

PLAN ESTRATEGICO INSTITUCIONAL 2022-2029

Guatemala, abril 2021.

14 calle. 9-64 zona 1 PBX: 24945300
www.codisra.gob.gt

 @Codisra.comisionpresidencial  @CODISRA_GT

Contenido

INTRODUCCION	4
1 ANALISIS SITUACIONAL.....	5
1.1 MANDATOS INSTITUCIONALES	5
1.2 MARCO INTERNACIONAL RELATIVO A PUEBLOS INDIGENAS, RACISMO Y DISCRIMINACIÓN RACIAL.	7
1.3 MARCO NACIONAL DE DERECHO RELATIVO A PUEBLOS INDÍGENAS.....	9
1.4 INSTRUMENTOS DE CARÁCTER ESPECIAL	10
1.5 MARCO INSTITUCIONAL.....	11
1.6 FUNCIONES DE LA CODISRA	14
1.7 ANALISIS DE POBLACION.....	14
1.8 ANALISIS DE ACTORES	16
1.9 PROBLEMA Y CAUSALIDAD	16
1.10 MODELO CONCEPTUAL GENERAL.....	18
1.11 MODELO EXPLICATIVO GENERAL.....	19
1.12 MODELO CONCEPTUAL ESPECÍFICO	21
1.13 MODELO EXPLICATIVO ESPECÍFICO	26
1.14 MODELO PRESCRIPTIVO	29
1.15 MODELO LOGICO.....	31
1.16 ANÁLISIS FODA	32
1.17 RESULTADOS INSTITUCIONALES	36
2 MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.....	38
2.1 MARCO FILOSOFICO	38
2.2 PRIORIDADES NACIONALES Y ESTRATEGICAS DE DESARROLLO	40
2.3 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS.....	41
2.4 MAPA ESTRATEGICO.....	43
2.5 LINEAS DE ACCION.....	45
3. SEGUIMIENTO ESTRATEGICO	46
4. BIBLIOGRAFÍA.....	48
5. ANEXOS.....	50

AUTORIDADES INSTITUCIONALES

Dulce María Vásquez de Mazariegos

Comisionada Coordinadora

Maximiliano Marroquín Feliciano

Comisionado Presidencial

Juan Everardo Chuc Xum

Comisionado Presidencial

Miguel Gómez Guzmán

Comisionado Presidencial

Carlos Julián Arana Baltazar

Comisionado Presidencial

INTRODUCCION

El Plan Estratégico Institucional de la Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala se orienta al enfoque de gestión por resultados; es producto de una serie de reflexiones y consensos, considerando el problema de la Discriminación y el Racismo que sufren los Pueblos Indígenas en Guatemala. Esto, como punto de partida en el análisis del origen y causalidad del problema central para fortalecer y poner en marcha estrategias efectivas para contribuir a la erradicación de dicho flagelo social.

En este instrumento de gestión institucional y en función del ciclo de planificación de las instituciones de gobierno, se ve reflejado el compromiso del personal y las autoridades institucionales, visualizando los mecanismos pertinentes para el abordaje de los principales desafíos institucionales, en el marco de la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial y el Plan Nacional de Desarrollo K'atun; Nuestra Guatemala 2032.

El Sistema de Gestión por Resultados, consiste básicamente en un trabajo sistemático a partir de la consecución de resultados físicos y financieros los cuales impacten en la ciudadanía y específicamente en la población elegible según el mandato de cada institución; desde este enfoque de resultados, la Comisión pretende convertir los planteamientos estratégicos en acciones, para lo cual el Plan Estratégico Institucional se articula con otros instrumentos de gestión institucional como el Plan Operativo Multianual y el Plan Operativo Anual.

El PEI, plantea como su principal desafío, la asesoría a las instituciones en la formulación y gestión de Políticas Públicas e Institucionales para erradicar la discriminación y el racismo, lo cual se refleja principalmente en la misión institucional. En ese sentido y siendo la CODISRA el ente rector en el tema, este instrumento constituye la respuesta efectiva que orienta las acciones institucionales en el marco de sus funciones que le corresponden por mandato.

1 ANALISIS SITUACIONAL

El punto de partida inicial para la construcción del presente Plan Estratégico Institucional lo constituyó el proceso de Evaluación del PEI 2012-2016, y actualización del PEI 2017-2021, realizándose un proceso participativo y sistemático con el personal institucional, utilizando los instrumentos y criterios necesarios para su objetividad; habiendo considerado los factores internos y externos que inciden en la gestión institucional.

Esto permitió realizar un análisis de la situación actual, relativa a la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala en el marco de la formulación y gestión de Políticas Públicas e Institucionales; para su erradicación como un punto de interés de carácter básico.

1.1 MANDATOS INSTITUCIONALES.

La Comisión tiene sus orígenes en el año 2002, mediante la aprobación del Acuerdo Gubernativo No. 390-2002 y reformado por el Acuerdo No. 519-2006, que en su primer artículo literalmente indica “Se crea La Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala, la que tendrá a su cargo la formulación de la política pública que tienda a erradicar la discriminación racial”.

Además del mandato y funciones establecidos en el Acuerdo antes mencionado, existen otros instrumentos a los cuales se hace observancia en la gestión institucional.

Cuadro 1. Análisis de mandatos

Mandatos	Instrumento Legal	Acciones requeridas
Creación de la CODISRA.	Acuerdo Gubernativo No. 390-2002, reformado por el Acuerdo No. 519-2006.	Formulación de la política pública que tienda a erradicar la discriminación racial.
Emisión de estructura orgánico-funcional institucional.	Acuerdo de Interno de Aprobación No. CC-62-2014. 14 calle. 9-64 zona 1 PBX: 24945300 www.codisra.gob.gt	Actualización de manuales de procedimientos en las diferentes áreas de la CODISRA.

<p>Entrega a más tardar el 30 de abril de cada año, el POA a la SEGEPLAN.</p> <p>Entrega a más tardar el 15 de julio de cada año el anteproyecto de presupuesto.</p>	<p>Acuerdo Gubernativo 540-2013.</p>	<p>Entrega del POA, POM y PEI a la SEGEPLAN.</p> <p>Entrega anteproyecto al MINFIN.</p>
<p>Aprobación de la Política para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial.</p>	<p>Acuerdo Gubernativo 143-2014</p>	<p>Articular, coordinar y facilitar el diálogo y las acciones interinstitucionales para su implementación, difusión en la administración pública, para que las instituciones implementen las acciones en el marco de su competencia.</p>
<p>Aprobación de la Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres y Plan de Equidad de oportunidades. 2008 – 2023.</p>	<p>Acuerdo Gubernativo 302-2009</p>	<p>Fortalecer los planes y acciones institucionales, en aspectos de derechos de las mujeres indígenas.</p>
<p>Se decreta la Ley de desarrollo social cuyo objetivo es la creación de un marco jurídico para el desarrollo de la persona humana y su entorno.</p>	<p>Decreto 42-2001.</p>	<p>Al considerar esta política el énfasis en los grupos de especial atención, considera el aspecto de discriminación racial y racismo</p>
<p>Se decreta la Ley de promoción educativa contra la discriminación.</p>	<p>Decreto Número 81-2002.</p>	<p>Verificar el cumplimiento de la presente Ley, en lo que respecta a Discriminación Racial.</p>
<p>Se ratifica la Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial.</p>	<p>Decreto ley Número 105-82.</p>	<p>Verificar su cumplimiento para la elaboración de informes relativos a dicha convención.</p>
<p>Se ratifica el Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes.</p>	<p>Decreto Número 9-96.</p>	<p>Incidir para que en la fuente de derecho nacional, efectivamente se le dé cumplimiento.</p>

1.2 MARCO INTERNACIONAL RELATIVO A PUEBLOS INDIGENAS, RACISMO Y DISCRIMINACIÓN RACIAL.

- a. Convenio 169 sobre Pueblos Indígenas y Tribales en Países Independientes (OIT).
Enmarcado en los términos de la Declaración Universal de Derechos Humanos, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y de instrumentos internacionales sobre la prevención de la discriminación.
- b. Declaración y Programa de Acción de Durban.
La Declaración y el Programa de Acción de Durban es el resultado de los estudios y debates presentados antes y durante la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, llevada a cabo en la ciudad de Durban, Sudáfrica, entre el 31 de agosto y el 8 de septiembre de 2001.
- c. Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial –CERD.
Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General el 21 de diciembre de 1965, entra en vigor el 4 de enero de 1969; se ratifica por el Estado de Guatemala el 30 de noviembre de 1982, según Decreto Ley Número 105-82. Busca erradicar las prácticas que denotan superioridad basada en la diferenciación racial. Está Convención establece que los Estados partes condenan la Discriminación Racial y se comprometen a seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la Discriminación Racial.
- d. Declaración universal de los derechos humanos de la O.N.U. (1948).
Adoptada y proclamada por la asamblea general en su resolución de 10 de diciembre de 1948; Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana y que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad; y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias.

- e. Convenio sobre la Diversidad Biológica.
Establece el respeto, preservación y mantenimiento de los conocimientos, las innovaciones y las prácticas de los Pueblos Indígenas para la conservación y la utilización sostenible de la diversidad biológica. Reconociendo la estrecha y tradicional dependencia de muchas comunidades locales y poblaciones indígenas que tienen sistemas de vida tradicionales basados en los recursos biológicos, y la conveniencia de compartir equitativamente los beneficios que se derivan de la utilización de los conocimientos tradicionales, las innovaciones y las prácticas pertinentes para la conservación de la diversidad biológica y la utilización sostenible de sus componentes.
- f. Protocolo de Kioto de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático. (Naciones Unidas 1998).
El Protocolo de Kioto sobre el cambio climático, es un protocolo de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, es un acuerdo internacional que tiene por objetivo reducir las emisiones de seis gases de efecto invernadero; que causan el calentamiento global. Es la guía principal de las intervenciones de las partes para combatir el cambio climático. La Conferencia de las Partes 12 realizado en Nairobi, Kenia, noviembre del 2006, reconoce el Conocimiento Tradicional de los Pueblos Indígenas como un elemento importante que ayuda al programa de trabajo sobre impactos, vulnerabilidad y adaptación.
- g. Conferencia Mundial sobre la Reducción de Desastres. (enero 2005, Hyogo, Japón)
La Conferencia Mundial sobre la Reducción de los Desastres Naturales se celebró en la ciudad de Kobe de la Prefectura de Hyogo del Japón del 18 al 22 de enero de 2005, de conformidad con la resolución 58/214 de la Asamblea General, de 23 de diciembre de 2003. En ese período la Conferencia adoptó tres resoluciones:
La Declaración de Hyogo.
El Marco de Acción de Hyogo para 2005-2015: Aumento de la resiliencia de las naciones y las comunidades ante los desastres.
El informe de la Comisión de Verificación de Poderes y las recomendaciones que allí figuran, Aprueba el informe de la Comisión de Verificación de Poderes.

1.3 MARCO NACIONAL DE DERECHO RELATIVO A PUEBLOS INDÍGENAS

- a. Constitución Política de la República.
La Constitución de la República de Guatemala reconoce en sus artículos 58, 66, 67 y 68 el derecho de los indígenas a sus tierras y el reconocimiento de sus formas de vida, costumbres tradiciones y formas de organización social.
- b. Ratificación del Convenio Sobre Diversidad Biológica.
El estado de Guatemala ratifica en 1995 mediante DL 5-95 el Convenio sobre Diversidad Biológica que por medio del artículo 8 literal j, se refiere explícitamente a los derechos de los Pueblos Indígenas y la protección de su conocimiento ancestral.
- c. Ley Marco de los Acuerdos de Paz. Decreto 52-2005.
Los Acuerdos de Paz firmados en 1996, es relevante porque éstos instan al Gobierno a garantizar que las comunidades sean quienes manejen, administren y protejan sus recursos. Así mismo, establece el reconocimiento y respeto a las normas de uso y manejo de los recursos naturales y el fortalecimiento de la organización social.
- d. Acuerdo sobre identidad y derechos de los Pueblos Indígenas.
El reconocimiento de la identidad de los Pueblos Indígenas es fundamental para la construcción de la unidad nacional basada en el respeto y ejercicio de los derechos políticos, culturales, económicos y espirituales de todos los guatemaltecos. Se reconoce la identidad del pueblo Maya, así como las identidades de los Pueblos Garífuna y Xinka, dentro de la unidad de la nación guatemalteca.
- e. Artículo 202 Bis, Decreto 57-2002.
Delito de Discriminación. Se entenderá como discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido, incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la constitución política de la república y los tratados internacionales en materia de derechos humanos.

1.4 INSTRUMENTOS DE CARÁCTER ESPECIAL

Cabe mencionar que el instructivo presidencial, el cual indica que en el marco de los compromisos nacionales de Estado, y según corresponda, deben atenderse lo establecido, tanto en el Plan y Política Nacional de Desarrollo (Plan K'atun), como en la Política de Reparación de las Comunidades afectadas por la Construcción de la Hidroeléctrica Chixoy, que los planteamientos de la CODISRA basados en su mandato para ambos instrumentos son de carácter transversal y no de inversión específica para buscar la erradicación de la discriminación racial.

a. Plan y Política Nacional de Desarrollo k'atun; Política general de Gobierno

Desde esta perspectiva, la Secretaría de Planificación impulsa el Plan Nacional de Desarrollo de 20 años, al cual se ha denominado K'atun: nuestra Guatemala 2032. Este proceso conlleva la definición de una visión conjunta, compartida y de largo plazo de la Guatemala que queremos al 2032. La Política Nacional de Desarrollo es el instrumento estratégico de largo plazo, vigente hasta el 2032, que le da respaldo político institucional a la operatividad del K'atun. Esta política institucionalizará las acciones y procesos para el desarrollo, con una visión de largo plazo y permitirá dar seguimiento, así como evaluar las acciones de política y los impactos, para reorientar o replantearlas, según sea la calidad de su ejecución. En este sentido existe una vinculación de carácter básico de actividades planteadas, con el eje: “El estado como garante de los derechos y conductor del desarrollo, prioridad Gobernabilidad Democrática” y con la meta: En 2032, el “Estado garantiza la gobernabilidad y la estabilidad social por medio de la reducción sustancial de la exclusión, el racismo y la discriminación, con acciones para la eliminación del racismo económico”. Formación para la eliminación de la Discriminación y el Racismo. Así como, la priorización en: Seguridad y justicia con equidad, pertinencia de Pueblos Maya, Xinka, Garífuna, social, sexual y etaria, con acciones para eliminar el racismo legal y el racismo institucional. La Política General de Gobierno que establece las prioridades y directrices que orientan la gestión pública y establece los objetivos propuestos para el período 2020-2024.

- b. Política Pública de reparación a las comunidades afectadas por la construcción de la hidroeléctrica Chixoy, cuyos derechos humanos fueron vulnerados.

Instrumento aprobado mediante Acuerdo Gubernativo 378-2014, de fecha 3 de noviembre de 2014, esta política representa el instrumento de planificación, mediante el cual el Organismo Ejecutivo, dentro del ámbito de su competencia, garantiza implementar un conjunto de medidas, mecanismos y acciones, para reparar integralmente a las comunidades afectadas en sus derechos humanos y dignificarlas, a partir de procesos de desarrollo que impliquen medidas de satisfacción, restitución, rehabilitación y resarcimiento, incluidos los de carácter económico individual y colectivo, así como, medidas de garantía de no repetición de estos hechos.

1.5 MARCO INSTITUCIONAL

La Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala –CODISRA- se crea mediante el Acuerdo Gubernativo número 390-2002 de fecha 08 de octubre de 2002, modificado a través del Acuerdo Gubernativo número 519-2006; siendo responsable de la formulación de políticas públicas que tiendan a erradicar la discriminación racial; complementan este mandato el Plan Estratégico Institucional 2017-2021 y la rectoría de la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial -PPCER-. La creación de la CODISRA surge en atención a la recomendación del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD/C/292/add.1) lo cual constituye una segregación positiva histórica a favor de los Pueblos Indígenas en Guatemala; así mismo, surge en el marco de la legislación nacional, a raíz del cumplimiento de los Acuerdos de Paz Firme y Duradera, específicamente el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas.

El planteamiento institucional atiende además del mandato institucional antes descrito, los lineamientos de las instituciones rectoras en dichos planteamientos como: Ministerio de Finanzas Públicas –MINFIN-, Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia -SEGEPLAN-.

Para el desarrollo de sus acciones, la CODISRA cuenta con una sede central ubicada en la ciudad de Guatemala, así como con oficinas departamentales en: Cuilapa, Santa Rosa; Quetzaltenango Cabecera Departamental; Huehuetenango Cabecera Departamental; Cobán, Alta Verapaz y Puerto Barrios, Izabal.

En la sede central funciona el área sustantiva que está conformada por los siguientes componentes: Componente para la Eliminación del Racismo Económico, Componente de Formación para la prevención del Racismo y la Discriminación Racial, Componente para la Eliminación del Racismo Legal, Componente para la Eliminación del Racismo Institucional.

Estructura organizacional de la CODISRA.

Para el cumplimiento de las funciones de la CODISRA, el Reglamento Orgánico Interno institucionalizado por medio del Acuerdo Interno de Aprobación No. CC 62-2014 del 30 de octubre de 2014, establece la estructura organizativa siguiente:

Autoridades Superiores:

La Comisión o Pleno de Comisionados (as) Presidenciales.
Un(a) Comisionado(a) Coordinador

Órganos Sustantivos:

Dirección General
Dirección para la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial
Oficinas de la Comisión en los departamentos.

Órganos Administrativos:

Dirección Administrativa
Dirección Financiera

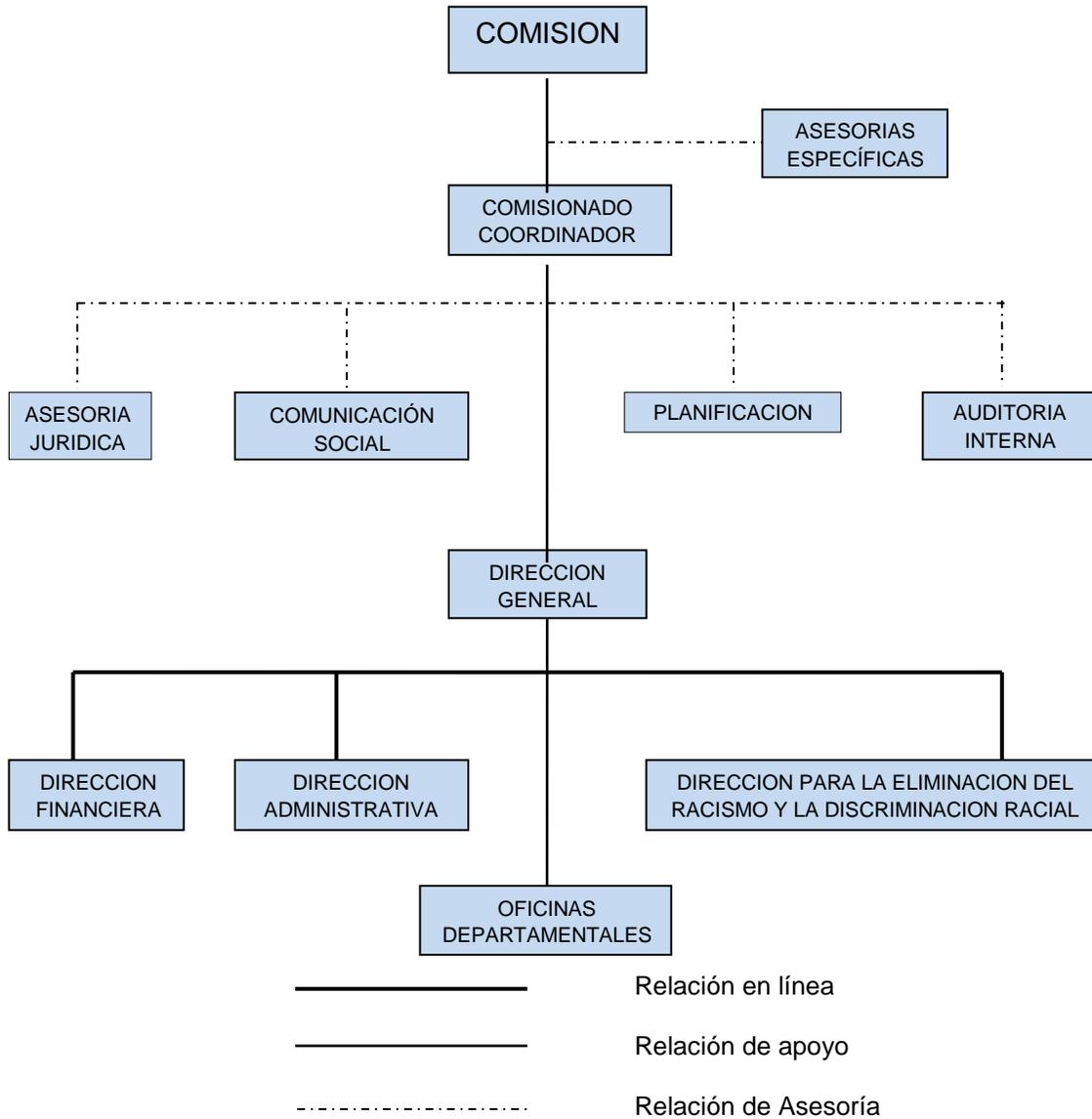
Órganos de Apoyo Técnico:

Unidad de Asesoría Jurídica
Unidad de Comunicación Social
Unidad de Planificación y Monitoreo
Unidad de Género

Órgano de Control:

Unidad de Auditoría Interna

Diagrama 1. Organigrama de la Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala.



1.6 FUNCIONES DE LA CODISRA

- a) Asesorar y acompañar a las distintas instituciones y funcionarios del Estado, así como a las instituciones privadas, para desarrollar mecanismos efectivos en la erradicación de la Discriminación y el Racismo que se da contra los pueblos indígenas en Guatemala.
- b) Formular políticas públicas que garanticen la no discriminación y el racismo contra los indígenas y dar seguimiento a su ejecución.
- c) Monitorear las políticas de las instituciones privadas y sugerir criterios a adoptar para afrontar positivamente el problema de la discriminación.
- d) Actuar como enlace entre las organizaciones de los pueblos indígenas y el Organismo Ejecutivo en materia de discriminación y racismo.
- e) Llevar registro de denuncias de casos de racismo y discriminación, y canalizarlos a las instituciones competentes.
- f) Presentar al Presidente de la República informes semestrales sobre el avance del respeto y ejercicio de los derechos de los pueblos indígenas, los cuales serán públicos.
- g) Elaborar informes que el Estado de Guatemala deba presentar en materia de Pueblos Indígenas ante organismos internacionales.
- h) Impulsar campañas de sensibilización ciudadana en contra de los actos de discriminación.
- i) Gestionar y administrar la cooperación nacional e internacional para el cumplimiento de sus funciones.
- j) Coordinar acciones a nivel nacional con organizaciones de los Pueblos Indígenas, interesadas en la temática de la Comisión para definir políticas y acciones de Gobierno de la República en el ámbito internacional, referente a los derechos de los pueblos indígenas.
- k) Otras que determine el Presidente de la República.

1.7 ANALISIS DE POBLACION

En función del mandato y por lo tanto de las funciones institucionales establecidas en el acuerdo de creación de la CODISRA, se define la Población Objetivo y la Población Elegible, considerando el ámbito de competencia como institución del sector público.

Observando el mandato, indica que la CODISRA tiene a su cargo la formulación de políticas públicas, que tiendan a erradicar la discriminación racial, por lo que una de sus poblaciones objetivo definida, es la institucionalidad pública.

Por otro lado, y debido a que la CODISRA constituye una acción afirmativa hacia los Pueblos Indígenas en Guatemala, todos sus planteamientos deben ir enfocados a erradicar la discriminación y el racismo en contra de los mismos, otra población objetivo de la CODISRA, son los Pueblos Indígenas en Guatemala.

En función de la definición anterior las poblaciones elegibles se definen en el cuadro siguiente:

Cuadro 2. Análisis de población

Clasificación Poblaciones	Instituciones Públicas	Cantidades/ %	Pueblos Indígenas	Cantidades/ %
Universo	Instituciones del sector público guatemalteco	528 ¹	Población guatemalteca al 2018.	14,901,286 ²
Objetivo	Instituciones del sector público guatemalteco	528/100%	Pueblos Indígenas: Maya, Garífuna y Xinka al 2018.	6,491,199 ³ / 43.62%
Elegible	Instituciones del subsector gobierno central	80 ⁴ /15%	Pueblos Indígenas: Maya, Garífuna y Xinka al 2018.	6,491,199/ 43.62%

¹ y ⁴ Manual de clasificaciones presupuestarias sector público Guatemala 2013.

² y ³ INE XII Censo de Población y VII de vivienda 2018.

1.8 ANALISIS DE ACTORES

Tanto en el problema definido en el análisis general que es “racismo y discriminación racial, individual, colectiva y sistemática del estado hacia los pueblos indígenas”; como en el problema definido en el ámbito de la gestión institucional relativo al problema general, que es “legislación parcializada y políticas excluyentes”, existen relaciones que permiten identificar una diversidad de actores, desde los institucionales hasta los mismos Pueblos Indígenas, pasando por sectores de opinión distinta, por ejemplo académico, privado, público, religioso, etc.

Estos sectores inciden e influyen positiva o negativamente en el abordaje de la problemática, y por lo tanto en la gestión institucional; este análisis permite establecer mecanismos o estrategias de abordaje con cada grupo de interés, en el anexo se presenta la Matriz de Análisis de Actores.

1.9 PROBLEMA Y CAUSALIDAD

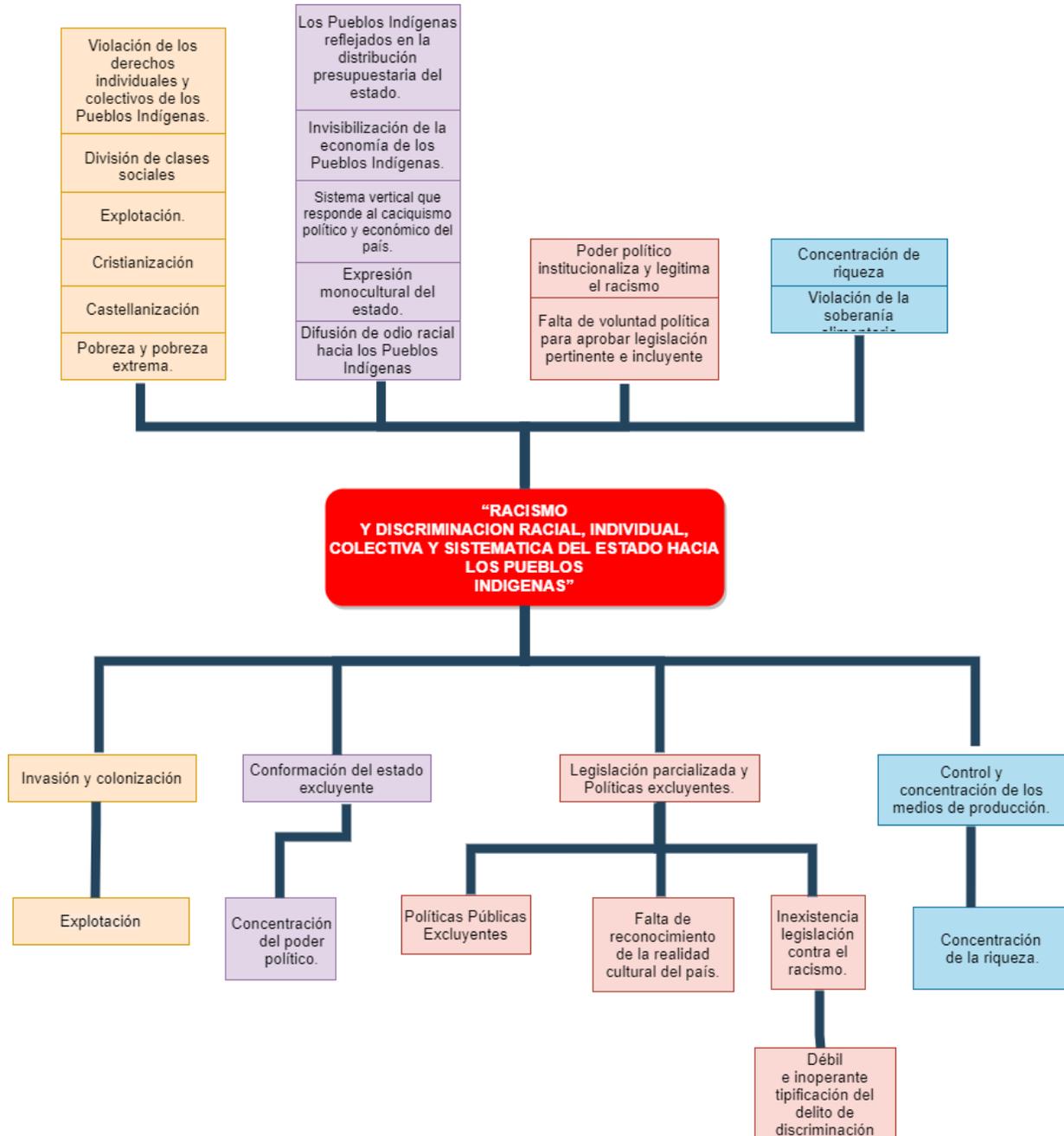
Origen de la Discriminación y el Racismo en Guatemala

Los orígenes de la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala, refieren a los procesos mismos de invasión y colonización de los Pueblos originarios, siendo la violación de los derechos individuales y colectivos de los Pueblos Indígenas, el inicio de una serie de consecuencias funestas de los mismos.

Dicha situación constituye la base mediante la cual se estructuraron los principales rasgos que caracterizan las relaciones sociales, políticas y económicas en la Guatemala actual, dichos elementos perduran y se ven manifestados por la desigualdad e inequidad, en detrimento de la vida de la población indígena, como una muestra de la conformación de un estado excluyente.

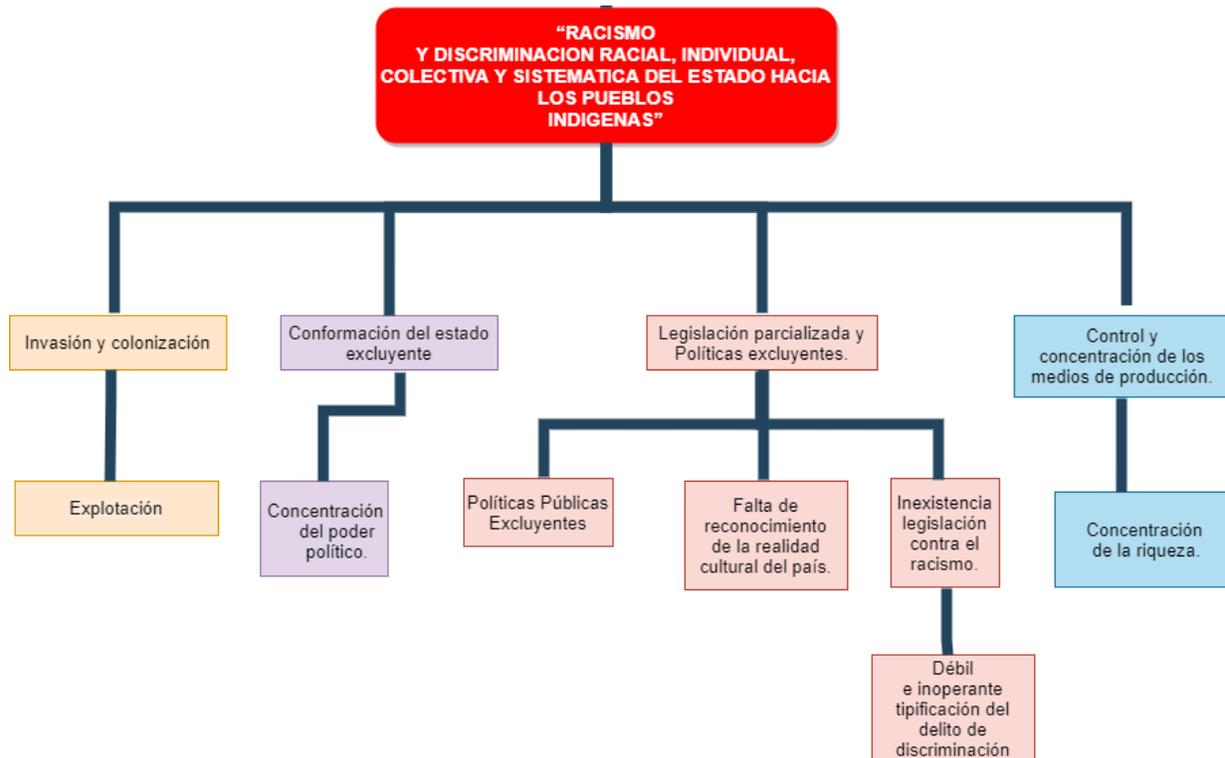
Además, al ser el modelo extractivo la característica principal del sistema colonial, derivó un saqueo sistemático con mecanismos violentos; lo anterior se manifiesta en el resultante de la reforma liberal, ya que a partir del año 1871 se iniciaron a implementar disposiciones legales favoreciendo a las clases privilegiadas, con las cuales se apropiaron de la propiedad de la tierra y la disposición de la mano de obra indígena.

Diagrama 2. ARBOL DE PROBLEMAS GENERAL



1.10 MODELO CONCEPTUAL GENERAL

Diagrama 3. **MODELO CONCEPTUAL GENERAL**



1.11 MODELO EXPLICATIVO GENERAL

JERARQUIZACIÓN DE FACTORES CAUSALES

Diagrama 4. CAUSA DIRECTA 1

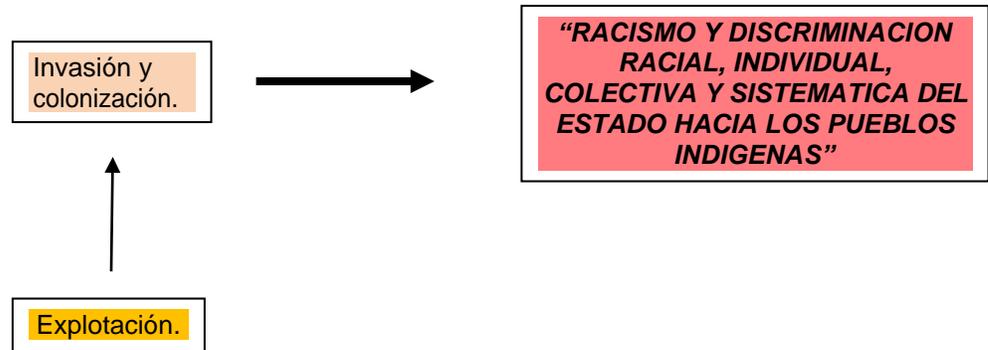


Diagrama 5. CAUSA DIRECTA 2

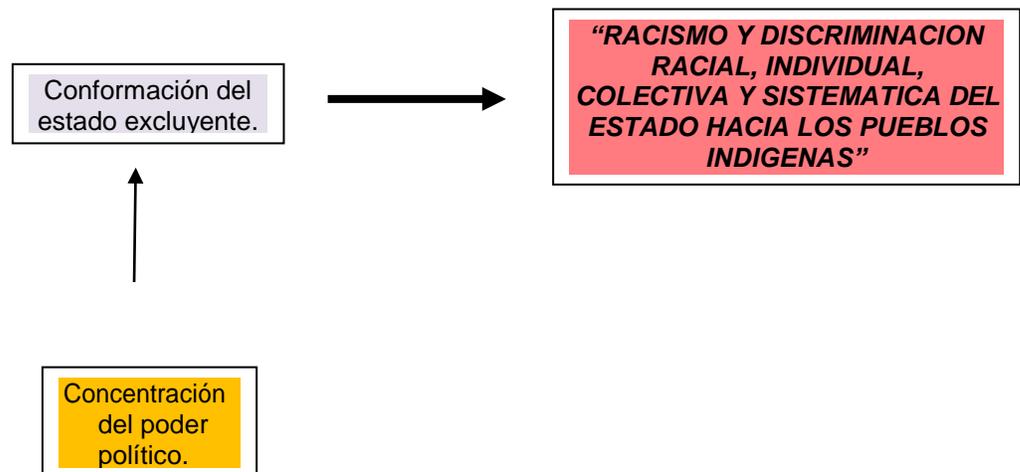


Diagrama 6. **CAUSA DIRECTA 3**

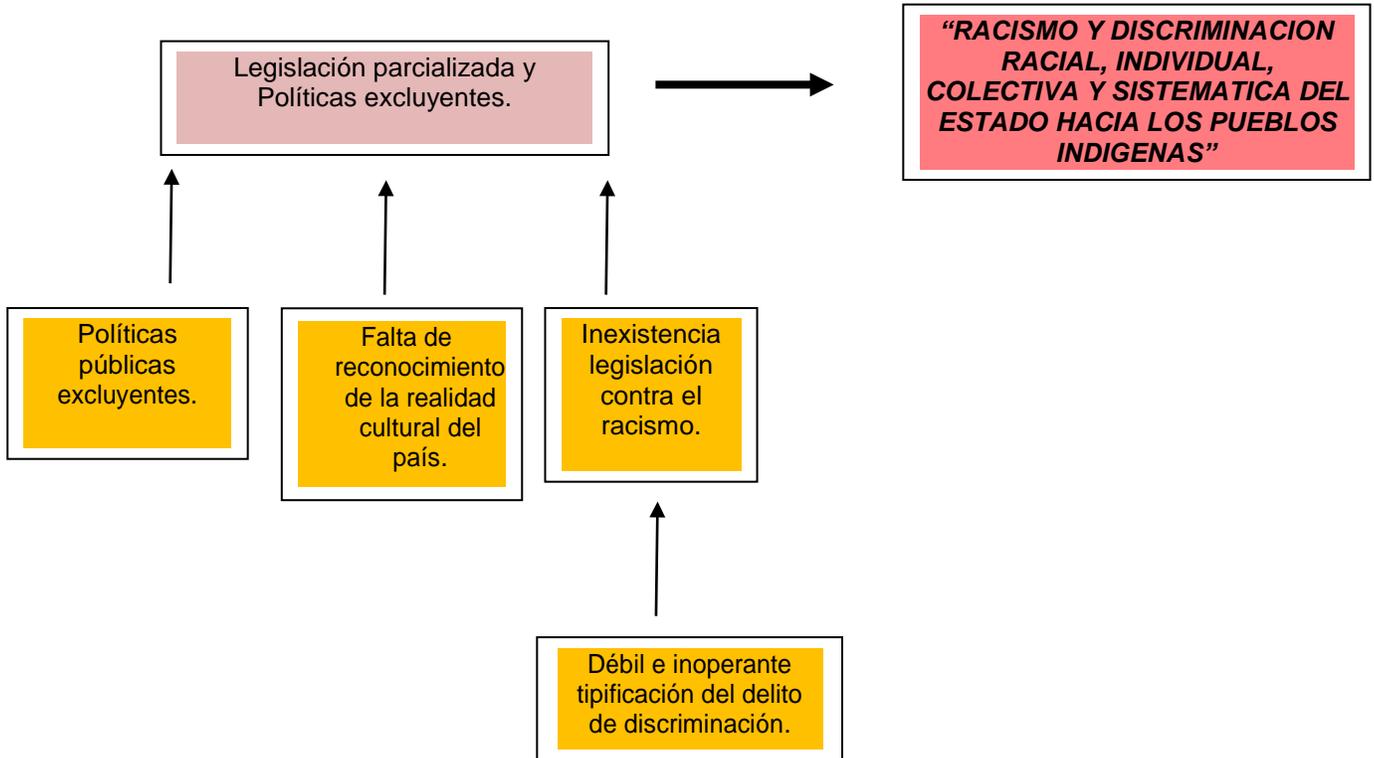
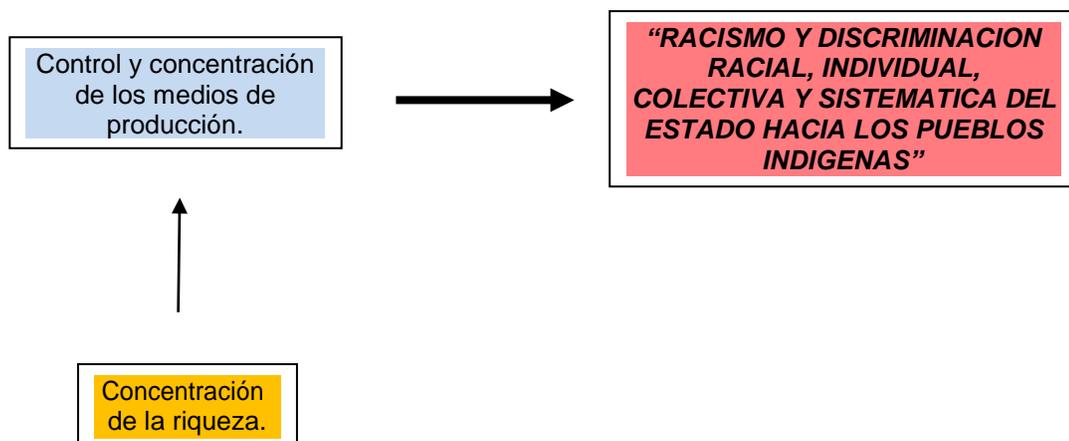


Diagrama 7. **CAUSA DIRECTA 4**



1.12 MODELO CONCEPTUAL ESPECÍFICO

Las políticas públicas excluyentes, la falta de reconocimiento de la realidad cultural del país, y la inexistencia de legislación contra el racismo, como causas directas, y la débil e inoperante tipificación del delito de discriminación, como causa secundaria, consolidan el problema central específico obtenido para la gestión institucional: “Legislación parcializada y Políticas Públicas excluyentes”, que sustenta el racismo y la discriminación como fundamento del problema general analizado, e incrementa las brechas de desigualdad, acentuándose particularmente en los pueblos indígenas. Para su mayor comprensión, se desarrolla brevemente cada uno de estas causas directas continuación.

a. Políticas Públicas Excluyentes

Las políticas públicas deben entenderse como el conjunto de objetivos, decisiones y acciones para solucionar los problemas que en un momento determinado los ciudadanos y el propio gobierno consideran prioritarios, tomando en cuenta los recursos disponibles para su elaboración, entre ellos las normas jurídicas, los recursos físicos y financieros disponibles, y sobre todo los intereses de la sociedad.

En Guatemala, el tema de las políticas públicas viene desarrollándose desde la década de los setenta y en la actualidad existe un marco teórico conceptual abundante, sin embargo, es importante indicar que algunos funcionarios de Estado, han gobernado bajo políticas públicas y otros no las han considerado.

Otro elemento importante es que las políticas se han elaborado desde la experiencia de funcionarios o técnicos con un enfoque monocultural, en nula participación del sector o la población objetivo, sin considerar la diversidad cultural y lingüística que caracteriza a Guatemala. En la actualidad, las políticas públicas responden a la estructura monocultural y excluyente del Estado, donde prevalecen los intereses económicos y políticos de una minoría de la población.

El Banco Mundial ha intentado medir los costos de la Discriminación en países con amplias mayorías de indígenas. En su informe del año 2002, sobre la pobreza en Guatemala, establece que el capital social del país está concentrado en los grupos privilegiados y que ésta es una de las causas que impide el desarrollo.⁵

⁵——(2014) Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial, literal III, pág. 14, párrafo 8. Codisra. Guatemala.

La CIDH observa que el Estado guatemalteco sigue teniendo importantes tareas pendientes para combatir la discriminación contra los pueblos indígenas y asumir plenamente la garantía de sus derechos desde una visión multicultural, a través de normas, instituciones y políticas públicas. Como se observó, en el ordenamiento interno guatemalteco, la discriminación se encuentra prohibida⁶.

b. Falta de reconocimiento de la realidad cultural del país.

Para entender la construcción de un Estado como lo preceptúa la Constitución Política de la República de Guatemala en su fin supremo, que es, “la realización del bien común” es necesario reconocer que Guatemala es una sociedad multiétnica, pluricultural y multilingüe donde conviven los Pueblos Indígenas: maya, xinka, garífuna y la población no indígena.

El racismo se interrelaciona estrechamente con el Estado, sus instituciones y sus prácticas⁸. Al respecto, el Comité CERD recomendó en referencia a la discriminación estructural, que la condición de pobreza y exclusión social afectan de manera intensa a los Pueblos Indígenas. Por ello, recomienda la adopción de medidas especiales o de acciones afirmativas para romper el vínculo entre pobreza y racismo.

Según la Política General de Gobierno 2016-2020, indica que una de las características demográficas del país se relaciona con las brechas de desigualdad que se mantienen entre los diversos grupos de población y territorios, acentuándose en la población indígena del área rural y las mujeres, entre quienes se manifiestan los indicadores más graves en cuanto a Desarrollo Social dentro de la Problemática de país identificada⁹.

c. Inexistencia de legislación contra el Racismo.

Con la firma de los Acuerdos de Paz entre el Gobierno de Guatemala y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca, se encuentra el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas, mismo que es fundamento para erradicar el Racismo que los Pueblos Indígenas han sufrido desde siglos.

⁶ Informe de país. Situación de Derechos Humanos en Guatemala: Diversidad, desigualdad y exclusión, 2015.

⁷ Convención internacional para la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965) Pág. 07.

⁸ Vicepresidencia de la República, 2009. Diagnóstico del Racismo en Guatemala, Vol. I, Pág. 25

⁹ Política General de Gobierno 2020-2024. Gobierno de Guatemala. Pág. 12.

Posteriormente a los Acuerdos de Paz, se reforma el Código Penal, Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala, tipificado como delito de discriminación¹⁰, dentro del cual se dan diez modalidades de la misma, siendo una de ellas la discriminación por motivos de raza y etnia. Sin embargo, se hace necesario que el Estado implemente e incorpore los compromisos adquiridos en Tratados y Convenios Internacionales, específicamente referentes a la eliminación del racismo.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial reitera su preocupación ante la falta de legislación interna que tipifique como acto punible toda difusión de ideas basadas en la superioridad o en el odio racial, toda incitación a la discriminación racial, así como todo acto de violencia con motivación racial¹¹, por lo que es necesario tener una legislación específica en materia de racismo.

d. Débil e inoperante tipificación del delito de discriminación.

La discriminación está tipificada como un delito en el artículo 202 bis del Código Penal, a pesar de ello existe un gran desconocimiento del mismo, no solo de la población en general, sino también en los operadores de justicia, quienes en algunas ocasiones han manifestado que desconocen el delito, a pesar de que nadie puede alegar ignorancia de la ley, especialmente si son empleados públicos, esto da como resultado la débil e inoperante tipificación del delito. Así mismo, la pena del delito no es mayor de cinco años, lo que faculta a los auxiliares fiscales a conciliar los mismos, siendo muy pocos los casos que llegan al Órgano Jurisdiccional, y no todas las sentencias son condenatorias.

Desde la perspectiva, de un grupo de mujeres entrevistadas, la discriminación existe por varias razones, entre ellas está el desconocimiento de las culturas del pueblo maya, ya que el sistema educativo lo enseña muy superficialmente con muchas equivocaciones y un enfoque folklorista¹².

¹⁰ Artículo 202 bis, del Código Penal Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala.

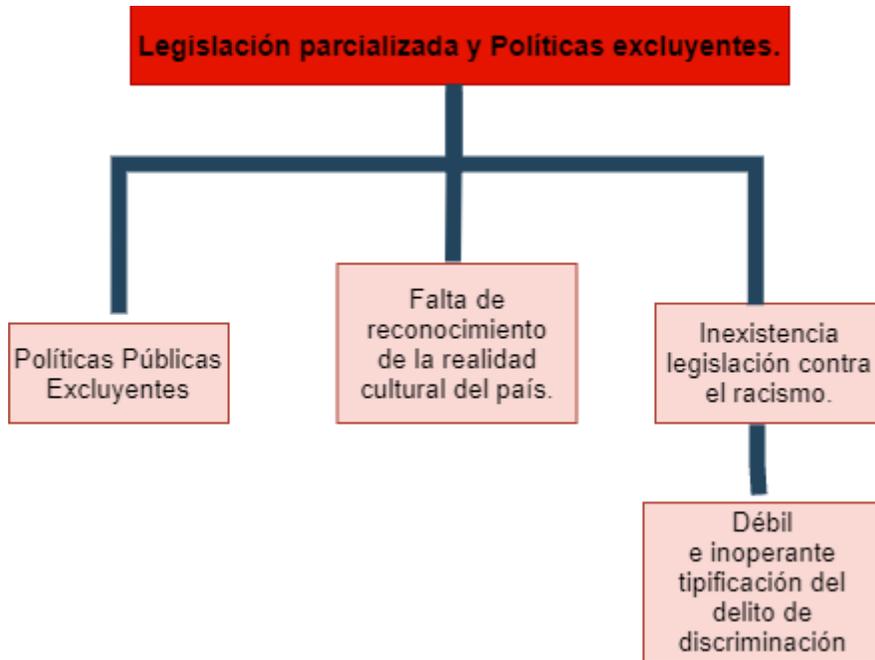
¹¹ Observaciones Finales a Guatemala del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, Examen de informes 14 y 15. Observación número 19.

¹² Barrios, Lina (2015) ¿Cómo me siento usando mi traje maya en la USAC? en las sedes de Guatemala, Quetzaltenango y Chimaltenango. Pág. 35. IDEI, USAC. Guatemala.

Diagrama 8. Árbol de Problemas Específico.



Diagrama 9. Modelo Conceptual específico.



1.13 MODELO EXPLICATIVO ESPECÍFICO

La identificación de factores causales como continuidad al modelo conceptual, es importante para el entendimiento de la descripción anterior, debido a que los factores causales identificados constituyen las mismas causas directas, a lo cual se plantean los objetivos estratégicos específicos o estrategias específicas para reducir la incidencia de dichos factores en el problema central específico.

Diagrama 10. Factor Causal 1: Políticas Públicas Excluyentes.

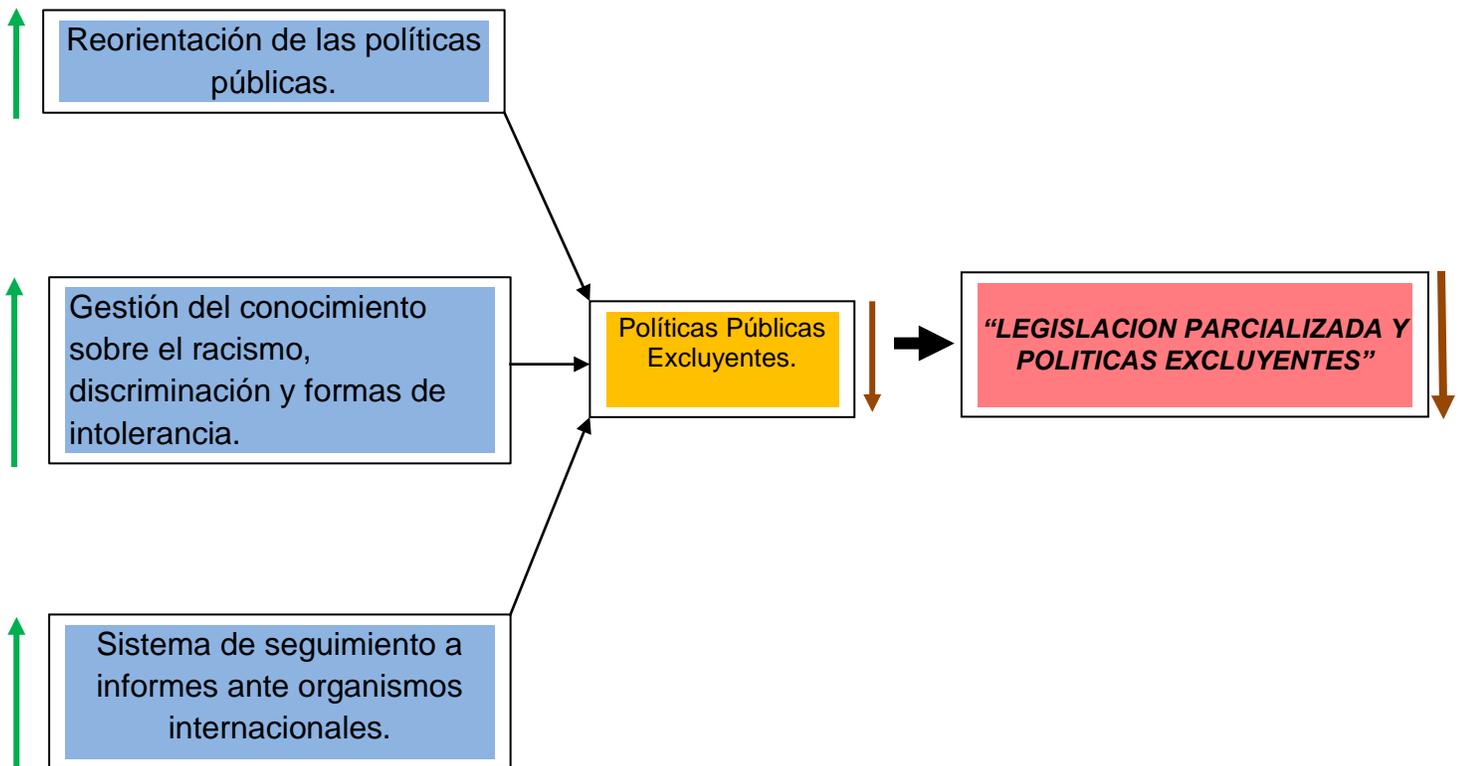


Diagrama 11. Factor Causal 2: Institucionalidad Excluyente.

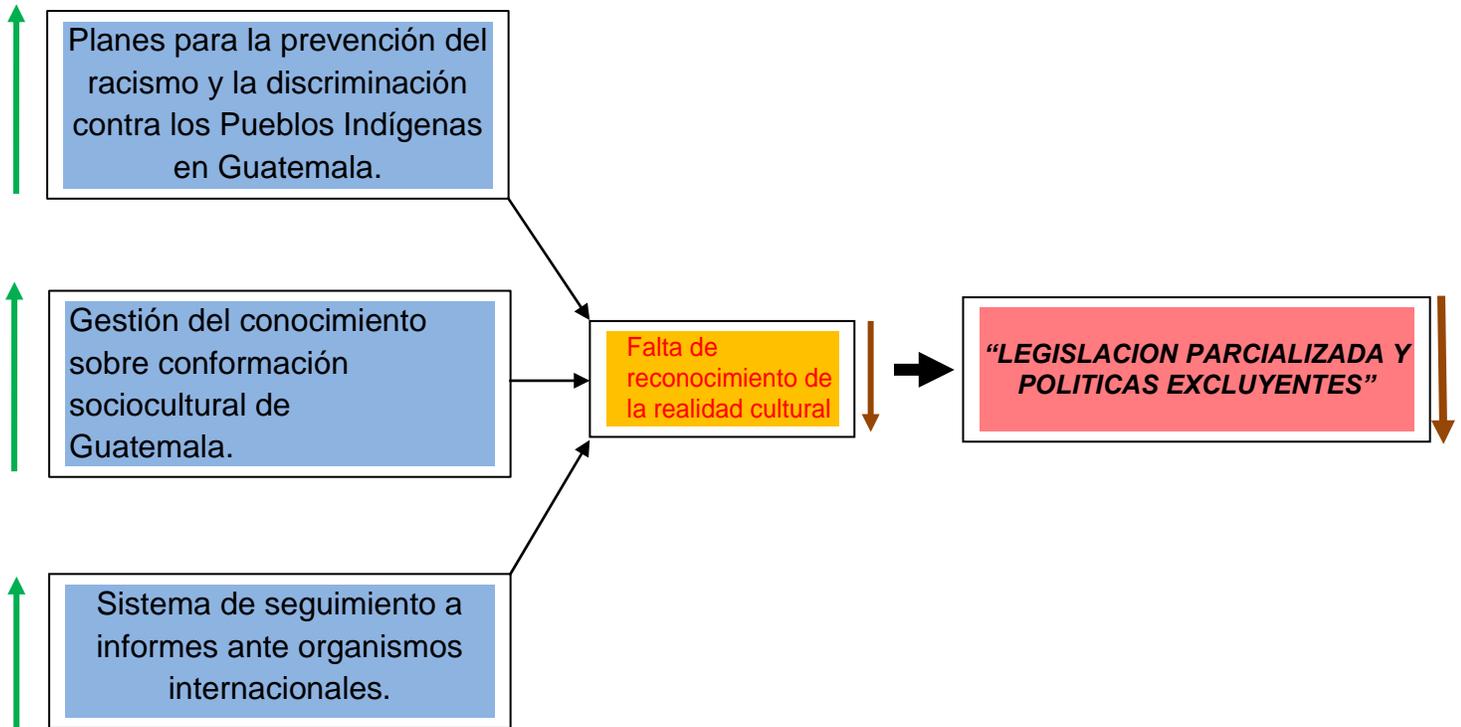
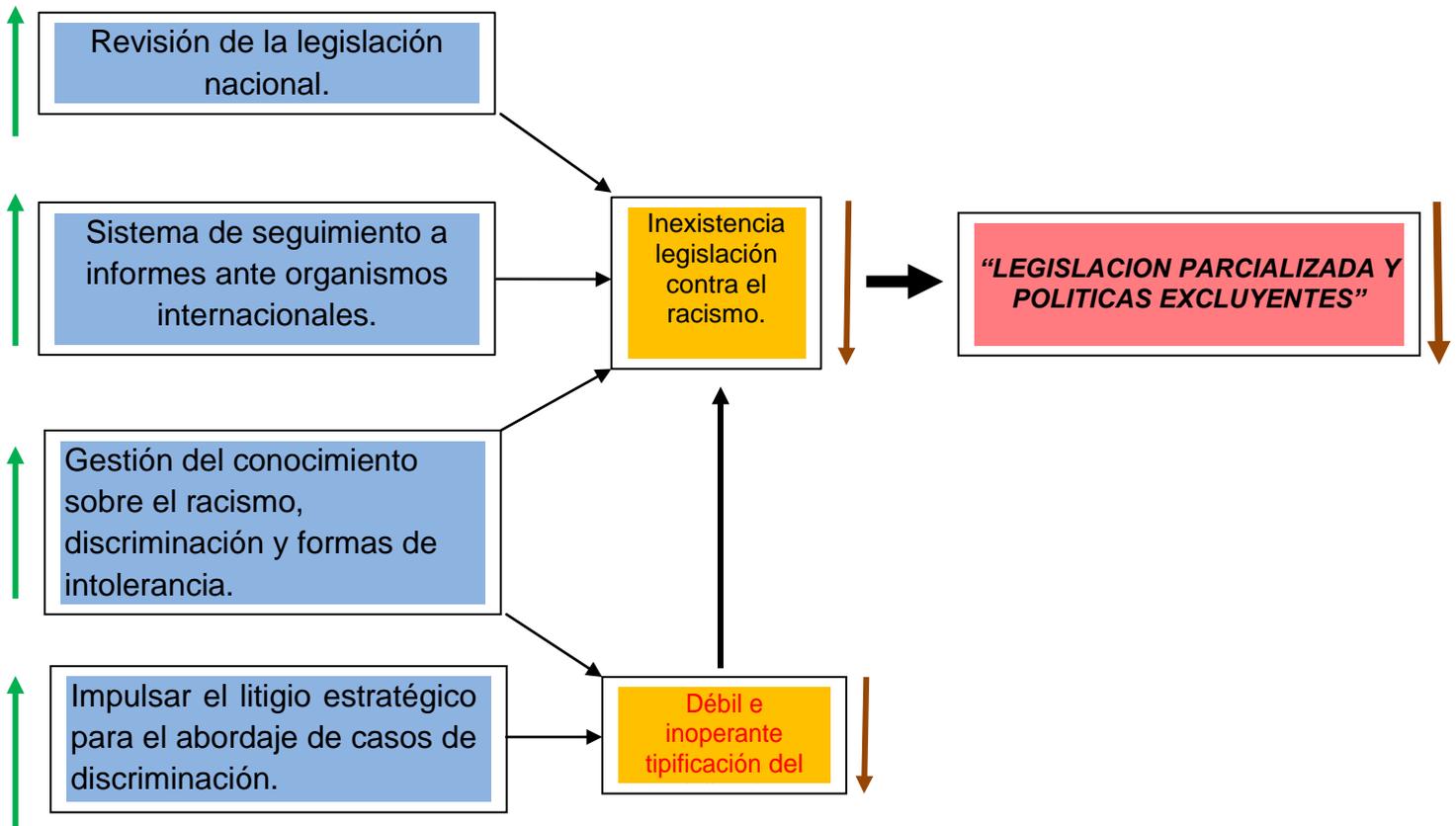


Diagrama 12. Factor Causal 3: Inexistencia Legislación contra el racismo



1.14 MODELO PRESCRIPTIVO

Acá se plantean las intervenciones que puntualmente se desarrollarán para una solución sistemática del problema central, y en sintonía con las estrategias específicas planteadas en el modelo explicativo.

Diagrama 13. **Factor Causal 1: Políticas Públicas Excluyentes.**

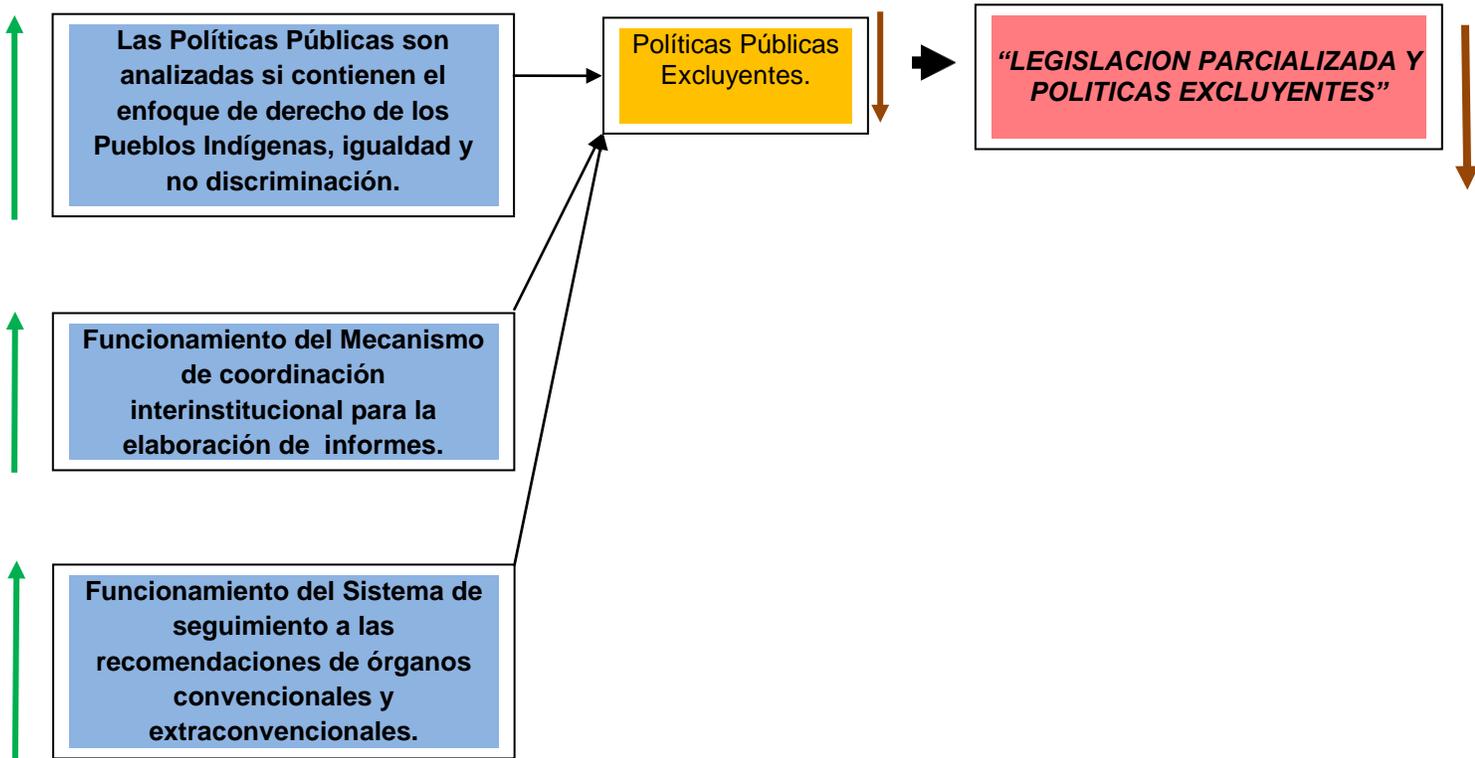


Diagrama 14. **Factor Causal 2: Institucionalidad Excluyente.**

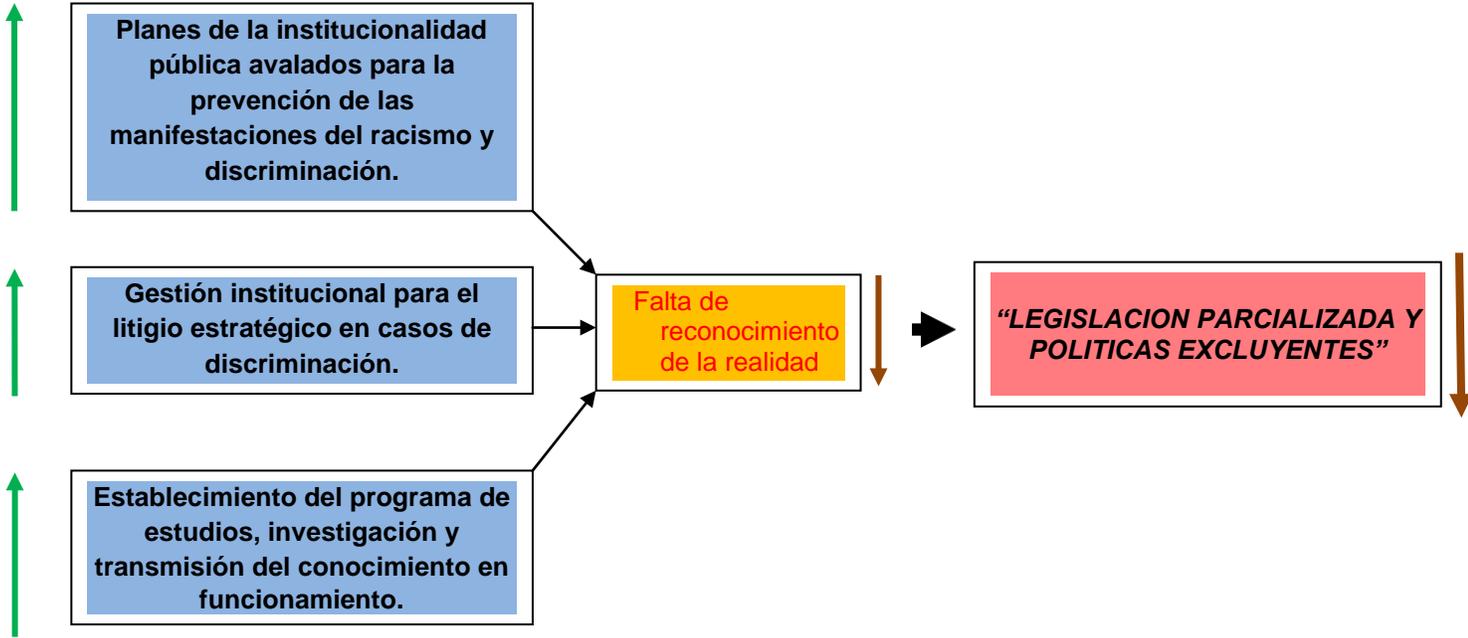
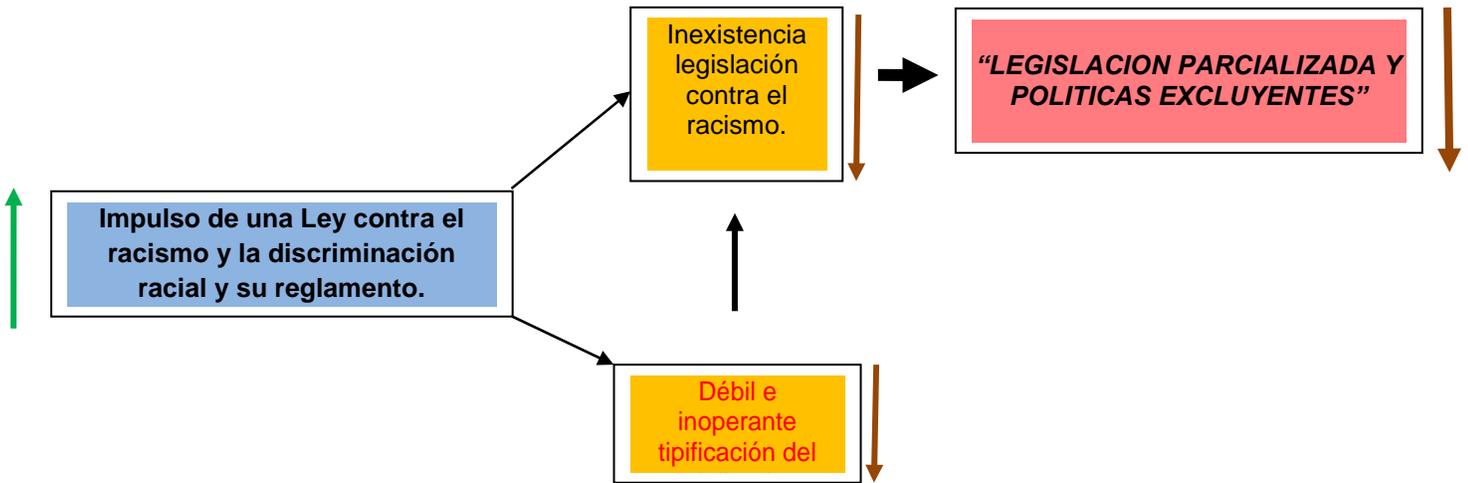


Diagrama 15. **Factor Causal 3: Inexistencia Legislación contra la discriminación y el racismo**



1.15 MODELO LOGICO

El modelo lógico presenta la contribución de las intervenciones a los resultados institucionales, en el cuadro que se presenta a continuación esta relación y los ámbitos de gestión institucional.

Cuadro 3. Modelo Lógico

AMBITOS DE GESTION	INTERVENCIONES (Líneas de acción)	RESULTADO INMEDIATO	RESULTADO INTERMEDIO	RESULTADO FINAL
POLITICAS PUBLICAS	Las Políticas Públicas son analizadas si contienen el enfoque de derecho de los Pueblos Indígenas, igualdad y no discriminación.	Del 2022 al 2029 las instituciones públicas cuentan con asesoría en la construcción, revisión, actualización e implementación de las Políticas Públicas con enfoque de derecho de los Pueblos Indígenas.	Al 2029, el 39.34% de las Políticas Públicas son analizadas si cuentan con el enfoque de derecho de los Pueblos Indígenas.	Para el 2029, se ha incrementado en un 26.23% el enfoque de derechos de los Pueblos Indígenas en las políticas públicas, para la erradicación del racismo y la discriminación racial (de 13.11% en el 2021 a 39.34% en el año 2029)
INSTITUCIONALIDAD	Planes de la institucionalidad pública avalados para la prevención de las manifestaciones de la Discriminación y el Racismo.			
	Gestión institucional para el litigio estratégico en casos de discriminación.			
	Establecimiento del programa de estudios, investigación y transmisión del conocimiento en funcionamiento.			
LEGISLACION	Impulso de una Ley contra el racismo y la discriminación racial y su reglamento.	Entre el 2022 y el 2024 se dispone de una mesa de coordinación para el impulso de la propuesta de Iniciativa de Ley para tipificar el delito del racismo y la discriminación racial.	Al 2024, se cuenta con una Ley contra la discriminación y el Racismo aprobada.	
MONITOREO Y EVALUACION	Funcionamiento del Mecanismo de coordinación interinstitucional para la elaboración de informes.	Entre el 2022 y 2023 se dispone del mecanismo de coordinación interinstitucional fortalecido y la plataforma virtual en funcionamiento.	Al 2024, se cuenta con un sistema de seguimiento a las recomendaciones	
	Funcionamiento del Sistema de seguimiento a extraconvencionales.			

1.16 ANÁLISIS FODA

Uno de los objetivos estratégicos planteados tiene relación con el fortalecimiento institucional y desarrollo institucional, de cara a los desafíos identificados desde el análisis del problema central general y el específico, y para el cumplimiento de su mandato. La metodología del FODA, permitió identificar factores que inciden en la gestión institucional, agrupándolos en Gestión Interna y Análisis Entorno, como sigue:

Cuadro 4. Gestión Interna

Fortalezas:	Debilidades:
<p>1. Reconocimiento legal a la Política para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y Discriminación Racial, compromiso de gobierno para implementarla y reconocimiento de las necesidades de los Pueblos Indígenas.</p> <p>2. La CODISRA es un mecanismo nacional para implementar acciones concretas para erradicar el Racismo y la Discriminación Racial contra los Pueblos Indígenas, reconocida como instancia que trabaja por los derechos específicos de los Pueblos Indígenas.</p> <p>3. Coordinaciones interinstitucionales establecidas, para la prevención y eficiencia en los procesos, ej. Mesas técnicas: Litigio Estratégico, Estadísticas e Informes.</p>	<p>1. No existe dirección, gestión y evaluación en los procesos administrativos, lo cual ha incidido en la poca sostenibilidad de los procesos de la CODISRA.</p> <p>2. Incumplimiento de procesos administrativos institucionales. (Unidad de imagen institucional Reglamento Orgánico Interno, Manual de perfiles y puestos, Plan de Acción de la PPCER, Manuales de procedimientos administrativos) sólo se ha superado el PEI.</p> <p>3. Poca capacidad de incidencia en la gestión de los procesos políticos.</p>



<p>4. La CODISRA como representación del Estado en foros internacionales, con el abordaje de temas específicos para Pueblos Indígenas, en Naciones Unidas.</p>	<p>4. No existe una línea basal para el abordaje del Racismo y Discriminación Racial, se sigue teniendo esta carencia, únicamente se cuenta con diagnósticos cualitativos.</p>
<p>5. La CODISRA por oficio recibe, canaliza, monitorea y acompaña denuncias por casos de discriminación individuales y colectivos de los Pueblos Indígenas, lo cual permite incidir en casos cuyos procesos son gestionados en otras instancias.</p>	<p>5. Escasa contratación de recurso humano bajo los renglones presupuestarios: 011, 022, 029 y 031. El recurso humano es importante para la operativización de las acciones institucionales, toda vez que llenen las calidades y perfiles requeridos en cada puesto.</p>
<p>6. Instrumento de PEI como oportunidad de gestión de la cooperación, por estar planteado en base al enfoque de gestión por resultados, permite alcanzar el mandato institucional de manera eficiente y eficaz; Así como, responder a los lineamientos de los entes rectores.</p>	<p>6. No existe una política salarial para reivindicar el bienestar del equipo humano. Sigue careciéndose de ente instrumento institucional y sus vínculos con los mecanismos como el SIARH.</p>
	<p>7. No se da cumplimiento a la función de enlace entre las organizaciones de los pueblos indígenas y el Organismo Ejecutivo en materia de discriminación y racismo. Existe pérdida de credibilidad de la institución ante las organizaciones.</p> <p>8. Débil gestión institucional y ausencia de innovación, falta de compromiso a los planteamientos contenidos en el PEI.</p>

Cuadro 5. Análisis Entorno

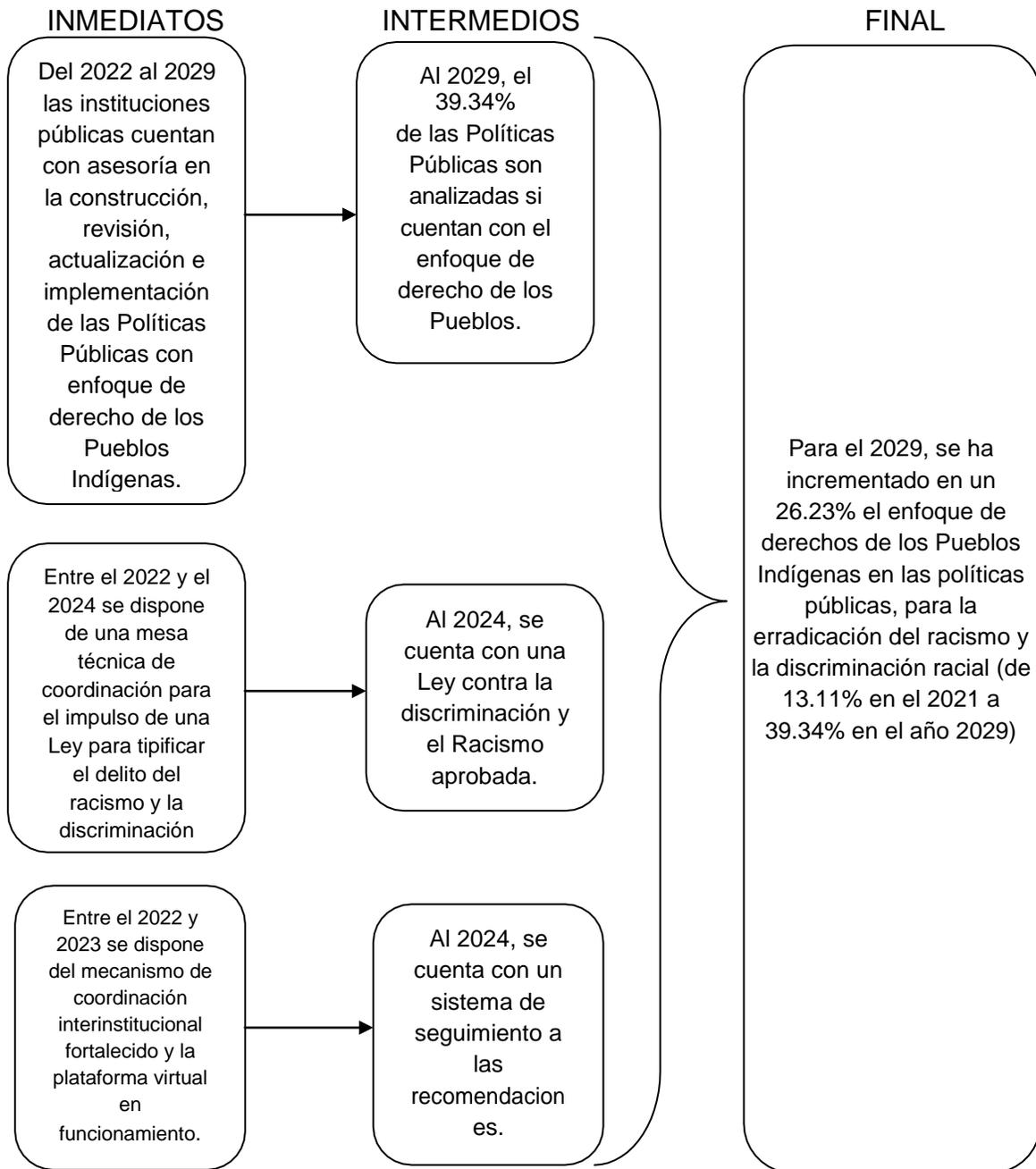
Amenazas:	Oportunidades:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Inadecuada asignación presupuestaria; Nunca será idónea, por lo que se mantiene como amenaza. 2. Identificación no apropiada de la CODISRA en las políticas de GOBIERNO; nos encasillan en temáticas no coherentes con el mandato institucional, por lo que no podemos responder. 3. Incertidumbre en las políticas de gobierno ante eventualidades no controlables, por ejemplo, el COVID. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participación y presencia de la CODISRA como asesora en el Gabinete de Desarrollo Social. 2. La participación de CODISRA en representación del Estado en foros internacionales en materia de Derechos de los Pueblos Indígenas. 3. Referente nacional en la elaboración de informes internacionales en materia de Afrodescendientes, Discriminación Racial y Derechos de los Pueblos Indígenas. 4. Se tiene un marco jurídico internacional y nacional que respalda el quehacer de la CODISRA. 5. Asesorar y acompañar la formulación y gestión de Políticas en materia de Derechos de Pueblos Indígenas. 6. Disponibilidad de las TIC's, aprovechando los medios tecnológicos para la difusión de los temas de la CODISRA.

Cuadro 6. Modelo de intervención para el fortalecimiento institucional.

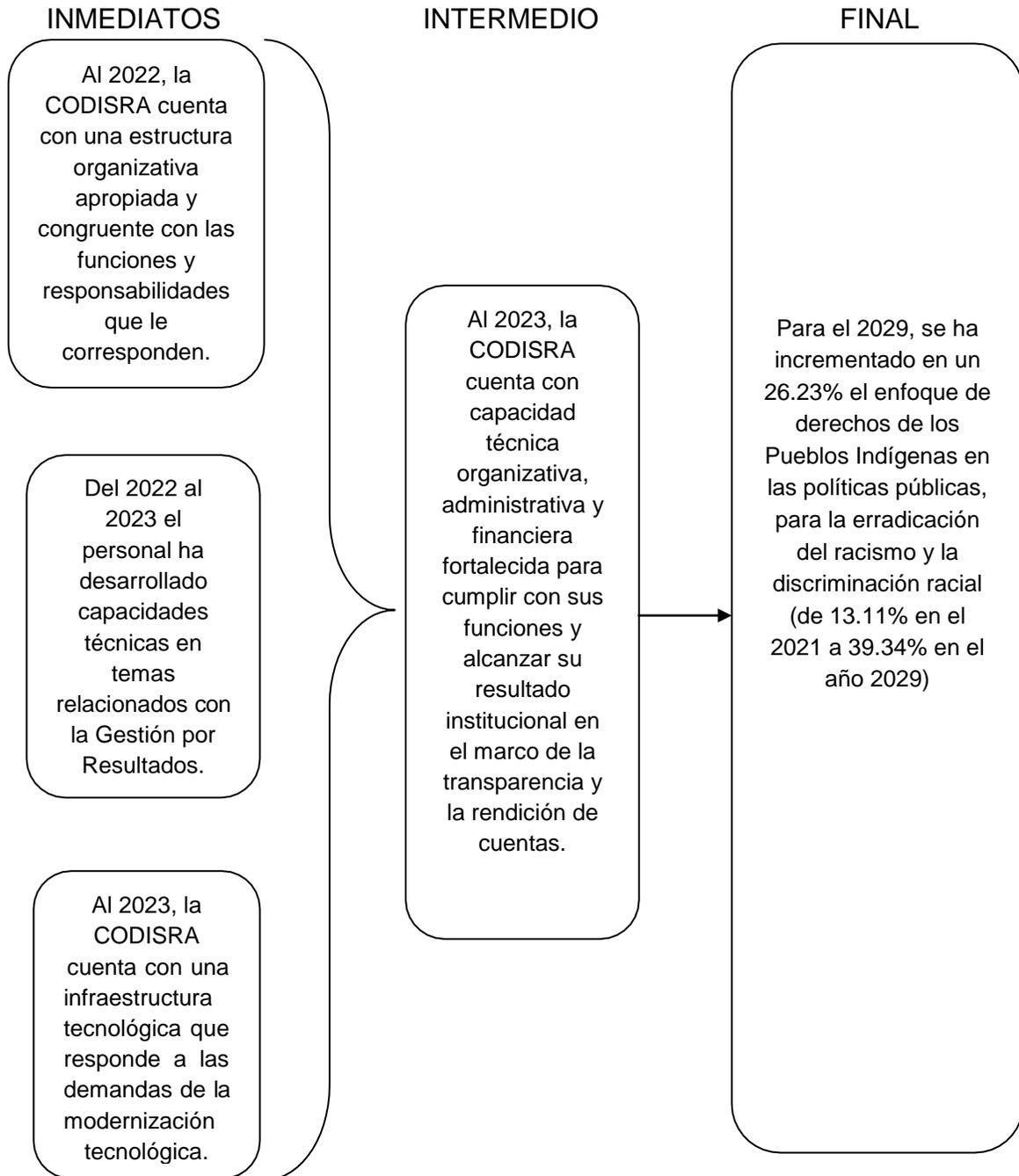
AMBITOS DE GESTION	INTERVENCIONES	RESULTADO INMEDIATO	RESULTADO INTERMEDIO	RESULTADO FINAL
Fortalecimiento institucional	Gestión institucional para el logro de la calidad, eficiencia y transparencia.	Al 2022, la CODISRA cuenta con su reglamento orgánico interno y una estructura organizativa apropiada y congruente con las funciones y responsabilidades que le corresponden.	Al 2023, la CODISRA cuenta con capacidad técnica organizativa, administrativa y financiera fortalecida para cumplir con sus funciones y alcanzar su resultado institucional en el marco de la transparencia y la rendición de cuentas.	Para el 2029, se ha incrementado en un 26.23% el enfoque de derechos de los Pueblos Indígenas en las políticas públicas, para la erradicación del racismo y la discriminación racial (de 13.11% en el 2021 a 39.34% en el año 2029)
	Diseño e implementación de un instrumento de gestión institucional para el fortalecimiento del recurso humano.	Del 2022 al 2023, el personal ha desarrollado capacidades técnicas en temas relacionados con la Gestión por Resultados.		
	Plan para la automatización, sistematización y archivo en los principales procesos técnicos, administrativos y financieros.	Al 2023, la CODISRA cuenta con una infraestructura tecnológica que responde a las demandas de la modernización tecnológica.		

1.17 RESULTADOS INSTITUCIONALES

Esquema 15. Resultados según modelo lógico



Esquema 16. Resultados para el fortalecimiento y desarrollo institucional



2 MARCO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.

El marco estratégico institucional considera las siguientes dimensiones:

- Expectativas de la población meta.
- Gestión interna. (Que rige en el funcionamiento interno)
- Capacidad organizacional y equipo humano para obtener mejores resultados (Capacitación, sistemas de información, bienestar y condiciones propicias para el personal)
- Aspectos presupuestarios y financieros (Mejora de la gestión institucional, cooperación internacional, coordinación interinstitucional, calidad del gasto)

2.1 MARCO FILOSOFICO

Misión:

Somos una institución del organismo ejecutivo que asesora a las instituciones estatales y privadas en la formulación y gestión de Políticas Públicas e Institucionales para erradicar la discriminación y el racismo en contra de los Pueblos Indígenas en Guatemala.

Visión al 2029:

Ser la institución rectora en la erradicación de la discriminación y el racismo contra los pueblos indígenas, que contribuya a la construcción de un Estado plural, equitativo y garante de sus derechos.

Principios:

- Gestión basada en el reconocimiento de los derechos individuales, colectivos y específicos de los Pueblos Indígenas.
- Cumplimiento a la constitución Política de la República, así como tratados y convenios internacionales.
- Articulación de acciones en el marco de los Acuerdos de Paz, específicamente el AIDIPI (Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas) y el ASESА (Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria).
- Coherencia con el Plan Nacional de Desarrollo K'atun 2032, sinergizando el mandato institucional y los preceptos de dicho plan.
- Brinda servicios institucionales con Enfoque de Derechos de los Pueblos Indígenas.
- Promueve la participación y representación de los Pueblos Indígenas.
- Asume y vive los principios y valores de los pueblos indígenas.

Valores:

- Responsabilidad. (individual, colectiva, social e institucional)
- Objetividad. (Neutralidad, imparcialidad, tolerancia)
- Complementariedad.
- Transparencia. (rendición de cuentas, auditoria social)
- Integridad. (condición orientadora, decisiones responsables, gestión de recursos públicos)
- Credibilidad. (confianza, mejora de relaciones)
- Solidaridad.
- Compromiso social.
- Respeto a la diversidad.

Cultura Institucional:

- Gestión de la calidad. (Eficiencia, eficacia, trabajo en equipo)
- Mejora continua. (cultura de cambio, mejores prácticas)
- Liderazgo y coordinación. (Interno y externo, compromiso, empatía)
- Comunicación efectiva.

2.2 PRIORIDADES NACIONALES, METAS ESTRATEGICAS DE DESARROLLO Y OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE.

En el marco de la definición de las Prioridades Nacionales y sus Metas Estratégicas de Desarrollo; las cuales son consecuentes al planteamiento estratégico del país y que dicho planteamiento está conformado por el Plan Nacional de Desarrollo K'atun: Nuestra Guatemala 2032 y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Objetivos de Desarrollo Sostenible -ODS-), la CODISRA es CORRESPONSABLE en lo siguiente:

Prioridad Nacional de desarrollo:

Reducción de la Pobreza y Protección Social.

Meta Estratégica de Desarrollo:

Para 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todos, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

Cabe mencionar que estos planteamientos, están relacionados de manera básica con el Objetivo 1 **Fin de la pobreza**: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.

2.3 OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

Objetivos Superior:

Erradicar el racismo y la discriminación contra los Pueblos Indígenas en Guatemala que contribuya a la construcción de un Estado plural, equitativo y garante de sus derechos.

Estrategias Generales:

1. Articular las políticas públicas y la legislación nacional, en observancia de los estándares internacionales en materia de derechos humanos para la erradicación de la discriminación y el racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala.
2. Consolidar el fortalecimiento y desarrollo institucional, para el cumplimiento efectivo de las competencias.

Estrategias Específicas e Indicadores:

1. Impulsar la Política Pública para la Convivencia y Eliminación del Racismo y la discriminación racial para la reorientación de las Políticas Públicas y revisión de la legislación nacional.
 - 1.1 Políticas Públicas con el enfoque de derechos de Pueblos Indígenas, igualdad y no discriminación.
 - 1.2 Leyes contra la Discriminación y el Racismo.

2. Impulsar planes para la prevención del racismo y sus manifestaciones y la discriminación contra los Pueblos Indígenas en Guatemala.
 - 2.1 Planes para la disminución de las manifestaciones del racismo y discriminación.
3. Impulsar el litigio estratégico para el abordaje de casos de discriminación contra los Pueblos Indígenas.
 - 3.1 Estrategia institucional en casos de discriminación racial.
4. Afianzar el sistema institucional de gestión por resultados.
 - 4.1 Sistema establecido de Presupuesto por resultados y alcance de metas físicas.
5. Fortalecer la capacidad institucional para mejorar los procesos enfocados en la calidad, eficiencia y pertinencia del gasto.
 - 5.1 Gestión con transparencia y gobierno abierto.
6. Afianzar la gestión del conocimiento sobre el racismo, discriminación y otras formas contemporáneas de intolerancia.
 - 6.1 Programa de estudios e investigación.
7. Establecer un sistema de información y archivo institucional que propicie la consulta interna, externa y la rendición de cuentas.
 - 7.1 Sistema de información institucional.
8. Implementar una estrategia institucional que fortalezca las capacidades del recurso humano.
 - 8.1 Estrategia institucional para el fortalecimiento del recurso humano.

9. Impulsar una estrategia de cooperación internacional para la obtención de fuentes de financiamiento y mecanismos de coordinación interinstitucional.

9.1 Estrategia de cooperación.

10. Implementar una estrategia de comunicación institucional con enfoque de derechos de los pueblos indígenas en Guatemala.

10.1 Estrategia de comunicación intercultural.

11. Establecer un sistema de seguimiento a los procesos de elaboración de informes que el Estado de Guatemala deba presentar en materia de derechos de Pueblos Indígenas y discriminación racial ante organismos internacionales.

11.1 Mecanismo de coordinación interinstitucional para la elaboración de informes.

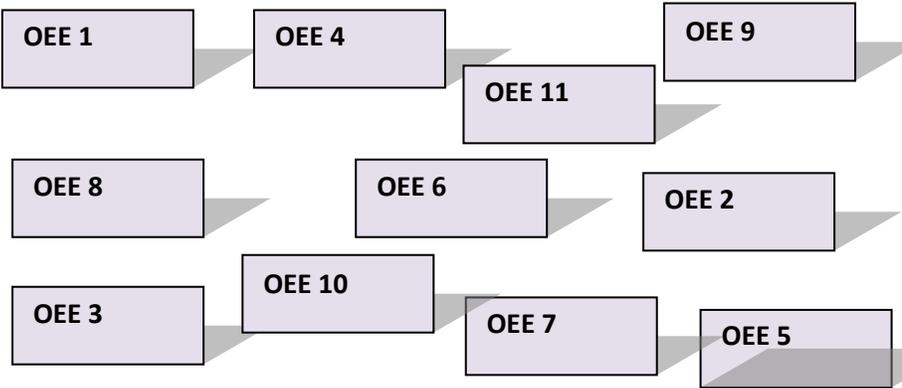
11.2 Sistema de seguimiento a las recomendaciones de órganos convencionales y extraconvencionales.

2.4 MAPA ESTRATEGICO

En este instrumento se presenta de manera visual e integral el planteamiento estratégico institucional, considerando desde el objetivo superior hasta los objetivos estratégicos específicos ordenados de una manera secuencial.

Esquema 17. Mapa Estratégico
2017 – 2021

Erradicar el racismo y la discriminación contra los Pueblos Indígenas en Guatemala que contribuya a la construcción de un Estado plural, equitativo y garante de sus derechos.

MISION	Somos una institución del organismo ejecutivo que asesora a las instituciones estatales y privadas en la formulación y gestión de Políticas Públicas e Institucionales para erradicar la discriminación y el racismo en contra de los Pueblos Indígenas en Guatemala.	
VISION	Ser la institución rectora en la erradicación de la discriminación y el racismo contra los pueblos indígenas, que contribuya a la construcción de un Estado plural, equitativo y garante de sus derechos.	
VALORES INSTITUCIONALES	Responsabilidad. Complementariedad. Integridad. Solidaridad. Respeto a la diversidad.	Objetividad. Transparencia. Credibilidad. Compromiso social.
ESTRATEGIAS GENERALES	EG 1: Articular las políticas públicas y la legislación nacional, en observancia de los estándares internacionales en materia de derechos humanos para la erradicación de la discriminación y el racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala.	EG 2: Consolidar el fortalecimiento y desarrollo institucional, para el cumplimiento efectivo de las competencias.
POBLACION META Y ACTORES CLAVE		
GESTION INTERNA		
CAPACIDAD ORGANIZACIONAL Y EQUIPO HUMANO		
ASPECTOS PRESUPUESTARIOS Y FINANCIEROS		

2.5 LINEAS DE ACCION

Las Políticas Públicas son analizadas si contienen el enfoque de derecho de los Pueblos Indígenas, igualdad y no discriminación.

Planes de la institucionalidad pública avalados para la prevención de las manifestaciones del racismo y discriminación.

Gestión institucional para el litigio estratégico en casos de discriminación.

Establecimiento del programa de estudios, investigación y transmisión del conocimiento.

Impulso de una Ley contra la discriminación racial y su reglamento.

Funcionamiento del Mecanismo de coordinación interinstitucional para la elaboración de informes.

Funcionamiento del Sistema de seguimiento a las recomendaciones de órganos convencionales y extraconvencionales.

3. SEGUIMIENTO ESTRATEGICO.

Considerando los indicadores apropiados y que sean clave en el desempeño, para orientar sistemáticamente el progreso estratégico y el desarrollo operativo. Se sugiere una matriz de objetivos e indicadores.

Cuadro 6. Línea de base

NOMBRE INDICADORES	FORMULA INDICADORES	AÑO BASE (2021)	AÑO MEDICION (2029)
1.1 Políticas Públicas con el enfoque de derechos de Pueblos Indígenas, igualdad y no discriminación.	no. políticas con enfoque de derechos/no. total políticas X100	8/61X100= 13.11% (Políticas con el enfoque)	16/26.23% Total=39.34%
1.2 Leyes contra la discriminación y el racismo.	Número	0	1
2.1 Planes para la disminución de las manifestaciones del racismo y discriminación.	Número	2	6
3.1 Estrategia institucional en casos de discriminación racial.	Número	0	1
4.1 Sistema establecido de Presupuesto por resultados y alcance de metas físicas.	Número	0	1
5.1 Gestión con transparencia.	Gestiones de expedientes recibidos/Gestiones de expedientes resueltos	0	1

6.1 Programa de estudios e investigación.	no. de investigaciones;	0	1 (1/34X100)
	no. investigaciones/no. total publicaciones institucionales X100	0/0%	1/3%
	no. estudios	4/33X100	4 (8/37X100)
	no. de estudios/no. total publicaciones institucionales X100	4/12%	4/22%
7.1 Sistema de información institucional.	Número	0	1
8.1 Estrategia Institucional para el fortalecimiento del recurso humano.	Número	0	1
9.1 Estrategia de cooperación.	Número	0	1
10.1 Estrategia de comunicación intercultural.	Número	0	1
11.1 Mecanismo de coordinación interinstitucional fortalecido para la elaboración de informes.	Número	0	1
11.2 Sistema de seguimiento a las recomendaciones de órganos convencionales y extraconvencionales.	Número=	0	1

4. BIBLIOGRAFÍA

Acuerdo Gubernativo No. 390-2002, reformado por el Acuerdo No. 519-2006. Gobierno de Guatemala. 2002. Creación de la CODISRA.

Acuerdo Gubernativo 143-2014, Aprobación de la Política para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial. Gobierno de Guatemala, 2014.

Acuerdo Interno de Aprobación Estructura Orgánica CODISRA No. CC-62-2014. 2014.

Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas. (1995. México, D.F. 31 marzo). Guatemala, Guatemala: Consejo Nacional para el Cumplimiento de los Acuerdos de Paz.

Artículo 202 bis, del Código Penal Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala.

Barrios, Lina (2015) ¿Cómo me siento usando mi traje maya en la USAC? en las sedes de Guatemala, Quetzaltenango y Chimaltenango. Pág. 35. IDEI, USAC. Guatemala.

Convención internacional para la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965) Pág. 07.

Informe de país. Situación de Derechos Humanos en Guatemala: Diversidad, desigualdad y exclusión, 2015.

Ley Orgánica del Presupuesto y sus reformas, Decreto 101-97 (1997).

Marta Elena Casaús y Amílcar Dávila, 2009. Diagnóstico del Racismo en Guatemala, Vol. I, Pág. 25

Martínez, S. (2011). *Motines de Indios, La violencia colonial en Centroamérica y Chiapas*. Guatemala: F&G Editores, Segunda Edición.

Minfin-Segeplán. (2013). Guía conceptual de planificación y presupuesto por resultados para el sector público de Guatemala. Gestión por Resultados. Guatemala: Primera edición.

Observaciones Finales a Guatemala del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, Examen de informes 14 y 15. Observación número 19.

Palma, G. & Taracena, A. (2002). *Procesos agrarios desde el siglo XVI a los Acuerdos de Paz*. Guatemala: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Misión de Verificación de las Naciones Unidas para Guatemala (MINUGUA) y Dependencia Presidencial de Asistencia Legal y Resolución de Conflictos sobre la Tierra (CONTIERRA).

Segeplán (2011a). Plan Nacional de desarrollo K'atun: nuestra Guatemala 2032. Guatemala.

_____(2014) Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial, literal III, pág. 14, párrafo 8. Codisra. Guatemala.

____Política General de Gobierno 2016-2020. Gobierno de Guatemala. Pág. 12.

5. ANEXO.

Anexo 1. MATRIZ DE ANALISIS DE ACTORES

Actor	Ámbito de gestión	Roles				Incidencia sobre el problema	Ubicación y área de influencia
		Papel	Importancia	Poder	Interés		
Segeplan	Políticas publicas	Aliado	A favor	Alto	Alto	bajo	Nacional
SGP	Institucionalidad	Aliado	A favor	Alto	alto	bajo	Central
SCEP	Política Pública	Aliado	A favor	Medio	Bajo	Bajo	Nacional
SEPAZ	Políticas Publicas	Aliado	A favor	Medio	Alto	Bajo	Nacional
SAA	Políticas publicas	Aliado	A favor	Medio	Alto	Bajo	Nacional
SEPREM	Políticas publicas	Aliado	A favor	Medio	Alto	Alto	Nacional
SESAN	Políticas publicas	Neutro	Indiferente	Medio	Bajo	Bajo	Nacional
SBS	Institucionalidad	Neutro	Indiferente	Medio	Bajo	Bajo	Nacional
SOSEP	Institucionalidad	Neutro	Indiferente	Medio	Bajo	Bajo	Nacional
SVET	Políticas Publicas	Aliado	A favor	Medio	Alto	Alto	Central
FODIGUA	Institucionalidad	Aliado	A favor	Medio	Alto	Alto	Nacional
CONJUVE	Políticas Publicas	Aliado	A Favor	Medio	Medio	Medio	Nacional
ONSEC	Institucionalidad	Neutro	A favor	Alto	Medio	Medio	Central
DEMI	Institucionalidad	Aliado	A favor	Alto	Medio	Alto	Nacional
COPREDEH	Monitoreo y Evaluación	Aliado	A favor	Alto	Alto	Alto	Nacional
MINEX	Monitoreo y Evaluación	Aliado	A favor	Alto	Alto	Alto	Central
MINGOB	Política Pública	Aliado	A favor	Alto	Alto	Medio	Nacional
MINDEF	Política Pública	Neutro	Indiferente	Alto	Medio	Bajo	Nacional
MINFIN	Institucionalidad	Aliado	A Favor	Alto	Alto	Alto	Nacional

MINEDUC	Política Pública	Aliado	A favor	Alto	Alto	Bajo	Nacional
MSPAS	Política Pública	Aliado	A favor	Alto	Medio	Bajo	Nacional
MINTRAB AJO	Política Pública	Aliado	A favor	Alto	Medio	Bajo	Nacional
MINECO	Política Pública	Aliado	A favor	Alto	Medio	Bajo	Nacional
MAGA	Política Pública	Aliado	A favor	Alto	Medio	Bajo	Nacional
MICIVI	Institucionalidad	Neutro	Indiferente	Alto	Bajo	Bajo	Nacional
MEM	Política Pública	Neutro	Indiferente	Alto	Bajo	Bajo	Nacional
MCD	Política Pública	Aliado	A favor	Alto	Alto	Bajo	Nacional
MARN	Política Pública	Aliado	A favor	Alto	Medio	Bajo	Nacional
MIDES	Política Pública	Aliado	A favor	Alto	Alto	Medio	Nacional
CNA	Política Pública	Neutro	Indiferente	Medio	Bajo	Bajo	Central
INFOM	Institucionalidad	Neutro	Indiferente	Medio	Bajo	Bajo	Nacional
INACIF	Política Pública	Aliado	A favor	Medio	Medio	Bajo	Nacional
CONRED	Política Pública	Neutro	Indiferente	Medio	Bajo	Bajo	Nacional
ALMG	Política Pública	Aliado	A favor	Medio	Alto	Medio	Nacional
CONALFA	Política Pública	Aliado	A favor	Bajo	Alto	Medio	Nacional
CONADI	Política Pública	Aliado	A favor	Bajo	Alto	Medio	Nacional
IGSS	Institucionalidad	Neutro	Indiferente	Alto	Bajo	Bajo	Nacional
INAP	Institucionalidad	Aliado	A favor	Medio	Bajo	Bajo	Central
INAB	Política Pública	Aliado	A favor	Medio	Medio	Bajo	Nacional
INACOP	Institucionalidad	Neutro	Indiferente	Medio	Bajo	Bajo	Nacional

INGUAT	Política Pública	Neutro	Indiferente	Medio	Bajo	Bajo	Nacional
INE	Institucionalidad	Aliado	A favor	Alto	Bajo	Bajo	Nacional
FONTIERRA	Institucionalidad	Neutro	Indiferente	Medio	Bajo	Bajo	Central
ADESCA	Institucionalidad	Neutro	Indiferente	Medio	Bajo	Bajo	Central
CONAP	Política Pública	Aliado	A favor	Medio	Alto	Medio	Nacional
ANAM	Institucionalidad	Neutro	Indiferente	Alto	Bajo	Bajo	Nacional
INTECAP	Institucionalidad	Neutro	Indiferente	Medio	Bajo	Bajo	Nacional
MP	Legislación	Aliado	A favor	Alto	Medio	Medio	Nacional
CGC	Institucionalidad	Neutro	Indiferente	Alto	Bajo	Bajo	Nacional
CC	Legislación	Aliado	A favor	Alto	Medio	Medio	Nacional
IDPP	Legislación	Aliado	A favor	Alto	Alto	Medio	Nacional
PGN	Legislación	Neutro	Indiferente	Alto	Bajo	Bajo	Nacional
RENAP	Institucionalidad	Aliado	A favor	Alto	Medio	Medio	Nacional
RIC	Institucionalidad	Aliado	A favor	Medio	Medio	Medio	Nacional
SEICMSJ	Legislación	Neutro	Indiferente	Alto	Medio	Medio	Central
OJ	Legislación	Aliado	A favor	Alto	Alto	Medio	Nacional
TSE	Institucionalidad	Neutro	Indiferente	Alto	Bajo	Bajo	Central
OL	Legislación	Aliado	A favor	Alto	Bajo	Bajo	Central
PDH	Monitoreo y Evaluación	Aliado	A favor	Alto	Alto	Alto	Nacional
USAC	Institucionalidad	Aliado	A favor	Medio	Medio	Bajo	Nacional
CACIF	Institucionalidad	Oponentes	En contra	Alto	Bajo	Bajo	Nacional
Fundación contra el terrorismo	Institucionalidad	Oponente	En contra	Bajo	Bajo	Bajo	Nacional
PROPATRIA	Institucionalidad	Oponente	En contra	Bajo	Bajo	Bajo	Central

PROJUSTICIA	Institucionalidad	Oponente	En contra	Bajo	Bajo	Bajo	Central
AVEMILGUA	Institucionalidad	Oponente	En contra	Medio	Bajo	Bajo	Central
EXPAC	Institucionalidad	Oponente	En contra	Alto	Bajo	Bajo	Nacional
Universidades privadas	Institucionalidad	Aliados	A favor	Alto	Bajo	Bajo	Nacional
ORGANIZACIONES DE PUEBLOS INDÍGENAS	Institucionalidad	Aliados	A favor	Medio	Alto	Medio	Nacional
Movimiento Cívico Nacional	Institucionalidad	Oponente	En contra	Alto	Bajo	Bajo	Nacional
Partidos Políticos	Institucionalidad	Oponente	En contra	Alto	Bajo	Bajo	Nacional
Iglesias	Institucionalidad	Neutro	Indiferente	Alto	Bajo	Bajo	Nacional
Medios de comunicación	Institucionalidad	Neutros	Indiferente	Alto	Bajo	Bajo	Nacional
OACNUDH	Monitoreo y Evaluación	Aliado	A favor	Alto	Alto	Alto	Nacional
Cooperación Internacional	Institucionalidad	Aliado	A favor	Alto	Medio	Alto	Nacional