

**POLÍTICA DE GÉNERO E
INCLUSIÓN SOCIAL**



**ASOCIACIÓN DE
ORGANIZACIONES DE
LOS CUCHUMATANES
-ASOCUCH-**

Contenido	Página
PRESENTACIÓN	3
ACRÓNIMOS.....	4
CAPITULO I CARACTERIZACIÓN DEL CONTEXTO	5
1. RESEÑA HISTÓRICA DEL ABORDAJE DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN ASOCUCH	5
1.1. Avance institucional de ASOCUCH desde el enfoque de género	5
1.2. Apertura y disposición de la red de organizaciones locales socias	6
2. AVANCES DE LAS COMUNIDADES EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO	7
3. BALANCE DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO 2014-2018	8
3.1. Balance de Línea 1: Red colaborativa y coordinación eficiente de ASOCUCH	8
3.2. Balance de Línea 2: Participación Equitativa, Alianzas e Incidencia	9
3.3. Balance de Línea 3: Agricultura Familiar y Agrobiodiversidad	10
3.4. Balance de Línea 4: Empresas Asociativas Rurales y Emprendimientos de Jóvenes y Mujeres.....	11
3.5. Balance de Línea 5: Cambio Climático, Biodiversidad y Gestión de Bosques.....	12
4. FODA DE ASOCUCH EN EL ABORDAJE DE LA EQUIDAD DE GÉNERO	13
4.1. Fortalezas y Debilidades	13
4.2. Identificando en el Contexto Oportunidades y Amenazas.....	16
5. DESAFÍOS DE ASOCUCH AL ABORDAR LA EQUIDAD, LA INCLUSIÓN Y LA COMPLEMENTARIEDAD DE GÉNERO	17
6. GRUPO META DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DE ASOCUCH	20
6.1 Al interior de ASOCUCH	20
6.2 En Organizaciones Locales	20
CAPITULO II MARCO ESTRATÉGICO DE ASOCUCH PARA EL ABORDAJE DE LA EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL	21
1. PLANTEAMIENTO ESTRATÉGICO DE ASOCUCH QUE SUSTENTA LA POLÍTICA DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL 2019-2023	21
1.1. Definición de ASOCUCH	21
1.2 Visión de ASOCUCH	21
1.3 Misión de ASOCUCH	21
1.4 Principios de ASOCUCH	21
1.5 POSICIONAMIENTO DE ASOCUCH EN EL ABORDAJE DE LA PERSPECTIVA DE GENERO	24
1.6 Lenguaje y entendimiento común	24
1.7 Instrumentos que sustentan la política de género e inclusión social de ASOCUCH.....	29

1.8	Definición de la Política de género e inclusión social	31
1.9	Estrategias de ASOCUCH para el impulso de su Política de género e inclusión social ..	32
CAPITULO III MARCO OPERATIVO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL DE ASOCUCH.		
.....		33
1.	OBJETIVOS	33
1.1	Objetivo General	33
1.2	Objetivos Específico y Líneas Estratégicas.	33
2.	MARCO LÓGICO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL DE ASOCUCH 2019 - 2023.	
.....		35
2.1	PLAN DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL	46
2.2	PRESUPUESTO GENERAL DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD Y COMPLEMENTARIEDAD DE GÉNERO DE ASOCUCH	63
CAPITULO IV PLANTEAMIENTO ORGANIZATIVO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL EN ASOCUCH		64
4.1	FUNCION PRINCIPAL DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DE ASOCUCH	64
4.2	INSTANCIAS RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACION DE LA POLÍTICA	64
4.3	CONDICIONES NECESARIAS PARA LA IMPLEMENTACION DE LA POLÍTICA DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL DE ASOCUCH	66
4.4	ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL DE ASOCUCH.	68

PRESENTACIÓN.

La Política de género e inclusión social 2019-2023, de la Asociación de Organizaciones de Los Cuchumatanes-ASOCUCH- establece la complementariedad entre hombres, mujeres y juventud, además orienta el que hacer de ASOCUCH y las OLB's para el cumplimiento del compromiso institucional de aportar a la equidad de género y la inclusión social desde los hogares de socias y socios hasta los órganos directivos de ASOCUCH y sus organizaciones agremiadas, se concretará desde el diseño de los planes y proyectos de la red de organizaciones hasta la ejecución de las actividades planificadas, debiendo asumir esta responsabilidad cada actora y actor involucrado.

Se hace necesario contar con la Política de género e inclusión social debido a la existencia de desigualdades -económicas, de participación política, distribución de los bienes familiares, etc.- entre mujeres y hombres y juventud, la violencia contra la mujer, la exclusión e invisibilidad de sus conocimientos, la falta de participación activa y decisiva de las mujeres, para erradicar estas prácticas es necesario un proceso adecuado y acompañado con perspectiva de equidad, inclusión y complementariedad.

Fue posible definir la nueva Política de género de ASOCUCH por la apertura y disposición de los órganos directivos de la Asociación y su Red de Organizaciones, con el apoyo técnico y financiero de HELVETAS. El proceso conllevó la retroalimentación de sus conocimientos en la temática, la revisión y reflexión autocrítica del cumplimiento de la anterior política, las propuestas de seguimiento para un nuevo quinquenio procurando ser realistas.

La Política de género e inclusión social, se estructura en cuatro capítulos, así: el primer capítulo retoma la reseña histórica de ASOCUCH en el abordaje de la equidad de género; el avance de las comunidades en la construcción de la equidad de género; se hace un balance de la Política de género 2014-2018; se establece por línea estratégica el FODA en la temática y los desafíos de ASOCUCH, finalmente se identifica el grupo meta de la Política de género de ASOCUCH.

El segundo capítulo es el marco estratégico de ASOCUCH que sustenta la política de género e inclusión social, así mismo, el posicionamiento de ASOCUCH en el abordaje de la perspectiva de género.

En el tercer capítulo se establece el marco operativo de la Política de género e inclusión social, que implica objetivos, marco lógico, plan de acción y presupuesto general para la referida Política. Finalmente, en el cuarto capítulo se establece la función principal de la Política, Las instancias responsables y las condiciones necesarias para implementarla, así como el organigrama de ASOCUCH.

ACRÓNIMOS

ACMEFAR VII	Asociación Civil no lucrativa Mesa Forestal y Ambiental Región VII.
COCODE	Consejo Comunitario de Desarrollo
CODEDEH	Consejo de Desarrollo Departamental de Huehuetenango
COFETARN	Comisión de Fomento Económico, Turismo, Ambiente y Recursos Naturales
COMUDE	Consejo Municipal de Desarrollo
CONAP	Consejo Nacional de Áreas Protegidas
DMM	Dirección Municipal de la Mujer
DMP	Dirección Municipal de Planificación
Ha	Hectárea
INAB	Instituto Nacional de Bosques
INGUAT	Instituto Guatemalteco de Turismo
MAGA	Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación
MARN	Ministerio de Ambiente y Recursos Naturales
OG's	Organizaciones Gubernamentales
OLB	Organización Local de Base
OLB's	Organizaciones Locales de Base
OMARN	Oficina Municipal de Ambiente y Recursos Naturales
OMDEL	Oficina Municipal de Desarrollo Económico Local
OMJ	Oficina Municipal de la Juventud
FPMA	Programa Colaborativo de Fito mejoramiento Participativo en Mesoamérica
PEG	Política de Equidad de Género
PINFOR	Programa de Incentivos Forestales del Estado de Guatemala
PINPEP	Proyecto de Incentivos Forestales para Pequeños Poseedores de Tierras
PME	Programa de Monitoreo y Evaluación
POA	Plan Operativo Anual
PROBOSQUE	Ley de Fomento al Establecimiento, Recuperación, Restauración, Manejo, Producción y Protección de Bosques.
RCS	Reserva Comunitaria de Semillas
SAN	Seguridad Alimentaria Nutricional
TIC	Tecnologías de la Información y Comunicación
UE	Unión Europea
USC	Programa de Semillas de Sobrevivencia

CAPITULO I

CARACTERIZACIÓN DEL CONTEXTO

Este capítulo contiene lo siguiente: 1) Reseña histórica del abordaje de la equidad de género en ASOCUCH y sus avances desde su conformación en el año 2000; 2) Avances de las comunidades en la construcción de la equidad de género; 3) El balance de la implementación de la Política de género 2014-2018. 4) FODA de ASOCUCH en el abordaje de la equidad de género. 5) Desafíos de ASOCUCH al abordar la equidad y complementariedad de género. 6) Grupo meta de la Política de género de ASOCUCH

1. RESEÑA HISTÓRICA DEL ABORDAJE DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN ASOCUCH.

1.1. Avance institucional de ASOCUCH desde el enfoque de género.

Desde su constitución como organización de segundo nivel, en el año 2000, ASOCUCH ha visibilizado las desigualdades de género, abordándolas desde la perspectiva de la equidad e igualdad, inicialmente con la implementación de proyectos que fomentaran las capacidades de líderes y lideresas, identificando e implementando iniciativas de “proyectos productivos para mujeres” que impulsaran su liderazgo y empoderamiento a lo interno de las organizaciones y en otros espacios.

Con la implementación de una escuela de liderazgo de mujeres y la ejecución de un proyecto de fortalecimiento a la participación de la juventud, denominado “Con Derecho a un Futuro” -CDF- se promovió un proceso de formación y fortalecimiento de las capacidades de las mujeres y jóvenes, con la finalidad de empoderarlos para su participación activa e incidencia en los diferentes espacios de toma de decisiones.

En el periodo 2009-2010 algunas municipalidades implementaron su Oficina Municipal de la Mujer -OMM-, actualmente Dirección Municipal de la Mujer -DMM- Decreto 39-2016, siendo una oportunidad para atender las demandas de las mujeres, plasmadas en las agendas específicas, fruto de la consulta a diversos grupos de mujeres; sin embargo, con una perspectiva paternalista y clientelar desaprovecharon la oportunidad de una participación activa para el desarrollo de las mujeres.

Al finalizar el proyecto ASOCUCH Ambiental (2011) terminan los contratos de trabajo de técnicos/as sociales, estancándose los procesos iniciados de las estrategias de género por falta de recursos. A finales de 2013 los actores de ASOCUCH, incluyendo la Unidad Coordinadora, habían perdido de vista el seguimiento de lineamientos y prioridades de la Política de Género posiblemente por: limitada apropiación y compromiso institucional, falta de personal responsable de la temática de equidad de género para implementar y monitorear los resultados de la Política, a nivel de ASOCUCH y en las OLB's la prioridad de inversión es en el manejo de recursos naturales, el argumento de los gerentes es la falta de recursos para asumir procesos adicionales, no se asume como acciones complementarias.

En el pasado ASOCUCH y las OLB's dejaron de relacionarse con organizaciones que impulsaban sus derechos y su participación ciudadana en los municipios y el

departamento. Al interior se hacen importantes avances, por ejemplo, cuotas de representación (Asambleas, Comité Ejecutivo) o de capacitación obligando a las organizaciones motivar la participación de mujeres; dos mujeres representantes de los bancos comunales asumieron cargos en Junta Directiva de ASOCUCH, el programa de emprendimientos involucra más mujeres usuarias de crédito, principalmente urbanas.

El programa de mujeres empresarias no se conceptualizó con una perspectiva de género, la integración de mujeres rurales e indígenas es limitada. Pocas mujeres en cargos de Junta Directiva o Comisión de Vigilancia se atreven a ejercer influencia y control sobre los hombres, gerentes y equipos, por falta de información, experiencia y respaldo para asumir su cargo en espacios dominados por hombres tradicionalmente.

La modalidad de asistencia técnica local, es de “productor a productor”, actualmente es posible generar conocimientos desde un enfoque de “productora a productora”. Algunos proyectos en el pasado se enfocaron hacia “el bienestar” de las mujeres, pero no a su empoderamiento, por ejemplo, si un proyecto productivo o forestal no tenía éxito se desintegraban los grupos, expresado en conflictos, falta de confianza, comunicación y el miedo de volver a fracasar.

El Proyecto “Con Derecho a un Futuro” (2008- 2013) abre la oportunidad para crear nuevos conocimientos, habilidades, motivación y capacidades entre los jóvenes rurales, quienes en la actualidad están acercándose a las OLBs. El Proyecto “Mujeres Rurales y Cambio Climático” apuesta a fortalecer capacidades y habilidades de las mujeres rurales, frente a la vulnerabilidad generada por el cambio climático, fundada en el respeto a sus derechos humanos.

El Programa Colaborativo de Fitomejoramiento Participativo en Mesoamérica, 2013, por la escasa participación de mujeres en los procesos de investigación participativa y la difusión de conocimientos, se reorientó asumiendo una estrategia de género bastante exigente. En abril 2014 se elaboró colectivamente la “Política Para la Equidad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres Rurales e Indígenas” para el periodo 2014 a 2018 de ASOCUCH.

Se establece que ASOCUCH a lo largo de su vida y trabajo institucional ha transitado de la asistencia al empoderamiento de mujeres y jóvenes para contribuir a la construcción de la equidad de género y la inclusión social, sin embargo, estos esfuerzos aún son insuficientes, son escasos ante la realidad y desigualdades de género, por tal razón constituye un desafío la sostenibilidad de los procesos en favor de la equidad de género y empoderamiento de las mujeres, en favor de la vida de mujeres y hombres de las generaciones actuales y venideras.

1.2. Apertura y disposición de la red de organizaciones locales socias.

El apoyo brindado desde ASOCUCH a la red de organizaciones ha sido importante, en especial en el tema de la equidad de género, aceptaron el acompañamiento y asesoría para elaborar e implementar sus PEG, en consonancia con su Plan Estratégico, han ido admitiendo destinar presupuesto específico para las acciones de la PEG, a elección de mujeres en cargos directivos, la sensibilización sobre equidad de género a órganos de

decisión y personal técnico, el acceso a créditos a mujeres, entre otras acciones, por lo anotado se deduce la disposición de las OLB's de abordar el tema.

No obstante los avances, es importante seguir fortaleciendo el empoderamiento de las mujeres, créditos para mujeres pertinentes a sus condiciones y posibilidades, acompañar a las mujeres que están en puestos directivos para mejorar su incidencia a favor de las mujeres de sus organizaciones, fundamentalmente continuar con el acompañamiento y asesoría a las organizaciones, empoderar e implementar su Política de Género, así mismo, la formación de liderazgos femeninos y de la juventud, previendo la transición generacional.

Las organizaciones han demostrado apertura y disposición, de abordar en su quehacer la equidad de género y la inclusión social, con niveles de avance diferentes.

2. AVANCES DE LAS COMUNIDADES EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO.

El origen de la red de organizaciones está en las comunidades que tienen una historia propia, desde cada persona que comparte con su entorno y en el seno de su familia. Desde este espacio privado se gestan las prácticas de desigualdad entre hombres y mujeres, por ejemplo, se asume socialmente que “la mujer se encarga de los quehaceres de la casa y el hombre debe procurar el gasto”, esta perspectiva sobrecarga responsabilidades que desgastan física y emocionalmente a la mujer, siendo desmotivante que no valoren su aporte a la economía del hogar.

La dependencia económica y patrimonial de la mujer ha permitido el control e influencia del hombre, así como también ha limitado su participación en las actividades comunitarias, sumándose a lo anterior, la inseguridad por la escasa o nula escolaridad, el no reconocimiento de sus aportes, y los roles que desempeña en la sociedad, en donde invierte la mayoría de su tiempo. Evidenciándose la necesidad urgente de aportar a la construcción de la equidad, la inclusión y complementariedad desde las familias a la comunidad y organizaciones.

El acceso a propiedades -terrenos, casa, etc.- no ha favorecido a las mujeres, debido a la falsa idea que solo el hombre tiene derecho a estos bienes, sin embargo, hay mujeres que cuentan con terrenos de su propiedad permitiéndoles sentir mayor seguridad al tomar decisiones y participar de beneficios, como es el caso de las mujeres que participan de los proyectos de incentivos forestales, proyectos productivos, entre otros.

No obstante, estas adversidades históricas, hay mujeres en las comunidades que han roto estos modelos mediante sus emprendimientos económicos, mujeres son cabeza de hogar por migración del esposo, ahora participan en espacios públicos como grupos de mujeres o mixtos por proyectos, religiosos, políticos, entre otros, además existen oportunidades para mujeres jóvenes y niñas en acceder a espacios educativos.

Lo referido anteriormente, genera en mujeres y jóvenes más seguridad, participación en la toma de decisiones en su hogar y comunidad, y que decidan sobre sus bienes; constituyéndose en ejemplo para las nuevas generaciones de mujeres al construir

relaciones familiares, organizativas y comunitarias más equitativas y complementarias con los hombres.

Se ven cambios de actitudes en algunos hombres, por ejemplo, el apoyo en casa aun con vergüenza por el señalamiento social, otros han permitido la participación de mujeres en las organizaciones, cediéndoles una fracción de terreno para ejecutar los proyectos, permitiendo que sus hijas estudien, tomando en cuenta a sus hijas al momento de la distribución de herencias. Lo anteriormente expuesto, son algunos cambios que tendrán repercusiones valiosas al constituirse en ejemplo en sus comunidades.

Es importante reconocer que estos avances, son resultado de procesos de sensibilización a hombres para identificar, respetar y valorar los aportes de las mujeres, así como también se puede visualizar el resultado de la capacitación y el acompañamiento a mujeres para su empoderamiento, logrando que se involucren y ocupen puestos en los espacios de toma de decisiones en diferentes escenarios.

3. BALANCE DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO 2014-2018.

ASOCUCH asumió como compromiso institucional abordar la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres rurales e indígenas de la red de organizaciones, mediante la implementación de su Política de Género periodo 2014 -2018, misma que se valoró en conjunto con el personal y delegados de órganos directivos de ASOCUCH y OLB's, a continuación, se presentan los resultados por línea estratégica.

3.1. Balance de Línea 1: Red colaborativa y coordinación eficiente de ASOCUCH.

Se logró avanzar en la implementación **de la Política de Género de ASOCUCH y sus socios**, 15 OLB's cuentan con su PEG asesoradas por ASOCUCH, establecieron presupuesto específico y cuotas de participación de mujeres en su estructura organizativa, actualmente un 47% de mujeres ocupan cargos directivos en las organizaciones. Aun siendo difícil de medir, se percibe una disminución de actitudes machistas, patriarcales y racistas, la participación de mujeres y jóvenes en órganos directivos es efecto de los procesos de sensibilización generando voluntad en tomadores de decisión de las OLB's.

En la **coordinación y manejo administrativo eficiente de ASOCUCH** se avanzó definiendo e implementando el organigrama institucional contemplado en el Plan Estratégico, complementándose con la Política de personal que promueve la equidad, remuneraciones equitativas y acciones afirmativas como la contratación de mujeres y hombres en cada eje, han posibilitado estos avances la voluntad y el compromiso de los órganos tomadores de decisión y la disposición de mujeres de asumir nuevos retos humanos y profesionales.

ASOCUCH retroalimentó su **sistema de monitoreo, evaluación y el manejo de información sensible al género** utilizando información desagregada por género y

etaria en el PME, alimentando la página web con acciones relevantes y lecciones aprendidas relativas a los esfuerzos por la equidad de género; se elaboran las líneas de base para cada proyecto, con información desagregada y análisis de las brechas de género; se ha asesorado a las OLB's en la elaboración de herramientas para monitorear y evaluar su PEG. Estos avances han sido posibles al contar con el financiamiento de proyectos que aportan a la equidad de género para las OLB's y ASOCUCH, así como, contar con personal capacitado para diseñar las herramientas pertinentes.

Respecto a la **gestión financiera, autosostenibilidad y la movilización de nuevos recursos** en la actualidad algunas OLB's han asignado presupuesto específico para el empoderamiento de las mujeres y jóvenes contemplado en su PEG; se facilitó el acceso a recursos a mujeres para sus iniciativas de agricultura familiar, emprendimientos rurales, incentivos forestales y adaptación al cambio climático como parte del proceso de empoderamiento; ASOCUCH y las OLB's han asumido en la gestión de sus proyectos equilibrar los beneficios para mujeres y hombres; así mismo, gestionan proyectos específicos para mujeres desde sus demandas propias; observando más mujeres y jóvenes participando y beneficiándose de los proyectos.

En cuanto a la **disminución de las brechas en las capacidades de OLB's y un mayor equilibrio en el avance y capacidades organizacionales sensibles al género** se facilitaron procesos de formación y sensibilización en temas de género en las OLB's, las organizaciones han ejecutado acciones afirmativas en favor de las mujeres, la integración de mujeres en cuadros directivos, equipos técnicos y administrativos. Estos avances fueron posibles mediante acciones contempladas en las PEG, como la sensibilización a mujeres y hombres, la participación activa y propositiva de mujeres en Juntas Directivas y el conocimiento de las PEG.

En esta línea se contabilizó un 62% de logro de cumplimiento de los indicadores planteados en la PEG.

3.2. Balance de Línea 2: Participación Equitativa, Alianzas e Incidencia.

Respecto a la **participación activa e incidencia política a favor de intereses de las mujeres** se avanzó en algunas bases fundamentales como conformar las comisiones de la mujer en las OLB's, integración de mujeres en redes y alianzas locales y nacionales, su vinculación con las DMM y en algunos municipios a las OMJ. Por su parte ASOCUCH y OLB's plantean los intereses de las mujeres en los espacios que participan como las redes y mesas, Comisiones Municipales, COCODES y COMUDES propiciando la atención de las demandas, pese al limitado interés de las autoridades municipales.

Lo referido ha sido posible por el respaldo de los órganos directivos de ASOCUCH y OLB's asignando presupuesto específico para mujeres y jóvenes, el posicionamiento y credibilidad de ASOCUCH ante Municipalidades en la gestión y administración de recursos, los parámetros de participación de las mujeres requeridos por cooperantes y la sensibilidad de lideresas y líderes en el tema de género.

El **liderazgo de las mujeres en las OLB's** se ha logrado incentivar y posicionar a través de procesos de formación los cuales han permitido su integración a cuadros directivos y otros espacios de toma de decisiones, potencializando sus capacidades de incidencia y autogestión en favor de las necesidades e intereses de las mujeres para su desarrollo integral.

En el tema de fortalecimiento a la participación de jóvenes: luego de procesos de formación se ha logrado la integración de un 25% en los cuadros directivos, así mismo se han apoyado iniciativas de proyectos productivos en favor de este sector, promoviendo con ello mayor participación e interés de otros jóvenes en formar parte de las OLB's y otros espacios a nivel municipal y departamental.

Este proceso ha sido posible por el interés de ASOCUCH y OLB's de trabajar con la población joven, quienes han mostrado anuencia en participar para promover su propio desarrollo, con apoyo y aporte de la cooperación

En esta línea se contabilizó un 88% de logro de cumplimiento de los indicadores planteados en las PEG.

3.3. Balance de Línea 3: Agricultura Familiar y Agrobiodiversidad.

El **difundir experiencias piloto de fitomejoramiento participativo** propició el involucramiento de mujeres, hombres y jóvenes en investigaciones locales y viabilizó la realización de giras e intercambios, despertando con ello mayor interés en la realización de investigaciones relativas a la agricultura en su localidad; se fortaleció la economía familiar implementando proyectos productivos como: huertos, crianza de cerdos, aves y ovejas, entre otros que se considera un aporte al proceso de implementación de la PEG.

Se logró avanzar en que **ASOCUCH y OLB's brinden asistencia técnica sensible a género**, creando oportunidades para que técnicas agrícolas locales, desde su idioma originario compartieran sus conocimientos con otras mujeres; se formaron en la producción de semillas como un aporte a la seguridad alimentaria y a la economía familiar; implementaron nuevas tecnologías a su producción e incrementaron los rendimientos de sus productos. Con el acompañamiento técnico de ASOCUCH y OLB's las mujeres mejoraron la producción de semillas de hierbas, papa y crianza de ovejas.

En la **Aplicación de prácticas agroecológicas y medidas de adaptación** se enmarca el proceso de capacitación dirigido a mujeres sobre la producción de café orgánico, producción de hierbas nativas, elaboración y uso de abono orgánico, la instalación de biofábricas, filtros purificadores de agua, estufas ahorradoras de leña, desgranadoras, apriscos, cosechadores de agua de lluvia, conservación de suelos, sistemas de riego, entre otras acciones; lo cual contribuyó a diversificar la producción, disminuir riesgos,

influyendo positivamente en la generación de empleos y el mejoramiento de ingresos de las mujeres y sus familias.

Lo indicado anteriormente fue posible al contar con asistencia técnica permanente, disponibilidad de insumos y terrenos para las investigaciones, el financiamiento de proyectos por donantes solidarios y la óptima administración de los recursos propios y externos con acompañamiento de ASOCUCH y OLB's; logrando 96% de cumplimiento a nivel de los indicadores.

3.4. Balance de Línea 4: Empresas Asociativas Rurales y Emprendimientos de Jóvenes y Mujeres.

Respecto a las **empresas asociativas con identidad cultural y equidad de beneficios** se tuvieron algunos avances relativos a la equidad de género, por ejemplo, el acceso a capacitaciones en procesos de producción y destace de ovinos, horarios laborales en favor de las mujeres, mejoras en la remuneración a mujeres y hombres, distribución de funciones en la producción en base a capacidades y habilidades, apertura de espacios laborales, entre otras acciones.

Sin embargo, es importante realizar el análisis de las cadenas de valor desde la perspectiva de actores/as que participan para definir con mayor claridad las funciones procurando la equidad de género, la necesaria participación de mujeres y jóvenes en la toma de decisiones de las empresas asociativas. Los avances referidos fueron posibles por la voluntad y apoyo irrestricto de ASOCUCH y OLB's, la disposición de los órganos directivos y técnicos, la demanda de sus productos y los precios en mercado.

En el **turismo rural comunitario y turismo cultural como nueva opción laboral para los jóvenes hombres y mujeres** los avances fueron mínimos, debido a la necesidad de inversiones financieras que no fue posible gestionar, sin embargo, a los comités comunitarios de turismo activos e interesados en prestar sus servicios se les vinculó a una empresa de turismo que trabaja en la región.

Las organizaciones continúan con el interés de impulsar el turismo comunitario y cultural por el potencial de la región, constituyéndose en un gran desafío para ASOCUCH y OLB's mediante una estrategia y planificación mejor definida.

El **programa de emprendimientos que facilita el acceso de las mujeres y jóvenes rurales a los servicios empresariales**, se sustentó especialmente en el otorgamiento de créditos, con recursos de ASOCUCH y OLB's, se estima que de Q. 22.3 millones colocados, el 45% se facilitó a mujeres para iniciar o fortalecer sus iniciativas empresariales; este avance se fundamenta en los esfuerzos de periodos anteriores de ASOCUCH y las OLB's de generar sus fondos de créditos con destino a sus usuarias/os, la decisión y apertura de los órganos directivos de posibilitar el acceso a créditos a las mujeres y jóvenes, como prueba piloto, con requerimientos básicos.

Hace falta profundizar en algunos elementos claves como el análisis de los beneficios por las microfinanzas, que el sistema de servicios empresariales implemente una metodología que aporte al desarrollo de las microempresas y fortalezca el empoderamiento de las mujeres, realizar análisis minuciosos para evitar que las mujeres sean el medio para que los hombres obtengan el capital, así mismo, administrativamente faltaría fortalecer los procesos y mecanismos de colocación de créditos para contrarrestar la morosidad, retomando las buenas prácticas y lecciones aprendidas de las OLB's.

Logrando en esta línea el 83% de avances establecidos en los indicadores.

3.5. Balance de Línea 5: Cambio Climático, Biodiversidad y Gestión de Bosques.

En la elaboración de los **planes locales de adaptación al cambio climático** han participado mujeres y hombres y han tomado decisiones conjuntas, la información relacionada al cambio climático se llevó a nivel de las comunidades y de microcuencas con participación activa de hombres, mujeres y jóvenes; se aproximó a los conocimientos propios sobre el uso correcto de la biodiversidad; se dio a conocer los riesgos e impactos diferenciados en mujeres y hombres del cambio climático mediante capacitaciones; se elaboraron y ejecutaron planes de adaptación al cambio climático participando mujeres, hombres y jóvenes; posibilitando el acceso y adopción de tecnologías.

Estos avances fueron posibles por la disposición de los órganos directivos de ASOCUCH y OLB's, el diseño e implementación de una metodología adecuada posibilitando la participación de mujeres, hombres, jóvenes y personas mayores, la facilitación de un proceso de formación y capacitación sobre la temática teórico-práctico.

El **manejo de ecosistemas estratégicos forestales** se realiza aperturando espacios en favor de las mujeres y jóvenes, por ejemplo, los incentivos forestales -PINPEP, PINFOR o PROBOSQUES- favorecen a mujeres y hombres, de 3 mil hectáreas el 35% es administrado por mujeres, se sensibiliza para evitar que los hombres se apropien de los beneficios generados por las mujeres y contrarrestar la costumbre que los hombres decidan sobre el destino de los bienes y recursos de las mujeres.

Estas acciones abrieron oportunidades a las mujeres en la gestión del bosque, rompiendo el paradigma que es una actividad de hombres; ha cambiado la visión de explotación del bosque por el manejo forestal que implica su cuidado, regeneración y uso adecuado de sus recursos; se abrieron nuevas oportunidades de empleo, se abrieron nuevas posibilidades de educación mediante las capacitaciones; nuevas oportunidades para evitar la migración de la población; lo cual aporta para mejorar la calidad de vida de las familias.

En la **governabilidad y gobernanza ambiental** se avanzó en cada territorio realizando capacitaciones y sensibilización relativa a conciencia ambiental, desde la protección del bosque, los efectos de los incendios forestales en la flora, fauna, personas y comunidad; se realizaron actividades para contrarrestar la contaminación ambiental,

con énfasis, en ríos y fuentes de agua; posibilitaron estos avances el apoyo institucional de ASOCUCH y OLB's, la apertura de la comunidad educativa de escuelas participantes, el diseño e implementación de una metodología adecuada, contar con el financiamiento y los recursos necesarios para estas acciones.

Es necesario posibilitar a líderes y lideresas técnicas de resolución de conflictos por el uso de recursos naturales y la promoción de la gobernabilidad en sus comunidades y municipios, asimismo, mejorar su capacidad de incidencia en espacios de participación política para generar conciencia de los efectos de la conflictividad ambiental en las mujeres y derivar acciones en su favor, el diseño e implementación de políticas ambientales, de agua y forestal a nivel municipal, visibilizando las brechas de género e identificando alternativas para subsanarlas.

En esta línea se logró el 82% de avance en los indicadores establecidos

4. FODA DE ASOCUCH EN EL ABORDAJE DE LA EQUIDAD DE GÉNERO.

El FODA identificado colectivamente se dividió en dos aspectos, por un lado, permite hacer una reflexión al interior de ASOCUCH y, por otro, la mira externa al contexto y su posible influencia en el avance de la Red de Organizaciones en el abordaje de la equidad y complementariedad de género, como una apuesta institucional.

4.1. Fortalezas y Debilidades.

Desde una mirada amplia identificaron y colectivamente retroalimentaron las fortalezas y debilidades por línea estratégica, se asumen las debilidades como hechos objeto de reflexión y mejora, así mismo, las fortalezas deben evitar quedar como complacencia que posteriormente sea estancamiento institucional y organizativo.

Línea 1: Red Colaborativa y Coordinación Eficiente de ASOCUCH.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
• Voluntad y sensibilización de órganos directivos de ASOCUCH y OLB's. • Participación de mujeres en Juntas Directivas. • Definición colectiva e implementación de PEG de ASOCUCH y OLB's. • Empoderamiento y compromiso institucional de concretar las PEG. • Capacitación y sensibilización a hombres y mujeres sobre la temática de equidad y empoderamiento de género. • Capacidad de gestión de proyectos que aportan a la implementación de la PEG.	• En algunas OLB's falta socializar, monitorear y evaluar la PEG. • Falta de metodología para trasladar información y compromisos, en temas relacionados a equidad de género durante cambios de periodos de cuadros directivos. • No se cuenta con personal para asesorar a todas las OLB's para diseñar e implementar Políticas de Género. • No todas las OLB's tiene bases de datos actualizados, con información desagregada por género, etaria, etc. • Algunas OLB's tienen limitado compromiso de operativizar plenamente su PEG y no se cuenta con presupuesto adecuado y específico.

• Diseño y elaboración de herramientas para evaluación de Políticas de Género de ASOCUCH y OLB's. • Disponibilidad de OLB's y ASOCUCH de definir presupuesto específico. • Cumplimiento de la normativa en favor de la equidad de género (reglamento).	• Limitada participación de mujeres en algunas OLB's por diversos factores. • No todas la OLB's tienen PEG. • Empoderamiento moderado de la Política de género.
--	---

Línea 2: Participación Equitativa, Alianzas e Incidencia.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
• Formuladas e implementándose las PEG de ASOCUCH y OLB's. • Participación activa y propositiva de mujeres y jóvenes en ASOCUCH y OLB's. • Participación de mujeres en las acciones de incidencia de ASOCUCH y OLB's, reivindicando sus demandas específicas • Líderes y lideresas sensibles al tema de género. • Metodología de abordaje de equidad de género apropiada para el proceso de ASOCUCH. • Interés demostrado por mujeres y jóvenes de participar en los procesos de género. • Interés de OLB's para trabajar con la juventud.	• Limitada asignación presupuestaria de las OLB's destinada a la equidad de género. • Falta de una estrategia de alianzas y coordinaciones, visible en la limitada voluntad política de establecerlas con: Municipalidades, organizaciones que trabajan género a nivel local, departamental, etc. • Limitados recursos para acciones de recreación de las mujeres -no se ha hecho-, así como violencia contra las mujeres. • Limitados recursos para procesos de formación dirigido a jóvenes. • Acceso limitado a créditos para la juventud.

Línea 3: Agricultura Familiar y Agrobiodiversidad.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
• Sensibilización y disposición de las y los participantes. • Inclusión de las mujeres. • Voluntad de Junta Directiva, gerente y técnicos de motivar la participación de mujeres, hombres y jóvenes en actividades de formación agrícola. • Acompañamiento de técnicas y técnicos locales desde su idioma originario genera confianza. • Se brinda asistencia técnica constante. • Administración eficiente y transparente de recursos externos y propios.	• Un nivel de apatía de las mujeres de participar. • No existe una estrategia adecuada para integrarse y participar en el COMUDE y otros espacios. • Limitado acceso a tierras en propiedad de mujeres para producción de semillas e implementar huertos familiares. • Escaso interés y confianza de utilizar las recetas facilitadas. • Limitado mantenimiento a tecnologías de ahorro de tiempo, en favor de las mujeres.

Línea 4: Empresas Asociativas Rurales y Emprendimientos de Jóvenes y Mujeres.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
• Posicionamiento de productos cárnicos y de alimentos de calidad mejorando su demanda. • Se generó empleo y se distribuyó el trabajo generado por las empresas asociativas en atención al conocimiento y habilidades, de mujeres y hombres. • Institucionalmente se impulsa equiparar las condiciones de trabajo para mujeres y hombres. • Contar con un equipo de trabajo capacitado que cumple con estándares de manufactura. • Identidad y compromiso personal y colectivo por la sostenibilidad de las empresas asociativas. • Contar con un sistema de microfinanzas de ASOCUCH y OLB's, con capital propio y externo. • Experiencia en la administración de cartera de microcréditos. • Decisión institucional de posibilitar el acceso a créditos a mujeres para financiar sus iniciativas económicas, llegando al 45% de la cartera de ASOCUCH y OLB's.	• No existe una estrategia para la sostenibilidad de las empresas asociativas. • Insuficiente infraestructura productiva para iniciativas asociativas • Preeminencia de una perspectiva y prácticas patriarcales en los procesos productivos, • Incumplimiento de reglamento de créditos y mandatos de órganos directivos y de ASOCUCH para contrarrestar la morosidad, • Altos niveles de morosidad en las carteras de microcréditos de ASOCUCH y las OLB's.

Línea 5: Cambio Climático, Biodiversidad y Gestión de Bosques.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
• En sus intervenciones han definido la implementación de capacitaciones técnicas, donde se concientiza a mujeres y hombres para la equidad de género. • Llevar los procesos de capacitación y sensibilización a las comunidades involucradas. • Metodología implementada motiva la participación de mujeres, hombres, jóvenes y personas mayores. • Participación activa de hombres, mujeres, jóvenes y niños en el proceso de las comunidades. • Avances de la sensibilización para la equidad de género. • Capacidad institucional de identificar posibilidades que motiven cambios de	• Incidencia limitada para modificar la normativa de ingreso administrativo forestal, en favor de las mujeres sin terrenos en propiedad. • Monolingüismo de personal técnico externo y de mujeres beneficiarias, limita una mejor apropiación de las propuestas. • Limitado registro de los conocimientos propios relativos a las temáticas que se trabajan. • Falta revisar la pertinencia de las estrategias de comunicación relativas a incentivos forestales. • Economía familiar y tiempo limitado afecta el involucramiento de mujeres, resultado de la escasa solidaridad de los hombres.

actitud de los hombres, desde oportunidades de beneficios para las mujeres.	
---	--

4.2. Identificando en el Contexto Oportunidades y Amenazas.

a) Oportunidades.

Liderazgo y reconocimiento de ASOCUCH y OLB's en la región ante instancias organizativas, espacios amplios de coordinación interinstitucional a nivel departamental, nacional e internacional, con autoridades y dependencias municipales, nacionales y entidades de cooperación.

El posicionamiento de ASOCUCH y OLB's ante organismos de cooperación nacional e internacional, posibilita el financiamiento solidario de planes y proyectos que impulsan los objetivos institucionales, dentro de ellos lo relativo al empoderamiento de las mujeres y jóvenes que son de interés mutuo.

El respaldo, compromiso y confianza de la población socia de las organizaciones - Cooperativas y Asociaciones- a ASOCUCH y OLB's sostenido en los beneficios personales, familiares y colectivos, por ejemplo, la disposición de facilitar terrenos para realizar las investigaciones (biofábricas) en las comunidades, entre otros; debiendo mejorar la comunicación para evitar la influencia de los liderazgos negativos en la comunidad y municipios.

El modelo de desarrollo que impulsa ASOCUCH y las OLB's está posicionado y reconocido a nivel nacional e internacional, constituyéndose en un referente que potencializa la equidad, la inclusión y la complementariedad de género, generacional y de conocimientos desde un territorio multiétnico y diversidad biológica.

El posicionamiento de las empresas asociativas, en su especialidad, sostenido en la calidad de sus productos y la accesibilidad de sus precios permite la demanda actual de carne ovina, de comida, hortalizas, derivados de madera, etc., debiéndose profundizar en la población socia en lo relativo a la autosostenibilidad de sus empresas, apertura de nuevos mercados, la diversificación y calidad de los productos y servicios le hacen competitivos en un mercado más amplio, su impacto se verá en la mejora de las condiciones de vida, la generación de oportunidades laborales para mujeres y hombres en condiciones equitativas (salarios, prestaciones, etc.).

b) Amenazas.

El desinterés de los Gobiernos y dependencias municipales y nacionales en temáticas importantes para la población, como la equidad, la inclusión y la complementariedad de género, la sustentabilidad de los recursos naturales, entre otros, visibilizándose en la falta de asignación presupuestaria municipal, desmotivación de participar en el COMUDE y sus comisiones, debido al favoritismo político partidista que aún existe.

Alta tendencias de población adulta y joven, mujeres y hombres, a migrar en especial a los EEUU y sur de México, atribuido a limitadas oportunidades que posibiliten su

bienestar entre las que destacan las escasas oportunidades laborales, ingresos familiares y remuneración de sobrevivencia, producción agrícola de autoconsumo, prácticas machistas en la convivencia social, económica y política.

La imprevisibilidad de los fenómenos naturales, así como la influencia del cambio climático sobre los cultivos que en oportunidades generan pérdidas y desmotivación en productoras y productores agrícolas, principalmente.

La pérdida de credibilidad de algunas instituciones estatales propicia desconfianza de mujeres y hombres, respecto a los incentivos forestales existe la condición que los terrenos sean propios y se demuestre fehacientemente, pensaban erróneamente que sus terrenos pasaban a favor de otra persona o institución, a consecuencia de experiencias vividas.

5. DESAFÍOS DE ASOCUCH AL ABORDAR LA EQUIDAD, LA INCLUSIÓN Y LA COMPLEMENTARIEDAD DE GÉNERO.

Línea 1: Red Colaborativa y Coordinación Eficiente de ASOCUCH.

- Acompañar a los componentes de ASOCUCH y OLB's a incorporar la equidad, la inclusión y complementariedad de género en el planteamiento de sus programas y proyectos.
- El compromiso de todas las OLB's de contar, implementar, monitorear, evaluar y actualizar periódicamente su PEG, debiendo definir presupuesto específico.
- En los procesos de cambios de órganos directivos, los salientes trasladen compromisos e información relativa a la consecución de la equidad de género para su seguimiento y cumplimiento.
- El personal de ASOCUCH asesore, acompañe y traslade capacidades técnicas y políticas al personal de las OLB's para concretar las PEG.
- Planes y proyectos deben evidenciar perspectiva de género en las acciones de sus programas institucionales, gestionando financiamiento para implementar la Política de género e inclusión social.

Línea 2: Participación Equitativa, Alianzas e Incidencia.

- Garantizar el seguimiento al proceso de sensibilización en la perspectiva de equidad, inclusión y complementariedad de género, prevención de la violencia contra la mujer y juventud, a nivel interno de ASOCUCH y OLB's, posicionando esta perspectiva en espacios de intervención a nivel local, municipal, regional y nacional.
- Diseñar y asesorar mecanismos de cadenas de multiplicación de conocimientos y nuevas prácticas que faciliten el liderazgo e intercambio entre mujeres, apoyo de los hombres, monitoreo de avances y la generación de nuevas oportunidades. La formación de lideresas se complementa con la formación de líderes en temas de masculinidad e inclusión social.
- Diseñar e implementar metodologías para superar el asistencialismo al implementar proyectos "para las mujeres", definiendo modalidades de focalización según su condición, capacidades y edades

- Crear oportunidades para rescatar los conocimientos de las mujeres y en especial de las mujeres indígenas, mediante intercambios de experiencias entre mujeres.
- Fortalecimiento de agendas juveniles municipales y departamentales, elaborando su plan de implementación y seguimiento.
- Convenios y cartas de entendimiento con gobiernos, comisiones y dependencias municipales (DMM, OMJ, OMDEL, OMARN etc.) definiendo compromisos de colaboración, asignación presupuestaria, gestión de agendas de mujeres y juventud, priorizando la participación de mujeres y jóvenes en espacios de toma de decisión.
- Diseñar un plan de seguimiento y fortalecimiento dirigido a mujeres lideresas para establecer ¿dónde están? ¿qué están haciendo en favor de las mujeres? ¿sus actuales demandas de acompañamiento? entre otra información.
- Integración formal de las comisiones de la juventud en las estructuras de las OLB's, gestionando sus iniciativas específicas, e integrándolos en otros espacios de toma de decisiones.

Línea 3: Agricultura Familiar y Agrobiodiversidad.

- Influir en las comisiones municipales para que mujeres y jóvenes se beneficien con proyectos agropecuarios acorde a sus necesidades y aporten a su desarrollo.
- Involucrar a las instituciones gubernamentales con presencia en el área, vinculadas a la agricultura familiar y agrobiodiversidad.
- Mejorar las herramientas y material didáctico para el trabajo técnico con perspectiva de género, que motive la participación de los diferentes actores.
- Equipo técnico comprometido con la perspectiva de género e implementación de las Políticas de Género de ASOCUCH y de las OLB's.
- Gestión de nuevos proyectos productivos y comercialización de productos agrícolas de mujeres, hombres y jóvenes.
- Documentar y valorar el conocimiento local específico de hombres, mujeres y jóvenes sobre los recursos fitogenéticos.
- Generar información y conocimientos sobre los efectos e impactos diferenciados en hombres y mujeres de las prácticas agroecológicas y variedades fitomejoradas, así como, la aplicación de prácticas climáticamente inteligentes que logren aumentar la productividad y resistencia.
- Involucrar a un número mayor de mujeres en los procesos de producción de semilla local de calidad.
- Impulsar el uso de especies subutilizadas para mejorar la dieta alimenticia y seguridad alimentaria de los sectores más vulnerables (mujeres, niños).

Línea 4: Empresas Asociativas Rurales y Emprendimientos de Jóvenes y Mujeres.

- Fortalecer los mecanismos de negociación y medios de comercialización de productos y servicios, (identificar nuevos mercados y construir infraestructura productiva).
- Fortalecer las capacidades de mujeres y jóvenes en cadenas de valor para que puedan participar en diversos eventos, (ferias, misiones comerciales).

- Hombres, mujeres y jóvenes cumplen con los estándares de calidad requeridos por el mercado.
- Identificar e implementar estrategias para capitalizar las empresas asociativas, generando capacidad de respuesta a temporadas altas de demanda de los productos agropecuarios.
- Análisis de viabilidad para la constitución de una Tour operadora con beneficios compartidos y con participación principalmente de mujeres y jóvenes.
- Garantizar la representatividad de los intereses de mujeres y jóvenes en la constitución y gestión de las empresas asociativas.
- En las empresas asociativas propiciar remuneraciones equitativas para hombres y mujeres, clima colaborativo de respeto y trato equitativo, evitando asignar funciones basada en estereotipos tradicionales, integración equitativa de los comités de la papa, comité de maíz, comité de ovinos, etc.
- Fortalecer las micro y pequeñas empresas administradas por mujeres y jóvenes con servicios financieros, capacitación y orientación a la prevención de la violencia con sostenibilidad, calidad y enfoque de género.
- Fortalecer la formación de multiplicadores “asesores/semillas” para los emprendimientos y la comercialización, como un factor de éxito de las micro y pequeñas empresas en operación.
- Fortalecer la comunicación entre los programas de microfinanzas de la Red ASOCUCH, impulsando la armonización de normativa, metodología, instrumentos, etc., desde la asistencia técnica especializada que se les brinda.
- Revisar y actualizar la normativa interna, metodología de otorgamiento y recuperación de créditos, para disminuir la morosidad.

Línea 5: Cambio Climático, Biodiversidad y Gestión de Bosques.

- Dar seguimiento a los planes de adaptación, acompañados de un programa de sensibilización para la equidad, inclusión y complementariedad de género dirigido a hombres, mujeres y jóvenes.
- Enfocar las capacitaciones y asistencia técnica al empoderamiento de las mujeres para propiciar que la tenencia de la tierra y beneficios sea en favor de las mujeres y jóvenes.
- En los espacios de capacitaciones, se debe sensibilizar a hombres, mujeres y jóvenes para impulsar la participación en espacios de toma de decisión.
- Revisar y mejorar la estrategia de coordinación y alianza interinstitucional para la incidencia en las temáticas forestales y cambio climático.
- Fortalecer la gestión de los incentivos forestales en favor de mujeres, promoviendo el acceso a tierras.
- Facilitar información a mujeres y hombres para contrarrestar el temor de “que les quiten su terreno” al obtener beneficios de incentivos forestales.
- Valorar, documentar y difundir la aplicación de conocimientos ancestrales y prácticas tradicionales de las comunidades indígenas en el uso de su biodiversidad, como medidas que reduzcan la vulnerabilidad al cambio climático y aumenten la capacidad adaptativa.

- Incorporar en las propuestas de la mesa departamental de cambio climático en Huehuetenango las consideraciones de género a partir de los hallazgos y brechas de género identificados en los planes de adaptación al cambio climático.
- Sensibilizar en la toma de decisión en conjunto con la familia, sobre el uso y destino de los recursos obtenidos en los programas de incentivos forestales.
- Generar conciencia de cómo afecta la conflictividad ambiental a las mujeres, en los diferentes espacios de participación.
- Orientar a líderes y lideresas en técnicas de manejo de conflicto, en torno al uso de recursos naturales y generar opciones para promover la gobernabilidad en sus comunidades y municipios.
- Impulsar la implementación de políticas ambientales, de agua y forestal a nivel municipal, visibilizando las brechas de género y cómo superarlas.

6. GRUPO META DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DE ASOCUCH.

1.1 Al interior de ASOCUCH

- Gerencia y equipos técnicos.
- Integrantes de órganos directivos.
- Administración.
- Representantes en mesas de dialogo a nivel municipal, departamental, etc.

1.2 En Organizaciones Locales.

- Dirigentes y Juntas Directivas.
- Autoridades comunitarias (Alcaldes Auxiliares y COCODES)
- Miembros de comisiones locales, líderes y lideresas involucradas en iniciativas de proyectos.
- Comisiones de turismo, comités técnicos, comisiones ambientales.
- Comités de comercialización.
- Hombres, mujeres y jóvenes.

CAPITULO II

MARCO ESTRATÉGICO DE ASOCUCH PARA EL ABORDAJE DE LA EQUIDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL

1. PLANTEAMIENTO ESTRATÉGICO DE ASOCUCH QUE SUSTENTA LA POLÍTICA DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL 2019-2023.

1.1. Definición de ASOCUCH.

ASOCUCH se define como una red de organizaciones de pequeños productores rurales de municipios del Departamento de Huehuetenango, en las que participan mujeres y hombres con una diversidad cultural, etaria, de conocimientos y prácticas productivas y económicas.

ASOCUCH se constituye en una asociación de segundo nivel conformada por Organizaciones Locales de Base -OLB's- a quienes facilita herramientas -administrativas-financieras, técnicas, políticas y humanas-, les acompaña y asesora en sus procesos organizativos, productivos y económicos para la generación de capacidades -técnicas y políticas- locales y el ejercicio de su participación ciudadana para su incidencia efectiva a nivel local, en la gestión y negociación de propuestas y proyectos ante organismos nacionales e internacionales.

ASOCUCH y las OLB's desde sus orígenes promueven la participación, transparencia y rendición de cuentas ante sus bases organizativas y los entes de cooperación nacional e internacional, situación que sustenta la credibilidad, posicionamiento y reconocimiento actual.

1.2 Visión de ASOCUCH

Ser un motor de iniciativas territoriales de gestión ambiental y productiva que genera capacidades locales relevantes para el bienestar de las familias, mediante un desarrollo rural sostenible, equitativo, incluyente y competitivo desde la Sierra de Los Cuchumatanes.

1.3 Misión de ASOCUCH

Trabajamos como una red fuerte de organizaciones locales, que involucra y empodera a mujeres, hombres rurales productores y jóvenes; avanzando a un modelo de gestión territorial desde la empresarialidad rural y buenas prácticas con el ambiente.

1.4 Principios de ASOCUCH.

Los seis principios que orientan el que hacer de los órganos directivos y personal estratégico de ASOCUCH, se identifican en las prácticas personales, familiares,

comunitarias e institucionales de aportar a la vida de las generaciones actuales y futuras. Estos principios se constituyen en compromisos que se visibilizan en las actitudes personales y colectivas de mujeres y hombres, en la cultura y clima organizacional, como en las propuestas que se implementen a todo nivel.

- a) **La honestidad y transparencia como valores propios del mundo campesino, que se concreta en las palabras y en los actos.** Para ASOCUCH la honestidad y transparencia es el fundamento para construir y promover relaciones sinceras y de beneficio mutuo, compromete la generación de operaciones transparentes de gestión y administración de recursos. Corresponde la adopción de mecanismos de revisión interna, administrativa y de las capacidades institucionales anualmente; siendo una garantía de integridad y transparencia de las organizaciones, de las empresas en sus relaciones internas y externas. Implicando implementar y actualizar el sistema de monitoreo con indicadores que miden y valoran el alcance de los resultados, cambios, efectos e impacto en la población y área de cobertura.
- b) **Equidad de género intergeneracional** como el punto de partida para armonizar y equilibrar relaciones de respeto, complementariedad y justicia entre hombres, mujeres y jóvenes. Para ello la Política de Género e Inclusión Social que se implementa paralela y transversalmente en las 6 Líneas Estratégicas definidas en el Plan Estratégico 2019-2023 de ASOCUCH, que representa una decisión institucional y un respaldo para su cumplimiento e implementación.

Las disparidades de género todavía son de las desigualdades más marcadas, atendidas mediante intervenciones técnicas puntuales y de corto plazo, las cuales no logran influir en las estructuras de poder. Histórica y actualmente hombres y mujeres utilizan los recursos naturales de manera diferente, tienen conocimientos e intereses distintos, por lo tanto, dar su propia voz y su participación es crucial, constituyendo un compromiso para ASOCUCH seguir avanzando en el incremento y mejora de la participación de las mujeres y la juventud en las organizaciones; implica la revisión e implementación permanente, en todos los niveles, de los instrumentos de gestión, el marco lógico, la metodología de trabajo, la formulación de indicadores y el funcionamiento del sistema de monitoreo con información desagregada, que mida el avance de la Política de Género e Inclusión Social.

Se tiene como finalidad generar un mejor futuro para las hijas, hijos y generaciones venideras, desde el fomento de la equidad intergeneracional; implicando la necesidad de superar el adulto-centrismo y la apertura de mentalidad de la población adulta a nuevas perspectivas, conocimientos, experiencias y aportes de la juventud, quienes con su participación oxigenan a las organizaciones. Por tal razón, mujeres, hombres y jóvenes, deben tener oportunidades y condiciones adecuadas para su inclusión en los proyectos y acciones que impulsa ASOCUCH. Conlleva acelerar el aprendizaje organizacional y tener mecanismos para atraer y potenciar a la juventud, que desde nuevos saberes pueden nutrir los conocimientos y sabiduría de la generación adulta; por ello las

organizaciones locales tienen el compromiso y responsabilidad de impulsar estos talentos jóvenes y motivar su espíritu de servicio a la comunidad.

- c) **La diversidad cultural, étnica y lingüística.** ASOCUCH es una organización diversa, integrada por 19 organizaciones¹ y 70 grupos del Programa de Créditos ASOCUCH -PCA- ubicadas en la Sierra de Los Cuchumatanes. Las y los agremiados reflejan la diversidad cultural propia del departamento, atendiendo las comunidades lingüísticas: Mestizo, Awakateko, Poptí, K'iché, Akateco, Q'anjob'al, Mam y Chuj.

La diversidad también se vive en la composición de los órganos directivos y en el fomento de la cultura organizacional de las y los socios. Por tal razón, se procura que la integración de los equipos de trabajo refleje y asuma la diversidad étnica, que los conocimientos tradicionales de los pueblos y comunidades lingüísticas sean valorados e incorporados a las prácticas de modelos agroecológicos y biodiversos.

Se promueven las relaciones interculturales, el intercambio de conocimientos; también se exige a miembros/as y actores/as, con quienes se colabora, el respeto a los procesos de toma de decisión, a las lógicas campesinas, que requieren más tiempo y no siempre concuerdan con las lógicas de proyectos.

- d) **Respeto a la naturaleza.** El respeto a los recursos naturales, la conciencia de su preservación, adecuado manejo y la conservación de la biodiversidad, conlleva a identificar nuevas modalidades para enfrentar el cambio climático y la pobreza, haciendo sostenible la vida en la Sierra de Los Cuchumatanes. La agroecología, agrobiodiversidad, el manejo sostenible de ecosistemas ha sido desde la conformación de ASOCUCH los núcleos de su creciente experiencia y continúan siendo prioridades del Plan Estratégico -2019 a 2023-. Para ASOCUCH la biodiversidad se fundamenta también en la diversidad de conocimientos y prácticas tradicionales de hombres y mujeres y especialmente de culturas indígenas.

Es un reto y compromiso, el fomento de la gobernabilidad ambiental en Huehuetenango, por lo que el aporte y responsabilidad de la asociación, se orienta a fortalecer la implementación de las agendas locales ambientales, así como la disminución de conflictos ambientales y actividades depredadoras, que pongan en riesgo la vida de los ecosistemas, las familias, comunidades y generaciones.

- e) **Cultura democrática desde la equidad y complementariedad de género.** En la gestión interna y relaciones con otros actores ASOCUCH está llamada a ser un ejemplo de prácticas democráticas. Eso exige, respetar las opiniones minoritarias, fomentar el diálogo, manejo y resolución adecuada de conflictos a lo interno y externo, y un mayor esfuerzo, para que tanto hombres, mujeres y jóvenes puedan expresar sus opiniones y tomar decisiones sobre su vida e intereses. Siendo

¹ Cooperativas y Asociaciones.

necesario continuar con la adopción de cuotas de género en la integración de los órganos representativos y de decisión, así como en los proyectos y procesos que se generan en las organizaciones y como red de organizaciones.

Siendo importante tomar en cuenta a las y los jóvenes, como un potencial para promover cambios en las comunidades, por ello su inclusión en las OLB's y ASOCUCH, es un desafío asumido con avances diversos. El ejercicio de la democracia a lo interno de la asociación, necesita equilibrar los intereses de las y los socios, de las OLB's y equipos técnicos.

- f) **La calidad del trabajo de ASOCUCH, es parte del proceso continuo de aprendizaje.** ASOCUCH ha iniciado con la implementación del sistema de gestión de calidad, que mejora progresivamente, siendo un impulso que entes externos de la cooperación internacional le “certifiquen”, como organización con capacidades adecuadas de gestión.

Los proyectos de la cooperación son evaluados periódicamente, las conclusiones y recomendaciones indican las pautas para mejorar el trabajo. Promover la calidad, con el afán de cumplir con los estándares de manufactura y buenas prácticas agrícolas; acercar a los miembros de ASOCUCH a estándares de gestión, es un objetivo explícito en el actual Plan Estratégico, por lo que se tiene la intención de desarrollar un conjunto de criterios que deben cumplir las organizaciones socias, los cuales se medirán anualmente para indicar los avances en sus capacidades. La calidad de trabajo se garantiza con una mayor eficiencia, orientación hacia resultados, práctica constante de una cultura de transparencia, comunicación incluyente y recursos equitativamente asignados.

1.5 POSICIONAMIENTO DE ASOCUCH EN EL ABORDAJE DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

1.6 Lenguaje y entendimiento común

Es importante que a lo interno de las OLB's y ASOCUCH como red de organizaciones, se tenga claridad, entendimiento y posicionamiento común entre mujeres, hombres y jóvenes, sobre lo que se define, conoce, entiende y asume como equidad, justicia, complementariedad de género e inclusión social y sobre los diferentes conceptos que todas y todos deberían compartir. Para ello se toma como referencia el marco conceptual de la Política de género 2014-2018 y otros aportes teóricos actuales, que retroalimentan la actual política, acorde a las prioridades y ejes que impulsa ASOCUCH en su Plan Estratégico 2019-2023.

- a) **El Género**, es una categoría social que puede explicar las diferencias sociales y las causas de desigualdades en las relaciones entre hombres y mujeres. El género hace referencia a los roles, responsabilidades y oportunidades que atribuye la sociedad a mujeres y hombres. De esta manera “la sociedad” determina qué está permitido para cada sexo y qué está prohibido. Así surgen “lo femenino” y “lo

masculino”, conceptos que rigen nuestro comportamiento como hombres y mujeres adultas, jóvenes, ancianos; además sus oportunidades en la vida y la valoración. Se establecen las relaciones de poder entre hombres y mujeres que generan desventajas y limitan las posibilidades de las mujeres.

A diferencia del sexo biológico, los roles de género, los comportamientos y relaciones entre hombres y mujeres (relaciones de género), pueden cambiar con el tiempo entre las generaciones, son distintos en cada cultura. Las desigualdades entre hombres y mujeres se pueden visibilizar con las brechas de género y miden la distancia entre la situación de las mujeres en comparación con los hombres.

- b) La igualdad de género** parte de la idea de que todas y todos somos iguales en derechos y oportunidades: que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades y oportunidades en la vida, de tener acceso a recursos y bienes valiosos desde el punto de vista social y de controlarlos. El objetivo no es tanto que mujeres y hombres sean iguales, sino conseguir que unos y otros tengan las mismas oportunidades en la vida (FIDA-International Fund for Agricultural Development IFAD)².

Igualdad significa derechos. La igualdad de género es un principio universal, reconocido por la *“Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”* en 1979, que fue firmado por Guatemala en 1982.

- c) La equidad de género**, se refiere a la urgencia de reducir las diferencias entre mujeres y hombres, para acceder a las oportunidades de desarrollo según sus necesidades respectivas. La equidad de género es una cuestión de justicia, en el ámbito del desarrollo, se deben tomar en cuenta las condiciones diferenciadas de las que parten mujeres y hombres, plantear opciones para que ambos puedan desarrollarse de igual forma con las mismas oportunidades. El concepto de equidad de género enfatiza las relaciones de poder entre mujeres y hombres que condicionan la participación de ambos géneros en el desarrollo.
- d) Inclusión Social** Se refiere a un “proceso que asegura que aquellas personas que están en riesgo de pobreza y exclusión social, tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural disfrutando de un nivel de vida y bienestar que se considere normal en la sociedad en la que ellos viven”. El objetivo de la inclusión social es precisamente mejorar de manera integral las condiciones de vida de los individuos, para ofrecerles las mismas oportunidades educativas, laborales y económicas de las que disfruta el resto de la sociedad.

² Vea http://www.ifad.org/gender/glossary_s.htm

- e) **Equidad y complementariedad de género** se aplica a las relaciones entre hombres y mujeres, como ese ideal de relaciones que suprima definitivamente los conflictos derivados de las injusticias que se dan en esas relaciones.

La equidad y complementariedad se presentan como una opción para superar estas desigualdades, injusticias y opresiones. Ello implica la construcción de relaciones justas, humanas, sanas, agradables y saludables, basadas en el respeto, la confianza, la reciprocidad, la solidaridad y ayuda mutua entre hombre y mujeres; en sus múltiples interacciones sociales y políticas, iniciando en lo inmediato y cotidiano, que son las relaciones en las familias.

La complementariedad incluye las ideas de completar, perfeccionar, integrar, colmar y mejorar. Quiere decir que, las relaciones basadas en la complementariedad, permiten a hombres y mujeres reconocer sus saberes, capacidades, potencialidades y fuerzas propias para fortalecerlas, pero, además para compartirlas con las otras y los otros, contribuyendo a que todas y todos alcancen su plenitud y se completen con los conocimientos y experiencias de las otras y los otros.

- f) **Enfoque de género:** es una forma de ver la realidad, de abordar cada una de las ideas, las situaciones, las decisiones y las acciones en todos los ámbitos de la vida social, desde el punto de vista de sus implicaciones y sus efectos en las relaciones de género, es decir, en las relaciones entre hombres y mujeres. De cómo beneficia o dañan a alguno de los dos géneros. Es este sentido, es importante analizar primero las relaciones de género, que se dan en una sociedad determinada y tomarlas en cuenta en las decisiones y acciones para el desarrollo.

El enfoque de género permite ver y reconocer las relaciones de jerarquía y desigualdad que existen entre hombres y mujeres, y que se expresan en formas de violencia, opresión, injusticia, subordinación y discriminación hacia las mujeres en la organización de la vida social. Los resultados de estas relaciones, se dan en condiciones de vida inferiores para las mujeres, respecto a la de los hombres.

Hablar del enfoque de género significa, dejar de creer que los roles sociales y culturales, asignados a hombres y mujeres, son naturales. Significa tratar de humanizar la visión del desarrollo, porque el desarrollo humano debe también basarse en la equidad de género, además de otras formas de equidad.

- g) **Análisis de género:** Es otra forma de hablar del análisis social desde el enfoque de género, se constituye en un instrumento para el conocimiento y la búsqueda de soluciones equitativas, a los problemas que se dan en las relaciones de género, es un proceso teórico y práctico que permite analizar diferenciadamente entre hombres y mujeres los roles, las responsabilidades, los conocimientos, el acceso, uso y control sobre los recursos, los problemas y las necesidades, las prioridades y las oportunidades, con el propósito de planificar el desarrollo con eficiencia y equidad.

El análisis de género permite estudiar formas de organización y funcionamiento de las sociedades y analizar las relaciones sociales. Estas últimas, pueden darse de mujer a mujer, de hombre a hombre, de hombre a mujer y viceversa, aunque el análisis de género le pone énfasis a las relaciones entre hombres y mujeres. Para ello hay que tomar en cuenta varios elementos: la división del trabajo, por razón de sexo y género; el acceso y control de recursos y de los beneficios derivados del trabajo productiva; la participación en la toma de decisiones; las necesidades específicas de hombres y mujeres; las limitaciones y oportunidades de hombres y mujeres; la capacidad de organización de hombres y mujeres para promover la igualdad, equidad y complementariedad.

- h) Empoderamiento,** El empoderamiento de la mujer se define como el proceso por el cual las mujeres adquieren un mayor dominio y control sobre su propia vida, las circunstancias que la rodean y los elementos que forman parte de ella. Una de las estrategias del enfoque de género es promover el empoderamiento de las mujeres con una mayor participación en los espacios políticos y organizativos.

Mujeres empoderadas mejoran su autoestima, el valor propio y la percepción de ellas mismas aumenta la autonomía y la libertad de tomar decisiones, para influir en la propia vida. Se orientan a mejorar y elevar la posición de la mujer en la sociedad, con el ejercicio de sus derechos, su participación pública en la toma de decisiones, su autonomía personal, el acceso a la educación, capacitación, empleo e identidad cultural. Podemos decir que el empoderamiento, es un medio para superar los obstáculos que se oponen a la igualdad.

- i) Transversalización y la institucionalización del género,** el género se manifiesta e influye en los diversos aspectos del comportamiento de una organización. Una organización puede equilibrar o contrarrestar la inequidad de género a través de sus servicios, su estructura y su comunicación.

Si hablamos de “transversalizar el género”, no solo nos referimos a incrementar la participación de las mujeres en estrategias y programas existentes, ¡vamos más allá! Significa, transformar estructuras institucionales, valores, comportamientos, reglas y la comunicación con el fin de hacerlas sensibles al género. Una organización sensible al género reconoce y recoge las necesidades, intereses y experiencias de mujeres y hombres para que sean parte integral del diseño, ejecución, monitoreo y evaluación de sus políticas y proyectos. La institucionalización del género implica que la organización hace uso del enfoque de género como herramienta teórica, de análisis y de la perspectiva de género como acción propositiva y política.

- j) Agrobiodiversidad y género,** la agrobiodiversidad tiene una alta relevancia para la alimentación y la agricultura. El conocimiento local y la cultura son parte esencial de la agrobiodiversidad. El manejo, la conservación y el desarrollo de la agrobiodiversidad pueden ser un instrumento para empoderar a las mujeres, siempre que se reconozca y se valore su trabajo. La diversificación de la

producción agrícola y una mayor diversidad de los cultivos con la colección, conservación y utilización de variedades locales de diferentes especies y la aplicación de prácticas agroecológicas, se vinculan con el conocimiento de las mujeres, su empoderamiento dentro de la unidad de producción y familia y la ampliación de recursos bajo su control.³

La diversidad requiere la valoración de la equidad, hablamos de los Derechos de las Agricultoras⁴. Se valoran los roles que desempeñan, pero sin perder de vista las relaciones de género, o sea las relaciones sociales y del sistema de poder en el que están insertas. Debido a los roles de género y las relaciones desiguales, también en la agrobiodiversidad el género es un factor crítico:

- Hombres y mujeres utilizan los recursos naturales de manera diferente y se expresan en cuanto a su entorno ambiental de maneras diferentes,
- Tienen conocimientos e intereses distintos con respecto a la agrobiodiversidad, control, desarrollo y transmisión del conocimiento tradicional,
- Las mujeres desempeñan un papel importante en la preservación de la diversidad genética de muchas especies debido a sus diferentes preferencias,
- Tienen actitudes y relaciones diferentes en cuanto a todos los aspectos de la tecnología en relación a los recursos y la conservación,
- Las agricultoras tienen un papel clave en la selección, mejoramiento y adaptación de las variedades de plantas, son las acumuladoras y administradoras de semillas.⁵

Un enfoque de género, se sustenta en el derecho de hombres y mujeres a los recursos de la biodiversidad y la participación efectiva de quienes poseen el conocimiento sobre los recursos genéticos.

k) Género y la adaptación al cambio climático, estudios afirman que el cambio climático va a afectar con mayores efectos negativos a territorios y productores pobres en Centroamérica. Las desventajas históricas de las mujeres y su limitado acceso a recursos las hace muy vulnerables al cambio climático. Las desigualdades de género pueden empeorar los impactos del cambio climático. Es muy probable que los impactos del cambio climático dificulten el acceso a recursos básicos como el agua, la agrobiodiversidad y la seguridad alimentaria (UICN 2012, FAO 2013).

Por esta variabilidad del clima los sistemas de producción y estrategias de vida de las poblaciones rurales tienen que adaptarse a los distintos impactos del cambio climático, aunque estos procesos de adaptación van a ser específicos para cada región, microclima, género y contexto socioeconómico. Facilitar la adaptación,

³ Vea <http://cgspace.cgiar.org/bitstream/handle/10568/33840/InformeDeSistematizaci%25c3%25b3n.pdf?sequence=1> <http://www.genderinag.org/sites/genderinag.org/files/sourcebook-spanish/Modulo%2010.pdf> sobre "Género y la administración de recursos naturales".

⁴ Política de Género de la Red Colaborativa de Fitomejoramiento Participativo en Mesoamérica 2014-2018

⁵ Guía para la Transversalización de Género en las Estrategias Nacionales de Biodiversidad y Planes de Acción en: <https://www.cbd.int/doc/publications/cbd-ts-49-es.pdf>

también significa construir sobre la base de conocimientos locales y ancestrales de hombres y mujeres de las culturas indígenas.

La FAO apuesta al concepto de la agricultura climáticamente inteligente, para disminuir las vulnerabilidades de los pequeños agricultores y que pueda aumentar la productividad y la resistencia mediante la alteración de los insumos, las variedades y las especies, para una mayor resistencia a las olas de calor y sequías (FAO 2013). A la vez hay que tener en cuenta la falta de acceso de las mujeres a los recursos agrícolas y al control sobre los mismos.

I) Género y economía de cuidado El concepto de economía de cuidado, se refiere a todas las actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas en la sociedad en que viven. Incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas, la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinación de horarios, traslados a centros educativos, a puestos de salud, entre otros.). El cuidado permite atender las necesidades de las personas dependientes, por su edad o por sus condiciones y capacidades (niñas, niños, personas mayores, enfermas o personas con algunas discapacidades). Actividades que regularmente están a cargo de las mujeres.

La desigualdad de género en horas de trabajo no remunerado se traduce en un menor desarrollo económico. Mayor dedicación en horas en el hogar para las mujeres se traduce en menos oportunidades para acceso a educación, trabajo digno, recreación y descanso. Dentro de este esquema, una repartición más equitativa de las labores de hogar es deseable en términos de justicia: las mujeres trabajan en total más que los hombres, pero su reconocimiento es menor tanto en términos sociales como en términos monetarios.

Asociar la idea de cuidado a la economía implica enfatizar aquellos elementos del cuidado que producen o contribuyen a producir valor económico; desde la perspectiva de género el concepto de economía de cuidado, tiene dos objetivos: a) visibilizar el rol sistémico del trabajo de cuidado en la dinámica económica y, b) dar cuenta de las implicaciones que la manera en que se organiza el cuidado tiene para la vida económica de las mujeres. Implica reconocer como a través del trabajo de cuidado, los hogares (y las mujeres en ellos) sostendrían el funcionamiento de las economías, al asegurar cotidianamente la calidad y la cantidad de la fuerza de trabajo.

A pesar que actualmente las mujeres no reciben un pago por este trabajo, su dedicación horaria representa un aporte significativo al desarrollo de la economía y, por tanto, es relevante contabilizar, visibilizar y valorar esta dedicación.

1.7 Instrumentos que sustentan la política de género e inclusión social de ASOCUCH.

La legislación nacional e internacional, como las políticas públicas en favor de la equidad, justicia e inclusión de las mujeres, ha sido resultado del movimiento social de las mujeres en el mundo y en Guatemala, esto significa que los avances en materia legal y políticas de Estado, no han sido gratuitos, traen consigo la fuerza articulada, las demandas y propuestas de las mujeres, ante organismos internacionales y ante los Estados.

Para superar la desigualdad, exclusión, discriminación y desventajas que afrontan las mujeres mestizas e indígenas en el mundo y particularmente en Guatemala, es fundamental la promulgación de leyes, el diseño, implementación y monitoreo de políticas públicas en favor de los derechos, la igualdad y la vida de las mujeres. Lo que garantiza que el Estado y sus instancias asuman su papel de garantes de derechos y las mujeres tutelares de derechos.

El Estado de Guatemala ha asumido compromisos nacionales e internacionales, para reconocer, respetar y garantizar los derechos de las mujeres; sigue siendo un desafío para el Estado guatemalteco dar cumplimiento y seguimiento real a los compromisos asumidos. Para el caso particular de las Organizaciones Locales de Base y ASOCUCH como red de organizaciones, es importante conocer y respaldar sus acciones y en particular esta Política, en este marco legal y en las políticas existentes, que se citan a continuación.

a) Instrumentos nacionales:

- Constitución Política de la República, Art. 4.
- Código de Trabajo, Art. 47, Art. 61, Art. 151, Art. 155.
- Ley de Desarrollo Social
- Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia intrafamiliar,
- Ley contra el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer.
- Ley contra la violencia sexual, explotación y trata de personas.
- Ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer.
- Ley de Programa de Incentivos para Pequeños Poseedores de Tierras de Vocación Forestal y Agroforestal” (PINPEP).
- Ley de Acceso Universal y Equitativo de Servicios de Planificación Familiar y su Integración en el Programa Nacional de Salud Reproductiva.
- Ley para la Maternidad Saludable.
- Reglamento para el Goce del Periodo de Lactancia.
- Código Municipal, Creación de la Dirección Municipal de la Mujer.
- La Política Nacional de Promoción y Desarrollo Integral de la Mujer 2008-2023.
- La Agenda Articulada de las Mujeres Mayas, Garífunas y Xincas, reconoce y valora la aportación de las mujeres Mayas, Garífunas y Xincas a la preservación de la cultura, a la construcción de la paz, la democracia y el desarrollo integral del país.
- Política Ambiental de Género, del Ministerios de Ambiente y Recursos Naturales, 2015-2020.
- Política Departamental para la Equidad e Igualdad de Género con pertinencia cultural.

- Agendas Municipales de las Mujeres, recogen las prioridades de las mujeres locales, son relevantes para las Direcciones Municipales de la Mujer y son la base para negociar la asignación de presupuesto municipal.

b) Instrumentos internacionales:

- Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer.
- Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Pará).
- Convenio 100, Sobre igualdad de remuneración, de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-.
- Convenio 103, Sobre la protección de la maternidad, de la Organización Internacional del Trabajo, –OIT-.
- Convenio 156, Sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de la Organización Internacional del Trabajo, –OIT-.
- Convenio 111 Sobre La Discriminación (Empleo y Ocupación), de la Organización Internacional del Trabajo, –OIT-.

Tomando en cuenta la naturaleza y objetivos de ASOCUCH y los propósitos de esta Política, es importante respaldar su accionar en estos instrumentos nacionales e internacionales en favor de la vida y los derechos de las mujeres, que se constituyen en un mandato y una oportunidad para sustentar sus procesos, proyectos y acciones de fortalecimiento interno y proyección, poniendo especial énfasis en leyes, políticas y convenios relacionados con los Ejes Estratégicos que rigen esta Política y el Plan Estratégicos 2019-2023.

1.8 Definición de la Política de género e inclusión social

La Política de género e inclusión social, representa la decisión, compromiso, voluntad y responsabilidad personal y colectiva de mujeres, hombres y jóvenes de la red de organizaciones y el equipo técnico de ASOCUCH, para que desde el ámbito personal, familiar, organizativo e institucional asuman la reducción de acciones del patriarcado y demás opresiones, y avancen en la construcción de relaciones de equidad, inclusión y complementariedad.



1.9 Estrategias de ASOCUCH para el impulso de su Política de género e inclusión social

Las estrategias se constituyen en los medios que le permitirán a ASOCUCH y OLB's enfrentar o mitigar de alguna manera los obstáculos para la implementación de esta Política y la manera de cómo alcanzar los objetivos, resultados de corto y mediano plazo previstos en su Política de género e inclusión social.

Con las estrategias básicas que a continuación se presentan, se espera responder de manera efectiva ante la resistencia o barreras que existen a lo interno de las OLB's y de ASOCUCH en relación a la equidad y justicia de género, además permitirán potenciar las capacidades, avances y oportunidades, como mejorar el uso del tiempo y recursos locales y organizativas con los que se cuentan.

- a) Sensibilización y compromiso de hombres y mujeres hacia la equidad y complementariedad de género a lo interno de las OLB's y ASOCUCH.
- b) Institucionalización de la Política de género e inclusión social:
 - ✓ Creación y funcionamiento de la Comisión de Género en las OLB's y ASOCUCH,
 - ✓ Inclusión de los objetivos, resultados y acciones de la Política en los Planes Operativos Anuales de las OLB's y ASOCUCH.
 - ✓ Asignación de presupuesto específico y personal directo que asuma la dirección y seguimiento de la Política de Género e Inclusión Social en las OLB's y ASOCUCH.
 - ✓ Inclusión de resultados e indicadores de la Política en el Sistema de Monitoreo y Evaluación de las OLB's y ASOCUCH, el monitoreo trimestral y anual de la Política por las personas encargadas del Monitoreo de ASOCUCH.
 - ✓ Elaboración semestral y anual de informes de avance de la Política por el personal a cargo de cada uno de los cinco Ejes Estratégicos de ASOCUCH.
- c) Empoderamiento humano, económico y político de las mujeres y la juventud, a lo interno de las OLB's y ASOCUCH.

- d) Masculinidad para la vida y empoderamiento humano de los hombres adultos y jóvenes, para el fortalecimiento de sus identidades, autoestima, capacidades, para su realización y proyección a nivel familiar, comunitario y organizativo, desde la equidad, el respeto, la solidaridad y reciprocidad hacia sí mismos y hacia las mujeres.

CAPITULO III

MARCO OPERATIVO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL DE ASOCUCH.

1. OBJETIVOS:

1.1 Objetivo General

Contribuir a la disminución de las desigualdades entre mujeres y hombres a lo interno de la red de ASOCUCH y las OLB's, incrementando la participación de las mujeres en los procesos de gestión y facilitando su mayor acceso a las decisiones, recursos y beneficios.

1.2 Objetivos Específico y Líneas Estratégicas.

Objetivo 1: Línea Estratégica Red Colaborativa y Coordinación Eficiente de ASOCUCH

Generar un desarrollo organizacional sensible al género en las OLB's y la red de ASOCUCH, fortaleciendo los aprendizajes y la aplicación de conocimientos en las y los directivos, líderes, lideresas, gerentes y equipos técnicos con mecanismos y estructuras institucionales, procesos de planificación, monitoreo y comunicación, para un trabajo comprometido en favor de la equidad de género.

Objetivo 2: Línea Estratégica Participación Equitativa, Alianzas e Incidencia

Ampliar la participación ciudadana e incidencia de mujeres, hombres y jóvenes de las OLB's y la Red de ASOCUCH, impulsando e incluyendo sus intereses y demandas específicas en asuntos públicos, ante instancias de Gobierno, mecanismos de diálogo y concertación a distintos niveles.

Objetivo 3: Línea Estratégica Agricultura Familiar y Agrobiodiversidad

Promover el acceso de las mujeres a la producción agrícola y pecuaria, con enfoque agroecológico e innovador para garantizar la seguridad alimentaria, con un mayor control sobre los recursos y procesos productivos.

Objetivo 4: Línea Estratégica Empresas Asociativas Rurales y Emprendimientos de Jóvenes y Mujeres

Incrementar las oportunidades económicas de las mujeres y juventud, potenciando su participación en las cadenas de valor, empresas rurales, iniciativas empresariales propias, con acceso y control a recursos económicos y beneficios.

Objetivo 5: Línea Estratégica Cambio Climático, Biodiversidad y Gestión de Bosques

Impulsar un mayor control y beneficio de las mujeres sobre sus bienes y recursos naturales y el aprovechamiento sostenible de la biodiversidad, en condiciones justas y equitativas en las OLB's y las fM

2. MARCO LÓGICO DE LA POLÍTICA DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL DE ASOCUCH 2019 - 2023.

RESULTADOS	INDICADORES	SUPUESTOS CRITICOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Línea 1: Red Colaborativa y Coordinación Eficiente de ASOCUCH.			
1.1 Asamblea, órganos directivos, OLB's y equipo técnico, empoderadas/os han asumido la Institucionalización e implementación de la Política de género e inclusión social de ASOCUCH en las OLB's y a nivel institucional.	I.1.R.1.1. A partir de 2019 la asamblea de ASOCUCH, Junta Directiva y Comisión de Vigilancia asumen y evalúan el cumplimiento de la Política a lo interno de ASOCUCH y en sus Organizaciones Locales de base. I.2.R.1.1. Al final del año 2019 Gerencia, personal administrativo y técnico de ASOCUCH y las OLB's toman decisiones sensibles al género y asumen el cumplimiento técnico y operativo de la Política a nivel de ASOCUCH y en sus Organizaciones Locales de base. I.3.R.1.1. Al final del año 2019, se conforma y funciona con decisión, respaldo técnico y financiero, la Comisión de Género a lo interno de ASOCUCH y asume la dirección, implementación, monitoreo y evaluación de la Política.	a) Sensibilidad y empoderamiento de Comité de Vigilancia, Junta Directiva y equipo técnico. b) Presupuesto interno y de cooperación. c) Mujeres y hombres solidarios y comprometidos con la equidad de género.	a) Actas de asambleas. b) Informe de resultados de monitoreo y evaluación de la política. c) Plan de trabajo de la comisión. d) Informes de las OLB's, equipo de ASOCUCH y Comisión de Género.
1.2 Sistema administrativo y financiero de ASOCUCH y de las OLB's implementado con eficiencia, transparencia y en favor de la equidad y justicia de género.	I.1.R.1.2. Al 2021 por lo menos 10 Organizaciones locales socias de ASOCUCH asumen consecuentemente su estrategia de género, asignando un % de presupuesto, reflejando en sus POAs al menos tres acciones afirmativas y sensibles al género.	a) Incidencia de las mujeres y jóvenes de las organizaciones para la asignación de presupuestos para acciones de fortalecimiento a la	a) POAS de las organizaciones y de ASOCUCH. b) Presupuestos presentados a la asamblea general.

RESULTADOS	INDICADORES	SUPUESTOS CRITICOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	I.2.R.1.2. A partir de 2019 en el presupuesto anual de ASOCUCH se destina al menos un 20% de financiamiento en favor de la implementación de la Política de Género integrada a Planes Operativos Anuales de los proyectos administrados. I.3.R.1.2. Al finalizar el 2020 ASOCUCH y en al menos 10 OLB's se implementa y monitorea la Política de recursos humanos, en favor de la equidad e inclusión de mujeres, hombres y juventud.	participación en su favor. b) Responsabilidad de los técnicos asignados a cada organización para velar por la asignación de presupuestos en la elaboración de los POAS. d) Sensibilidad y voluntad de dirigentes de organizaciones para asignar presupuestos para acciones en favor de la equidad de género.	c) Informe de resultados de la evaluación de la política de recursos humanos.
1.3 Disminuidas brechas en las capacidades de OLB's y promovido un mayor equilibrio en el avance y capacidades organizacionales sensibles al género.	I.1.R.1.3. Al final del año 2021, al menos el 50% de hombres de órganos directivos, gerentes y personal administrativo y técnico de ASOCUCH y las OLB's, se sensibilizan en nuevas masculinidades, fortalecen su autoestima, identidad y asumen actitudes en favor de la vida y equidad desde su vida personal y familiar. I.3.R.1.3. A finales del 2023, el 50% de hombres gerentes, integrantes de órganos directivos y técnicos locales promueven acciones afirmativas en favor de la equidad de las mujeres, desde las familias, organizaciones, órganos directivos y proyectos de ASOCUCH.	a) Integrantes de órganos directivos en favor de la equidad de género en sus organizaciones. b) Trabajo conjunto, directivos, técnicos locales y técnicos profesionales asignados a las organizaciones. c) Mujeres dispuestas a ocupar puestos clave en sus organizaciones.	a) Planes Operativos e informes de eventos de formación. b) POAs e informes de acciones afirmativas implementadas. c) Base de datos de órganos directivos de las OLB's.

RESULTADOS	INDICADORES	SUPUESTOS CRITICOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	I.4.R.1.3. A finales del 2023, al menos un 40% de mujeres adultas y jóvenes empoderadas con liderazgo sano y humano, ocupan puestos de decisión en al menos 10 OLB's.	d) Compromiso de gerentes, directivos y equipos técnicos en apoyar a las mujeres que ocupen puestos de presidentas y vicepresidentas de las organizaciones.	
1.4 Implementado el sistema de monitoreo, evaluación y manejo de Información desagregada y sensible al género en ASOCUCH y OLB's.	I.2.R.1.4. A finales del 2023, ASOCUCH y las OLB's asumen el Monitoreo de la Política de Género y los POAs, presentando información desagregada y avances cualitativos y cuantitativos semestralmente. I.3.R.1.4. A finales del 2023, ASOCUCH y las OLB's asumen la evaluación de la Política de Género y los POAs, presentando información desagregada, efectos e impactos a mediano y largo plazo.	a) Gerentes y técnicos/as locales con liderazgo y compromiso en la revisión de avances y limitantes en materia de equidad de género en sus OLB's y ASOCUCH. b) Metodologías y herramientas de Monitoreo con perspectiva de género.	a) Informe de monitoreo de la política. b) Informe de evaluación. c) Herramienta de Semáforo.
1.5 Implementado un sistema de gestión financiera, sostenibilidad y seguimiento de la Política de Género, planes, programas y proyectos en favor de la equidad y justicia de género en ASOCUCH y OLB's.	I.1.R.1.5. A finales del 2023, al menos 10 OLB's y programas de ASOCUCH diseñan y gestionan al menos tres proyectos que responden a las demandas y prioridades de mujeres adultas, jóvenes e indígenas, y se orientan a superar las brechas de género en el hogar, las organizaciones, comunidades y ASOCUCH. I.2.R.1.5. A finales del 2019, al menos 10 OLB's y programas de ASOCUCH facilitan asistencia técnica, acompañamiento, recursos	a) Capacidad de incidencia de mujeres y jóvenes de las OLB's, para la asignación de presupuestos para acciones en favor de la equidad y justicia b) Responsabilidad de los y los técnicos asignados a cada organización para velar por la asignación	a) Resultados de proyectos implementados desde ASOCUCH. b) Documentos de proyecto. c) Informes de proyectos. d) Plan de sostenibilidad financiera con enfoque de género.

RESULTADOS	INDICADORES	SUPUESTOS CRITICOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	y fondos a mujeres y juventud, para su acceso a la agricultura familiar, emprendimientos, incentivos forestales y adaptación al cambio climático. I.3.R.1.5. A finales del 2020, ASOCUCH, implementa un plan de sostenibilidad financiera, técnica, social y generacional que garantiza la continuidad y seguimiento de la Política de Género.	de presupuestos en favor de la equidad de género en la elaboración de los POAS.	
Línea 2: Participación Equitativa, Alianzas e Incidencia.			
2.1. Formadas y con liderazgo humano, técnico y político mujeres y juventud de las OLB's de ASOCUCH.	I.1.R.2.1. Al final del año 2023 se implementa la Escuela itinerante de formación para la incidencia política de mujeres y juventud de la Sierra de los Cuchumatanes. I.2.R.2.1. Al final del año 2023 se han formado 150 líderes, lideresas y jóvenes en los temas de liderazgo e incidencia política en las OLB's. I.3.R.2.1. Al final del año 2023, se cuenta con 4 alianzas estratégicas que potencian las capacidades de las organizaciones socias para promover la equidad de género y la inclusión de mujeres y juventud en espacios de decisión e incidencia política.	a) Existe base social sólida en las OLB's. b) Recursos financieros disponibles para los procesos de formación. c) Anuencia de OG's y ONG's para establecer alianzas estratégicas en el territorio. d) Tema de violencia contra la mujer y actividades recreativas no es abordado por las OLB's.	a) Diplomas de Participación. b) Listados de Participantes. c) Informes de Eventos de Capacitación. d) Documentos de alianzas estratégicas.
2.2. Lideresas de OLB's de ASOCUCH, empoderadas con participación activa e incidencia política a	I.1.R.2.2. Al final del año 2023, mujeres lideresas de diferentes etnias y edades de al menos 12 OLB's inciden en los temas de cambio climático, agrobiodiversidad,	a) Existencia de estructuras de gobernanza y cuotas de participación de	a) Documentos de proyecto.

RESULTADOS	INDICADORES	SUPUESTOS CRITICOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
diferentes niveles en favor de sus intereses, derechos y demandas colectivas.	forestería comunitaria y cadenas de valor en busca de beneficios para mujeres rurales a nivel local, departamental, nacional y regional. I.2.R.2.2. Al final del año 2023, al menos 12 OLB's se encuentran representadas en las Red de mujeres a nivel municipal e inciden en las Direcciones Municipales de la mujer. I.3.R.2.2. A final del año 2021, al menos 3 municipalidades aportan recursos para la implementación de proyectos vinculados al desarrollo económico local, por medio de las DMM y OMJ. I.4.R.2.2. A final del año 2023, al menos 10 OLB's presentan propuestas de proyectos para beneficio de las mujeres, de las cuales 3 son aprobadas y ejecutadas.	mujeres y juventud en las OLB's. b) Voluntad política de los gobiernos municipales para aperturar espacios de participación de mujeres y juventud. c) Existencia de recursos financieros. d) Anuencia de OG's y ONG's para establecer alianzas estratégicas en el territorio en favor de la equidad de género. e) Existe interés de la DMM para vincular a OLB's y apoyar proyectos productivos de mujeres.	b) Acreditación de las OLB's ante la DMM. c) Documentos de proyecto. d) Acuerdos Municipales. e) Documentos de proyecto. f) Informes de ejecución de proyecto.
2.3. Integradas mujeres y hombres jóvenes a las organizaciones locales, comisiones de la juventud, redes e iniciativas juveniles, en favor de sus derechos y demandas colectivas.	I.1.R.2.3 A finales del 2023, por lo menos 2 propuestas de proyecto en favor de las y los jóvenes, a partir de los planes establecidos en las OLB's y ASOCUCH, reciben apoyo para su ejecución. I.2.R.2.3. A finales del 2023, al menos 10 OLB's mantienen vínculo con las Oficinas Municipales de la Juventud, para la inclusión de demandas y proyectos en favor de la juventud.	a) En algunas organizaciones las estructuras de gobernanza no permiten la creación de las comisiones de la juventud. b) No existe la conciencia de relevo intergeneracional a nivel de los cuadros	a) Documentos de proyecto. b) Acreditación de las OLB's ante las Oficinas Municipales de la Juventud. c) Registro de cuadros directivos de las OLB's.

RESULTADOS	INDICADORES	SUPUESTOS CRITICOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	I.3.R2.3. A finales del 2023 se mantiene el 20% de participación de jóvenes sensibles al género, en los cuadros directivos de las OLB's.	directivos de las OLB's. c) Recursos financieros disponibles para los procesos de formación. d) Anuencia de OG's y ONG's para establecer alianzas estratégicas en el territorio.	
Línea 3: Agricultura Familiar y Agrobiodiversidad.			
3.1. Impulsados procesos de fitomejoramiento, investigaciones y sistematizaciones agrícolas participativas, con perspectiva y análisis de género, visibilizando experiencias exitosas de mujeres.	I.1.R.3.1. A finales del 2023, 8 OLB's impulsan procesos de fitomejoramiento e investigaciones agrícolas participativas que visibilizan el aporte de las mujeres y sus necesidades en la conservación y uso de la agrobiodiversidad. I.2.R.3.1. A finales del 2023, ASOCUCH y sus OLB's sistematizan al menos 5 experiencias exitosas, con enfoque de equidad, en la recuperación de semillas, diversificación de fincas, innovación tecnológica, agroecología y cambio climático.	a) Financiamiento disponible. b) Interés de las y los beneficiarios. c) Recopilación de información en el campo. d) Metodología con perspectiva de género para la investigación y sistematización.	a) Informes. b) Planillas de participantes. c) Fotografías. d) Informe de sistematizaciones e investigaciones.
3.2. Mujeres adultas y jóvenes participando activamente en la recuperación de semillas nativas y agrobiodiversidad, vinculadas a las RCS.	I.1.R.3.2. Al finalizar 2023, 30% de mujeres de 8 OLB's participan activamente y con toma de decisión, cuentan con insumos y/o herramientas de trabajo, para la recuperación de semillas nativas y agrobiodiversidad. I.2.R.3.2. Al final del 2023 el 30% de mujeres vinculadas a 18 RCS aprovechan y deciden	a) Disponibilidad de las semillas. b) Disponibilidad de recursos para la recuperación de semillas. c) Interés de las comunidades.	a) Listado de entrega de insumos. b) Listado de participantes. c) Fotografías. d) Actas de conformación de comités de las RCS.

RESULTADOS	INDICADORES	SUPUESTOS CRITICOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	sobre los servicios y obtienen beneficios de los procesos implementados.		e) Copia de los reglamentos. f) Registro de ingreso de semillas a la RCS.
3.3. Implementadas fincas diversificadas con enfoque de equidad de género, garantizando la seguridad alimentaria nutricional para las mujeres, juventud y sus familias.	I.1.R.3.3. A finales del 2023, 40% de socias de proyectos implementados poseen fincas diversificadas, con acceso, disponibilidad y control sobre los beneficios que estas generan. I.2.R.3.3. A finales del 2023, 20% de socios y 80% de socias de los proyectos implementados asumen prácticas de preparación saludable y distribución de alimentos con equidad.	a) Disponibilidad de recursos locales. b) Financiamiento. c) Sensibilidad y apertura de hombres.	a) Listado de entrega de insumos. b) Recetas generadas. c) Fotografías.
3.4. Involucradas, con acceso, control y beneficio mujeres adultas y jóvenes de las OLB's, en la utilización de las prácticas agroecológicas y acceso a créditos verdes, con criterios de equidad.	I.1.R.3.4. A finales del 2023, el 20% de mujeres en proyectos ejecutados, implementan prácticas agroecológicas en fincas. I.2.R.3.4. Al 2023, en al menos 4 nuevas OLB's, se implementan carteras de créditos con intereses verdes, con participación de al menos el 40% de mujeres, en el manejo y adjudicación de créditos.	a) Sensibilización e interés a una agricultura orgánica. b) Fondos de créditos específicos para mujeres. c) Mecanismos de acceso a créditos para mujeres. a) Reglamentos de créditos acorde a las condiciones de las mujeres.	a) Base de datos desagregados de fincas agroecológicas. b) Fotografías. c) Cartera y reglamento de créditos con perspectiva de género.
3.5 Incorporadas a los sistemas de producción, tecnologías de innovación para el empoderamiento y	I.1.R.3.6. Al final del 2023, 40% de mujeres del total de productores participantes de los proyectos en ejecución, tienen acceso y control, de al menos 2 de las innovaciones tecnológicas promovidas.	a) Financiamiento. b) Innovaciones tecnológicas apropiadas y con enfoque de género.	a) Listado de beneficiarias y datos desagregados. b) Informes. c) Fotografías.

RESULTADOS	INDICADORES	SUPUESTOS CRITICOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
reducción del trabajo de las mujeres en la agricultura.		c) Equipo técnico sensible al género y con compromiso.	
Línea 4: Empresas Asociativas Rurales y Emprendimientos de Jóvenes y Mujeres.			
4.1. Implementadas empresas asociativas con identidad cultural y equidad de beneficios para mujeres y juventudes rurales e indígenas de la Sierra de los Cuchumatanes.	I.1.R.4.1. Al final del año 2023 existe al menos una empresa directamente formada e integrada por mujeres, con una rentabilidad del 20%. I.2.R.4.1. Al final del año 2,023 se generan 25 nuevos empleos, de los cuales el 30% son puestos ocupados por mujeres, en las 4 empresas establecidas, garantizando condiciones equitativas y de beneficio para ellas. I.3.R.4.1. Al final del año 2,023, al menos 30% de mujeres se vinculan en condiciones justas a procesos productivos en las cadenas de valor priorizadas. I.4.R.4.2. A finales del año 2,023, aumenta en un 10% el valor de las ventas realizadas específicamente por las mujeres, en las cadenas de valor priorizadas.	a) La Dirección de ASOCUCH y colaboradores con compromiso y apertura al cambio y cultura de emprendimiento. b) Las OLB's con apertura al cambio y en apoyo a acciones de desarrollo organizacional y cultura emprendedora en favor de la equidad de género y las mujeres.	a) Patente de Comercio. b) Registro Tributario Unificado. c) Acta de constitución. d) Facturas de movimientos económicos. e) Estados financieros de las empresas. f) Base de datos de productoras. g) Registros de ventas.
4.2. Impulsado el turismo rural, cultural y ecológico comunitario, como nueva opción laboral para las mujeres, las y los jóvenes indígenas, rurales y	I.1.R.4.2. Al final del año 2023 por lo menos 10 mujeres y 10 hombres adultos/os y jóvenes de comunidades rurales e integrantes de OLB's de ASOCUCH, se capacitan y ofrecen servicios turísticos de calidad.	a) OLB's con interés, y compromiso en el impulso de iniciativas ecoturísticas.	a) Informes de capacitación. b) Listado de participantes.

RESULTADOS	INDICADORES	SUPUESTOS CRITICOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
campesinas/os de la Sierra de los Cuchumatanes.			
4.3. Implementado un programa de emprendimientos que facilita el acceso de las mujeres y juventudes rurales e indígenas a los servicios empresariales y financieros de las OLB's y ASOCUCH.	I.1.R.4.3. Anualmente se incrementa en un 5%, el número de mujeres que tienen acceso y se benefician con servicios financieros y empresariales, del programa de emprendimientos de ASOCUCH. I.2.R.4.3. Al final del año 2023, el 30% de la cartera de crédito de ASOCUCH, es dirigido a las mujeres y juventud de las OLB's. I.3.R.4.3. Al final del año 2023, al menos el 10% de mujeres y juventud de la membresía de ASOCUCH y sus OLB's participan en formación empresarial e implementan emprendimientos individuales y colectivos propios.	a) En ASOCUCH se asume con responsabilidad el manejo de activos asignados a programa de créditos específico para mujeres. b) Contar con procesos de formación para mujeres y hombres en desarrollo de empresas. c) Los emprendimientos no serán afectados por los procesos migratorios.	a) Listado de usuarios de créditos. b) Informes de cartera de crédito. c) Listado de participantes en talleres y capacitaciones.
Línea 5: Cambio Climático, Biodiversidad y Gestión de Bosques.			
5.1. Diseñados e implementados Planes de adaptación al cambio climático con perspectiva de género tomando en cuenta las condiciones, intereses y necesidades específicas de las mujeres y juventud.	I.1.R.5.1. Al 2023, en los procesos de construcción e implementación de planes de adaptación al cambio climático, se involucran y deciden al menos 40% de mujeres. I.2.R.5.1. Al 2023, el 100% de los planes de adaptación de microcuenca han implementado medidas de adaptación y mitigación al cambio climático con participación activa de mujeres y con apoyo de hombres	a) Financiamiento. b) Alianzas institucionales y gubernamentales. c) Apoyo de autoridades organizativas, locales y municipales. d) Organizaciones locales de base sensibles al género. e) Apertura de hombres hacia las mujeres para participar en los	a) Documento o plan de adaptación b) Banco de datos de beneficiarios o listados. c) Monitoreo e Informes técnicos. d) Características técnicas de las tecnologías implementadas.

RESULTADOS	INDICADORES	SUPUESTOS CRITICOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	I.3.R.5.1. Al 2023, en las comunidades que adoptan tecnologías ahorradoras de tiempo en el marco de los planes de adaptación al cambio climático se disminuye en un 35% la utilización de leña para consumo familiar. I.4.R.5.1. Al 2023, el 30% de hogares en comunidades adoptan tecnologías ahorradoras de tiempo (estufas ahorradoras, cosechadores de agua de lluvia, filtros, apriscos para la semi estabulación ovina); dirigido a mujeres en el marco de los planes de adaptación a cambio climático.	procesos y espacios relacionados a cambio climático.	e) Georeferenciación de tecnologías implementadas.
5.2. Incluidas las mujeres con decisión y beneficio, en el manejo sostenible de los ecosistemas estratégicos forestales, para el mantenimiento y aumento de la cobertura forestal en el área de acción de las OLB's.	I.1.R.5.2. Al 2023, el 30% de los beneficiarios directos de incentivos forestales de programas de PINPEP y PROBOSQUES son mujeres. I.2.R.5.2. Al 2023, el 100% de las OLB'S que trabajan el tema forestal en las comunidades, visibilizan el aporte y participación de las mujeres en las actividades silvícolas en las áreas de incentivos forestales.	a) Tenencia de la Tierra es en su mayoría por hombres. b) Asociadas de OLB's con condiciones equitativas con los hombres, para el desarrollo de actividades silvícolas, de las áreas bajo incentivos forestales. c) Aceptación y compromiso de los socios de las OLB's. d) Apertura de las OLB'S para sensibilización a socios, para la inclusión y beneficio	a) Planes de Manejo Forestal ingresados directamente por mujeres. b) Banco de datos de expedientes ingresados a Incentivos Forestales. c) Nóminas de pago de incentivos forestales emitidas por INAB. d) Lineamientos definidos por los OLB'S aprobados por sus asociados y asociadas. e) Informes técnicos y fotográficos.

RESULTADOS	INDICADORES	SUPUESTOS CRITICOS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
		de las mujeres en incentivos forestales. e) OLB'S con mecanismos para la seguridad de las mujeres, ante topografía difícil, de la mayoría de las áreas bajo incentivos forestales.	
5.3. Implementadas estrategias de gobernabilidad y gobernanza del agua y bosque, a nivel municipal y por las OLB's, incorporando acciones a favor de la inclusión y equidad de las mujeres.	I.1.R.5.3. Al 2023, al menos 6 OLB's en los espacios de concertación ambiental municipal y departamental, promueven acciones que disminuyen las brechas de género y visibilizan el impacto de la conflictividad ambiental en las mujeres. I.2.R.5.3. Al 2023, al menos 6 OLB's promueven instrumentos integrales de gobernanza ambiental, con participación directa de al menos 30% de mujeres.	a) Participación activa de mujeres dentro de las OLB'S. b) Apoyo y compromiso de gobiernos municipales. c) Apertura de los espacios de concertación, para el abordaje de la problemática ambiental con perspectiva de género. d) Escolaridad y condiciones para la participación de las mujeres.	a) Listados de Participación b) Banco de Datos de OLB'S participantes en espacios. c) Instrumentos de gobernanza de las OLB's aprobados y en funcionamiento (Reglamentos relacionados a incentivos forestales)

2.1 PLAN DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL

Línea Estratégica 1: Red Colaborativa y Coordinación Eficiente de ASOCUCH.

ACTIVIDADES	AÑOS					PRESUPUESTO APROXIMADO EN QUETZALES	RESPONSABLE
	2019	2020	2021	2022	2023		
Resultado: 1.1. Asamblea, órganos directivos, OLB’s y equipo técnico, empoderadas/os han asumido la Institucionalización e implementación de la Política de género e inclusión social de ASOCUCH en las OLB’s y a nivel institucional.							
1. Socialización de la política a junta directiva y Comisión de Vigilancia de ASOCUCH.	X	X	X	X	X	10,000.00	Gerente general, directivos y directivas, Coordinadora de organización social y género.
2. Elaborar el reglamento para la red de ASOCUCH que incluya indicaciones para las responsabilidades de las OLB’s para la implementación de la PEG, las cuotas de género en su estructura y presupuesto.	X					3,500.00	Gerente general, gerente técnico, gerente administrativo, coordinadores de proyectos y Junta Directiva.
3. Aprobar y aplicar el reglamento para la red de ASOCUCH que incluya indicaciones para las responsabilidades de las OLB’s para la implementación de la PEG, las cuotas de género en su estructura y presupuesto.		X	X	X	X	0.00	Asamblea, Junta Directiva, Juntas Directivas, Gerente general, gerente técnico, gerente administrativo, coordinadores de proyectos y Junta Directiva.
4. Respalda la integración de mujeres en los órganos directivos de ASOCUCH y las OLB’s.	X	X	X	X	X	0.00	Asamblea general, directivos y directivas, equipos técnicos.
5. Asesorar y acompañar a junta directiva, gerencia y equipo técnico de ASOCUCH, juntas directivas y comisiones de vigilancia de las OLB’s, en la adopción y cumplimiento de la Política de género e inclusión social.	X	X	X	X	X	0.00	Gerente General, Gerente Técnico y Coordinadora de organización social y género.
6. Impulsar decisiones y acciones para la implementación y seguimiento de la Política de género e inclusión social a lo interno de junta directiva, comisión de vigilancia, gerencia y equipo técnico de ASOCUCH.	X	X	X	X	X	0.00	Asamblea general, directivos y directivas, Gerente general, y Coordinadora de organización social y género.
7. Supervisar el cumplimiento y avances de la Política de género e inclusión social a lo interno de Junta	X	X	X	X	X	0.00	Gerencia, Comisiones de vigilancia, Comisión de Genero y

ACTIVIDADES	AÑOS					PRESUPUESTO APROXIMADO EN QUETZALES	RESPONSABLE
	2019	2020	2021	2022	2023		
Directiva, Comisión de Vigilancia, Gerencia y equipo técnico de ASOCUCH.							Coordinadora de organización social y género.
8. Asesorar la elaboración y actualización de PEG en todas las OLB's y definir la asistencia técnica necesaria para su implementación y monitoreo.	X	X	X	X	X	20,000.00	Coordinadora de organización social y género y coordinadores de proyectos.
9. Incorporar el enfoque de género en los marcos conceptuales, metodologías y herramientas de los proyectos.	X	X	X	X	X	0.00	Coordinadora de organización social y género, coordinadores/as de los proyectos, equipo técnico, directivos y directivas.
10. Elaborar informe semestral y anual sobre el avance de la Política de género e inclusión social y experiencias relevantes y de éxito en favor de la equidad, la inclusión y complementariedad de género.	X	X	X	X	X	0.00	Coordinadora de organización social y género, coordinadores/as de los proyectos, equipo técnico, directivos y directivas.
11. Presentar en Asamblea anual de ASOCUCH el Informe de implementación y avance de la Política de género e inclusión social y experiencias relevantes y de éxito en favor de la equidad, la inclusión y complementariedad de género.	X	X	X	X	X	0.00	Gerente general, junta directiva, comisión de vigilancia y coordinadora de organización social y género
Total del resultado 1.1.						Q. 33,500.00	
Resultado: 1.2. Sistema administrativo y financiero de ASOCUCH y de las OLB's implementado con eficiencia, transparencia y en favor de la equidad y justicia de género.							
1. Sensibilizar a los tomadores de decisiones de las organizaciones para que asignen presupuestos para la realización de actividades que fortalezcan la equidad de género y la inclusión social.	X	X	X	X	X	0.00	Gerencia general, junta directiva y comisión de vigilancia de ASOCUCH, coordinadores de proyectos, encargada de género y equipos técnicos.
2. Continuar con la definición y adopción del nuevo organigrama de ASOCUCH con funciones y responsabilidades asignadas para asumir las acciones de género en cada eje y las unidades nuevas.	X	X	X	X	X	0.00	Gerencia general, gerencia técnica, gerencia administrativa, directivos y directivas de ASOCUCH y coordinadores de proyectos.

ACTIVIDADES	AÑOS					PRESUPUESTO APROXIMADO EN QUETZALES	RESPONSABLE
	2019	2020	2021	2022	2023		
3. Aplicación y evaluación periódica de la Política de personal que promueve la equidad, remuneraciones equitativas, acciones afirmativas para la contratación de personal femenino y la inclusión de una persona con alta experiencia en género.	X	X	X	X	X	10,000.00	Gerencia general, gerencia técnica, gerencia administrativa, directivos y directivas de ASOCUCH y coordinadores de proyectos.
4. Adecuar instrumentos administrativos y operativos para visibilizar prioridades como disminuir desigualdades.	X	X	X	X	X	0.00	Gerencia general, gerencia técnica, gerencia administrativa, directivos y directivas de ASOCUCH y coordinadores de proyectos.
Total del resultado 1.2.						Q. 10,000.00	
Resultado 1.3. Disminuidas brechas en las capacidades de OLB's y promovido un mayor equilibrio en el avance y capacidades organizacionales sensibles al género.							
1. Fortalecimiento de las organizaciones locales que enfocará la generación de capacidades de género implica varias dimensiones:	X	X	X	X	X	10,000.00	Gerentes, coordinadores de proyectos y órganos directivos.
2. Impulsar, implementar y monitorear las estrategias de género para la apropiación y operacionalización en las OLBs.	X	X	X	X	X	0.00	Gerentes, coordinadores de proyectos y órganos directivos.
3. Orientar y sensibilizar a dirigentes locales, juntas directivas, gerentes y equipos técnicos de OLB's y ASOCUCH en temas de género, inclusión, equidad y masculinidad.	X	X	X	X	X	125,000.00	Coordinadora de organización social y género, coordinadores/as de proyectos y equipos técnicos.
4. Acompañar la multiplicación de temas y prácticas para la equidad y una nueva masculinidad entre los dirigentes hombres y mujeres, adultos y jóvenes de OLB's y ASOCUCH.	X	X	X	X	X	100,000.00	Coordinadora de organización social y género, Comisión de Género de ASOCUCH.
5. En organizaciones exclusivamente de mujeres considerar como acción afirmativa asesoría y un acompañamiento específico de ASOCUCH a las mujeres dirigentes y el desarrollo organizacional.	X	X	X	X	X	15,000.00	Coordinadora de organización social y género, coordinadores de proyecto y equipos técnicos

ACTIVIDADES	AÑOS					PRESUPUESTO APROXIMADO EN QUETZALES	RESPONSABLE
	2019	2020	2021	2022	2023		
6. Impulsar medidas que permitan superar obstáculos para una participación más equitativa de las mujeres rurales en las estructuras y procesos organizacionales.	X	X	X	X	X	0.00	Gerentes, órganos directivos, coordinadores de proyectos y equipos técnicos
7. Previo a la realización de asambleas, identificar a candidatas a puestos de dirección y formarlas para ocupar puestos clave	X	X	X	X	X	5,000.00	Gerentes, órganos directivos, coordinadores de proyectos y equipos técnicos
8. En las elecciones de nuevos órganos directivos, proponer y elegir a mujeres en los cargos de presidentas y vice presidentas.	X	X	X	X	X	0.00	Asambleas, gerentes, órganos directivos, coordinadores de proyectos y equipos técnicos.
Total, del resultado. 1.3.						Q. 255,000.00	
Resultado: 1.4. Implementado el sistema de monitoreo, evaluación y manejo de Información desagregada y sensible al género en ASOCUCH y OLB's.							
1. Los gerentes, consejos de administración y juntas directivas revisan cada 4 meses los avances de sus organizaciones en materia de equidad de género y determinan acciones para mejorar sus puntos débiles.	X	X	X	X	X	0.00	Gerentes, órganos directivos de OLB, coordinadores de proyectos y equipos técnicos
2. Seguimiento y actualización del sistema de monitoreo, con los instrumentos adecuados, para generar y analizar información desagregada por sexo, edad y medir los cambios en las relaciones de género.	X	X	X	X	X	0.00	Coordinador de Monitoreo y Evaluación de ASOCUCH, coordinadores de proyectos y equipos técnicos
3. Seguimiento a la asesoría de las OLB's para el monitoreo de sus PEG.	X	X	X	X	X	0.00	órganos directivos, coordinadores de proyectos y equipos técnicos.
4. Elaborar para cada proyecto líneas de base según indicadores con información diferenciada y análisis de las brechas de género.	X	X	X	X	X	0.00	Coordinadores de proyectos, equipos técnicos, gerentes y órganos directivos.
5. Mejorar la disponibilidad y difusión de información relevante y lecciones aprendidas mediante la página web, material informativo y a través de las TIC's.	X	X	X	X	X	0.00	Encargados de manejar la página Web, coordinadores de proyectos.
Total, del resultado 1.4.						Q. 0.00	
Resultado: 1.5. Implementado un sistema de gestión financiera, sostenibilidad y seguimiento de la Política de Género, planes, programas y proyectos en favor de la equidad y justicia de género en ASOCUCH y OLB's.							

ACTIVIDADES	AÑOS					PRESUPUESTO APROXIMADO EN QUETZALES	RESPONSABLE
	2019	2020	2021	2022	2023		
1. Los planes de trabajo de las organizaciones y de los órganos directivos contemplan acciones tendientes a promover la participación equitativa de las mujeres.	X	X	X	X	X	0.00	Gerentes, órganos directivos, equipos técnicos asignados a las OLB
2. Asignar recursos para la Política de Género y las prioridades de empoderamiento de las mujeres adultas y jóvenes.	X	X	X	X	X	25,000.00	Gerencia general, gerencia técnica, gerencia administrativa, directivos y directivas de ASOCUCH y coordinadores de proyectos.
3. Garantizar la continuidad del trabajo operativo en seguimiento a la Política de género e inclusión social.	X	X	X	X	X	0.00	Gerencia general, gerencia técnica, gerencia administrativa, directivos y directivas de ASOCUCH y coordinadores de proyectos.
4. Facilitar a mujeres y sus iniciativas el acceso a fondos para la agricultura familiar, emprendimientos rurales, incentivos forestales y de adaptación al cambio climático.	X	X	X	X	X	0.00	Gerentes, órganos directivos, equipos técnicos asignados a las OLB
5. Promover en la red y ASOCUCH la presentación de iniciativas y la negociación de propuestas que surjan de las demandas y prioridades de las mujeres adultas, indígenas y juventud.	X	X	X	X	X	0.00	Gerencia general, gerencia técnica, gerencia administrativa, directivos y directivas de ASOCUCH y coordinadores de proyectos.
6. Aplicar por los menos el 30% del presupuesto de ASOCUCH y de cada proyecto para iniciativas que aporten a una mayor equidad de género.	X	X	X	X	X	0.00	Gerencia general, gerencia técnica, gerencia administrativa, directivos y directivas de ASOCUCH y coordinadores de proyectos.
Total del resultado 1.5.						25,000.00	
TOTAL LINEA ESTRATEGICA 1.						Q. 323,500.00	

Línea Estratégica 2: Participación Equitativa, Alianzas e Incidencia.

ACTIVIDAD	TIEMPO					PRESUPUESTO APROXIMADO EN QUETZALES	RESPONSABLE
	2019	2020	2021	2022	2023		
Resultado: 2.1. Formadas y con liderazgo humano, técnico y político mujeres y juventud de las OLB's de ASOCUCH.							
1. Integrar en las estrategias y temas de incidencia de ASOCUCH y sus OLB's las consideraciones de género y prioridades de agendas de las mujeres rurales e indígenas.	X	X	X	X	X	150,000.00	Gerentes OLB's, Gerente de ASOCUCH, Coordinadora Línea 1. y Técnicos/as de Campo.
2. Integrar a nivel municipal y/o departamental las comisiones de la mujer y Juventud, que canalicen las propuestas de dichos sectores.	X	X	X	X	X	0.00	
3. Asesorar la representación de las mujeres rurales e indígenas y sus intereses en los espacios locales y departamentales.	X	X	X	X	X	0.00	
4. Influir con acciones específicas para impulsar la agenda municipal de la mujer.	X	X	X	X	X	0.00	
5. Impulsar alianzas estratégicas con organizaciones que busquen la reivindicación de los derechos de las mujeres.	X	X	X	X	X	0.00	
6. Impulsar campañas de difusión sobre los derechos de las mujeres para sensibilizar a actores estratégicos.	X	X	X	X	X	0.00	
7. Vincular a las OLB's a las DMM, para ser consideradas en los planes municipales de inversión anuales.	X	X	X	X	X	0.00	
Total del resultado 2.1.						Q150,000.00	
Resultado: 2.2. Lideresas de OLB's de ASOCUCH, empoderadas con participación activa e incidencia política a diferentes niveles en favor de sus intereses, derechos y demandas colectivas.							
1. Implementar escuelas de formación de líderes, lideresas y juventud, en liderazgo e incidencia política.	X	X	X	X	X	500,000.00	Gerentes OLB's, Gerente de ASOCUCH, Coordinadora Línea 1. y Técnicos/as de Campo.

ACTIVIDAD	TIEMPO					PRESUPUESTO APROXIMADO EN QUETZALES	RESPONSABLE
	2019	2020	2021	2022	2023		
2. Plan de seguimiento y asesoría a los egresados de las escuelas de formación para su incorporación en las OLB's y espacios estratégicos de toma de decisiones.	X	X	X	X	X	0.00	Gerentes OLB's, gerente de ASOCUCH, Coordinadora Línea 1, técnicos/as de campo. comisiones de la mujer de las OLB's
3. Establecer alianzas con instancias que promuevan actividades recreativas para las mujeres.	X	X	X	X	X	25,000.00	
4. Orientar por medio de las Comisiones de la Mujer de las OLB's, a mujeres víctimas de violencia.	X	X	X	X	X	25,000.00	
5. Establecer alianzas con instancias y organizaciones especializadas en el abordaje de la violencia contra la mujer.	X	X	X	X	X	00.00	
Total del resultado 2.2.						Q. 550,000.00	
Resultado 2.3. Integradas mujeres y hombres jóvenes a las organizaciones locales, comisiones de la juventud, redes e iniciativas juveniles, en favor de sus derechos y demandas colectivas.							
1. Respaldo la integración de jóvenes en las OLB's y sus comisiones con la generación de propuestas y la negociación de iniciativas.	X	X	X	X	X	500,000.00	Gerente Técnico y Coordinadora Línea 1
2. Asesorar y fortalecer a jóvenes para integrarlos a cuadros directivos de las OLB's e impulsar su propia agenda de trabajo, propiciando la creación de la Comisión de la Juventud en OLB's que lo permitan.	X	X	X	X	X	0.00	
3. Establecer alianzas estratégicas para el desarrollo de campañas informativas para prolongar la estadía de las niñas y jóvenes mujeres en el sistema escolar.	X	X	X	X	X	0.00	
4. Vinculación de las comisiones de la juventud de las OLB's a las Oficinas Municipales de la Juventud y otras redes existentes a nivel municipal y/o departamental.	X	X	X	X	X	0.00	
5. Impulsar la implementación de proyectos productivos vinculados a cadenas de valor con la participación de mujeres y hombres jóvenes.	X	X	X	X	X	2,500,000.00	Gerente Técnico y Coordinadora Línea 1
Total del resultado 2.3.						Q. 3,000,000.00	
TOTAL LÍNEA ESTRATÉGICA 2.						Q. 3,700,000.00	

Línea Estratégica 3: Agricultura Familiar y Agrobiodiversidad.

ACTIVIDADES	TIEMPO					PRESUPUESTO APROXIMADO EN QUETZALES	RESPONSABLE
	2019	2020	2021	2022	2023		
Resultado: 3.1. Impulsados procesos de Fitomejoramiento, investigaciones y sistematizaciones agrícolas participativas, con perspectiva y análisis de género, visibilizando experiencias exitosas de mujeres.							
1. Seguimiento y conformación de Comités de Investigación Agrícola Local con inclusión de mujeres.	X	X	X	X	X	25,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.
2. Procesos de capacitación sobre selección masal estratificada con inclusión de mujeres.	X	X	X	X	X	30,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.
3. Realizar una investigación en cada una de las 8 OLB's, que documente, visibilice y valore “Los conocimientos de las mujeres sobre los recursos filogenéticos vinculados a seguridad alimentaria, prácticas de conservación y uso de la agrobiodiversidad”.	X	X	X	X	X	5,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.
4. Socializar las investigaciones realizadas en las 8 OLB's, sobre “Los conocimientos de las mujeres sobre los recursos filogenéticos vinculados a seguridad alimentaria, prácticas de conservación y uso de la agrobiodiversidad”.	X	X	X	X	X	5,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.
5. Realizar una investigación participativa, retomando los conocimientos de mujeres y hombres sobre: “Los cultivos nativos, su cuidado, propiedades y aporte a la Seguridad Alimentaria”.	X	X	X	X	X	5,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.
6. Crear oportunidades específicas para el intercambio de experiencias en la agricultura, entre las mujeres adultas y jóvenes	X		X		X	15,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.

ACTIVIDADES	TIEMPO					PRESUPUESTO APROXIMADO EN QUETZALES	RESPONSABLE
	2019	2020	2021	2022	2023		
7. Formar e integrar a mujeres como productoras de semillas de maíz y frijol con un acompañamiento técnico		X	X	X	X	20,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.
8. Documentar y socializar las experiencias de las mujeres y hombres sobre la recuperación de semillas, diversificación de fincas, innovación tecnológica, agroecología y cambio climático.	X	X	X	X	X	5,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.
9. Encuentro anual para el intercambio de experiencias exitosas.		X		X		20,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.
Total, del resultado 3.1.						Q. 130,000.00	
Resultado: 3.2. Mujeres adultas y jóvenes participando activamente en la recuperación de semillas nativas y agrobiodiversidad, vinculadas a las RCS.							
1. Incluir a mujeres en el acceso y distribución de insumos y herramientas, como incentivos para la conservación y rescate de la agrobiodiversidad.		X	X	X		15,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.
2. Acompañamiento y asistencia técnica a mujeres para la recuperación y rescate de semillas y agrobiodiversidad.		X	X	X	X	4,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.
3. Proceso de capacitaciones sobre la recolección y selección de semillas nativas, su conservación, creación de bancos de semillas y su intercambio con otras comunidades.		X	X	X	X	4,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.
4. Integrar a mujeres y jóvenes en el comité de la RCS.	X	X	X	X	X	5,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.
5. Seguimiento a la formulación y/o actualización de los reglamentos de la RCS, garantizando la inclusión y toma de decisiones de mujeres y jóvenes	X	X	X	X	X	5,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.
6. Participación activa y continua de mujeres y jóvenes en el resguardo y uso de las semillas.	X	X	X	X	X	5,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.
Total, del resultado 3.2.						Q. 38,000.00	
Resultado: 3.3. Implementadas fincas diversificadas con enfoque de equidad de género, garantizando la seguridad alimentaria nutricional para las mujeres, juventud y sus familias.							

ACTIVIDADES	TIEMPO					PRESUPUESTO APROXIMADO EN QUETZALES	RESPONSABLE
	2019	2020	2021	2022	2023		
1. Campañas de sensibilización e información sobre la oportunidad de las mujeres al acceso y propiedad de la tierra y fincas diversificadas, para la seguridad alimentaria.		X		X		10,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.
2. Procesos de formación sobre seguridad alimentaria a hombres, mujeres y jóvenes de OLB's.		X		X		20,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.
3. Inclusión de mujeres y jóvenes en la distribución equitativa de los insumos de la diversificación de fincas	X	X	X	X	X	25,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.
4. Brindar asistencia técnica en las OLB's con inclusión de mujeres, y jóvenes, en la implementación de fincas diversificadas.	X	X	X	X	X	5,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.
5. Generar material didáctico a utilizar en las capacitaciones, enfocado a la inclusión de mujeres, hombres y jóvenes.		X				10,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.
6. Diversificación de las fincas de mujeres y jóvenes con cultivos como frutales, hortalizas, plantas medicinales, aves de patio y ovinos.	X	X	X	X	X	35,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.
7. Talleres con inclusión de mujeres y hombres en el proceso de elaboración y distribución de alimentos de especies nativas.	X	X	X	X	X	10,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.
Total del resultado 3.3.						Q. 115,000.00	
Resultado: 3.4. Involucradas, con acceso, control y beneficio mujeres adultas y jóvenes de las OLB's, en la utilización de las prácticas agroecológicas y acceso a créditos verdes, con criterios de equidad.							
1. Capacitación sobre la elaboración e implementación de insumos agroecológicos en las fincas diversificadas, priorizando a mujeres y jóvenes.	X	X	X	X	X	5,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.
2. Asistencia técnica a mujeres y jóvenes en el aprovechamiento de prácticas agroecológicas.	X	X	X	X	X	5,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.
3. Seguimiento e implementación de biofábricas con inclusión y decisión de mujeres y jóvenes,	X		X		X	15,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.

ACTIVIDADES	TIEMPO					PRESUPUESTO APROXIMADO EN QUETZALES	RESPONSABLE
	2019	2020	2021	2022	2023		
generando condiciones para la comercialización de los productos.							
4. Creación e implementación de estrategias para el acceso equitativo entre hombres y mujeres al crédito verde.	X	X	X	X	X	5,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.
5. Brindar asistencia técnica para la inversión del crédito verde en proyectos agropecuarios de mujeres y jóvenes para la seguridad alimentaria.	X	X	X	X	X	5,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.
6. Asesoría a las juntas directivas y comités de créditos de las OLB's, para la actualización y formulación de reglamentos acorde a las necesidades de las mujeres.		X			X	5,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.
7. Monitoreo de las inversiones del crédito de mujeres y jóvenes, evidenciando su uso y beneficio.	X	X	X	X	X	5,000.00	Coordinadora de la Línea 3 y equipo de trabajo.
Total, del resultado 3.4.						Q. 45,000.00	
Resultado: 3.5. Incorporadas a los sistemas de producción, tecnologías de innovación para el empoderamiento y reducción del trabajo de las mujeres en la agricultura.							
1. Realizar un estudio sobre la participación de las mujeres agricultoras en la economía del cuidado y la sobrecarga laboral.		X			X	20,000.00	Responsable de la línea 3 y equipo de trabajo
2. Orientar el apoyo de las tecnologías de innovación hacia el ahorro del tiempo de las mujeres en la economía del cuidado.	X	X	X	X	X	5,000.00	Responsable de la línea 3 y equipo de trabajo
3. Crear acceso a las innovaciones tecnológicas a mujeres que las empoderen y aminoren la carga de trabajo.		X		X		30,000.00	Responsable de la línea 3 y equipo de trabajo
4. Brindar asistencia técnica en el uso y mantenimiento de innovaciones tecnológicas.	X	X	X	X	X	5,000.00	Responsable de la línea 3 y equipo de trabajo
Total del resultado 3.5.						Q. 60,000.00	
TOTAL LÍNEA ESTRATÉGICA 3.						Q. 388,000.00	

Línea Estratégica 4: Empresas Asociativas Rurales y Emprendimientos de Jóvenes y Mujeres.

ACTIVIDAD	TIEMPO					PRESUPUESTO APROXIMADO EN QUETZALES	RESPONSABLE
	2019	2020	2021	2022	2023		
Resultado: 4.1 Implementadas empresas asociativas con identidad cultural y equidad de beneficios para mujeres y juventudes rurales e indígenas de la Sierra de los Cuchumatanes.							
1. Impulsar acciones, para el posicionamiento y empoderamiento de las mujeres en las cadenas de valor.	X	X				10,000.00	Coordinador de la Línea y equipo de trabajo. (Proyecto UE)
2. Identificar y diseñar metodologías de análisis de cadenas con enfoque de género, que visualicen a todos los actores y funciones, y en particular la situación, ventajas, desventajas y necesidades específicas de las mujeres.	X					10,000.00	Coordinador de la Línea y equipo de trabajo. (Proyecto UE)
3. Aplicar metodologías de análisis de cadenas con enfoque de género, que visualicen a todos los actores y funciones, y en particular la situación, ventajas, desventajas y necesidades específicas de las mujeres.		X	X			20,000.00	Coordinador de la Línea y equipo de trabajo. (Proyecto UE)
4. Garantizar una representatividad de los intereses de las mujeres y jóvenes en la constitución y la gestión de las empresas asociativas.		X	X			0.00	Coordinador de la Línea y equipo de trabajo. (Proyecto UE)
5. Capacitar y asesorar a productoras para que accedan a mercados más seguros desde un enfoque de desarrollo tecnológico y capitalización.			X	X	X	50,000.00	Coordinador de la Línea y equipo de trabajo. (Proyecto UE)
6. Capacitar a mujeres productoras, sobre su poder y capacidad de manejo de negociaciones con actores locales y externos, y mercadeo.		X	X	X	X	0.00	Coordinador de la Línea y equipo de trabajo. (Proyecto UE)
7. Acompañar técnicamente a las mujeres propietarias de cultivos de café y hortalizas, para que decidan sobre el mejoramiento de su producción.	X	X	X			100,000.00	Coordinador de la Línea y equipo de trabajo. (Proyecto UE)

ACTIVIDAD	TIEMPO					PRESUPUESTO APROXIMADO EN QUETZALES	RESPONSABLE
	2019	2020	2021	2022	2023		
Total, del resultado 4.1.						Q. 190,000.00	
Resultado: 4.2. Impulsado el turismo rural, cultural y ecológico comunitario, como nueva opción laboral para las mujeres, las y los jóvenes indígenas, rurales y campesinas/os de la Sierra de los Cuchumatanes.							
1. Elaborar una propuesta sobre “Turismo ecológico comunitario con enfoque empresarial y de género”, que promueva la inclusión, acceso, control y beneficios de mujeres y jóvenes”.	X					0.00	Coordinador de la Línea, equipo de trabajo de ASOCUCH y las OLB's interesadas en turismo.
2. Implementar en ASOCUCH y OLB's interesadas, la propuesta de “Turismo ecológico comunitario con enfoque empresarial y de género”, que promueva la inclusión, acceso, control y beneficios de mujeres y jóvenes”.		X	X	X	X	0.00	Coordinador de la Línea, equipo de trabajo de ASOCUCH y las OLB's interesadas en turismo.
3. Análisis de viabilidad para la constitución de una Tour Operadora con beneficios compartidos y con participación principalmente de mujeres y jóvenes.		X	X	X	X	20,000.00	Coordinador de la Línea, equipo de trabajo de ASOCUCH y las OLB's interesadas en turismo.
4. Integrar a mujeres jóvenes en los comités comunitarios de turismo, con funciones en la administración y prestación de servicios.		X	X			0.00	Coordinador de la Línea, equipo de trabajo de ASOCUCH y las OLB's interesadas en turismo.
5. Elaborar programa de formación y capacitación sobre “Turismo ecológico comunitario con perspectiva de género” que aborde aspectos administrativos, empresariales y técnicas de atención al turista, en alianza con entidades especializadas. ⁶	X	X				15,000.00	Coordinador de la Línea 3, equipo de trabajo de ASOCUCH y las OLB's interesadas en turismo.
6. Implementar el programa de formación y capacitación sobre “Turismo ecológico comunitario con perspectiva de género”, para capacitar a mujeres y hombres jóvenes de las comunidades de OLB's interesadas.		X	X	X	X	80,000.00	Coordinador de la Línea, equipo de trabajo de ASOCUCH y las OLB's interesadas en turismo.

⁶ INTECAP, Universidad Rafael Landívar, entre otras.

ACTIVIDAD	TIEMPO					PRESUPUESTO APROXIMADO EN QUETZALES	RESPONSABLE
	2019	2020	2021	2022	2023		
7. Realizar campañas de comunicación turística local y departamental, para visibilizar el aporte y papel de las mujeres emprendedoras y empresarias locales, portadoras de prácticas culturales, conocedoras de la biodiversidad.	X	X	X	X	X	10,000.00	Coordinador de la Línea, equipo de trabajo de ASOCUCH y las OLB's interesadas en turismo.
Total, del resultado 4.2.						Q. 125,000.00	
Resultado 4.3. Implementado un programa de emprendimientos que facilita el acceso de las mujeres y juventudes rurales e indígenas a los servicios empresariales y financieros de las OLB's y ASOCUCH.							
1. Analizar el funcionamiento y los beneficios creados por los programas de micro finanzas rurales de las OLB, con un análisis de género.	X	X				10,000.00	Coordinador de la Línea, equipo de trabajo de ASOCUCH y las OLB's interesadas en turismo.
2. Establecer un programa conjunto de fomento empresarial con énfasis en jóvenes y mujeres rurales.	X	X	X	X	X	00.00	Coordinador de la Línea, equipo de trabajo de ASOCUCH y las OLB's interesadas en turismo.
3. Establecer un sistema de comunicación entre los programas de micro finanzas de la red ASOCUCH.	X	X				50,000.00	Coordinador de la Línea, equipo de trabajo de ASOCUCH y las OLB's interesadas en turismo.
4. Establecer un sistema de servicios empresariales con una asistencia técnica y una metodología conjunta para desarrollar las microempresas locales.	X	X	X	X	X	50,000.00	Coordinador de la Línea, equipo de trabajo de ASOCUCH y las OLB's interesadas en turismo.
5. Formar multiplicadoras/es entre los grupos de jóvenes y mujeres como "asesores/as semillas" para los emprendimientos y la comercialización.	X	X	X	X	X	100,000.00	Coordinador de la Línea y equipo de trabajo. (Proyecto UE)
6. Desarrollar y facilitar con mujeres y jóvenes, capacitación técnica, buenas prácticas de manufactura y la mejora de calidad de los productos, en alianza con instancias especializadas.	X	X	X	X	X	200,000.00	Coordinador de la Línea y equipo de trabajo. (Proyecto UE)
Total del Resultado 4.3.						Q. 410,000.00	
TOTAL LÍNEA ESTRATÉGICA 4.						Q. 725,000.00	

Línea Estratégica 5: Cambio Climático, Biodiversidad y Gestión de Bosques.

ACTIVIDADES	TIEMPO					PRESUPUESTO APROXIMADO EN QUETZALES	RESPONSABLE
	2019	2020	2021	2022	2023		
Resultado: 5.1. Diseñados e implementados Planes de adaptación al cambio climático con perspectiva de género tomando en cuenta las condiciones, intereses y necesidades específicas de las mujeres y juventud.							
1. Entender y visibilizar los riesgos e impactos diferenciados del cambio climático en hombres y mujeres.	X	X	X	X	X	20,000.00	OLB's, Coordinador de la Línea 5 y equipo técnico forestal.
2. Guiar la consulta equitativa de hombres y mujeres en la elaboración de análisis de vulnerabilidad y planes de adaptación al cambio climático, tomando decisiones conjuntas que fortalezcan la capacidad de adaptación.	X	X	X	X	X	1,000,000.00	OLB's, Coordinador de la Línea 5 y equipo técnico forestal.
3. Sistematizar los conocimientos y prácticas tradicionales de las mujeres y comunidades indígenas y campesinas, en el uso de su biodiversidad, medidas que reducen la vulnerabilidad al cambio climático y aumenten sus capacidades adaptativas.	X	X	X	X	X	60,000.00	OLB's, Coordinador de la Línea 5 y equipo técnico forestal.
4. Difundir la sistematización de los conocimientos de prácticas tradicionales de las mujeres y comunidades indígenas y campesinas, en el uso de su biodiversidad, medidas que reducen la vulnerabilidad al cambio climático y aumenten sus capacidades adaptativas.	X	X	X	X	X	40,000.00	OLB's, Coordinador de la Línea 5 y equipo técnico forestal.
5. Facilitar a lideresas el acceso a datos e información sobre iniciativas de cambio climático, políticas y resultados de acciones.	X	X	X	X	X	50,000.00	OLB's, Coordinador de la Línea 5 y equipo técnico forestal.
6. Implementar un programa de sensibilización dirigido a hombres y capacitación y empoderamiento dirigido a mujeres.	X	X	X	X	X	50,000.00	OLB's, Coordinador de la Línea 5 y equipo técnico forestal.
7. Socialización de los planes de adaptación a nivel de microcuenca con autoridades municipales para la búsqueda de apoyos y financiamiento y en el seno de	X	X	X	X	X	20,000.00	OLB's, Coordinador de la Línea 5 y equipo técnico forestal.

ACTIVIDADES	TIEMPO					PRESUPUESTO APROXIMADO EN QUETZALES	RESPONSABLE
	2019	2020	2021	2022	2023		
la MDCCH para ser incluyente en sus negociaciones tomando en cuenta las consideraciones de género e inclusión social.							
8. Promover la conformación de comités de adaptación con participación de hombres, mujeres y jóvenes.	X	X	X	X	X	10,000.00	OLB's, Coordinador de la Línea 5 y equipo técnico forestal.
Total del resultado 5.1.						Q. 1,250,000.00	
Resultado: 5.2. Incluidas las mujeres con decisión y beneficio, en el manejo sostenible de los ecosistemas estratégicos forestales, para el mantenimiento y aumento de la cobertura forestal en el área de acción de las OLB's.							
1. Velar por la inclusión justa y equitativa de las mujeres, como beneficiarias directas de los incentivos forestales.	X	X	X	X	X	5,000.00	OLB's, Coordinador de la Línea 5 y equipo técnico forestal.
2. Determinar por parte de las OLB's una cuota del ingreso de incentivos forestales para desarrollar acciones de género a nivel organizacional.	X	X				5,000.00	OLB's, Coordinador de la Línea 5 y equipo técnico forestal.
3. Establecer reglas equitativas para la remuneración de jornales de hombres y mujeres en los trabajos forestales.	X	X	X	X	X	10,000.00	OLB's, Coordinador de la Línea 5 y equipo técnico forestal.
4. Incluir en la capacitación forestal la temática de equidad de género e inclusión y dirigirla a beneficiarios de incentivos forestales.	X	X	X	X	X	10,000.00	OLB's, Coordinador de la Línea 5 y equipo técnico forestal.
5. Contrarrestar la costumbre de que los hombres decidan sobre la utilización de los incentivos forestales, en desventaja con las mujeres.	X	X	X	X	X	10,000.00	OLB's, Coordinador de la Línea 5 y equipo técnico forestal.
6. Sensibilización a nivel familiar para la disponibilidad de la tierra a nivel familiar, por parte de las organizaciones.	X	X	X	X	X	25,000.00	OLB's, Coordinador de la Línea 5 y equipo técnico forestal.
Total del resultado 5.2.						Q. 65,000.00	
Resultado: 5.3. Implementadas estrategias de gobernabilidad y gobernanza del agua y bosque, a nivel municipal y por las OLB'S, incorporando acciones a favor de la inclusión y equidad de las mujeres.							
1. Impulsar procesos de sensibilización e incidencia de las OLB's, en espacios como: ACMEFAR VII-, comisiones de medio ambiente y oficinas municipales, para generar conciencia de cómo la	X	X	X	X	X	100,000.00	OLB's, Coordinador de la Línea 5 y equipo técnico forestal.

ACTIVIDADES	TIEMPO					PRESUPUESTO APROXIMADO EN QUETZALES	RESPONSABLE
	2019	2020	2021	2022	2023		
conflictividad ambiental afecta a las mujeres y promover acciones a favor de ellas.							
2. Elaborar Plan de Acción Conjunto - para acciones en favor de las mujeres ante la conflictividad ambiental que les afecta-, entre OLB's, ASOCUCH, -ACMEFAR VII-, comisiones de medio ambiente y oficinas municipales.	X	X	X	X	X	100,000.00	OLB's, Coordinador de la Línea 5 y equipo técnico forestal.
3. Orientar a líderes y lideresas en técnicas de manejo de conflictos, en torno al uso de recursos naturales y opciones para promover la gobernabilidad en sus comunidades y municipios.	X	X	X	X	X	100,000.00	OLB's, Coordinador de la Línea 5 y equipo técnico forestal.
4. Impulsar la implementación de políticas ambientales, de agua y bosque a nivel municipal, visibilizando las brechas de género y como superarlas.	X	X	X	X	X	250,000.00	OLB's, Coordinador de la Línea 5 y equipo técnico forestal.
Total del resultado						Q. 550,000.00	
TOTAL LÍNEA ESTRATÉGICA 5.						Q. 1,865,000.00	

2.2 PRESUPUESTO GENERAL DE LA POLÍTICA DE EQUIDAD Y COMPLEMENTARIEDAD DE GÉNERO DE ASOCUCH

LINEA/RESULTADO	SUBTOTAL	TOTAL POR LINEA
Línea 1: Red Colaborativa y Coordinación Eficiente de ASOCUCH.		Q. 323,500.00
Resultado 1.1.	Q. 33,500.00	
Resultado 1.2.	Q. 10,000.00	
Resultado 1.3.	Q. 255,000.00	
Resultado 1.4.	Q. 00.00	
Resultado 1.5.	Q. 25,000.00	
Línea 2: Participación Equitativa, Alianzas e Incidencia.		Q. 3,700,000.00
Resultado 2.1.	Q. 150,000.00	
Resultado 2.2.	Q. 550,000.00	
Resultado 2.3.	Q. 3,000,000.00	
Línea 3: Agricultura Familiar y Agrobiodiversidad.		Q. 388,000.00
Resultado 3.1.	Q. 130,000.00	
Resultado 3.2.	Q. 38,000.00	
Resultado 3.3.	Q. 115,000.00	
Resultado 3.4.	Q. 45,000.00	
Resultado 3.5.	Q. 60,000.00	
Línea 4: Empresas Asociativas rurales y Emprendimientos de Jóvenes y Mujeres		Q. 725,000.00
Resultado 4.1.	Q. 190,000.00	
Resultado 4.2.	Q. 125,000.00	
Resultado 4.3.	Q. 410,000.00	
Línea 5: Cambio Climático, Biodiversidad y Gestión de Bosques.		Q. 1,865,000.00
Resultado 5.1.	Q. 1,250,000.00	
Resultado 5.2.	Q. 65,000.00	
Resultado 5.3.	Q. 550,000.00	
PRESUPUESTO TOTAL		Q. 7,001,500.00

CAPITULO IV

PLANTEAMIENTO ORGANIZATIVO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL EN ASOCUCH

4.1 FUNCION PRINCIPAL DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DE ASOCUCH

Esta Política, tiene como función principal que OLB's y ASOCUCH desde los diferentes niveles organizativos que le conforman, vivan y asuman de mutuo acuerdo, de forma conjunta, comprometida y responsable, el impulso de equidad, inclusión y complementariedad.

Se pretende que asamblea, junta directiva, gerencia y equipo técnico de ASOCUCH tengan voluntad, compromiso, responsabilidad y recursos que permitan implementar esta Política, como el medio para avanzar a construir relaciones equitativas, justas, complementarias y de respeto entre hombres, mujeres.

4.2 INSTANCIAS RESPONSABLES DE LA IMPLEMENTACION DE LA POLÍTICA

Darle vida y concretizar, la Política de género e inclusión social, es compromiso y responsabilidad de mujeres y hombres que participan en las diferentes instancias y niveles organizativos que integran ASOCUCH.

a. Unidad Ejecutora

La implementación, seguimiento y monitoreo de esta Política, estará a cargo de los siguientes niveles organizativos:

Nivel Organizativo	Responsabilidades
Junta Directiva de ASOCUCH y Comisión de Vigilancia	✓ Orientación de la Política ✓ Toma de decisiones que garanticen la implementación de las acciones de la Política ✓ Aprobación de normativa y presupuesto para la implementación de la Política.
Gerencia General y Gerencia Técnica de ASOCUCH	✓ Gerencia Técnica garantizar la ejecución y seguimiento de la Política. ✓ Promover en ASOCUCH la presentación de iniciativas y la negociación de propuestas que surgen de las demandas y prioridades de las mujeres adultas y jóvenes. ✓ Seguimiento a la implementación de la política de personal que promueva la equidad, remuneraciones equitativas, acciones afirmativas para la contratación de personal femenino y la inclusión de una persona con experiencia en género. ✓ Asignar presupuesto específico para el impulso de la Política de género en ASOCUCH

Comisión de Género de ASOCUCH	✓	Coordinación y seguimiento del proceso de ejecución, monitoreo y evaluación de la Política.
Coordinación de Fortalecimiento Organizacional y Género	✓	Asesoría, asistencia técnica, metodológica y acompañamiento a junta directiva, comisión de vigilancia, gerencia y equipo técnico de ASOCUCH y de las OLB's, en el abordaje de la Política.
	✓	Ejecución del Eje 1, de la Política de género y coordinación con demás programas de ASOCUCH.
	✓	Asesorar a OLB's y ASOCUCH, en la incorporación del enfoque de género en los marcos conceptuales, metodologías y herramientas de los proyectos.
	✓	Diseñar e implementar procesos de formación y capacitación sobre: género, equidad, complementariedad, inclusión social y masculinidad.
Monitoreo y Evaluación	✓	Monitoreo de la Política y generación de información desagregada e informes semestrales y anuales de avance de la Política.
	✓	Evaluación anual, intermedia y final de la Política.
	✓	Recolectar con instrumentos sensibles al género, información diferenciada y que mida los indicadores de género en cada línea estratégica.
Coordinación y equipos técnicos de los demás programas	✓	Ejecución de los Ejes 2,3,4, y 5 de la Política de Género y coordinación con demás programas de ASOCUCH.
	✓	Incorporar en su POA y planes de trabajo las acciones propuestas en la Política, con presupuesto asignado.
	✓	Monitoreo y evaluación de la Política de acuerdo al Eje que les corresponda.
Administración de ASOCUCH	✓	Facilitar procedimientos administrativos y recursos financieros, materiales y tecnológicos para facilitar la implementación de esta Política.
	✓	Velar por la contratación de personal según criterios afirmativos y de equidad.

b. Instancias co-ejecutoras

Nivel Organizativo

Juntas Directivas de las OLB's

Gerencias de OLB's

Comisiones de Género de las OLB's

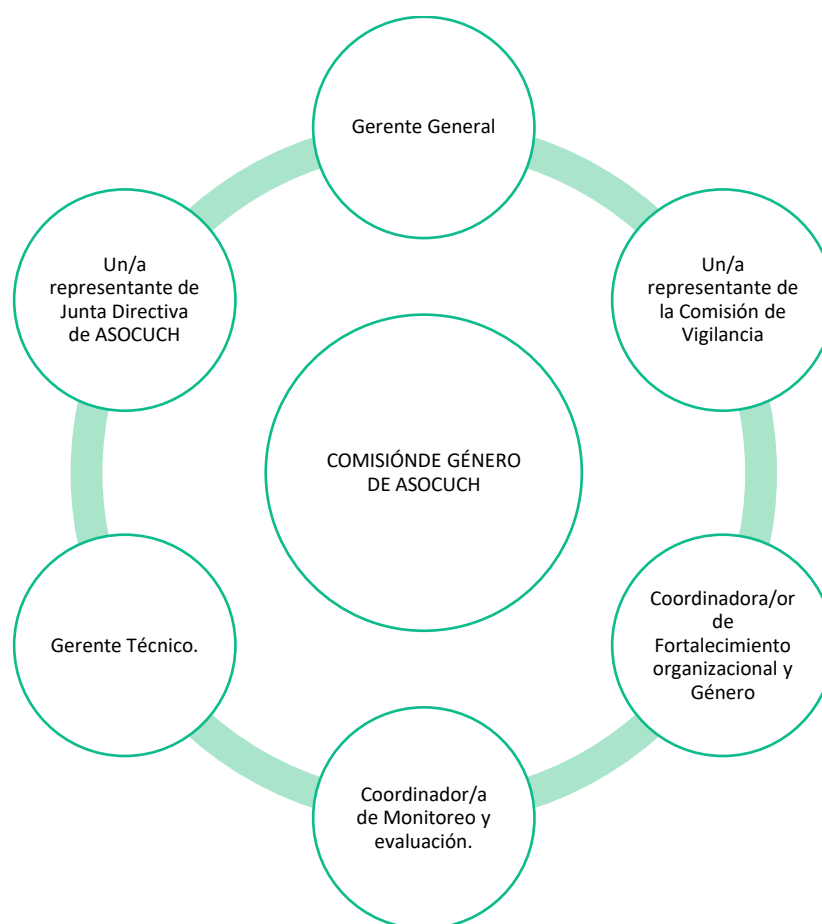
Comisiones de seguimiento de la Política en las OLB's

Grupos de mujeres y lideresas asociadas a las OLB's y ASOCUCH

c. Institucionalización de la Comisión de Género de ASOCUCH

La Comisión de Género de ASOCUCH la integran:

- a) Un/a representante de junta directiva de ASOCUCH
- b) Un/a representante de la comisión de vigilancia
- c) Gerente General
- d) Gerente Técnico.
- e) Coordinador/a de Monitoreo y Evaluación.
- f) Coordinador/a de Fortalecimiento Organizacional y Género



4.3 CONDICIONES NECESARIAS PARA LA IMPLEMENTACION DE LA POLÍTICA DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL DE ASOCUCH

Para el cumplimiento y avance de esta Política, se considera necesario contar con condiciones que favorezcan su implementación a lo interno de las OLB's y en ASOCUCH como red de organizaciones, que se refieren a continuación.

Condiciones humanas personales y colectivas

- ✓ Asumir la equidad y complementariedad de género, como un proceso de sensibilización y transformación personal de mujeres y hombres, dispuestas/os a romper con relaciones de inequidad, exclusión y discriminación entre mujeres y hombres.
- ✓ Para la selección e integración de personal en ASOCUCH y las OLB's, se requiere que mujeres y hombres asuman y vivan la equidad, la inclusión y complementariedad en su vida individual, familiar, organizativa y laboral.
- ✓ Mujeres y hombres, que integran las OLB's y ASOCUCH, asumen la equidad, la inclusión y complementariedad, como una práctica que se alimenta de la vivencia cotidiana, del sentir y de la reflexión.

Condiciones institucionales y organizativas de OLB's y ASOCUCH, para la ejecución de la Política:

- ✓ Mujeres y hombres que integran OLB's y ASOCUCH, con sensibilidad, compromiso y responsabilidad en el proceso de implementación de la Política, en sus planes, proyectos y acciones.
- ✓ Financiamiento destinado para la implementación de la Política, en ASOCUCH y OLB's.
- ✓ Mujeres y hombres que integran OLB's y ASOCUCH, con conocimiento, apropiación y compromiso de implementar la Política de Género e Inclusión Social.
- ✓ Integrar los ejes, objetivos, resultados, indicadores y actividades plasmadas en esta estrategia, en cada uno de los planes anuales, operativos y presupuestos de las OLB's y ASOCUCH.
- ✓ Recursos financieros y técnicos en las OLB's y ASOCUCH, destinados para la implementación de esta Política.

4.4 ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL DE ASOCUCH.

