticas.	o lineamientos para mejorar la atención
	en los idiomas nacionales
Recomendación:	
Recomendación.	
Establecer un mecanismo de re	egistro
por comunidad lingüística d	
personas trabajadoras de la inst	titución

Bayron Estuardo Paredes Tiu

Defensoria de Pueblos Indigenas

Página 8 de 22

para aprovechar la capacidad instalada en la prestación de los servicios.

Establecer lineamientos que tiendan a mejorar la atención que brinda la institución y que esta sea en los idiomas nacionales.

ACCIONES AFIRMATIVAS DE LA INSTITUCIONALIDAD INDÍGENA PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS EN LA ELECCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS QUE DIRIGEN LAS INSTITUCIONES.

Conclusiones: Hallazgos y Recomendaciones: Conclusión: Hallazgo: Dentro de la elección de los Desde el gobierno del General Otto funcionarios que dirigen la CODISRA Fernando Pérez Molina, se modificó el no existen procesos de participación acuerdo de creación de la CODISRA y para que las autoridades indígenas y se modificó la forma de la designación las organizaciones sociales indígenas de los funcionarios que tendrían a cargo propongan al Presidente de institución; desapareciendo República a los candidatos a ocupar posibilidad de que las autoridades estos cargos. indigenas y sociedad civil pudiera hacer propuestas de estos candidatos. Recomendación: mecanismos Establecer participación con los pueblos indígenas de conformidad con lo que establece el acuerdo de identidad y derechos de los pueblos indígenas. Conclusión: Hallazgo: La CODISRA no realiza procesos de No existen procesos de participación convocatoria para que las autoridades para la designación de los funcionarios indígenas y las organización sociales que dirigen la CODISRA y tampoco se propongan candidatos para ocupar realizan convocatorias ni se permite la cargos importantes dentro de esta postulación de candidatos por parte de institución gubernamental. autoridades indígenas sociedad civil

stuardo Paredes Tiul Defensor

Defensoría de Pueblos Indígenas

Página 9 de 22

Recomendación:

Elaborar mecanismos que permitan la inclusión de propuestas de las autoridades indígenas y organizaciones de pueblos indígenas, así como las convocatorias locales, para que propongan terna de candidatos para que el Presidente de la República designe finalmente a los mismos.

Hallazgo:

Para el año 2021 las actividades y procesos de participación con autoridades indígenas y organizaciones de sociedad civil indígena, se han enfocado en gran medida a las actividades de la semana de la solidaridad en el mes de marzo y las actividades por el Bicentenario de la Independencia; sin que se pudieran establecer otras actividades participativas en materia económico social, jurídica y de formación para la erradicación de la discriminación.

Conclusión:

Se ha constatado dentro de la supervisión realizada, que para este año no se están impulsando procesos participativos con los pueblos indígenas, en el cumplimiento de lo establecido en la Política para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial.

Recomendación:

Establecer lineamientos o directrices internas para dar cumplimiento a los aspectos de participación con los pueblos indígenas para la implementación integral de la Política para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial.

3. Defensoría de la Mujer Indígena - DEMI.

RECURSO HUMANO

Hallazgos y Recomendaciones: Conclusiones:

Bayron Estuardo Paredes Tiul

Defensor .

Defensoria de Pueblos Indígenas

Página 10 de 22

Hallazgo:	Conclusión:
Al momento de la supervisión en la DEMI, se informó que 83 personas laboran en dicha institución de las cuales el 90% son mujeres y el 10% son hombres.	Se estima positivo el hecho que en un alto porcentaje de las personas contratadas sean mujeres.
Recomendación:	
Realizar las acciones necesarias para la creación de una política de género institucional para asegurar formalmente la inclusión de mujeres en las futuras contrataciones que realice la DEMI	
Hallazgo: Según los datos estadísticos obtenidos en la entrevista se estima que un 90% de las personas contratadas pertenecen a las comunidades lingüísticas sin que se pueda aprovechar esta capacidad instalada de la DEMI.	Conclusión: La DEMI, carece de un control o registro, sobre cuál es la comunidad lingüística a la que pertenecen las personas que trabajan en la institución, lo que imposibilita establecer directrices o lineamientos para mejorar la atención en los idiomas nacionales.
Recomendación: Establecer un mecanismo de registro por comunidad lingüística de las personas trabajadoras de la institución para aprovechar la capacidad instalada en la prestación de los servicios.	
Establecer lineamientos que tiendan a mejorar la atención que brinda la institución y que esta sea en los idiomas nacionales.	

ACCIONES AFIRMATIVAS DE LA INSTITUCIONALIDAD INDÍGENA PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS EN LA ELECCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS QUE DIRIGEN LAS INSTITUCIONES.

Hallazgo: Dentro de la elección de los Junelonarios que dirigen la DEMI, no	Hallazgos y Recomendaciones:	Conclusiones:	
	Dentro de la elección de la		

Página 11 de 22

existen procesos de participación para que las autoridades indígenas y las organizaciones sociales indígenas propongan al Presidente de la República a los candidatos a ocupar estos cargos.

Desde el gobierno del General Otto Fernando Pérez Molina, se modificó el acuerdo de creación de la DEMI, cambiando la forma de la designación de los funcionarios que tendrían a cargo la institución; desapareciendo la posibilidad de que las autoridades indígenas y sociedad civil pudieran hacer propuestas de estos candidatos.

Recomendación:

Hallazgo:

Establecer mecanismos de participación con los pueblos indígenas de conformidad con lo que establece el acuerdo de identidad y derechos de los pueblos indígenas.

. Conclusión:

La DEMI, no realiza procesos de convocatoria para que las autoridades indígenas y las organización sociales propongan candidatos para ocupar cargos importantes dentro de esta institución gubernamental

No existen procesos de participación para la designación de los funcionarios que dirigen la DEMI y tampoco se realizan convocatorias ni se permite la postulación de candidatos por parte de las autoridades indígenas y de sociedad civil.

Recomendación:

Elaborar mecanismos que permitan la inclusión de propuestas de las autoridades indígenas y organizaciones de los pueblos indígenas, así como las convocatorias locales, para que propongan terna de candidatos para que el Presidente de la República designe finalmente a los mismos.

Conclusión:

Se ha constatado dentro de la supervisión realizada, que para este año no se están impulsando procesos participativos con los pueblos indígenas, en el cumplimiento de lo

Hallazgo:

Para el año 2021 las actividades y procesos de participación con autoridades indígenas y organizaciones de sociedad civil indígena, se han enfocado a la difusión que se realiza del ceptro de llamadas de la DEMI

yron Estuarda Faredes Tiul Defensor

Defensoria de Pueblos Indígenas

Página 12 de 22

	establecido en el mandato institucional de la DEMI.
Recomendación:	
Establecer lineamientos o directrices internas para dar cumplimiento a los aspectos de participación con los pueblos indígenas especialmente para la erradicación de la violencia en contra de la mujer indígena.	

4. Fondo de Desarrollo Indígena de Guatemala – FODIGUA.

RECURSO HUMANO

Hallazgos y Recomendaciones:	Conclusiones:
Hallazgo: Actualmente laboran 78 personas en total, de las cuales solamente el 36 % son mujeres	Conclusión: La brecha entre la presencia de mujeres con relación a los hombres es muy significativa.
,	Actualmente laboran 78 personas en total, de las cuales solamente el 36 % son mujeres.
Recomendación:	
Se recomienda al presidente del consejo directivo nacional, evaluar los criterios de convocatoria y selección del personal y tomar medidas afirmativas a favor de las mujeres en búsqueda de la equidad.	
Hallazgo: Según las estadísticas con las cuales cuenta la dirección de recursos humanos, el 5% del personal pertenece al pueblo mestizo.	Conclusión: La presencia de personal no indígena en el FODIGUA, desnaturaliza a la institución.
Recomendación:	

Bayron Estuado paredes Tiul Defensor · Defensoría de Pueblos Indígenas Página 13 de 22

Se recomienda a la presidencia, revisar los criterios de convocatoria y selección del personal y tomar medidas afirmativas de inclusión y participación a favor de los profesionales indígenas.

ACCIONES AFIRMATIVAS DE LA INSTITUCIONALIDAD INDÍGENA PARA LA PARTICIPACIÓN DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS EN LA ELECCIÓN DE LOS FUNCIONARIOS QUE DIRIGEN LAS INSTITUCIONES.

Hallazgos y Recomendaciones: Conclusiones: Hallazgo: Conclusión: Solamente el cargo de director Dado que solo existe un puesto, el ejecutivo es de selección colegiada, participación con la participación en pleno de los 14 proceso de complicarse, ante todo por la forma integrantes del conseio directivo mixta se selección, en el cual el criterio nacional. se seleccionó de político prevalece sobre los principios y expedientes presentados la terna que valores indígenas, en las últimas dos fue presentada al Presidente de la convocatorias han sido afectadas por República para que nombre a dicho procesos de judicialización. funcionario, proceso que culminó el 5 de noviembre de 2020, sin embargo el nombramiento se encuentra en proceso después de un poco más de tres meses. Recomendación: Se recomienda al presidente del FODIGUA, para que junto con la junta directiva nacional realicen las gestiones necesarias a efecto que el organismo ejecutivo de prioridad al nombramiento del director ejecutivo. Actualmente laboran 78 personas en Hallazgo: Según el registro con que cuenta la total, de las cuales solamente el 36 % junta directiva nacional, participaron son mujeres. Cuando una organización avala a más de dos propuestas, más de un centenar de organizaciones indígenas para realizar las propuestas, deslegitima el proceso de participación sin embargo según lo informado, varias democrática y representativa.

ayron Estuardo Paredes Tiul Defensor

Defensoría de Pueblos Indígenas

Página 14 de 22

organizaciones avalaron a más de una propuesta. Recomendación: Se recomienda al presidente de la junta directiva nacional, revisar los criterios relacionados al aval de las organizaciones, para prevenir procesos de monopolización en el futuro.	
Hallazgo: Hay aspectos que se deben mejorar con respecto a prestar mayor atención al perfil académico de los candidatos y experiencia en la administración pública, promover reformas al Acuerdo Gubernativo para definir los límites de intervención de la Secretaría Ejecutiva de la Presidencia de la República; establecer la temporalidad de la convocatoria, definir la aplicación de los idiomas nacionales en la convocatoria, mayor voluntad política de la Presidencia de la República.	Conclusión: El FODIGUA, ha tenido un comportamiento que presenta desafíos en cuanto a su funcionamiento, por lo que puede interpretarse que aún no cuenta con los instrumentos necesarios para un funcionamiento deseable, para la participación de los pueblos indígenas.
Recomendación: Se recomienda a la presidencia de la junta directiva nacional, priorizar acciones orientadas a promover reformas al Acuerdo Gubernativo, con la mayor participación posible de todos los órganos administrativos del FODIGUA.	

B. Procesos de participación de los pueblos indígenas para el mejoramiento de los servicios públicos de salud, educación y alimentación.

1. Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación – MAGA, Unidad Especial de Ejecución para el Desarrollo Rural Intercultural - UDRI.

Estuardo Paredes Tiul

Defensoria de Pueblos Indígenas

Página 15 de 22

RECURSO HUMANO

Hallazgos y Recomendaciones:	Conclusiones:
Hallazgo:	Conclusión:
En la UDRI, laboran 7 personas en total, de los cuales 2 son indígenas que representan el 29%.	Dada la naturaleza de la UDRI, que se desempeña básicamente como instancia asesora del MAGA, el personal es suficiente de acuerdo a la demanda.
Recomendación:	
Se recomienda a la Coordinadora, establecer niveles de coordinación intra e interinstitucional en concordancia con los temas prioritarios para la UDRI.	

LINEAMIENTOS GENERALES DE PERTINENCIA CULTURAL EN LAS NORMAS DE ATENCIÓN.

Hallazgos y Recomendaciones:	Conclusiones:
Hallazgo: Después de 8 años de la puesta en marcha de la guía de desagregación de datos por pueblos y comunidad, aún no se realiza una validación de su aplicación en las distintas dependencias del MAGA.	Conclusión: La existencia de instrumentos administrativos que facilitan que la institución intervenga con calidad son pasos significativos y deben ser permanentes.
Recomendación: Se recomienda a la coordinadora de la UDRI, evaluar la aplicabilidad del instrumento administrativo en las distintas dependencias para hacer los ajustes de ser necesario.	

Página 16 de 22

Defensoria de Pueblos Indígenas

PARTICIPACIÓN Y CONSULTA.

Hallazgos y Recomendaciones:	Conclusiones:
Hallazgo: La UDRI no cuenta con mecanismos de participación de la población indígena.	Conclusión: De conformidad con las funciones de la UDRI, el proceso de articulación con organizaciones indígenas es muy escaso.
Recomendación:	
Se recomienda a la coordinadora de la UDRI, promover mecanismos institucionalizados de participación en la búsqueda de mayor legitimidad de las distintas propuestas que realiza la UDRI al MAGA, en el cumplimiento de su mandato.	

2. Instancia de Consulta y Participación Social – INCOPAS, Coordinadora.

RECURSO HUMANO

Hallazgos y Recomendaciones:	Conclusiones:
Hallazgo: Existe una gran debilidad en lo que al recurso humano se refiere, ya que cuenta únicamente con una sola persona, lo que representa recargo de trabajo y desempeño multifuncional.	Conclusión: La poca capacidad instalada de la INCOPAS, puede interpretarse como una muestra de desatención.
Recomendación: Se recomienda al Secretario General de la Secretaria de Seguridad Alimentaria y Nutricional SESAN, fortalecer el recurso humano existente.	

Bayron Estuares Paredes Tiul

Defensoria de Pueblos Indigenas

Página 17 de 22

LINEAMIENTOS GENERALES DE PERTINENCIA CULTURAL EN LAS NORMAS DE ATENCIÓN.

Conclusiones y Recomendaciones:	Hallazgos:
Hallazgo: Existen mecanismos institucionalizados de participación e incidencia en la elaboración de una serie de instrumentos administrativos, sin embargo se constató la baja participación de los sectores, motivado por la falta de apoyo de las organizaciones representadas.	. Conclusión. El trabajo de representación, voluntaria de forma centralizada, puede generar costos económicos para las organizaciones con las cuales casi no se cuenta.
Recomendación: Se recomienda a la Secretaria de la SESAN, contemplar un fondo destinado al funcionamiento de la INCOPAS, que contemple la implementación de eventos de participación por sectores.	

PARTICIPACIÓN Y CONSULTA.

Hallazgos y Recomendaciones:	Conclusiones:
Hallazgo: Se encuentran establecidas las formas de participación directa para la incidencia, sin embargo la participación de los delegados se ve limitada porque se da de forma centralizada, lo que implica mayor inversión de tiempo y recursos.	Conclusión: Se tiene una visión del proceso en cuanto a la participación de los sectores, tal como se reflejan en la sistematización de la participación.
Recomendación: Se recomienda a la Secretaria de la SESAN, brindar mayor acompañamiento y asesoría a las distintas representaciones sectoriales.	

Página 18 de 22

Defensoria de Pueblos Indigenas

 Consejo Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional – CONASAN, Secretaria de Seguridad Alimentaria y Nutricional - SESAN

RECURSO HUMANO

Conclusiones y Recomendaciones	Hallazgos
Hallazgo: Hay un alto grado de escaso recurso humano en la dirección de fortalecimiento institucional.	Conclusión: Dado que la cobertura de trabajo de la dirección, es a nivel nacional, en coordinación de los delegados departamentales, se requiere de mayor cantidad de personal.
Recomendación: Se recomiendan a la Secretaria de la SESAN, fortalecer la dirección con el recurso humano necesario, para lograr mayor interacción con los delegados departamentales.	

LINEAMIENTOS GENERALES DE PERTINENCIA CULTURAL EN LAS NORMAS DE ATENCIÓN.

Hallazgos y Recomendaciones:	Conclusiones:
Hallazgo: El marco legal de la Comisión Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional, contempla al menos tres niveles de participación, sin embargo hay una ausencia de las organizaciones sociales entre las cuales figuran las organizaciones indígenas.	Conclusión. En la definición de actores en cada uno de los niveles: Comisiones Comunitarias de Seguridad Alimentaria y Nutricional COCOSAN; Comisión Municipal de Seguridad Alimentaria y Nutricional COMUSAN y la Comisión Departamental de Seguridad Alimentaria y Nutricional CODESAN, no se visibiliza a las organizaciones y autoridades indígenas.

Página 19 de 22

Paredes Tiul

Recomendación:

Se recomienda a la Secretaria de la SESAN, impulsar una campaña que permita definir claramente a los actores propios de los pueblos indígenas, en los tres niveles de participación, como un acto de reconocimiento.

Recomendaciones

Al Presidente del Consejo Superior de la ALMG.

- Evaluar los procedimientos de convocatoria y selección de personal, de ser posible establecer medidas afirmativas de inclusión y participación a favor de la mujer.
- ✓ Dar preferencia a la población maya en el proceso de selección y reclutamiento del personal en atención a la naturaleza de la entidad.
- ✓ Realizar las gestiones necesarias que permita un mayor acompañamiento y asesoría a las comunidades lingüísticas que tuvieron limitaciones para realizar las Asambleas, para que en el corto plazo cuenten legalmente con su representación.
- ✓ Continuar con promover procesos de reforma a la normativa interna que permita la separación de funciones de los órganos de dirección con funciones técnicas.
- ✓ Programar actividades en correspondencia con los temas prioritarios indicados y contemplarlos en el Plan Operativo Anual, que permita cierta progresividad y permanencia.

Al Presidente de la Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas de Guatemala – CODISRA.

✓ Recomendar a la comisionada coordinadora, la creación de una política institucional de género y evaluar los procedimientos de convocatoria y selección de personal, de ser posible establecer medidas afirmativas de inclusión y participación a favor de la mujer.

✓ Establecer un mecanismo de registro por comunidad lingüística de las personas trabajadoras de la institución para aprovechar la capacidad

instalada en la prestación de los servicios.

Bayron Estuareo Baredes Tiul

Defensoria de Pueblos Indígenas

Página 20 de 22

- Establecer lineamientos que tiendan a mejorar la atención que brinda la institución y que esta sea en los idiomas nacionales.
- ✓ Establecer mecanismos de participación con los pueblos indígenas de conformidad con lo que establece el acuerdo de identidad y derechos de los pueblos indígenas.
- ✓ Elaborar mecanismos que permitan la inclusión de propuestas de las autoridades indígenas y organizaciones de pueblos indígenas, así como las convocatorias locales, para que propongan terna de candidatos para que el Presidente de la República designe finalmente a los mismos.
- ✓ Establecer lineamientos o directrices internas para dar cumplimiento a los aspectos de participación con los pueblos indígenas para la implementación integral de la Política para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial.

A la Defensora de Defensoría de la Mujer Indígena – DEMI.

- ✓ Realizar las acciones necesarias para la creación de una política de genero institucional para asegurar formalmente la inclusión de mujeres en las futuras contrataciones que realice la DEMI
- ✓ Establecer un mecanismo de registro por comunidad lingüística de las personas trabajadoras de la institución para aprovechar la capacidad instalada en la prestación de los servicios.
- ✓ Establecer lineamientos que tiendan a mejorar la atención que brinda la institución y que esta sea en los idiomas nacionales.
- ✓ Establecer mecanismos de participación con los pueblos indígenas de conformidad con lo que establece el Acuerdo de Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas; para lo cual deben elaborar mecanismos que permitan la inclusión de propuestas de las autoridades indígenas y organizaciones de los pueblos indígenas, así como las convocatorias locales, para que propongan terna de candidatos para que el Presidente de la República designe finalmente a los mismos.
- ✓ Establecer lineamientos o directrices internas para dar cumplimiento a los aspectos de participación con los pueblos indígenas especialmente para la erradicación de la violencia en contra de la mujer indígena.

Al Presidente del Consejo Directivo Nacional del FODIGUA.

- ✓ Evaluar los criterios de convocatoria y selección del personal y tomar medidas afirmativas a favor de las mujeres en búsqueda de la equidad.
- ✓ Revisar los criterios de convocatoria y selección del personal y tomar medidas afirmativas a favor de los profesionales indígenas.
- ✓ Para que junto con la Junta directiva nacional realicen las gestiones necesarias a efecto que el Ejecutivo de prioridad al nombramiento del Director Ejecutivo.

Página 21 de 22

Bayron Estuardo Haredes Tiul Defensor Defensoría de Pueblos Indígenas ✓ Revisar los criterios relacionadas al aval de las organizaciones, para prevenir procesos de monopolización en el futuro.

✓ Priorizar acciones orientadas a promover reformas al Acuerdo Gubernativo, con la mayor participación posible de todos los órganos.

A la Coordinadora de la Unidad Especial de Ejecución para el Desarrollo Rural Intercultural del MAGA.

✓ Establecer niveles de coordinación intra e interinstitucional en concordancia con los temas prioritarios para la UDRI.

✓ Evaluar la aplicabilidad del instrumento administrativo en las distintas

dependencias para hacer los ajustes de ser necesario.

 Promover mecanismos institucionalizados de participación en la búsqueda de mayor legitimidad de las distintas propuestas que realiza la UDRI al MAGA, en el cumplimiento de su mandato.

A la Secretaria de la Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional.

- ✓ Realizar las acciones necesarias encaminadas a fortalecer el recurso humano existente.
- ✓ Establecer un fondo destinado al funcionamiento de la INCOPAS, que contemple la implementación de eventos por sectores.
- ✓ Brindar mayor acompañamiento y asesoría a las distintas representaciones sectoriales.
- ✓ Fortalecer a la Secretaria con el recurso humano necesario, para lograr mayor interacción con los Delegados Departamentales.
- ✓ Impulsar una campaña que permita definir claramente a los actores propios de los pueblos indígenas, en los tres niveles de participación, como un acto de reconocimiento.

Defensoria de Pueblos Indigenas

Página 22 de 22