

Memoria de Labores

2012



Comisión Presidencial contra la
Discriminación y el Racismo contra los
Pueblos Indígenas en Guatemala
—CODISRA—.

**MEMORIA DE LABORES
GESTIÓN 2012**

Guatemala, Enero 2013

Editorial

Comisión Presidencial contra la
Discriminación y el Racismo
Contra los Pueblos Indígenas en Guatemala

CODISRA

14 avenida 9-64, zona 1
Tel. (502) 2251-1671 2251-1710
Fax 2251 1630 ext. 101
codisra@codisra.gob.gt
www.codisra.gob.gt



Memoria de labores 2012.

Recopilación de la Información e Integración del Documento

Ing. Agr. Carlos Mauricio Quelex Tubac
Unidad de Planificación
CODISRA

Revisión de contenidos.

Lic. David Tirado
Director para la Eliminación del
Racismo y la Discriminación

Diseño y diagramación

Licda. Jeanne Leiva
Comunicación
CODISRA.

Índice

Capitulo	Descripción	Pagina
	Índice	
	Listado de siglas	
	Autoridades: Comisionadas y Comisionados Presidenciales.	
	Carta de presentación	
I.	Presentación.	08
II.	Información de la Comisión Presidencial Contra La Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala.	09
III.	Marco Jurídico	
IV.	Resultados de la Gestión de CODISRA 2012	19
V.	Anexos	20

Listado de Siglas.

No	Siglas	Descripción
	AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.
	ANAM	Asociación Nacional de Alcaldes Municipales.
	AGAI	Asociación Guatemalteca de Alcaldes Indígenas.
	CODISRA	Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo Contra los Pueblos Indígenas en Guatemala
	CERE	Componente para la Eliminación del Racismo Económico.
	CERL	Componente para la Eliminación del Racismo Legal
	CERI	Componente para la Eliminación del racismo Institucional.
	CFPRD	Componte de Formación para la Prevención del Racismo y la Discriminación.
	COPREDEH	Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos
	CONRED	Coordinadora Nacional para la Reducción de Desastres
	DERD	Dirección para la eliminación del Racismo y Discriminación Racial.
	INE:	Instituto Nacional de Estadística
	IDPP	Instituto de la Defensa Pública Penal.
	MSPAS:	Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social
	MINECO:	Ministerio de Economía
	MINEX	Ministerio de Relaciones Exteriores
	MINFIN	Ministerio de Finanzas Públicas
	MINTRAB	Ministerio de Trabajo
	MP	Ministerio Público.
	OJ	Organismo Judicial.
	SEGEPLAN	Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia de la República
	SICOIN	Sistema Contabilidad Integral Nacional

Autoridades: Comisionadas y Comisionados Presidenciales

Ing. Jacobo Bolvito Ramos
Comisionado Coordinador

Sra. Rosa María Tacán
Comisionada

Sra. María Trinidad Gutiérrez
Comisionada

Lic. Rudy Camposeco
Comisionado

Sr. Bequer Chocooj
Comisionado

Carta de Presentación

La labor desempeñada por el quipo de la Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala –CODISRA- se ha enmarcó en lo estipulado en el mandato, el Acuerdo Gubernativo 390-2002, como órgano de formulación y seguimiento de políticas y acciones orientadas al cumplimiento de las funciones que la Constitución Política de la República y las leyes le fijan al Gobierno de la República, en lo relativo a la igualdad ciudadana y al reconocimiento, respeto y promoción de los derechos de los Pueblos Indígenas.

Esta Comisión está integrada por el señor Jacobo Bolvito Ramos, en calidad de Comisionado Coordinador, la señora Rosa Tacán, la señora María Trinidad Gutiérrez, el señor Rudy Camposeco y el señor Bequer Neftaly Chocooj. El nombramiento de los mismos se realizó en enero del año 2010 y el mismo tiene una duración de cuatro años.

Los comisionados definieron líneas estratégicas prioritarias como eje central de la agenda de esta comisión, las cuales se detallan a continuación:

1. Fortalecimiento de CODISRA para el seguimiento de las acciones contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala.
2. Posicionamiento político en base a las acciones de sus funciones y mandato: Acuerdo Gubernativo 390-2002 (Acuerdo de Creación), la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial en Guatemala, readecuación del Plan Estratégico y al Plan de Gobierno.
3. Fortalecimiento técnico en la implementación de acciones sustantivas a través de los componentes para la eliminación del racismo Económico, Legal, Institucional y formación-Comunicación.
4. Fortalecimiento a las sedes y redes regionales que luchan contra la Discriminación y El racismo.
5. Fomentar programas integrales de Formación y Sensibilización para prevenir el Racismo y la Discriminación en coordinación con instituciones rectoras en la Educación.
6. Campaña de convivencia armónica para la eliminación el racismo y discriminación racial.

Asimismo a lo largo de este año se ha continuado con el fortalecimiento técnico del equipo humano que conforma la CODISRA, de tal forma que se han mejorado las capacidades de los equipos organizados de los cuatro componentes:

1. Componente de Formación para la Prevención del Racismo y la Discriminación Racial
2. Componente para la Eliminación del Racismo Institucional
3. Componente para la Eliminación del Racismo Legal
4. Componente para la Eliminación del Racismo Económico

Por otro lado es necesario mencionar que la sede central ha apoyado la labor de las Sedes Regionales ubicadas en los departamentos de Quetzaltenango, Huehuetenango, Santa Rosa, Izabal y Cobán Alta Verapaz.

Es necesario señalar que toda la labor de la CODISRA fueron desarrolladas y cumplidas las metas a pesar de los constantes y deficientes montos presupuestarios de los últimos cinco años.

El grupo de Comisionados en Pleno, agradece el apoyo de todo el equipo que ha trabajado arduamente para lograr los resultados que exponemos en la memoria de la gestión 2012.

Paxil Kayala' Guatemala, Enero de 2013.

Ing. Jacobo Bolvito Ramos
Comisionado Coordinador

I. Presentación

En cumplimiento a los mandatos legales, principalmente la ley de ingresos y egresos del Estado del año 2012, Decreto 33-2011 y los lineamientos establecidos en el Plan-puestos 2012, proporcionados por la Secretaría de planificación y Programación de la Presidencia - SEGEPLAN-, El Ministerio de Finanzas Públicas -MINFIN, y La Contraloría General de Cuentas, donde indican que toda de toda institución del Estado deberá entrega memoria de labores 2012, referente al año fiscal 2012.

La presente Memoria de Labores 2012 de la Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala -CODISRA-, detalla en forma resumida los servicios prestados a la sociedad guatemalteca en torno a disminuir las brechas de la discriminación y el racismo, desde las distintas direcciones, coordinación y unidades, según funcionamiento del sistema de organización aprobado en el Acuerdo Interno de Aprobación No. CC-8-2010 de fecha 28 de septiembre de 2010.

El contenido del presente documentos está organizada de la siguiente manera: a) Presentación general del documento, b) Información General de la Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala, antecedentes de la institución en la gestión 2012, incidencia política, c) Filosofía y Estrategia Institucional; proporcionar la información básica de la Institución, su marco jurídico, marco filosófico (visión, misión, principios y valores), sistema organizativo, objetivos estratégicos, d) Resultados de la gestión 2012, desagregado en logros y desafíos finalmente acompañado de anexos.

El documento está dirigido al público en general de la Población Guatemalteca, manifestando la transparencia y responsabilidad del servicio prestado al ciudadano Guatemalteco en materia de la lucha contra la Discriminación y El Racismo.

II. Información de la Comisión Presidencial Contra la Discriminación y El Racismo contra los Pueblos –CODISRA-

Marco Jurídico

La Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala (CODISRA), fue creada a través del Acuerdo Gubernativo número 390-2002 de fecha 8 de octubre de 2002. El 25 de octubre de 2006 se publicó en el Diario de Centroamérica el Acuerdo Gubernativo No. 519-2006 de fecha 18 de octubre de 2006, el cual reforma el 390-2002 de creación. A partir de la emisión del nuevo Acuerdo, las funciones de la Comisión se establecen de la siguiente forma:

Artículo 1. 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 tiendan a erradicar la discriminación racial.

Artículo 2. Son funciones de la Comisión:

- a) Asesorar y acompañar a las distintas instituciones y funcionarios del Estado, así como a las instituciones privadas, para desarrollar mecanismos efectivos en el combate a 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 sobre derechos de los 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 le determine el Presidente de la República.

Tratados Internacionales.

Los siguientes mandatos internacionales e institucionales que se mencionan a continuación.

CONVENIO 169

Recordando 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 los numerosos instrumentos internacionales sobre la prevención de la discriminación.

Declaración de DURBAN

Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia.

Convención Internacional Sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.

Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas. El 29 de junio de 2006, el Consejo aprobó el texto de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, pero fue hasta la 107a. sesión plenaria 13 de septiembre de 2007 donde se logró la aprobación definitiva.



III. Filosofía y Estrategia Institucional.

Misión

CODISRA, es la institución rectora en el estudio, concientización, formación, difusión e incidencia para la prevención, proscripción, atención, monitoreo y seguimiento del racismo y la discriminación racial en Guatemala.

Visión

CODISRA, es una entidad fortalecida, reconocida política y socialmente, que contribuye a la superación de la discriminación racial, así como el racismo, promoviendo la aplicación de políticas públicas equitativas, justas y respetuosas de los pueblos Maya, Garífuna y Xinka.

Principios y valores

CODISRA desarrolla su plan estratégico basado en valores y principios del pueblo maya, afrodescendiente, garífuna y xinka de Guatemala, siendo estos los siguientes:

1. **El Ruk'ux Na'oj: Corazón y energía del pensamiento y la sabiduría,** los atributos y capacidades de la persona de ser y estar en relación armónica con los seres humanos y con la naturaleza.
2. **El K'ojlem:** La naturaleza y dignidad de las personas le permite actuar en armonía equilibrio y sincronía con los demás seres y elementos del universo y la naturaleza a los cuales está unido. *Toda persona es mi otro yo (wach winaq):* un profundo sentido de respeto, solidaridad y justicia con las personas y con la naturaleza.
3. **La naturaleza es sagrada y está ordenada para guardar el equilibrio:** La espiritualidad es el centro de la vida y tiene como fin el logro del equilibrio y la armonía del ser humano en la vivencia con sus semejantes. Todo tiene vida, todo tiene su protector. Debemos protegerla y desarrollarla en todas sus manifestaciones.
4. **Tutz'aquat qak'aslem:** El alcance de la plenitud, el cumplimiento de los trabajos y compromisos. Responsabilidad, estima del trabajo y sus frutos. Guatemala necesita alcanzar su tz'aqat para vivir en armonía y bienestar.

5. Promover la Unidad en la diversidad de pueblo (maya, xinka, afrodescendiente, garífuna y ladino), culturas e idiomas del país como expresión del multiculturalismo que es la base de una sociedad más abierta y democrática.
6. Practicar y promover la tolerancia, respeto a las diferencias y el multiculturalismo en la sociedad guatemalteca.
7. Respeto a la mujer, fomentando sus derechos a una vida con equidad de género, libre de opresiones y discriminación.
8. Ser una Comisión que trabaja en base a la eficiencia, la eficacia y la calidad en sus servicios a la sociedad guatemalteca para eliminar la discriminación y racismo.
9. Contribuir para que en Guatemala y el mundo todos los seres gocen de sus derechos humanos universales y de los derechos específicos de los pueblos indígenas, sin discriminación de ninguna clase.

Objetivos Estratégicos Institucionales.

El plan estratégico de CODISRA, está orientado bajo cuatro objetivos estratégicos, siendo las siguientes:

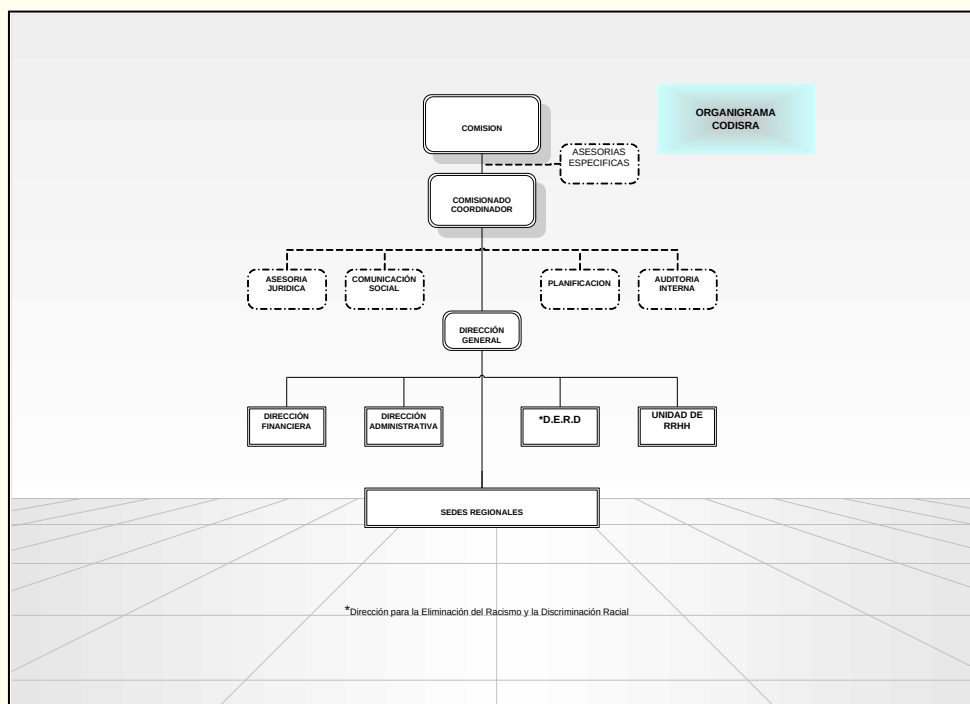
- a) Proponer, impulsar, incidir y dar seguimiento a los lineamientos políticos y las respectivas relaciones entre el Estado y las organizaciones indígenas dentro de un marco de autonomía y respeto mutuo.
- b) Incidir y verificar en todas las dependencias del gobierno y Estado guatemalteco, la aplicación de las leyes y políticas públicas que promuevan actitudes y acciones de inclusión, respeto y convivencia pluricultural, de no discriminación racial.
- c) Integrar una red de organizaciones de apoyo a la campaña de no discriminación racial, de verificación en la aplicación de leyes y de prevención.
- d) Desarrollo y fortalecimiento institucional descentralizado de CODISRA.

Funcionamiento Organizacional/Organigrama.

La –CODISRA- para cumplir con los objetivos trazados para la gestión 2012, contó con una organización funcional que trabajó por el cumplimiento de objetivos estratégicos, basado en el trabajo en equipo, con los cuales se aseguró la coordinación y comunicación entre los Comisionados, Comisionadas, direcciones, componentes, coordinaciones, direcciones departamentales ¿?? y unidades. Bajo los principios de una organización por procesos y gestión por resultados (servicios) a través de la definición de roles y responsabilidades.

El 28 de septiembre de 2010, la máxima autoridad de CODISRA, aprobó a través del Acuerdo Interno No. CC-8-2010, con fecha 28 de septiembre de 2010, donde establece el Reglamento Orgánico Interno de la -CODISRA.

Uno de los aspectos que contiene el organigrama Institucional, con su respectiva estructura y funciones, que a continuación se detalla:



Fuente: Unidad de Recursos Humanos/CODISRA.

En base al artículo I, del Reglamento Orgánico Interno de la comisión Presidencial contra la discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala, la organización posee niveles de organización, descritas a continuación.

Las unidades organizacionales se clasifican en varios niveles que son:

- Nivel 1: Comisionado coordinador y Comisionados/as (Autoridades superiores)
 - Comisionado coordinador y cuatro comisionados/s
- Nivel 2: Asesores (Staff)
 - Unidad de asesoría jurídica
 - Unidad de asesoría comunicación social
 - Unidad de Planificación y Monitoreo.
 - Unidad de Auditoría Interna.
 -
- Nivel 3: Direcciones (Ejecutivo)
 - Dirección General
 - Dirección Administrativa
 - Dirección financiera.
 - Dirección para la Eliminación del Racismo y la Discriminación
 - Unidad de Recursos Humanos
- Nivel 4: Componentes y Coordinaciones regionales (Sustantivo/Operativo)
 - Dirección para la eliminación del racismo y discriminación racial
 - Componente para la eliminación del racismo económico
 - Componente para la eliminación del racismo legal
 - Componente para la eliminación del racismo institucional
 - Componente de formación para la prevención del racismo y la discriminación.
 - Región del departamento de Cobán Alta Verapaz
 - Región del departamento de Izabal
 - Región del departamento de Santa rosa
 - Región del departamento de Huehuetenango
 - Región del departamento de Quetzaltenango

A cada nivel jerárquico le correspondió el establecimiento de los controles adecuados para asegurar el alcance de las funciones institucionales y el cumplimiento con las normas y los procedimientos establecidos en el reglamento Interno de la Comisión, así como las acciones prioritizadas en el Plan Operativo Integra 2012, de tal manera es competencia de cada nivel la delegación de funciones con responsabilidad compartida y el cumplimiento de las responsabilidades delegadas. (Ver Directorio, Anexo No. 1)

Antecedentes institucionales de la gestión 2012

Uno de los grandes desafíos encontrados han sido las ciento veinte acciones contenidas en la ***Política pública para la convivencia y la eliminación del racismo y la discriminación racial***; los cuales siguen siendo un reto debido a que carecían de tres aspectos importantes: 1. La política actualmente aun no cuenta con Acuerdo Gubernativo para su implementación, 2. no se cuenta con un sistema de planificación, monitoreo y evaluación específico, así como los criterios e indicadores de la política; y por último, se carece del presupuesto que permitiera su ejecución.

Otro factor que ha incidido en la vida de la CODISRA han sido los cambios en la estructura organizativa, se inició en 2007 con líneas de trabajo políticas, técnicas y administrativas para cada uno de los y las comisionados lo cual constituyó un desgaste para cada uno de los funcionarios, derivado de ello, se resolvió en el año 2009, hacer una reorganización y es a raíz de estos cambios que nace la Dirección para la eliminación del racismo y la discriminación racial (DERD) que está compuesta por cuatro componentes, de igual forma es creada la unidad de Comunicación Social, la unidad de Planificación y la Dirección General. Con ello, se establece una modalidad de trabajo que hace posible que los temas sustantivos estén bajo la responsabilidad de la DERD y que responsabilice de los requerimientos de información y labores en su campo de acción, en beneficio de la labor de los comisionados y comisionadas, para que estos últimos, ejerzan un mayor volumen de trabajo institucional y político, el que por mandato les corresponde realizar.

Se lograron avances internos, sin embargo, estos fueron y son amenazados constantemente por la reducción presupuestaria de fondos nacionales o la reducción del apoyo financiero de organismos internacionales, que son los que financian la estructura sustantiva de la institución. Es relevante indicar que la disminución presupuestaria, pone en una situación de vulnerabilidad a la institución y su mandato.

Orientaciones de gobierno y estratégicas de la política, políticas públicas de convivencia en el año 2012.

La Secretaría General de Planificación y Programación de la Presidencia -SEGEPLAN- estableció un conjunto de Orientaciones Estratégicas de Política 2011-2013 que contienen aspectos específicos de trabajo vinculados en la lógica de la lucha contra el racismo y la discriminación racial como eje transversal por su política de convivencia. Ya que en los criterios generales de interpretación de las orientaciones estratégicas 2011-2013 se considera el criterio de Equidad étnico-cultural, el cual tiene por objeto avanzar en la identificación e implementación de instrumentos que garanticen el goce efectivo de los derechos sociales, económicos, políticos y culturales que abonan al desarrollo humano integral de acuerdo a las especificidades, necesidades y pleno respeto a las diferencias étnicas.

Por otro lado en dichas orientaciones, específicamente en lo concerniente a Política Social el gobierno reconoce la importancia de avanzar en el desarrollo de acciones que permitan a los grupos excluidos mejorar el ejercicio de sus derechos económicos, sociales, políticos y culturales, para ello se propone consolidar un marco institucional que incorpora mecanismos para que en el mediano plazo, la administración gubernamental, las incluya como parte del entramado institucional y de las funciones regulares de la administración pública. En este punto es que se hace fundamental institucionalizar la lucha contra el racismo.

Se estima que en la medida que la Política Social, en la que la agenda de la lucha contra el racismo sea fundamental, se asuma desde la perspectiva de Estado no solamente mejorará los indicadores de desarrollo humano (salud, educación y condiciones de vida, en general) sino que, permitirá a los ciudadanos ser parte de las oportunidades reales, que rompan incrementalmente el círculo vicioso de la pobreza.

En la estrategia económica propuesta en las orientaciones mencionadas, se establece como objetivo general lograr un avance progresivo y permanente en la calidad de vida de los sujetos priorizados y, en general, de los habitantes de los territorios rurales, a través del acceso equitativo y uso sostenible de los recursos productivos, medios de producción, bienes naturales y servicios ambientales, para alcanzar el desarrollo humano integral sostenible en el área rural.

Cabe señalar que los valores y principios que el gobierno actual impulsa se enmarcan en la transparencia, la búsqueda de consensos, respetar los acuerdos de paz y promover las metas de desarrollo del milenio, inclusión democrática, solidaridad, reducción de la pobreza, interculturalidad, descentralización y participación y reforma política y del Estado.

Así mismo se señala que dentro del plan de gobierno actualmente se manejan cinco ejes: a) Seguridad Democrática y Justicia, b) Desarrollo Económico competitivo, c)Infraestructura Productivo e infraestructura Social, d)Desarrollo Social y e) Desarrollo Rural sustentable.

A lo largo de los próximos años se espera avanzar en las siguientes acciones, que por efecto de los planes de gobierno y de la Política pública de convivencia puedan favorecer a la población, principalmente Pueblos Indígenas.

Promover un modelo económico y socio ambiental, en el ámbito rural, que implique la democratización del acceso a los medios de producción para los sujetos priorizados.

- Reformar y democratizar el régimen de acceso, uso, tenencia y propiedad de la tierra, desincentivando su concentración, de tal manera que el sujeto priorizado por ésta Política tenga acceso a tierra y otros medios de producción.
- Garantizar, fomentar y fortalecer la soberanía alimentaria y la seguridad alimentaria y nutricional, apoyando la producción nacional de alimentos y su distribución en el mercado interno, principalmente la que se realiza desde las pequeñas y medianas economías rurales.
- Promover y facilitar la investigación participativa en las siguientes áreas: producción de alimentos y medicamentos, prácticas agrícolas, comerciales y de manufactura tradicionales.

Desde la perspectiva institucional CODISRA considera que los lineamientos priorizados por el gobierno generan un marco adecuado para la consolidación de la lucha contra el racismo. De manera que existe un marco de política de gestión gubernamental adecuado para viabilizar la Políticas Públicas para la Convivencia –PPCER-, particularmente las acciones priorizadas de la misma.

De acuerdo a la premisa anterior se puede afirmar que existen suficientes posibilidades de lograr las metas que como institución nos hemos planteado en los siguientes términos:

- Se han implementado estrategias de reducción del racismo económico mediante el acceso a recursos económicos y financieros, mercados y acceso a tierras. Así como la transformación de las instituciones públicas y privadas vinculadas al tema de economía.
- Promover la participación política de los pueblos indígenas y de las mujeres en las distintas instituciones del Estado, con el objeto de fortalecer las instituciones propias de los pueblos indígenas.
- Fortalecer la identidad cultural de los pueblos indígenas en Guatemala, a través de espacios de diálogo, procesos de formación y capacitación, monitoreo de medios de comunicación buscando la promoción de los derechos de los pueblos indígenas.
- Promoción de la participación ciudadana y el ejercicio de las prácticas democráticas así como el fomento y fortalecimiento de la participación indígena a nivel territorial como medio para fomentar la lucha contra el racismo en el ejercicio libre de la participación ciudadana.

Además de la política institucional se realizó un análisis de las políticas multisectoriales o transversales, tal es el caso de la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial –PPCER, Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de las Mujeres 2008-2023, Política de Protección Integral a la Niñez y Adolescencia, Política Nacional de Juventud 2005-2015 y Política Nacional de Discapacidad.

Incidencia Política

A lo largo del período 2012, las y los Comisionados han realizado acciones a nivel nacional e internacional, así también, han impulsado las estrategias para el cumplimiento de las acciones priorizadas de la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial, con el propósito de influir en el Estado guatemalteco y que ello permita generar cambios en las estructuras sociales y encaminar los pasos a erradicar la discriminación y el racismo en el país.

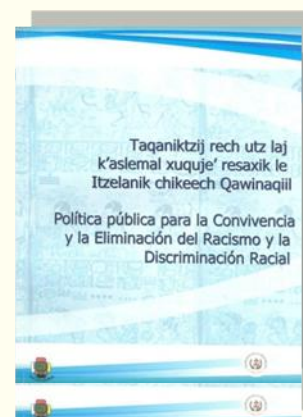
Durante el año 2012 se han realizado diversas actividades en varios municipios y departamentos del país lo que ha dado como resultado dar cumplimiento a las acciones priorizadas de la Política Pública, estas acciones se inscriben dentro de un proceso de incidencia política.



El pronunciamiento de la Codisra se hizo manifiesto a nivel nacional e internacional en el tema de Pueblos Indígenas específicamente dentro de la coordinación de actividades solicitados al Estado de Guatemala desde la Comisión del CERD (Comité para la Eliminación de la discriminación racial) y agencias del Sistema de Naciones Unidas, en donde la CODISRA coordinó la elaboración del informe XV del Estado de Guatemala al comité CERD de conformidad con observaciones del comité referentes a las siguientes temáticas: 1) Salud, Educación, Trabajo y Empleo; 2) Económico, Social y Cultural y 3) Legislación y Justicia. Correspondiendo como ente rector en materia de racismo y discriminación

hacia Pueblos Indígenas en Guatemala.

Con la sociedad civil, se establecieron distintos vínculos y alianzas estratégicas con organizaciones civiles Mayas, Xinkas y Garífunas, con quienes se ha logrado establecer líneas de trabajo conjuntas, en materia de sensibilización, formación y capacitación, logrando que existan redes multiplicadoras de las acciones de la política pública (Ppcer) que coordinan directamente con las oficinas regionales, divulgando y multiplicando los conocimientos adquiridos sobre la erradicación del racismo y la discriminación racial.



IV. Resultados de la gestión 2012

El contexto de los resultados se aborda a partir del orden lógico de la estructura organizativa de la Institución, partiendo de su descripción, objetivo, logros y desafíos.

Dirección General

Tiene bajo su responsabilidad, dirigir, coordinar, supervisar y monitorear las acciones realizadas, por las Direcciones, Administrativas, financieras, Recursos Humanos y la Dirección para la Eliminación del Racismo y la Discriminación.

Objetivo:

Coordinar, supervisar y monitorear con las diferentes Direcciones de la Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo; las diferentes actividades que se realicen, garantizando en la medida de las posibilidades de la Comisión, la logística e insumos necesarios para el logro de los resultados que se pretendan alcanzar en el marco de la prevención y eliminación de la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala.

Principales Logros:

- i. Se coordinó con las diferentes Direcciones, lo relativo a la ejecución del Presupuesto asignado a la Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo, logrando al final del año una ejecución aceptable.
- ii. Se dio cumplimiento a todos los compromisos asumidos en la realización de las actividades desarrolladas por las diferentes Direcciones de la CODISRA.
- iii. Se administró de la manera más eficiente los recursos humanos, económicos y físicos, en congruencia con las diferentes acciones realizadas.
- iv. Se dio cumplimiento a las disposiciones, controles y normativas emitidas por las Autoridades Superiores de la Comisión y entidades responsables de la materia.

Desafíos:

- i. Administrar de manera eficiente los recursos económicos, humanos y físicos con que cuenta la CODISRA.
- ii. Lograr una ejecución igual o superior a la lograda en el año 2012.
- iii. Darle cumplimiento a las disposiciones emitidas por las Autoridades Superiores de la CODISRA.
- iv. Cumplir con las disposiciones actuales y que se emanen de las diferentes entidades del Estado referentes a los temas de Recursos Humanos y Financieros, entre otros que surjan en el transcurso del año 2013.

Dirección para la Eliminación del Racismo y la Discriminación -DERD.

La “*Dirección para la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial*” que por sus siglas puede leerse como –DERD– es la instancia de la CODISRA que se encarga de proponer, coordinar y ejecutar las acciones técnicas que de acuerdo al mandato institucional debe llevar a cabo en el marco de la eliminación del Racismo y la Discriminación Racial.

Esta Dirección está integrada por 4 componentes:

- i. Componente de Formación para la Prevención del Racismo y la Discriminación Racial
- ii. Componente para la Eliminación del Racismo Institucional
- iii. Componente para la Eliminación del Racismo Legal
- iv. Componente para la Eliminación del Racismo Económico

Objetivos:

Objetivo General:

- Desarrollar en coordinación con instituciones de Estado, de la sociedad civil y sector privado, acciones de Políticas Públicas y referentes al cumplimiento de tratados instrumentos y mecanismos sobre los derechos de Pueblos Indígenas, para la erradicación del racismo y discriminación hacia Pueblos Indígenas en Guatemala.

Objetivos Específicos:

- Establecer los lineamientos técnicos institucionales para la eliminación del racismo y la discriminación racial en los ámbitos legal, interpersonal, institucional y estructural.
- Facilitar insumos para garantizar la asesoría y acompañamiento a instituciones Estatales, privadas y organizaciones de sociedad civil para la reducción del Racismo y Discriminación hacia PI.
- Impulsar, coordinar, monitorear y asesorar la implementación de la Política Pública para la Convivencia y la eliminación del Racismo y la Discriminación Racial con las instituciones del Estado.

Principales Logros:

- Se coordinó con los encargados de cada componente y los delegados regionales, las actividades que se realizaron en el marco de la semana de solidaridad y el día internacional para la eliminación de la discriminación racial.
- Se participó en la definición y realimentación de la agenda de incidencia en el sistema educativo nacional, en particular del Ministerio de Educación, conjuntamente con el Consorcio Educativo para los Pueblos y el Viceministro de Educación Bilingüe Intercultural.
- Se apoyó el lanzamiento de la mesa plural para el desarrollo y la presentación por parte de esta instancia de la agenda priorizada de iniciativas para Pueblos Indígenas.
- Se apoyó la actualización del convenio con RENAP para que se realicen los registros sobre identidad de persona considerando la identidad cultural.
- Se gestionó y apoyó la firma de convenio de cooperación interinstitucional entre CODISRA y REDMUCH.
- Se apoyó, asesoró y acompañó la realización del plan y la actividad pública para la instalación de la mesa intersectorial para la implementación de la PPCER en las instituciones que conforman el aparato público.
- Se apoyó en la Reunión "Primer Análisis del borrador del Acuerdo Gubernativo de la PPCER". con Abogados y Notarios, exponiendo el tema de la PPCER y los compromisos de las instituciones, asimismo se participó en reunión con Sub Procurador General de la Nación para instarle a dar vía libre a proyecto de acuerdo gubernativo sobre la implementación de la PPCER, teniendo como resultado la gestión óptima de dicho Acuerdo.
- Se trabajó primer borrador de convenio con MAGA para dar impulso a la implementación de la PPCER.
- Se dio inicio al diseño conceptual de un programa de TV dirigido a niños para la prevención del racismo, logrando con ello la realización de dos documentales sobre la metamorfosis del racismo y la discriminación racial; para ello se realizaron tres paneles-foros profundizando en ello los temas de Racismo Económico, Racismo Legal y Racismo Institucional
- Se definieron lineamientos para elaborar informe XV sobre cumplimiento del CERD, apoyando en el seguimiento en la Coordinación interinstitucional para la elaboración del informe CERD, dando como resultado la presentación preliminar de dicho informe en una reunión de alto nivel.
- Se establecieron lineamientos para llevar a cabo el Programa de Actualización para operadores de Justicia sobre Derechos de Pueblos Indígenas.
- Se elaboraron términos de referencia sobre tres proyectos, logrando con ello el apoyo financiero a la Cooperación Técnica Alemana, GIZ, Programa PCON, con la selección y contratación de consultores, asimismo se apoyó en la coordinación entre GIZ y CODISRA la coordinación para el posicionamiento y fortalecimiento institucional.

- Se participó y se apoyó en la actualización del Plan Estratégico Institucional.
- Se apoyó desde la parte técnica en la modificación de la red programática institucional de cara a la elaboración del POA institucional en el marco del nuevo modelo de gestión pública denominada: Gestión por Resultados.
- Se realizaron talleres de formación para la eliminación y erradicación del Racismo y la Discriminación Racial con las siguientes instancias:
 - Red de Mujeres de Chiquimula y la Asociación de Servicios y Desarrollo Socioeconómico de Chiquimula –ASEDECHI-
 - Universidad de San Carlos de Guatemala: Bufete Popular, estudiantes de Maestría en Comunicación, estudiantes de la carrera de Relaciones Internacionales y Sociología.
 - Colegio Evelin Rogers (específicamente para tratar el tema de un mensaje racista promovido por alumnos de dicho colegio, a efecto de buscar soluciones integrales y formativas sobre el hecho).
 - Comunicadores Sociales de Gobierno y Comunicadores sociales del departamento de Chiquimula sobre el racismo en los medios.
- Se apoyó en la conducción del proceso de la consultoría sobre aportes en la propuesta de Estadística para la inclusión de Pueblos Indígenas en el XII Censo de Población y VII de Habitación en Guatemala.
- Se acompañó el proceso de elaboración de las consultorías de Plan estratégico para las redes interinstitucionales, la formación de postgrado y diplomado por la USAC e INAP respectivamente
- Se participó y dirigió mesas de trabajo en los talleres diagnósticos sobre la Convención Internacional sobre Pueblos Indígenas, coordinado por el especialista independiente en Pueblos Indígenas de la ONU, Lic. Álvaro Pop.
- Se dio acompañamiento al caso de Cofrades de Santiago Atitlán, Sololá, quienes fueron denunciados por haber retocado una imagen de Señor Sepultado de la iglesia local.
- Se revisaron planes y liquidaciones de actividades desarrolladas por los 4 componentes.

Desafíos de la Dirección DERD para el año 2013.

- Contar con la participación de altos funcionarios y las entidades nacionales que están ligadas a los diferentes poderes nacionales (económico, político, social, etc.)

- Coordinar con las autoridades del Ministerio de Educación para el impulso del tema de la eliminación de la discriminación y la discriminación racial.
- Impulsar el uso de las Políticas Públicas de convivencia en las entidades del Estado.
- Contribuir en la autoidentificación de los Pueblos Indígenas en la valoración de su cultura y en efecto su autoidentificación sin prejuicios.
- Darle continuidad y tomar liderazgo a la implementación de la PPCER en las entidades públicas.
- Apoyar a otras entidades del Estado para que logren incluir la cosmovisión de los pueblos indígenas en su plan de trabajo.
- Aumentar la cantidad y calidad de producciones audiovisuales para el análisis de la discriminación y el racismo y su posterior propuesta para la eliminación.
- Tener registro actualizado sobre acciones que conllevan al cumplimiento de mandatos internacionales relacionados al tema.
- Desarrollar el programa de actualización de operadores de justicia de alto nivel temático y de compromiso
- Promover el uso de un sólo plan estratégico y actualizado a nivel institucional.
- Fortalecer las redes de entidades contra la discriminación y el racismo y contribuir con desarrollar su competencia.

Logros de los cuatro Componentes de la Dirección para Eliminación del Racismo y la Discriminación.

Componente para la eliminación del racismo económico:

Coordina política y técnicamente las acciones orientadas a la implementación de políticas públicas referentes a Pueblos Indígenas, para la Eliminación del racismo económico y estructural.

Logros:

1. Se avanzó a nivel de propuesta en el mejoramiento de los sistemas de pre-inversión, inversión y territorialidad, así como los instrumentos técnicos de registros estadísticos en coordinación con el Instituto Nacional de Estadística -INE, de manera que reflejen la diversidad étnica cultural.
 - a. Hubo coordinación con: Gerente del Instituto Nacional de Estadística, Unidad Técnica Asesora de Género y Pueblos -UTAGPI, Consejo Consultivo de la Oficina Coordinadora Técnica de Género y Pueblos – OCTEGP- (integrado por DEMI-SEGEPLAN-INE-CODISRA-SEPTEM), y con el Fondo de Población de Naciones Unidas, UNFPA.

- b. Elaborada Propuesta para la inclusión de los Pueblos y Comunidades Lingüísticas para el levantamiento y publicación del XII Censo de Población y VII de Habitación, a desarrollarse por el INE
 - c. Se celebraron eventos públicos sobre análisis de Censo y otros estudios (conversatorios y foros con expertos indígenas, académicos, líderes de organizaciones sociales), a nivel regional.
- 2. Coordinación interinstitucional para el desarrollo de acciones del componente económico.
 - Se celebraron reuniones Técnicas y Políticas del componente económico para el seguimiento de procesos de coordinación con instituciones del Estado y de sociedad civil, pueden mencionarse las siguientes: Cámara de Industria, CACIF, CIG, GREMIEX, CECOMS, Empresarios Indígenas, y Cooperación Alemana GIZ.

Componente para la eliminación del racismo legal

El componente coordina política y técnicamente las acciones orientadas a la eliminación del racismo y la discriminación que existe en el ámbito legal contra los Pueblos Indígenas y facilita el acceso a la justicia de dichos pueblos para la proscripción y erradicación del racismo.

Logros

1. Se asesoró y acompañó a diversas instituciones y funcionarios del Estado, Así como a las instituciones privadas, para desarrollar mecanismos efectivos en el combate a la discriminación y el racismo que se da contra los Pueblos Indígenas en Guatemala.
 - Se asesoró y acompañó a funcionarios públicos y sociedad civil y a las instituciones privadas: Defensoría de la Mujer Indígena, Consejo Nacional de Educación Maya, IDEI-USAC, Instituto de la Defensa Pública Penal, Movimiento de mujeres Mayas de Guatemala -MOLOJ, Academia de Lenguas Mayas de Guatemala, Estudiantes y padres de familia del colegio Evelyn Rogers, Comisión Nacional de Educación Maya, CENEM, Mujeres Xincas, Asociación de Abogados Mayas de Guatemala, Autoridades Indígenas de Santiago Atitlán Sololá
 - Celebradas las reuniones de coordinación con la Fiscalía para acompañar en el abordaje de casos de Discriminación en el Ministerio Público, en el Monitoreo y seguimiento de caso en el Departamento de Quetzaltenango, Sololá, Chimaltenango, Sacatepéquez y Quiché
 - Se dio seguimiento a convenios firmados con instituciones como: MP y USAC: Convenio firmado entre la Red de Derivación del Ministerio Público y la Red contra la Discriminación en los Departamentos de Quetzaltenango y Sololá, Convenio firmado entre CODISRA y Facultad de Ciencias Jurídicas y

Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala de Quetzaltenango – CUNOC.

2. Durante el año 2012 se registraron denuncias de casos de racismo y discriminación así como la canalización a las instituciones competentes

- Se coordinó acciones con instituciones y funcionarios para seguimiento y abordaje de casos de Discriminación: Bufete Popular, USAC, Procuraduría de los Derechos Humanos, Asociación de Abogados Mayas.
- Se actualizó y registraron casos de la base de datos de CODISRA. Registrados 70 casos durante el año 2012. (Ver Anexo No. 1)
- Se validó y presentó el Protocolo y Ruta Crítica con organizaciones e instituciones en los departamentos de Guatemala, Quetzaltenango y Cobán Alta Verapaz.

3. Elaborado informe XV, que el Estado de Guatemala debe presentar ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial -CERD-en materia de los Pueblos Indígena.

- Instituciones que participaron en la construcción del Informe CERD: Ministerio Público, Secretaría de Asuntos Agrarios, Organismo Judicial, Instituto de la Defensa Pública Penal, Defensoría de la Mujer Indígena, Ministerio de Gobernación, Academia de Lenguas Mayas, Fondo de Tierras, Ministerio de Educación, Secretaría Presidencial de la Mujer, Procuraduría General de la Nación, Registro Nacional de las Personas, Registro de Información Catastral, Consejo Nacional de Áreas Protegidas, Instituto Nacional de Bosques, Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales, Secretaria de Asuntos Agrarios, Secretaria de Obras Sociales de la Esposa del Presidente, Ministerio de Economía, Secretaría de Planificación y Programación Nacional, Fondo de Desarrollo Indígena, Ministerio de Cultura y Deportes entre otros.

4. Se incidió en algunas dependencias del Gobierno y Estado Guatemalteco, la aplicación de Leyes y Políticas Públicas que promueven actitudes y acciones inclusión, respeto y convivencias pluricultural, de no- Discriminación Racial.

- Se coordinó con diputados del Congreso de la República de Guatemala
- Se avanzó en la iniciativa de ley que dispone aprobar reformas al Decreto Número 1773 del Congreso de la República de Guatemala, con número de registro 4539, en el Congreso de la República.

Componente para la eliminación del racismo institucional

Coordina política y técnicamente las acciones orientadas a la implementación de políticas referentes a Pueblos Indígenas, para la Eliminación del racismo que opera y recrean en las instituciones públicas

Logros:

1. Se asesoró y acompañó en la formulación e implementación de políticas públicas que garanticen la no discriminación y el racismo contra los Indígenas, y dar seguimiento a su ejecución.
 - Se cuenta con una mesa intersectorial para el asesoramiento e implementación de la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación –PPCER-.
 - Se firmó Carta de Entendimiento con la Red Departamental de Mujeres Chiquimultecas –REDMUCH- para la implementación de la Política Pública para la convivencia y la eliminación del Racismo y Discriminación –PPCER.
 - En coordinación con la multisectorial, se analizó y elaboró el documento final de la propuesta del Acuerdo Gubernativo, cuyo respaldo legal servirá en la implementación de la Política Pública de Convivencia y Eliminación del Racismo y Discriminación Racial; actualmente aprobado por Procuraduría General de la Nación así como por los Ministros que conforman el gabinete del gobierno, en espera del aval y firma del Presidente Constitucional de la República.
 - Se cuenta con un plan piloto de implementación de la Política Pública de Convivencia y Eliminación del Racismo y Discriminación Racial; con entidades del Estado (MINECO, MARN), Financiado por Cooperación Alemana –GiZ.
2. Fortalecimiento de redes regionales de organizaciones que luchan en la prevención de la Discriminación y el Racismo prevención.
 - a. Se realizaron 17 talleres para la recolección de insumos para los Planes Estratégicos, de las Redes Regionales, que luchan contra la discriminación y el racismo en los departamentos de Guatemala, Santa Rosa, Huehuetenango, Quetzaltenango, Alta Verapaz e Izabal, con líderes de Organizaciones estatales y no estatales.
 - b. Las redes regionales de CODISRA, cuentan con propuesta de Planes Estratégicos para el abordaje del racismo Económico, Institucional, Legal y Formación-Comunicación.

Componente de formación para la prevención del racismo y la discriminación:

Coordina política y técnicamente las acciones orientadas a la prevención del racismo y la discriminación racial, mediante procesos de formación y capacitación de recursos humanos de distintas instituciones y organizaciones no gubernamentales, así como la implementación de mecanismos de divulgación

Logros:

1. Seguimiento a la formación y capacitación de las y los funcionarios públicos, en temas relacionados con el racismo y la discriminación.
 - Diplomado “Derechos Humanos, Derechos de los Pueblos Indígenas: discriminación y racismo”. Organizado por CODISRA, COPREDEH, CNAP E INAP.
 - Se desarrolló el tercer programa académico de actualización sobre Derechos de los Pueblos Indígenas dirigido a operadores de Justicia.
 - Se graduaron 24 participantes en el tercer programa académico de Actualización en Derechos de Pueblos Indígenas, dirigido a Operadores de Justicia, acreditado por la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala con el patrocinio de Cooperación Española –AECID-, los operadores de justicia fueron especialmente los trabajadores de la Defensa Pública Penal, el Organismo Judicial, la Procuraduría de Derechos Humanos, el Ministerio Público, la Policía Nacional Civil y la Procuraduría General de la Nación.
 - Se desarrollaron diversos talleres motivacionales para el personal de CODISRA.
 - Se fortalecieron a las sedes regionales a través de temas relacionados al fortalecimiento de la identidad y derechos de los Pueblos Indígenas para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.
2. Campaña para la Convivencia y celebración de la Diversidad Cultural.
 - La Campaña para la Convivencia del año 2012, se enfocó en las fechas importantes de la Instituciones: Día Nacional e Internacional contra la Discriminación Racial, Semana de solidaridad de los Pueblos que luchan contra la discriminación y el Racismo y posicionamiento del "Oxlajuj B'aqtun, el mensaje en la visibilidad institucional “La Discriminación Mata la Dignidad de las Personas o la Colectividad” “La Discriminación es un Delito”.
 - Se capacitó a los miembros del Gabinete de Comunicación del Gobierno en el taller interactivo **¿Por qué estamos como estamos?** en coordinación con el IIARS.
 - Se crearon dos documentales para televisión, uno denominado “la metamorfosis del racismo” y el otro “la discriminación infantil y el bullying como otra forma de violencia”.

Desafíos de los cuatro componentes de la DERD:

- Fortalecimiento de la conformación del equipo técnico de la DERD para responder de manera eficiente ante los compromisos técnicos.
- Seguimiento de compromisos adquiridos con instituciones del Estado, Sociedad Civil e Iniciativa privada.
- Mejorar mecanismo de control de desempeño del equipo técnico.
- Fortalecimiento de los mecanismos de coordinación con los comisionados a efecto de no duplicar esfuerzos
- Escaso presupuesto para prestar servicios sustantivos Institucionales.
- Correcto manejo técnico, administrativo y financiero en la nueva metodología de gestión por resultados en sedes centrales y regionales.

Dirección financiera

Administrar con eficiencia y eficacia, el presupuesto asignado a la Comisión, regulando procedimientos en los distintos programas y unidades ejecutoras, para lo cual se apoyará entre otras en: Presupuesto, Tesorería, Contabilidad e Inventarios

Objetivo:

Apoyar la ejecución del Programa y actividades de la Comisión, dotándolos oportunamente de los Recursos Financieros dentro del Marco de la Eficiencia y la Eficacia; así mismo, Asesorar a las Autoridades de la Comisión para una correcta ejecución del Gasto y Registro de las operaciones contables relacionadas con los Ingresos y Egresos Asignados a la Comisión, a la vez generar oportunamente la información financiera para de la Comisión para la toma de decisiones.

Principales Logros:

- Haber registrado que la ejecución presupuestaria fue del 92%
- Ejecución de los Proyectos de Donación de la AECID.
- Liquidación de los proyectos financiados por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo -AECID-.
- Conforme lo requirió la Superintendencia de Administración Tributaria –SAT-, se implementó en la unidad de Tesorería las Herramientas de Reten ISR y Reten IVA, a un 100%
- Se realizó la modificación presupuestaria para lograr contar con la disponibilidad presupuestaria por la creación de cinco puestos bajo el renglón 011, asignados a la Dirección para la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial –DERD-.
- Se realizó la Modificación Presupuestaria para contar con espacio en la fuente 61 Donaciones Externas, para la ejecución del Proyecto financiado por AECID.

Desafíos:

- Agilizar y desarrollar procesos que hagan más transparentes, eficiente y eficaz las operaciones contables y el registro de las mismas en el Sistema de -Gestión – SIGES- y el Sistema de Contabilidad Integrada –SICOIN-.
- Elaborar el inventario físico, para determinar el estado de los bienes y proceder al registro, reparación o baja de los mismos.
- Cumplir con las normativas emitidas por el Ministerio de Finanzas Públicas y la Superintendencia de Administración Tributaria –SAT-. (Ley del Impuesto Sobre la Renta)

Cuadro: Presupuesto Asignados a la CODISRA (2003-2012)

AÑO	FUENTE 11	FUENTE 61	TOTAL
2003	Q. 2,500.000.00	-----	Q. 2,500.000.00
2004	Q. 3,050,000.00	-----	Q. 3,050,000.00
2005	Q. 4,829,788.00	-----	Q. 4,829,788.00
2006	Q. 10,000.000.00	-----	Q. 10,000.000.00
2007	Q. 10,000.000.00	Q. 1,150.000.00	Q. 11,150,000.00
2008	Q. 12,000.000.00	Q. 3,400.000.00	Q. 15,400,000.00
2009	Q. 7,000.000.00	Q. 4,204.707.00	Q. 11,864,707.00
2010	Q. 7,660.000.00	Q. 2,674.000.00	Q. 10,334,000.00
2011	Q. 6,365,752.00	Q. 2,500.000.00	Q. 8,865,752.00
2012	Q. 5,365,751.00	Q. 2,027,945.00	Q. 7,393,696.00

Fuente: Unidad financiera.

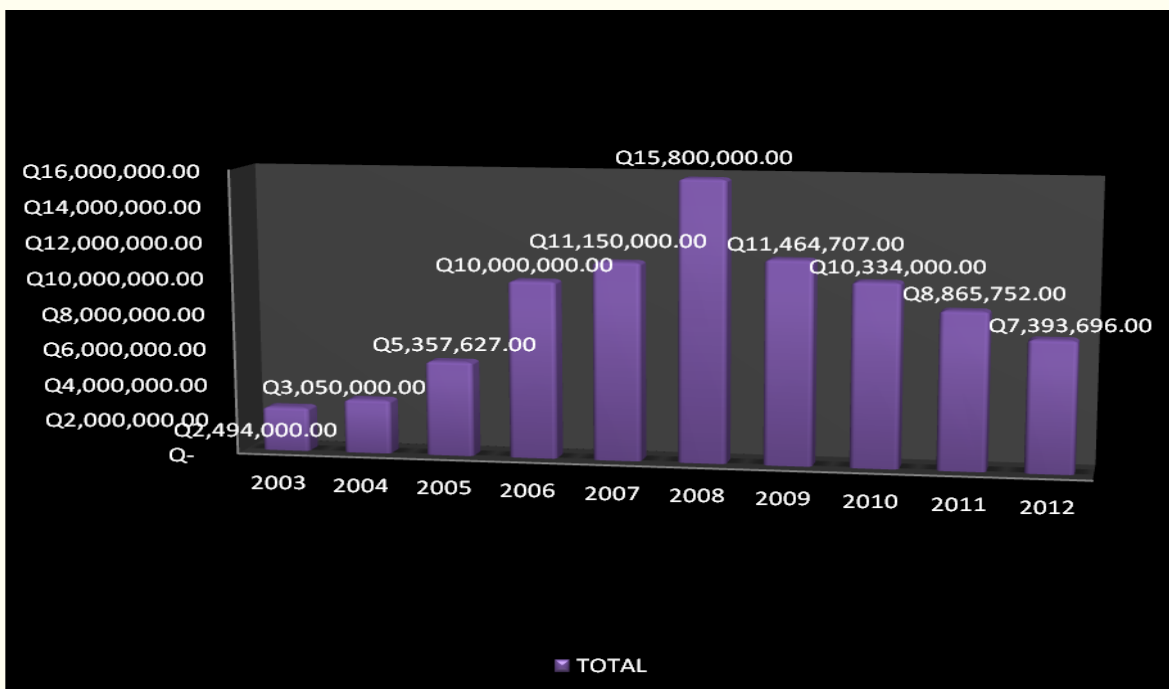


Figura: Presupuesto Asignados a la CODISRA (2003-2012)

EJECUCIÓN PRESUPUESTARIA DEL 2012.

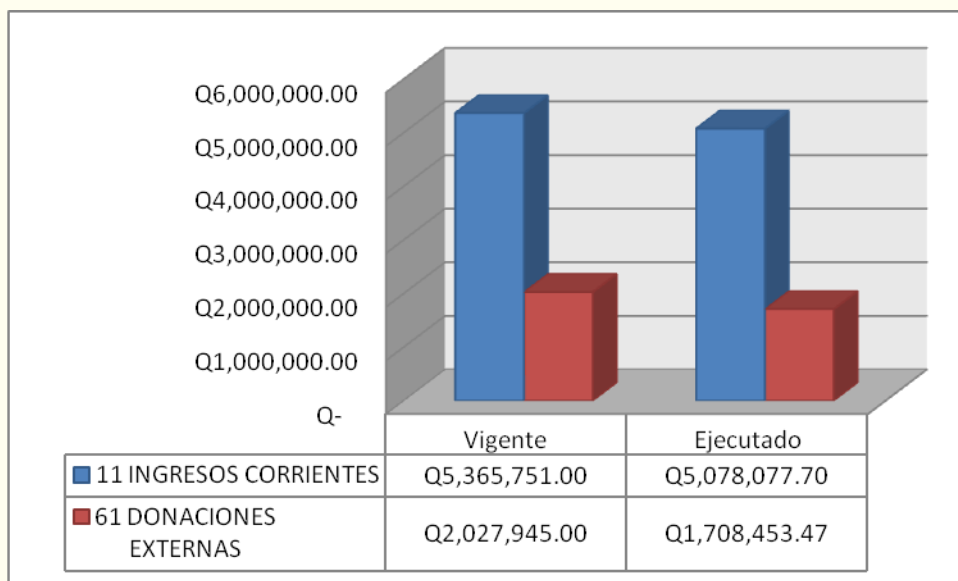
Programa	Vigente Q.	Ejecutado Q.	% Ejecutado	Saldo Q.	% No Ejecutado
Acciones contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala.	7,393,696.00	6,786,531.17	92%	607,164.83	8%
TOTALES:	7,393,696.00	6,786,531.17	92%	607,164.83	8%

Fuente sicoinweb

INTEGRACIÓN DEL PRESUPUESTO POR FUENTE PARA EL 2012

FUENTE	Vigente Q.	Ejecutado Q.	% Ejecutado	Saldo Q.	% No Ejecutado
11 INGRESOS CORRIENTES	5,365,751.00	5,078,077.70	95%	287,673.30	5%
61 DONACIONES EXTERNAS	2,027,945.00	1,708,453.47	84%	319,491.53	16%
TOTALES:	7,393,696.00	6,786,531.17	92%	607,164.83	8%

Fuente sicoiweb



PROYECTO FINANCIADOS CON FUENTE 61 DONACIONES EXTERNAS PARA EL 2012.

PROYECTOS	Vigente	Ejecutado	% Ejecutado	Saldo	% No Ejecutado
-----------	---------	-----------	----------------	-------	----------------------

Proyecto Fortalecimiento de CODISRA, para el Seguimiento de Implementación de la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial (PPCER). Correlativo 0072	83,497.92	83,497.92	100%	-	0%
Proyecto 0079 Fortalecimiento de CODISRA, para el Seguimiento de Acciones contra la Discriminación y el Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala (V). Correlativo 0079	1,944,447.00	1,624,955.55	84%	319,491.45	16%
TOTALES:	2,027,944.92	1,708,453.47	84%	319,491.45	16%

Fuente sicoinweb

Grupo de Gasto	Descripción	Fuente de Financiamiento	Vigente	Ejecutado	% Ejecución	Saldo
	TOTAL		7,393,696.00	6,786,531.17	92%	607,164.83
	TOTAL FUENTE 11		5,365,751.00	5,078,077.70	95%	87,673.30
	CODISRA					
0	Servicios Personales	11	3,775,180.00	3,559,377.55	94%	215,802.45
1	Servicios No Personales	11	987,575.00	963,580.58	98%	23,994.42
2	Materiales y Suministros	11	377,077.00	344,356.89	91%	32,720.11
3	Propiedad, Planta, Equipo e Intangibles	11	8,827.00	8,826.58	100%	0.42
4	Transferencias Corrientes	11	217,092.00	201,936.10	93%	15,155.90
	TOTAL DE LA FUENTE 61		2,027,945.00	1,708,453.47	84%	319,491.53

	PROYECTO FASE IV, CORRELATIVO 72		83,498.00	83,497.92		0.08
1	Servicios No Personales	61	65,528.00	65,527.92	100%	0.08
3	Propiedad, Planta, Equipo e Intangibles	61	17,970.00	17,970.00	100%	-
	PROYECTO FASE V, CORRELATIVO 79		1,944,447.00	1,624,955.55	84%	319,491.45
1	Servicios No Personales	61	1,744,447.00	1,443,055.55	83%	301,391.45
3	Propiedad, Planta, Equipo e Intangibles	61	200,000.00	181,900.00	91%	18,100.00

Fuente sicoinweb

Unidad de Recursos Humanos

Es la unidad encargada de instrumentar y administrar el proceso de dotación y desarrollo del Recurso Humano de la Comisión, para lo cual se apoya entre otras en: Admisión y desarrollo, Gestión y Aplicación de personal.

Objetivo:

Planificar, organizar, coordinar, dirigir y evaluar las actividades de la Dirección, orientadas a fortalecer el proceso de Administración de Recursos Humanos.

Principales Logros:

Se cumplió con las funciones inherentes a la Unidad de Recursos Humanos en cuanto a:

- Reclutamiento y selección Procesos de Selección
- Contrataciones
- Desarrollo
- Motivación.
- Ejecución de Nóminas de salarios y honorarios.
- Acciones de personal.
- Elaboración de constancias, certificados, certificaciones y otros documentos para el personal.
- Realización de trámites inherentes a Recursos Humanos.
- El logro es por relaciones de RRHH, con analistas y encargados de las áreas.
- Trámites de puestos 011.

Desafíos:

- Crear nuevos puestos 022.
- Realizar acciones que permitan afianzar el sentido de pertenencia a la Institución.
- Gestionar e implementar programas formales de desarrollo de personal.
- Participación Institucional en el Reconocimiento a la Calidad 2013.
- Fortalecer la Unidad de Recursos Humanos.
- Fortalecer al personal de Recursos Humanos.
- Elaborar ya actualización de manuales.

Unidad de Comunicación Social:

Promueve e implementa estrategias para la comunicación eficiente, a nivel interno y externo.

Promueve y mantiene la imagen política y mediática de la CODISRA, ante las organizaciones, instituciones, empresas y todas aquellas entidades ubicadas dentro y fuera de Guatemala, privadas o públicas, con el propósito de dar a conocer su misión, su visión y sus objetivos fundamentales.

Implementa y mantiene un vínculo efectivo entre las entidades de comunicación social y la CODISRA, con el fin de dar a conocer las acciones encaminadas a eliminar la discriminación y el racismo contra los pueblos indígenas.

Elabora materiales de información y promoción sobre la temática vinculada con el área y con la temática institucional.

Realiza otras actividades que el Comisionado o Comisionada le asigne en función del logro de las metas y objetivos de la institución, según el servicio que está proporcionando.

Objetivo:

Facilitar e interactuar a través de técnicas de comunicación institucional eficiente hacia lo interno y externo, para el posicionamiento positivo de la imagen política y mediática de la CODISRA.

Principales Logros:

- Creación de alianzas interinstitucionales para la coordinación de aspectos relacionados a la conmemoración del Oxlajuj B'aqtun, Pacto Hambre Cero, Diálogos en el marco de nuevo B'aqtun para evaluar la Declaración de Derechos de los Pueblos Indígenas de las Naciones Unidas a nivel nacional, así como la visita de expertos de tres mecanismos de pueblos indígenas de las Naciones Unidas en el marco de la primera reunión preparatoria de la Conferencia Mundial sobre Pueblos Indígenas.
- Mantener las relaciones mediáticas a favor de la CODISRA tanto en la sede central como en las sedes regionales.
- Se ejecutó y organizó diversas actividades de conmemoración del 21 de marzo (lanzamiento de campaña alternativa de comunicación) y 9 de agosto sobre pueblos indígenas a nivel nacional (homenaje del reconocimiento Oxlajuj Na'oj= trece sabidurías)
- Se llevó a cabo un programa de actualización para comunicadores sociales de Gobierno, donde se enfatizó el tema del uso de imágenes y material comunicacional oficial que contiene prejuicios y estereotipos sobre pueblos indígenas.
- Se elaboró material informativo y promocional para la campaña de comunicación de CODISRA denominada “la discriminación es un delito... mata la dignidad de las personas y la colectividad”.
- Se realizó un proceso de creación de material educativo para televisión donde se desarrollaron una serie de personajes con pertinencia étnica para un grupo objetivo infantil, así como la creación de dos documentos sobre “la metamorfosis del racismo” y “la discriminación infantil y el bullying como otra forma de violencia”.
- Se dio apoyo y acompañamiento a las acciones de comunicación, divulgación y promoción de la DERD, así como a las actividades y acciones realizadas por las sedes regionales de: Huehuetenango, Quetzaltenango, Izabal, Cobán y Santa Rosa.
- Se actualizó la divulgación de información de CODISRA a través de las redes sociales (facebook) con un aproximado de 4,600 usuarios informados sobre las acciones de institución.

Desafíos:

- En cuanto a las alianzas interinstitucionales en el marco de las relaciones públicas son positivas para la visibilidad de las acciones de CODISRA en diferentes plataformas de coordinación.
- En cuanto a las relaciones mediáticas y visibilidad de la institución será necesario velar porque cada vocero se represente como institución para balancear la imagen

pública y que las relaciones sean constantes y no aisladas por motivos de falta de información en cuanto a novedades y de disponibilidad de los voceros en brindar información de interés público.

- En cuanto a las actividades conmemorativas existe un compromiso de darles seguimiento, de acuerdo a la temática y líneas de acción de la institución.
- Del seguimiento a la capacitación a los comunicadores debe ser constante, brindándoles herramientas necesarias para su aplicación... como lecturas rápidas o material de visibilidad.
- En cuanto a campañas y material de visibilidad se debe reforzar a que la campaña no sea solo alternativa sino estratégicamente pauta en medios de comunicación a nivel nacional o regional para cambiar la actitud de los oyentes.
- Reforzar con mayor presupuesto de visibilidad y acciones de divulgación y promoción de la institución para lograr mayores impactos en determinados sectores de manera estratégica y sistematizada.

Unidad de Planificación, Monitoreo y Evaluación.

Es la Unidad estratégica, encargada de definir la ruta a seguir, para el cumplimiento de los objetivos, políticas y acuerdos de la CODISRA, a través de la planificación estratégica, la planificación operativa y procesos de monitoreo y evaluación permanente.

Objetivo:

Asesorar, planificar, elaborar e integrar, participar y apoyar procesos de planificación, monitoreo y evaluación Institucional, enmarcadas en el desarrollo técnico, financiero y administrativo de la comisión en torno al cumplimiento de instrumentos institucionales, materializados en planes operativos y estratégicos, propuestas y proyectos que van dirigido a atenuar la discriminación y el racismo en Guatemala.

Principales Logros:

- Se asesoró la organización, supervisión e implementación de forma participativa las actividades de planificación durante el año 2012, además se monitoreo y evaluó el programa (52) y la actividad (dirección y coordinación), desarrollada con las diferentes Áreas de la CODISRA.
- Se asesoró la planificación de las actividades de la CODISRA, en coordinación con Comisionados/as, dirección administrativa, unidad de financiera, recursos humanos, dirección general, y la dirección para la eliminación del racismo y discriminación Racial en Guatemala y otras áreas de la CODISRA.

- Se apoyó en la elaboración del Plan Operativo Anual 2012, en coordinación con las diferentes áreas de la comisión, así como sus respectivas modificaciones y ampliaciones.
 - Plan operativo Integral 2012.
 - Planes operativos de las subvenciones fase III, fase IV y V.
- Se implementó una estrategias de Monitoreo de las actividades y la ejecución financiera realizadas por las diferentes áreas de la Comisión, con la finalidad de la evaluación y medición de la gestión por resultados 2012, en base a metas intermedias.
- Asesoró celebraron reuniones, talleres de análisis para la planificación, monitoreo y evaluación y medición de resultados institucionales.
- Se apoyó en la elaboración de propuestas tales como:
 - Readecuación de la red programática de CODISRA, con vigencia en el año 2013.
 - Evaluación y análisis del Plan Estratégico CODISRAS. (Indicadores de evaluación técnica y presupuestaria para ser utilizada en el POA 2013 y multianual.
 - Informe de cierre de la IV Subvención AEICD CODISRAS.
 - Informes de avances cuatrimestrales de la V subvención AECID-CODISRA.
 - Propuesta plan integral 2013, gestión por resultados (análisis de productos, subproductos institucionales)
 - Apoyo en la propuesta de la ruta de implementación de la Política Pública de convivencia
 - Propuesta de actualización del Plan Estratégico 2005-2025, y redes regionales.
- Se apoyó la elaboración de los informes sobre las actividades realizadas por la Unidad según requerimiento del Comisionado Coordinador.
 - Reuniones con equipo sustantivo DERD (componente económico, legal, institucional y formación) con el propósito de recabar información para la elaboración de informes de avances.
 - Apoyo en la elaboración de propuesta para elaborar informe del Estado de Guatemala al Comité Para la Eliminación de la Discriminación de la discriminación Racial -CERD.
 - Informes de las metas físicas intermedias mensuales y anual 2012.
 - Informe para el seguimiento especial del gasto presupuestario de género..
 - Elaboración Memoria de labores 2012.
- Dentro de otras funciones que se realizaron asignados por las autoridades:
 - Participación en reunión en coordinación con la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo –AECID-, el seguimiento de la gestión de las subvenciones IV y V.
 - Reuniones con el equipo técnico de Secretaria de Planificación y monitoreo de la Presidencia –SEGEPLAN-

- Reunión con el equipo técnico de MINFIN/DTP, con el propósito de modificar metas físicas de CODISRA, con vigencia en el año 2013.
- Participación en reuniones del comité coordinador de inversiones del Programa Económico de Desarrollo desde lo Rural- PDER/MINECO.
- Reuniones con el equipo DERD para proceso de planificación así como otras áreas de CODISRA.

Desafíos:

- Poner en marcha los nuevos sistemas SIGES, SICOIN. Plan-presupuesto para la gestión 2013 presentada a SEGEPLAN, MINFIN, Y CONTRALORIA GENERAL DE CUENTAS. (8.5 MILLONES FUENTE 11 Y 1 MILLON FUENTE 61), manejo de centros de costos (Sede central y regionales)
- Readecuación de Planes Operativos de la subvención fase V, en coordinación con AECID-CODISRA.
- Gestionar la Institucionalización del Plan Estratégico Institucional 2012-2015.
- Apoyar en la gestión del Acuerdo gubernativo oficial para la implementación de la Política pública para la convivencia y la eliminación del racismo y la discriminación racial, así como la elaboración de indicadores de sus 120 acciones para facilitar su planificación monitoreo, seguimiento y evaluación. (actualización de la política)
- Dar seguimiento a acciones, procesos, rutas y estratégicas viables iniciadas en años anteriores.
- Dar seguimiento a la implementación de la red programática de CODISRA.
- Vincular planes estratégicos regionales en la planificación institucional en coordinación con las sedes regionales.
- Generar reportes de metas físicas intermedias y ejecución con enfoque de género en base al decreto Numero 33-2011 del proyecto del presupuesto de ingreso y egresos del Estado y lineamientos 2013, SEGEPLAN y FINANZAS PUBLICAS.
- Elaborar informes periódicos de avances técnico y financiero de la institución (fuente nacional y fuente de cooperación), así como apoyar a los informes Internacionales.
- Apoyar en el mejoramiento de registros estadísticos de la Institución (personas beneficiarias por pueblos y comunidades indígenas, registro de casos de discriminación)
- Evaluar constantemente los procesos técnicos, administrativos y financieros con todo el personal de la Institución.

Unidad de Auditoría Interna:

Es la responsable de velar por el cumplimiento de las normas, lineamientos y recomendaciones en materia contable y financiera, con el propósito de que los recursos de la Comisión, sean utilizados de conformidad con las normas y procedimientos contables generalmente aceptados y que se orienten a la implementación de las leyes y políticas públicas, que promuevan actitudes y acciones de inclusión, respeto, convivencia pluricultural, de no-discriminación racial, así como el cumplimiento de los objetivos institucionales. De conformidad con lo establecido en la ley del organismo Ejecutivo, tiene a su cargo la función de control interno de esta Entidad.

Objetivo:

Ejecutar una adecuada planificación en las auditorías para prevenir incumplimientos, errores e irregularidades en los procedimientos contables, financieros, administrativos y reorientar actividades y recomendaciones en beneficio de la Comisión Presidencial contra la Discriminación y el Racismo de los Pueblos Indígenas en Guatemala-CODISRA- así como evaluar y actualizar permanentemente los mecanismos o medios de control interno para el resguardo y uso racional de los bienes, valores y recursos; y, asesorar profesional y permanentemente a la máxima autoridad en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Principales Logros:

- Se realizaron tres auditorías de Gestión y dos auditorías financieras de acuerdo a lo planificado en el Plan anual de Auditoría para el ejercicio Fiscal 2012, habiéndose generado las recomendaciones pertinentes y oportunas en las áreas auditadas, con el propósito de fortalecer el control interno institucional.
- Hubo participación por parte de la Unidad de Auditoría Interna en los distintos programas de capacitación promovidas por las autoridades de CODISRA, así como en los eventos realizados por la contraloría General de cuentas y otras entidades relacionadas con las funciones que realizan las Unidades de Auditoría Interna del Sector Público.

Desafíos:

- Alcanzar los objetivos trazados en el Plan anual de Auditoría para el presente ejercicio fiscal, dándole el seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones efectuadas.
- Contribuir a la elaboración e implementación de los manuales de la Institución.

- Contribuir con la máxima autoridad de CODISRA, a alcanzar sus metas propuestas en el plan operativo anual.

Oficinas Regionales de Comisión presidencial contra la discriminación y el Racismo -CODISRA.

CODISRA, posee cinco sedes regionales ubicadas en los departamentos el Peten, Izabal, Santa Rosa, Quetzaltenango y Huehuetenango.

Objetivo:

Replicar las funciones de CODISRA a través de la planificación, programación, implementación, integración atención, coordinación y apoyo y otras funciones para cumplir con el mismo propósito, fines y objetivos de la CODISRA, en torno a la lucha contra la Discriminación y El Racismo contra los Pueblos Indígenas en Guatemala.

Principales Logros de las sedes regionales:

Sede Regional de Huehuetenango:

- Se desarrollaron talleres sobre derechos de los Pueblos Indígenas dirigidas a Población estudiantil, profesionales, funcionarios Públicos y miembros de la sociedad civil, informados y sensibilizados sobre la temática de los Derechos de los Pueblos Indígenas.
- Fortalecida la Red contra la Discriminación y el Racismo, se cuenta con un plan estrategia 2012-2015
- Campaña impulsada por la Red contra la Discriminación y la sede regional con fondos de la Fundación Myrna Mack; (sport radiales.)
- Se registraron y canalizaron denuncias de la discriminación y racismo.

Sede Regional de Quetzaltenango:

- Fortalecida Red contra la discriminación y el racismo, cuentan con un plan estratégico 2012-2015, instituciones se apropián más sobre la temática de discriminación y el racismo, tal es el caso de Universidades, y Municipalidad y operadores de justicia, así mismo se dio acompañamiento a la red de organizaciones del departamento de Sololá, así como el apoyo a los 48 cantones de Totonicapán.
- Posicionamiento de la CODISRA en el departamento y se constituyó en un ente de opinión para los medios de comunicación (tres programas radiales difundidos).

- Formación y sensibilización de Jóvenes y adultos; mestizos e indígenas. Fortalecimiento de la identidad cultural, se propicio la participación, dialogo y debate, a través de talleres en los niveles educativo y organizaciones de jóvenes.
- CODISRA se ha constituido en una institución reconocida y posicionada en el tema de derechos de Pueblos Indígenas.
- CODISRA se ha convertido en un referente de coordinaciones departamentales con las instituciones tales como: organizaciones de pueblos Indígenas y de Derechos Humanos, (Fundación Myrna Mack, COMG, Agrupaciones Culturales, CUNOC, Ministerio de Salud, Registro Nacional de las Personas entre otras). Se ha firmado convenios con algunas.
- Reconocimiento de la población de CODISRA como ente que canaliza denuncias por discriminación étnica. (Registrado 6 casos acompañados en la vía judicial, 8 casos se les dieron acompañamiento en la vía administrativa dos de ellos cerrado.)
- Fortalecimiento en la coordinación y capacitación a operadores de justicia del Ministerio Publico, Procuraduría de los Derechos Humanos y La Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en materia de Derechos Humanos.
- Se capacitó a Educadores del sistema Educativo de Quetzaltenango (Maestros y directores), sobre discriminación y racismo.
- Se fortaleció la coordinación con grupos de mujeres, posicionando la denuncia de la discriminación como delito.

Sede Regional de Santa Rosa:

- 40 personas capacitadas y sensibilizadas a través de la primera fase del diplomado en Educación Bilingüe Xinka con enfoque al derecho a la Igualdad y no discriminación la cual tuvo una duración de 8 meses.
- Capacitaciones, charlas y conferencias sobre derechos humanos impartidos a agentes de pastoral, cocodes, comunidades.
- Implementación de un proceso de Diálogo entre las autoridades municipales de San Rafael las Flores y vecinos para garantizar el derecho de consulta.
- Inicio de coordinación para recopilación de los registros de los títulos reales de propiedad de las tierras de Santa María Xalapan.
- Se logro la inscripción del la Alcaldía Xinka en el registro Municipal de Santa María Ixhutan
- Presentación de avances y convenios entre organizaciones indígenas, CODISRA, AGAI y el RENAP en cuanto al registro de la identidad por pueblos.

- Entrega del fallo de la Corte de Constitucionalidad a sus comunidades a través de los COCODES y de la Junta Directiva de la Comunidad Xinka de Jumaytepeque.
- Los estudiantes conocieron la importancia de la educación bilingüe y de la constitución de delito de las prácticas discriminatorias.
- Autoridades, lideresas y líderes de la Comunidad Indígena de San Carlos Alzatate conocieron sobre el racismo ambiental e identificaron estrategias para eliminarlo.
- Se continúa actualmente con el acompañamiento y monitoreo de casos de discriminación.
- Se conformó una Red Departamental Interinstitucional contra la Discriminación y el Racismo con Instituciones Públicas y organizaciones de Sociedad Civil, se cuenta con una propuesta de Plan Estratégico.
- 43 líderes y lideresas Xinka aprendieron sobre la utilización de la Constitución Política de la República de Guatemala, Código Municipal, Ley de Consejos de Desarrollo, Art. 202 Bis. Del Código Penal, Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Racial.

Sede Regional de Cobán Alta Verapaz:

- Apertura de oficina de CODISRA, en el departamento de Cobán Alta Verapaz.
- Se promocionó el servicio de CODISRA, como ente rector de la discriminación y racismo en la región.
- Se conformó la red contra la discriminación y el racismo con instituciones de Estado y Sociedad Civil presentes en la región, con quienes se coordinaron acciones que coadyuvaron a la erradicación del racismo y discriminación, así mismo apoyaron en forma participativa en la construcción de la propuesta del Plan estratégico de la Red.
- Se desarrollaron capacitaciones en temas de discriminación y racismo dirigidas a instituciones de Estado y Sociedad Civil.
- Presentación, acompañamiento y asesoramiento a casos de discriminación y racismo.

Sede Regional de Izabal:

- Espacio de coordinación con el establecimiento Experimental Dr. Luis Pasteur para próximos talleres.
- 85% de participación de las organizaciones garífuna
- 100% de coordinación con los catedráticos del plantel educativo y el valor que significativo que le dan al tema.
- Visibilización de la CODISRA dentro Hospital de la Amistad Japon Guatemala.
- Redes regionales fortalecidas a través de la elaboración de planes estratégicos para el abordaje de la lucha contra la discriminación y el racismo.
- Participación del 75% porcientos de las instituciones del Estado el 15% instituciones indígenas y el 10% de organizaciones civiles.

- Apoyo de las instituciones y funcionarios públicos que han coordinado acciones para el seguimiento de casos de discriminación.

Número de organizaciones sociales y gubernamentales que conforman las redes.

Departamento	Número de organizaciones sociales y gubernamentales que conforman las redes	Tipo de organizaciones que integran las redes.
Huehuetenango	35	Instituciones de Estado, organizaciones indígenas, ONG, organizaciones de la sociedad civil y algunos medios de comunicación
Alta Verapaz	16	La conforman instituciones del Estado y de la Socia
Quetzaltenango Totonicapán	22	(Red de Quetzaltenango y red de Sololá), conformada por instituciones del estado, sociedad civil, y propias de Pueblos indígenas, grupos culturales de juventud de Pueblos Indígenas, grupos de mujeres por la salud reproductiva.
Izabal	23	Instituciones del Estado, Sociedad civil, grupo de jóvenes del servicio cívico, asociación de mujeres.
Sata Rosa	12	Instituciones del Estado, dos redes de jóvenes de comunidades, y otras organizaciones de la sociedad civil.
Total		

Fuente: Base de datos oficinas regionales/Diciembre 2012.

Desafíos:

- Socialización, validación e implementación de los planes regionales.
- Manejo adecuado de los centros de costos, ante los nuevos mecanismos administrativos de la gestión por resultados.
- Fortalecimiento de las Redes Regionales.
- Escaso presupuesto ante la mayor cantidad de acciones demandadas en las regiones y mayor cobertura en más comunidades lingüísticas, poco personal técnico- administrativo.
- Seguimiento a la integración de organizaciones juveniles a las redes.

- Contar con un abogado que dé seguimiento a los casos paradigmáticos en todas las sedes regionales para el seguimiento de la coordinación entre CODISRA y el Ministerio Público.
- Seguimiento a la estrategia de formación-capacitación a todo nivel con la temática de discriminación y racismo.
- Descentralizar acciones a otros municipios y/o regiones, tomando en cuenta que en la cabecera departamental ya se ha abordado los temas.
- Coordinar y gestionar alianzas con instituciones locales e internacionales, con el propósito de garantizar fondos económicos, para el seguimiento de acciones contra la discriminación y el racismo en las regiones.
- Seguimiento a las campañas contra la discriminación y el racismo, impulsadas por las redes regionales.
- Mejorar e incrementar alianzas con organizaciones educativas tales como: Escuelas, Institutos, universidades para seguir abordando el tema de discriminación y racismo.
- Implementar diplomados regionales.
- Mejorar el sistema de registro de participantes por Pueblos y Comunidades Lingüísticas así como la de casos paradigmáticos de discriminación y racismo.
- Promover la cultura de denuncias en todas las regiones.
- Promover la imagen de CODISRA, en las regiones.
- Incidir en las Alcaldías y Corporaciones Municipales de los departamentos, para crear y/o fortalecer Oficinas de Atención a Pueblos Indígenas.
- Cumplimiento de mandatos institucionales e internacionales en redes regionales.

Anexos:

Anexo No. 1. REGISTRO DE CASOS DEL 2012

SITUACIÓN DE LOS CASOS	2012
CERRADO	36
PROCESO	34
TOTAL	70

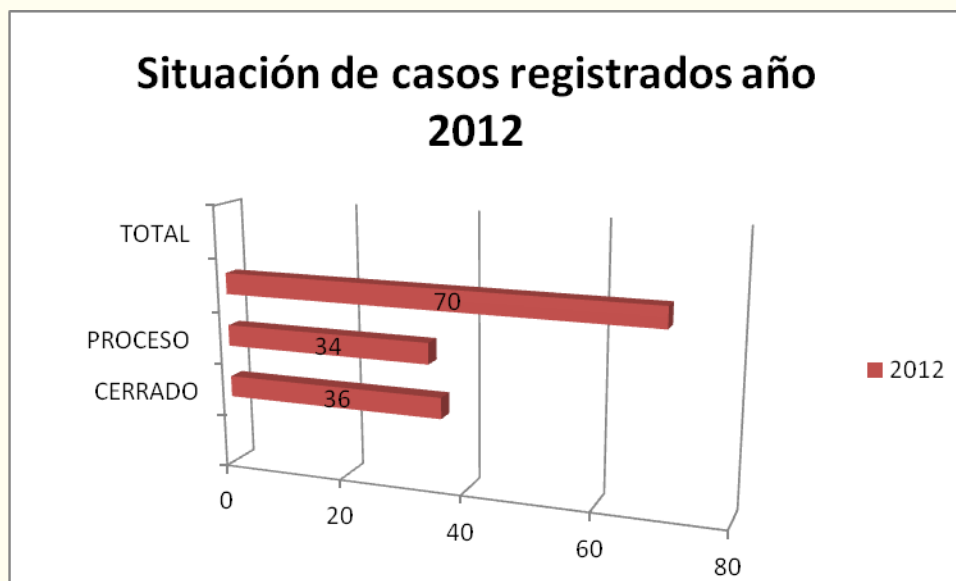


Figura No. 1 Situación de Casos 2012.

De la grafica anterior nos muestra que para el año 2012 se registraron 70 casos, 36 se encuentra en proceso de investigación, donde se les ha brindado, asesoría, acompañamiento, procuración y monitoreo a dichos casos en las diferentes instancias públicas y privadas y siete (34) cerrados, cabe resaltar que 10 de los casos cerrados fueron agotados por la vía administrativa.

Al respecto, la CODISRA, ha podido acercarse a las autoridades de alto nivel (ministros y viceministros) por las denuncias realizadas por empleados y funcionarios públicos de las diferentes carteras, en su mayoría las denuncias son en contra de compañeros de trabajo y jefes inmediatos superiores por actitudes racistas y discriminatorias contra personas pertenecientes de pueblos indígenas. Es importante mencionar, que al agotar esta vía ha sido con el consentimiento de las víctimas y a través de la misma se ha podido resarcir el daño ocasionado a la víctima.

POR COMUNIDADES LINGÜISTICAS

COMUNIDAD LINGÜÍSTICA	TOTAL
K'iche	23
Kaqchikel	15
Q'eqchi'	6
Multilingue	5
Tz'itujil	4
Garifuna	3
Ladino	4
Mam	3
Q'anjob'al	2
Xinca	3
Popti'	1
Achi	1
TOTAL	70



Figura No. 2 Casos registrados por comunidades Lingüísticas.

De la gráfica anterior demuestra que la mayor demanda de casos registrados fueron víctimas de la comunidad lingüística K'iche con 23 casos, seguido por la comunidad lingüística Kaqchikel con 15 casos, Q'eqchi 6 casos, ladinas 4 casos, xincas 3, Q'anjob'ales 2, mam 3, Achi 1.

POR GÉNERO

GENERO	TOTAL
FEMENINO	37
MASCULINO	18
M/F (casos colectivos)	15
TOTAL	70

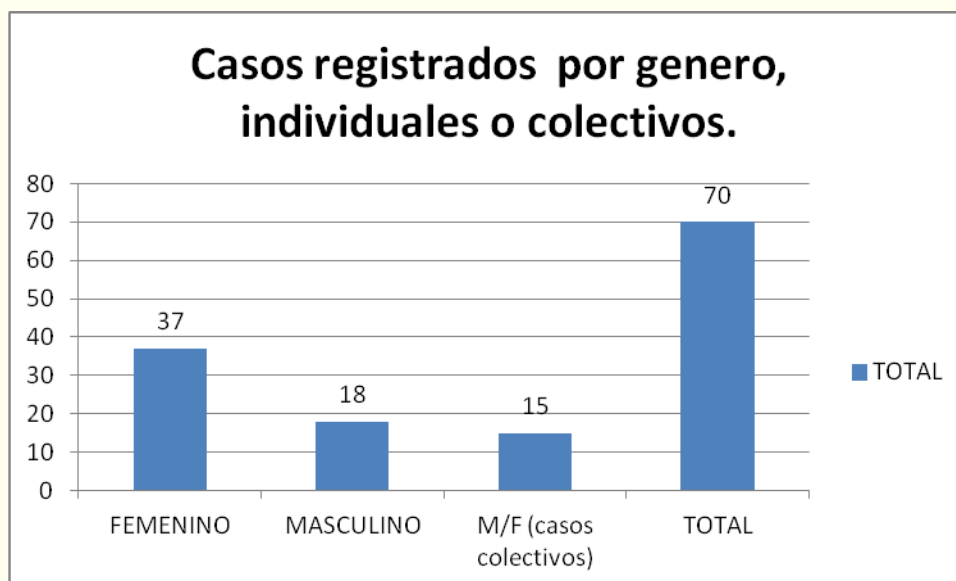


Figura 3 Casos registrado por género, individual o colectivo.

De acuerdo a la gráfica demuestra que son las mujeres quienes más han denunciado discriminación étnica y de género, siendo esto un indicador de que son ellas las más vulneradas ante este flagelo en los distintos espacios públicos y privados específicamente en relaciones laborales.

TIPOS DE DISCRIMINACIÓN

Motivos de la discriminación	TOTAL
Étnica	37
Etnica, género y otros delitos	12
Género	14
Enfermedad	2
Discapacidad	1
Religión	1
Situación económica	1
Edad	1
Religión	1

TOTAL	
-------	--

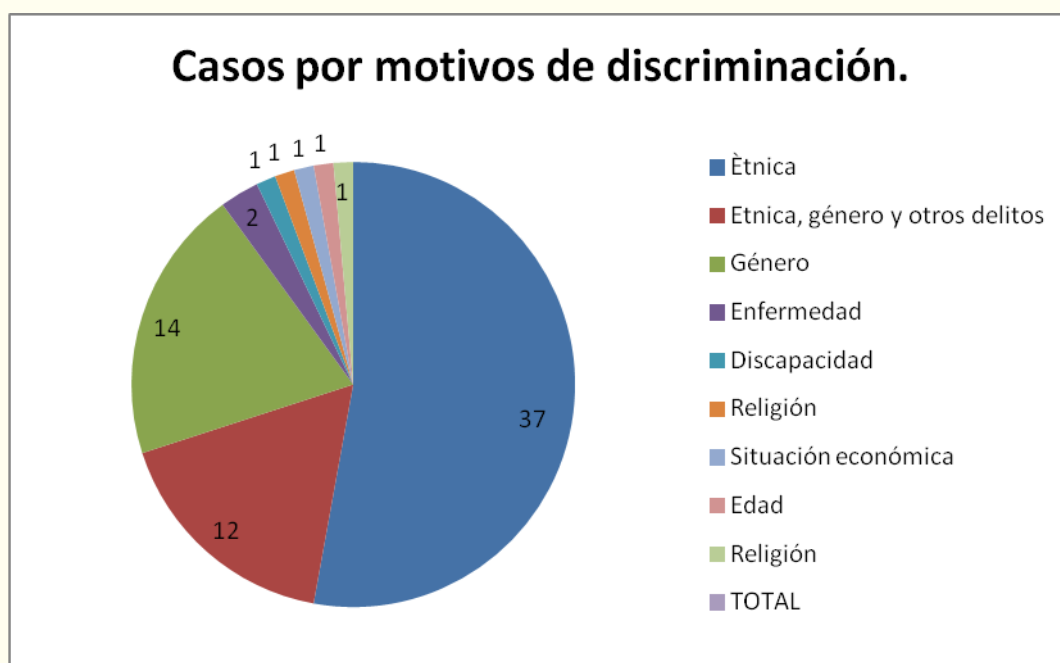


Figura 4, Casos por motivos de discriminación.

En cuanto al tipo penal de discriminación punible, refleja que la discriminación **por motivos étnicos, por idioma y religión** son los más denunciados por parte de la población indígena afectada. En relación a la discriminación étnica, en los últimos años ha pasado ser sinónimo de grupo indígena por compartir lazos de territorio, cultura, valores y tradición por eso se le discrimina tal como lo reflejan los datos estadísticos, y **discriminación idiomática**, de igual manera aunque la Constitución reconoce que Guatemala está formada por diversos grupos indígenas Maya Garifuna y Xinca, a los cuales el Estado respeta y promueve sus formas de vida, costumbres, tradiciones; en la práctica no siempre es así. **La discriminación por idioma** es muy común en nuestra sociedad, ya que de las denuncias recibidas por este motivo en su mayoría, las víctimas por este delito son alumnos indígenas de establecimientos educativos públicos y privados, cuando se les restringe el derecho de comunicarse en su idioma materno por parte de sus compañeros ladinos, maestros y autoridades educativas

Anexo No. 2

Apoyo de la Cooperación Internacional 2012

ORGANISMOS	DESCRIPCIÓN DE LA COOPERACIÓN
Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)  	1. Apoyo a la implementación del Plan Estratégico de CODISRA contra la Discriminación y el Racismo. Período de ejecución 2007-2009 2. Posicionamiento de la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial (Ppcer), de la temática de racismo en la agenda nacional y fortalecimiento técnico administrativo y político de CODISRA (II FASE), Subvención presupuesto 2008. Período de ejecución 2008-2009. 3. Fortalecimiento de CODISRA para la implementación de la Política Pública para la Convivencia y la Eliminación del Racismo y la Discriminación Racial. Período de ejecución 2010-2011 4. Fortalecimiento de CODISRA, para el seguimiento de la implementación de la PPCER, IV Subvención. Período para su ejecución 2011. 5. Fortalecimiento de CODISRA, para el seguimiento de acciones contra la discriminación y el racismo contra los pueblos indígenas en Guatemala (V subvención) Año 2012.
Cooperación Técnica Alemana Programa de Apoyo al Proceso de Paz y Conciliación Nacional (GTZ-PCON). 	1. Financiamiento para la elaboración de una consultoría denominada: Sistema de planificación, monitoreo y evaluación de la Ppcer. 2. Financiamiento de la consultoría para la elaboración del informe de gestión de cuatrienio 2007-2010. 3. Apoyo en la facilitación de talleres en temas tales como: metodologías para el desarrollo de capacitación y materiales didácticos. 4. Consultoría para la realización de Observatorios para la conceptualización de racismo Económico, Institucional, Legal, Mediático y Ambiental. Año 2012. 5. Consultoría para la actualización del Plan Estratégico Institucional CODISRA, 2012-2015.