



# POLÍTICA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL

2024 - 2028



Asociación de  
Organizaciones  
de los Cuchumatanes  
-ASOCUCH-



## TABLA DE CONTENIDO

<b>TABLA DE CONTENIDO</b> .....	<b>i</b>
<b>PRESENTACIÓN</b> .....	<b>1</b>
<b>SIGLAS Y ACRÓNIMOS</b> .....	<b>2</b>
<b>CAPITULO I CARACTERIZACION DE ASOCUCH</b> .....	<b>3</b>
1. ANTECEDENTES .....	3
2. FODA DE ASOCUCH EN EL ABORDAJE DE LA IGUALDAD DE GÉNERO .....	4
<b>CAPITULO II MARCO CONCEPTUAL</b> .....	<b>6</b>
<b>CAPITULO III MARCO FILOSÓFICO DE LA POLÍTICA</b> .....	<b>7</b>
1. VISIÓN DE ASOCUCH .....	7
2. MISIÓN DE ASOCUCH .....	7
3. PRINCIPIOS Y VALORES DE LA POLITICA.....	7
<b>CAPITULO IV MARCO ESTRATEGICO DE LA POLITICA</b> .....	<b>8</b>
1. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA.....	8
1.1 OBJETIVO GENERAL .....	8
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS Y LINEAS ESTRATÉGICAS.....	8
<b>CAPITULO V MARCO LOGICO DE LA POLITICA DE GENERO 2024-2028</b> .....	<b>9</b>
1. RED COLABORATIVA Y COORDINACION EFICIENTE DE ASOCUCH.....	9
2. PARTICIPACION EQUITATIVA, ALIANZAS E INCIDENCIA .....	13
3. AGRICULTURA FAMILIAR Y AGROBIODIVERSIDAD.....	17
4. EMPRENDIMIENTOS RURALES Y FINANZAS INCLUSIVAS .....	20
5. GESTION FORESTAL, BIODIVERSIDAD Y CAMBIO CLIMATICO .....	22
<b>CAPITULO VI ORGANIZACIÓN PARA LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE GENERO</b> .....	<b>24</b>
1. INSTANCIAS RESPONSABLES DE IMPLEMENTACION DE LA POLÍTICA .....	24
2. ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL DE ASOCUCH. ....	27



## PRESENTACIÓN

La Política para la igualdad de género e inclusión social 2024-2028, (en adelante la Política) de la Asociación de Organizaciones de Los Cuchumatanes-ASOCUCH- es una herramienta y guía que permitirá orientar el trabajo de ASOCUCH y sus organizaciones locales de base en materia de igualdad de género, tiene como función principal que las diferentes organizaciones que conforman ASOCUCH asuman de manera conjunta, responsable y comprometida el impulso de la igualdad, equidad e inclusión.

Se considera necesario contar con la Política para la Igualdad de Género e Inclusión Social, tomando en cuenta que aún existen desigualdades económicas, de participación política, distribución de bienes familiares entre mujeres, hombres y jóvenes, la violencia contra la mujer, la exclusión e invisibilidad de sus conocimientos y capacidades, la falta de participación activa y decisiva de las mujeres, entre otras limitantes que enfrentan. Para erradicar estas prácticas es necesario desarrollar procesos eficientes con perspectiva de igualdad, equidad e inclusión.

La igualdad de género, además de ser un derecho humano fundamental, es imprescindible para lograr comunidades con pleno potencial humano y capaces de desarrollarse de forma sostenible; así mismo, está demostrado que el empoderamiento de las mujeres estimula la productividad y el crecimiento económico a nivel personal, familiar y comunitario.

Cabe resaltar que, pese a los avances obtenidos en materia de igualdad de género e inclusión social, queda mucho por hacer para alcanzar la plena igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, quienes constituyen el 51.5% de la población, por ello es primordial acabar con las múltiples formas de violencia de género y lograr para las mujeres el acceso a la educación, salud de calidad, a los recursos económicos y su participación en la vida política de manera igualitaria, así mismo es importante lograr la igualdad de oportunidades en el acceso a empleo como a posiciones de liderazgo y la toma de decisiones a diferentes niveles.

La Política para la igualdad de género e inclusión social de ASOCUCH, contiene: presentación, antecedentes, FODA del abordaje de igualdad de género, marco conceptual de igualdad de género, marco filosófico, marco lógico de la política, instancias responsables de su ejecución y condiciones necesarias para implementación de la Política para la Igualdad de Género e Inclusión Social.

Ha sido posible actualizar la Política de género de ASOCUCH por la apertura y disposición de los órganos directivos y su Red de Organizaciones, proceso que conllevó la revisión y reflexión autocrítica del cumplimiento de la anterior política, las propuestas de seguimiento para un periodo de 5 años.

## SIGLAS Y ACRÓNIMOS

CIALES	Comités de Investigación Agrícola Local
COCODE	Consejo Comunitario de Desarrollo
CODEDEH	Consejo de Desarrollo Departamental de Huehuetenango
COMUDE	Consejo Municipal de Desarrollo
DEMI	Defensoría de la Mujer Indígena
DMM	Dirección Municipal de la Mujer
ECA's	Escuelas de Campo
FDN	Fondo de Desarrollo de Noruega
MDCC	Mesa Departamental de Cambio Climático
MICC	Mesa Indígena de Cambio Climático
MTA	Mesa Técnica Agroclimática
OG's	Organizaciones Gubernamentales
OLB's	Organizaciones Locales de Base
OMJ	Oficina Municipal de la Juventud
ONG's	Organizaciones No Gubernamentales
POA's	Planes Operativos Anuales
PPM	Políticas Públicas Municipales

## CAPITULO I CARACTERIZACION DE ASOCUCH

### 1. ANTECEDENTES

ASOCUCH es una organización de segundo nivel, con sede en el municipio de Chiantla, departamento de Huehuetenango, constituida legalmente en el año 2000, conformada por 23 Organizaciones Locales de Base OLB's 14 cooperativas y 9 asociaciones, con cobertura en 14 municipios del departamento, cabe mencionar que la organización trabaja con familias y organizaciones provenientes de los pueblos Maya Awakateko, Poptí, K'iche', Akateko, Q'anjob'al, Mam y Mestizo, a quienes facilita herramientas administrativas financieras, técnicas y políticas, les acompaña y asesora en sus procesos organizativos, productivos, económicos y de aplicación de políticas de género, 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, con participación de mujeres, hombres y jóvenes.

Desde el año 2000, con la constitución de la Asociación de Organizaciones de Los Cuchumatanes ASOCUCH, se impulsa con mayor intensidad la atención, involucramiento y formación de las mujeres para fortalecer su liderazgo, autoestima y motivación a participar en diferentes espacios de toma de decisiones, contribuyendo con ello a promover su empoderamiento social y económico a través de su vinculación a redes empresariales.

Se ha avanzado en la reducción de brechas de género en las organizaciones, con la inclusión y participación de mujeres y jóvenes en puestos directivos, se promueven estructuras más democráticas, equitativas y transparentes que es el resultado de los procesos de sensibilización a órganos directivos, la implementación de Políticas de Igualdad de Género a nivel de las OLB's y de ASOCUCH, se visualiza un relevo generacional adecuado con una perspectiva incluyente.

El modelo organizacional que sostiene e impulsa ASOCUCH basado en la fuerza social organizada, sus conocimientos, prácticas propias y locales de las comunidades y municipios de cobertura, ha demostrado que funciona y tiene vigencia, ante la realidad y contexto actual. Siendo fundamental, que para la continuidad y fortalecimiento de la sostenibilidad social, económica, técnica y ambiental de ASOCUCH se consoliden los procesos ya iniciados y se fortalezca el liderazgo, empoderamiento y participación ciudadana de mujeres, hombres y jóvenes con mayor capacidad de incidencia, logrando mantener una participación aceptable de los actores en mención.

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 igualdad de género y la inclusión social, sin embargo, estos esfuerzos aún son insuficientes ante la realidad y desigualdades de género, por tal razón, la sostenibilidad de los procesos, constituye un desafío en el tiempo para lograr el empoderamiento social y económico de las mujeres, hombres y jóvenes.

## 2. FODA DE ASOCUCH EN EL ABORDAJE DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

De manera participativa el equipo de trabajo encargado de actualizar la Política para la Igualdad de Género e Inclusión Social, identificó las fortalezas y debilidades en materia de género a nivel de ASOCUCH y sus OLB's, considerando de vital importancia trabajar en las debilidades para convertirlas en fortalezas y seguir aportando para la construcción de una sociedad más justa e incluyente.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ASOCUCH y OLB's cuentan con políticas para la igualdad de género.</li> <li>• Voluntad y sensibilización de directivos de ASOCUCH en trabajar por la igualdad de género.</li> <li>• Participación de mujeres y jóvenes en órganos directivos.</li> <li>• Implementación de procesos de formación a hombres, mujeres y jóvenes en temática de igualdad de género, liderazgo, derechos humanos, de las mujeres y mujeres indígenas, entre otros.</li> <li>• Capacidad de gestión de proyectos que aportan a la implementación de la Política.</li> <li>• Se dispone de herramientas para evaluación de Políticas de Género de ASOCUCH y OLB's.</li> <li>• Disponibilidad de ASOCUCH en asignación presupuestaria para operativizar la política para la Igualdad de Género.</li> <li>• Existe apertura de espacios de participación ciudadana para la integración de mujeres y jóvenes</li> <li>• Inclusión de mujeres y jóvenes en actividades agropecuarias, forestales y empresariales.</li> <li>• Inclusión de mujeres en puestos laborales en ASOCUCH y OLB's</li> <li>• Sistema de microfinanzas de ASOCUCH y OLB's con prioridad a proyectos productivos de mujeres</li> <li>• Implementación de escuelas de liderazgo para formación de mujeres y jóvenes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• OLB's con poco interés de actualizar sus políticas de género.</li> <li>• Limitada utilización de herramientas para evaluación de políticas de género en las OLB's</li> <li>• No se cuenta con personal suficiente para asesorar a las OLB's en el diseño e implementación de Políticas para la igualdad de Género.</li> <li>• La mayoría de OLB's no cuentan con bases de datos actualizadas y desagregadas por género y edad.</li> <li>• La mayoría de OLB's tienen limitado compromiso de operativizar plenamente su Política y no se cuenta con presupuesto adecuado y específico.</li> <li>• Limitada participación de mujeres en OLB's y otros espacios debido a múltiples roles (productivo, reproductivo y organizativo)</li> <li>• Limitado acceso de las mujeres y jóvenes a los programas de crédito en las OLB's, debido a carencia de documentos de respaldo.</li> <li>• Limitado acceso a tenencia de tierras de parte de mujeres para implementar procesos productivos.</li> </ul>



<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Organismos de cooperación nacional e internacional, con financiamiento para planes y proyectos que impulsan el empoderamiento de las mujeres y la juventud.</li><li>• Existe demanda en los diferentes mercados (nacional e internacional) de productos elaborados y producidos por mujeres.</li><li>• Proyectos de cooperación interesados en promover la igualdad de género.</li><li>• Apertura de alianzas estratégicas con diferentes instancias para promover la participación de las mujeres y prevención de violencia de género</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El desinterés de gobiernos y dependencias municipales en atender la temática de igualdad, equidad e inclusión de género.</li><li>• Aumento de la migración familiar hacia Estados Unidos.</li><li>• Cambio climático afecta la producción agropecuaria y salud de las mujeres y sus familias.</li><li>• La pérdida de credibilidad de instituciones estatales propicia desconfianza de mujeres, limitando su participación en diferentes niveles.</li></ul>

## CAPITULO II MARCO CONCEPTUAL

- a) **Adaptación al cambio climático y género:** la adaptación al cambio climático consiste en la búsqueda e implementación de alternativas que minimicen los efectos de este fenómeno en los cultivos, familias, comunidades y los territorios. Las desventajas históricas de las mujeres y su limitado acceso a recursos las hace más vulnerables al cambio climático. Las desigualdades de género pueden empeorar los efectos del cambio climático, dificultando el acceso a recursos básicos como el agua, la agrobiodiversidad y la seguridad alimentaria.
- b) **Agrobiodiversidad y género:** la agrobiodiversidad se refiere a todas las especies de flora utilizadas en la producción agrícola, su vinculación con el género radica en el conocimiento local y la cultura, la cual se convierte en base fundamental de la alimentación de las familias y son las mujeres quienes se encargan de la preparación de alimentos y en muchos casos de su producción, con fines de colección, resguardo, alimentación, intercambio, diseminación y usos medicinales.
- c) **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 social y económico de las mujeres con una mayor participación en los espacios políticos y organizativos.
- d) **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, de acuerdo a sus necesidades.
- e) **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, estableciendo relaciones de poder entre hombres y mujeres que generan desventajas y limitan las posibilidades de las mujeres.
- f) **Igualdad de género:** parte de la idea de que todas y todos son iguales en derechos y oportunidades: que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades y oportunidades en la vida. (FIDA-International Fund for Agricultural Development IFAD).
- g) **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.

- h) **Jóvenes:** se consideran a mujeres y hombres comprendidos entre las edades de 18 a 30 años, lo cual no limita el apoyo a personas comprendidas en rangos inferiores (13 a 17 años) protegiendo el interés superior del menor, apoyándole en procesos formativos.
- i) **Sexo:** es el conjunto de características físicas y biológicas que distinguen a mujeres y hombres. Todos los seres humanos nacen con características sexuales femeninas y masculinas, estas características las traen desde que nacen y no se pueden cambiar.

## CAPITULO III MARCO FILOSÓFICO DE LA POLÍTICA

### 1. 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.

### 2. 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.

### 3. PRINCIPIOS Y VALORES DE LA POLITICA

Estos principios y valores se constituyen en compromisos que se visibilizan en las actitudes personales y colectivas de mujeres y hombres y jóvenes, en la cultura y clima organizacional, como en las propuestas que se implementen a todo nivel.

- a) Honestidad y transparencia
- b) Equidad de género intergeneracional
- c) La diversidad cultural, étnica y lingüística.
- d) Respeto a la naturaleza.
- e) Cultura democrática.
- f) La calidad del trabajo

## CAPITULO IV MARCO ESTRATEGICO DE LA POLITICA

### 1. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA:

#### 1.1 OBJETIVO GENERAL

Propiciar lineamientos para el fortalecimiento de la igualdad e inclusión de mujeres hombres y jóvenes, en los diferentes espacios de participación y toma de decisiones para su incidencia en la gestión y acceso a recursos y beneficios para su desarrollo.

#### 1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS Y LINEAS ESTRATÉGICAS

**Objetivo 1.** Promover la interacción, corresponsabilidad y complementariedad de ASOCUCH y sus OLB's para una gestión articulada que permita la gobernanza, transparencia y rendición de cuentas en la transformación hacia una cultura organizacional con igualdad de género e inclusión social, institucionalizado

**Objetivo 2.** Propiciar la participación activa y equitativa de mujeres, hombres y jóvenes en espacios locales, municipales, departamentales, nacionales e internacionales, estableciendo alianzas para incidir en políticas relacionadas a bosques, semillas, cambio climático, seguridad alimentaria, desarrollo económico local y gestión de riesgo, en beneficio de las pequeñas productoras y productores.

**Objetivo 3.** Impulsar el involucramiento de mujeres y jóvenes en la conservación y el aprovechamiento de la agrobiodiversidad, los conocimientos, las semillas y alimentos nativos desde prácticas agroecológicas para una mayor resiliencia de la agricultura familiar con sistemas agroalimentarios sostenibles, logrando transformaciones significativas en la forma de producir.

**Objetivo 4.** Aumentar la productividad y rentabilidad de los emprendimientos rurales y empresas asociativas rurales, promoviendo y fortaleciendo la integración de mujeres en cadenas de valor con sostenibilidad en el mercado, acceso a recursos financieros y beneficios directos para mujeres, hombres y jóvenes.

**Objetivo 5.** Promover en las comunidades y familias más vulnerables, la adaptación a las nuevas condiciones medioambientales, implementando tecnologías y prácticas sostenibles de adaptación con inclusión de mujeres y jóvenes, para afrontar los efectos del cambio climático, mediante una gestión forestal eficiente, manejo sostenible del bosque y capacidades locales, que contribuyan al aumento de la cobertura forestal y la conservación de la biodiversidad.

**CAPITULO V**  
**MARCO LOGICO DE LA POLITICA DE GENERO 2024-2028**

**1. RED COLABORATIVA Y COORDINACION EFICIENTE DE ASOCUCH**

RESULTADOS	INDICADORES	ACTIVIDADES	SUPUESTOS CRITICOS
1.1. Gerencias, órganos directivos, equipo técnico y administrativo, empoderadas/os han asumido la Institucionalización, implementación y evaluación de la Política para la igualdad de género e inclusión social.	1.1.1. A partir del año 2024, se evalúa el cumplimiento de la política a lo interno de ASOCUCH, al menos una vez al año.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Socialización de la política al equipo técnico, administrativo y órganos directivos.</li> <li>b) Reuniones de evaluación y socialización de resultados de la política.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Sensibilidad y empoderamiento de gerencias, órganos directivos, equipo técnico y administrativo.</li> <li>b) Mujeres y hombres involucrados, aplicando la política para la igualdad de género e inclusión social.</li> </ul>
	1.1.2. Al final del año 2024, gerencias, órganos directivos, personal técnico y administrativo de ASOCUCH y las OLB's toman decisiones sensibles al género y asumen la operativización de la política.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Socialización de la política para la igualdad de género e inclusión social a las OLB's.</li> <li>b) Asignación de presupuestos desde ASOCUCH para operativización de la política.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Disponibilidad de presupuesto interno y de cooperación.</li> <li>b) Mujeres y hombres comprometidos con la igualdad de género.</li> </ul>
	1.1.3. A partir del año 2024 la comisión de género continúa en funciones, actuando con respaldo técnico y financiero, a lo interno de ASOCUCH y asume la dirección, implementación, monitoreo y evaluación de la Política.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Evaluación de la política para la igualdad de género e inclusión social una vez al año (noviembre).</li> <li>b) Socialización de resultados de evaluación de la política a lo interno de ASOCUCH.</li> <li>c) Documentar experiencias de éxito en favor de la equidad y la inclusión de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Disponibilidad de recursos financieros.</li> <li>b) Compromiso de la comisión en el seguimiento, evaluación y cumplimiento de la política.</li> </ul>

**POLÍTICA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL 2024-2028**

RESULTADOS	INDICADORES	ACTIVIDADES	SUPUESTOS CRITICOS
<p><b>1.2.</b> Las OLB's y ASOCUCH están comprometidas en la implementación de sus políticas de género.</p>	<p>1.2.1. A finales del año 2024, 11 OLB's han actualizado sus políticas de género y sus herramientas de monitoreo y evaluación.</p>	<p>a) Implementación de metodología participativa en la actualización de las políticas de género de las OLB's. b) Acompañamiento a las OLB's en la implementación de sus políticas de género y sus respectivas herramientas de monitoreo y evaluación.</p>	<p>a) Asignación de presupuestos de las OLB's para acciones contempladas en las políticas de género. b) Existen fondos de cooperación para implementar políticas de género.</p>
	<p>1.2.2. A finales de año 2025, las OLB's de reciente agremiación cuentan con Políticas de Género y su herramienta de monitoreo.</p>	<p>a) Implementación de metodología participativa en la actualización de las políticas de género de las OLB's. b) Acompañamiento a las OLB's en la implementación de sus políticas de género y sus respectivas herramientas de monitoreo y evaluación.</p>	<p>a) Asignación de presupuestos de las OLB's para acciones contempladas en las políticas de género. b) Existen fondos de cooperación para implementar políticas de género.</p>
	<p>1.2.3. A finales del año 2026, 6 OLB's han actualizado sus Políticas de Género y su herramienta de monitoreo y evaluación.</p>	<p>a) Implementación de metodología participativa en la actualización de las políticas de género de las OLB's. b) Acompañamiento a las OLB's en la implementación de sus políticas de género y sus respectivas herramientas de monitoreo y evaluación.</p>	<p>a) Asignación de presupuestos de las OLB's para acciones contempladas en las políticas de género. b) Existen fondos de cooperación para implementar políticas de género.</p>

RESULTADOS	INDICADORES	ACTIVIDADES	SUPUESTOS CRITICOS
1.3. Bases de datos con información desagregada y sensible al género en ASOCUCH.	1.3.1. A partir del año 2024, ASOCUCH genera información desagregada y sensible al género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Generación de instrumentos adecuados para recolección de información en campo.</li> <li>b) Actualización constante de bases datos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) OLB's y usuarios con anuencia a compartir su información.</li> <li>b) OLB's comprometidas a utilizar las herramientas generadas.</li> </ul>
1.4. Se han fortalecido las capacidades de integrantes de órganos directivos de las OLB's y ASOCUCH con equilibrio democrático y transparente, con activa integración de mujeres y jóvenes.	1.4.1. A partir del año 2024 y de forma anual se implementan al menos 3 módulos de capacitación para el fortalecimiento de los órganos directivos de OLB's y ASOCUCH.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Desarrollo de capacitaciones dirigidas a órganos directivos de ASOCUCH y OLB's.</li> <li>b) Establecimiento de alianzas con instituciones afines.</li> <li>c) Asignar presupuestos desde los POA's para capacitaciones a integrantes de órganos directivos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Las OLB's asignan presupuesto para implementar procesos de formación a sus órganos directivos.</li> </ul>
	1.4.2. A finales del año 2028, al menos el 40% de los puestos en los órganos directivos son ocupados por mujeres y 10% por jóvenes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Promover procesos de formación dirigidos a mujeres y jóvenes.</li> <li>b) Sensibilizar a órganos directivos para que aperturen espacios de participación a mujeres y jóvenes.</li> <li>c) Implementación de cuotas de género en las estructuras organizativas de ASOCUCH y las OLB's.</li> <li>d) Actualización de base de datos de órganos directivos desagregados por sexo y edad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Existe voluntad y motivación de dirigentes de las OLB's para mantener la participación de mujeres y jóvenes.</li> <li>b) Mujeres y jóvenes demuestran interés en participación en órganos directivos.</li> <li>c) La migración irregular puede afectar la participación de jóvenes.</li> </ul>

**POLÍTICA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL 2024-2028**

RESULTADOS	INDICADORES	ACTIVIDADES	SUPUESTOS CRITICOS
<p><b>1.5.</b> Sistema administrativo y financiero de ASOCUCH y OLB's implementado en favor de la igualdad de género.</p>	<p>1.5.1. A finales del año 2026, por lo menos 15 OLB' de ASOCUCH asumen con responsabilidad la ejecución de su política de género, asignando un 10% de su presupuesto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Gestión de las mujeres y jóvenes socias y socios de OLB's para la asignación de presupuestos en acciones de fortalecimiento de género.</li> <li>b) Elaboración de POA's incluyendo presupuestos para implementación de acciones de las políticas de género.</li> <li>c) Implementar acciones afirmativas como campañas, foros, conversatorios y conmemoraciones.</li> <li>d) Desarrollar procesos de fortalecimiento de capacidades en temática de género e inclusión social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Mujeres y jóvenes socias y socios de las OLBS participan activamente en la gestión de asignación presupuestaria para el fortalecimiento de género.</li> <li>b) Órganos directivos de ASOCUCH y OLB's sensibilizados y con voluntad de asignar presupuestos para acciones en favor de la equidad de género.</li> </ul>
	<p>1.5.2. A partir del año 2024 en el presupuesto anual de ASOCUCH, se destina al menos un 20% de financiamiento para implementación de la Política para la Igualdad de Género e Inclusión social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Formulación de proyectos a diferentes donantes, incluyendo acciones de Género.</li> <li>b) Elaboración de POA's de proyectos ejecutados en ASOCUCH con acciones y presupuestos para implementación de la política.</li> <li>c) Asignar presupuesto para la reactivación de la red de jóvenes de la sierra de Los Cuchumatanes.</li> <li>d) Facilitar el acceso a recursos económicos a jóvenes y mujeres, otorgando créditos con intereses blandos, destinados a la implementación de proyectos productivos.</li> <li>e) Asignar presupuesto para mantenimiento de la página de la red de jóvenes de la Sierra de Los Cuchumatanes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Disponibilidad financiera a lo interno y de cooperación.</li> <li>b) Existe voluntad y anuencia de los Órganos directivos de ASOCUCH y OLB's para la asignación presupuestaria de acciones de Género.</li> </ul>



**2. PARTICIPACION EQUITATIVA, ALIANZAS E INCIDENCIA**

RESULTADOS	INDICADORES	ACTIVIDADES	SUPUESTOS CRITICOS
2.1. Líderes y Lideresas de OLB's y junta directiva de ASOCUCH, ejercen una participación activa en espacios de toma de decisiones en los temas de bosques, semillas, cambio climático, seguridad alimentaria, desarrollo económico local y gestión de riesgo.	2.1.1. A partir del año 2024 y de forma anual, se gestionan fondos para la implementación de al menos 5 proyectos en favor de comunidades indígenas, mujeres y jóvenes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Presentación de propuestas de proyectos a cooperantes.</li> <li>b) Seguimiento a propuestas presentadas por las OLB's a las DMM.</li> <li>c) Incidencia en las DMM para la elaboración de diagnósticos de necesidades de las mujeres por área.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Voluntad política. Favorable para la asignación de fondos municipales.</li> <li>b) Guatemala sigue siendo prioridad para inversión de instancias de cooperación.</li> </ul>
	2.1.2. A partir del año 2024, mujeres lideresas de diferentes etnias y edades de al menos 12 OLB's inciden en los temas de cambio climático, agrobiodiversidad, forestería comunitaria y cadenas de valor en busca de beneficios para mujeres rurales a nivel local, departamental, nacional y regional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Propiciar la participación de mujeres en espacios estratégicos del CODEDEH, electas democráticamente para representar a los sectores: ONGs, Mujer, sector campesino y pueblos indígenas.</li> <li>b) Propiciar la participación de mujeres en las diferentes plataformas COMUDE, MICC, MDCC, MTA, Alianza Forestal, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Existen mujeres empoderadas ejerciendo liderazgo e incidencia en las OLB's y en otros espacios o plataformas.</li> <li>b) Existe apertura de las estructuras en diferentes niveles que brinden espacios a la participación de mujeres.</li> </ul>
	2.1.3. A partir del año 2,024 se gestionan recursos financieros para el seguimiento a 11 planes de adaptación al cambio climático.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Incidencia en diferentes instancias para la asignación de recursos para los planes de adaptación.</li> <li>b) Elaboración del plan de trabajo de los comités de microcuenca.</li> <li>c) Presentación de avances en la implementación de los planes de adaptación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Disponibilidad financiera para el seguimiento de los planes de adaptación.</li> <li>b) Apoyo y compromiso de las OLB's en seguimiento a planes de adaptación.</li> <li>c) Viabilidad para el seguimiento de los planes de adaptación según condiciones actuales de las microcuencas y de las comunidades.</li> <li>d) Compromiso de las comunidades para su implementación.</li> </ul>

POLÍTICA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL 2024-2028

RESULTADOS	INDICADORES	ACTIVIDADES	SUPUESTOS CRITICOS
	2.1.4. A partir del año 2024, ASOCUCH brinda seguimiento a los procesos de implementación, actualización y elaboración de Políticas Municipales en Seguridad Alimentaria y Nutricional: Desarrollo Económico Local: Recursos Naturales y Gestión de Riesgo en al menos 5 municipios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Participación de socias de OLB's en los procesos de actualización y formulación de políticas municipales.</li> <li>b) Asignación de recursos de parte de las OLB's para participar en los procesos de formulación de PPM.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Las OLB's asumen con responsabilidad su participación en la formulación de Políticas Públicas Municipales.</li> <li>b) Se delegan a mujeres líderes en los procesos de formulación y gestión de Políticas Públicas Municipales.</li> </ul>
	2.1.5. Al año 2028, 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Elaboración de presentación del impacto de la conflictividad ambiental en las mujeres.</li> <li>b) Socialización de información de los impactos a nivel de COMUDE y CODEDEH.</li> <li>c) Gestión e implementación de acciones que contribuyan a disminuir las brechas de género ante los impactos de la conflictividad ambiental.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Apertura de los espacios de concertación, para el abordaje de la problemática ambiental con perspectiva de género.</li> <li>b) Apoyo y compromiso de gobiernos municipales.</li> </ul>
2.2. Se ha fortalecido el liderazgo de las Mujeres y jóvenes de las OLB's y su capacidad de incidir en la toma de decisiones a nivel comunitario, asuntos públicos, gobiernos municipales y programas sectoriales.	2.2.1. A finales del año 2028 al menos 10 OLB's se encuentran representadas en las DMM o redes de mujeres, a nivel municipal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Presentación de propuestas de las OLB's a las DMM.</li> <li>b) Incidencia de las OLB's y lideresas para la asignación presupuestaria de la DMM.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Existe interés de las OLB's en vincularse a las DMM o redes de mujeres.</li> <li>b) Las DMM con apertura de espacios para que las OLB's se vinculen a dicha instancia y realizar acciones en conjunto.</li> </ul>

POLÍTICA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL 2024-2028

RESULTADOS	INDICADORES	ACTIVIDADES	SUPUESTOS CRITICOS
	2.2.2. A finales del año 2028, se han formado 150 lideresas y jóvenes en los temas de liderazgo e incidencia política en las OLB's. a través de Escuela de Liderazgo y otros procesos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Propiciar que las mujeres y jóvenes participen en espacios de toma de decisiones.</li> <li>b) Al final de cada módulo de formación, desarrollar un ejercicio práctico relacionado al tema.</li> <li>c) Las egresadas de las Escuelas de Liderazgo realicen réplicas de lo aprendido.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Disponibilidad financiera para procesos de formación.</li> <li>b) Voluntad de lideresas y jóvenes de participar en los procesos de formación.</li> </ul>
2.3. Se han establecido Alianzas y convenios para implementar proceso de sensibilización en prevención de Violencia contra la mujer.	2.3.1. A partir del año 2024 y de forma anual, se implementa al menos una campaña de sensibilización para prevenir la Violencia en contra de la mujer.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Generar material escrito en idioma local, donde sea necesario.</li> <li>b) Realizar talleres de sensibilización en Centros Educativos y OLBs.</li> <li>c) Propiciar la participación de hombres en los talleres de sensibilización.</li> <li>d) Establecimiento de alianzas estratégicas con la DEMI y otras instancias para procesos de formación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Disponibilidad y anuencia de instancias de Gobierno.</li> <li>b) Líderes comunitarios aceptan y apoyan las campañas de sensibilización.</li> </ul>
2.4. Integración de la juventud a las organizaciones locales, oficinas municipales de la juventud, redes e iniciativas juveniles para la negociación de sus intereses en temáticas diversas (economías locales, empleo, cadenas productivas, manejo de recursos naturales, gestión ambiental).	2.4.1. A finales del año 2028, al menos 10 OLB's mantienen vínculo con las oficinas Municipales de la Juventud.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Incidir en los municipios que sea necesario la creación de la OMJ.</li> <li>b) Propiciar la vinculación de las OLB's a la OMJ.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Existe anuencia de las OLB's y de las Oficinas Municipales de la juventud, para establecer alianzas.</li> <li>b) Existe Interés y disponibilidad de los jóvenes en vincularse a las Oficinas.</li> </ul>
	2.4.2. A partir del año 2024 y de forma anual, se implementan al menos 2 acciones en coordinación con las OMJ, para contribuir a la mejora de los medios de vida de los jóvenes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Elaboración y seguimiento a propuestas presentadas por las OLB's a la OMJ.</li> <li>b) Incidir en las OMJ para la elaboración de diagnósticos de necesidades de los jóvenes por área.</li> <li>c) Incidir en la asignación presupuestaria de las OMJ.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Existe anuencia de los gobiernos municipales para asignar recursos económicos.</li> </ul>

RESULTADOS	INDICADORES	ACTIVIDADES	SUPUESTOS CRITICOS
	2.4.3. A finales de año 2028, en al menos 5 OLB's se cuenta con comisiones de la Juventud en su estructura organizativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Incidir a nivel de las OLB's la creación de su comisión de la juventud y la asignación presupuestaria correspondiente.</li> <li>b) Propiciar el involucramiento de jóvenes en los órganos directivos de las OLB's.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Existe anuencia de las OLB's por propiciar espacios para el relevo intergeneracional.</li> <li>b) Las OLB's en sus estructuras de gobernanza, permiten la creación de comisiones de la juventud.</li> </ul>
	2.4.4. A finales del año 2028, se mantiene el 10% de participación de jóvenes en los órganos directivos de las OLB's.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Propiciar Reactivación de la Red de Jóvenes de la sierra de los Cuchumatanes.</li> <li>b) Realización de talleres motivacionales para la participación de jóvenes en espacios de toma de decisiones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Existe disponibilidad de las OLB's por integrar a la juventud en los órganos directivos.</li> <li>b) La migración no afecta la participación de jóvenes en los espacios de toma de decisiones.</li> </ul>

**3. AGRICULTURA FAMILIAR Y AGROBIODIVERSIDAD**

RESULTADOS	INDICADORES	ACTIVIDADES	SUPUESTOS CRITICOS
<p><b>3.1.</b> Se han fortalecido los conocimientos y experiencias en procesos de fitomejoramiento participativo a nivel de las OLB's y comunidades con perspectiva y análisis de género, visibilizando experiencias exitosas de mujeres.</p>	<p>3.1.1. A finales del año 2028, 15 OLB's impulsan procesos de fitomejoramiento participativo, relacionados al uso de semilla de calidad y selección masal estratificada.</p>	<p>a) Elaboración de diagnóstico de necesidades de las mujeres en temas de fitomejoramiento. b) Capacitación en procesos de fitomejoramiento participativo con involucramiento de mujeres.</p>	<p>a) Existe interés y confianza de las mujeres y los jóvenes en participar en las acciones relacionadas al fitomejoramiento.</p>
	<p>3.1.2. A finales del año 2028, 8 OLB's impulsan investigaciones agrícolas participativas con enfoque de equidad de género para la conservación y uso de la agrobiodiversidad (CIALE's, ECA's).</p>	<p>a) Vinculación/integración de mujeres en CIALE's y ECA's. b) Fortalecimiento de capacidades de las y los integrantes de CIALE's y ECA's.</p>	<p>a) Existe interés de mujeres para participar en las investigaciones.</p>
	<p>3.1.3. A finales del año 2028, al menos 10 Reservas Comunitarias de Semillas se mantienen con vínculo directo a OLB's y con Comités fortalecidos integrados por un 30% de mujeres.</p>	<p>a) Integración de mujeres a los Comités de las RCS. b) Incluir módulos o cápsulas de género y equidad en los procesos de capacitación.</p>	<p>a) Existe interés de las mujeres en participar en los procesos de capacitación. b) Apertura de los integrantes de los comités para la vinculación de mujeres.</p>

RESULTADOS	INDICADORES	ACTIVIDADES	SUPUESTOS CRITICOS
3.2. Mujeres adultas y jóvenes participando activamente en la recuperación de semillas nativas y agrobiodiversidad, vinculadas a las RCS.	3.2.1. Al finalizar el año 2028, 30% de mujeres y jóvenes de 10 OLB's participan activamente y con toma de decisión, en las Reservas Comunitarias de Semillas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Integración de mujeres en los comités de las RCS.</li> <li>b) Sensibilización a hombres sobre nuevas masculinidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Hombres facilitan la participación de las mujeres.</li> </ul>
	3.2.2. A finales del año 2028, al menos un 30% de productoras de 10 OLB's son incentivadas con insumos y/o herramientas de trabajo fortaleciendo la producción de semillas nativas y la agrobiodiversidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Distribución de insumos y herramientas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Existe interés de las mujeres en participar en los procesos de producción de semillas nativas y agrobiodiversidad.</li> </ul>
	3.2.3. A partir del año 2024 y de forma anual, se organizan e impulsan ferias de agrobiodiversidad en diferentes zonas agroecológicas, con participación de un 30% de mujeres y jóvenes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Capacitaciones en temas de uso y transformación de la agrobiodiversidad exclusivamente a grupos de mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Existen condiciones para que los niños (hijos de las mujeres participantes), sean atendidos durante el desarrollo de las ferias.</li> </ul>

**POLÍTICA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL 2024-2028**

RESULTADOS	INDICADORES	ACTIVIDADES	SUPUESTOS CRITICOS
<p><b>3.3.</b> ASOCUCH y las OLB's fortalecen la aplicación de prácticas agroecológicas a nivel de las unidades productivas de pequeñas productoras.</p>	<p>3.3.1. A finales del año 2028, 25% de mujeres y jóvenes de al menos 15 OLB's implementan fincas diversificadas con una de las siguientes practicas: huertos, SAF, conservación de suelos, abonos orgánicos, ovejas y aves.</p>	<p>a) Búsqueda de financiamiento complementario con gobiernos locales. b) Implementación de prácticas. c) Procesos de capacitación en la implementación de prácticas.</p>	<p>a) Mujeres y jóvenes poseen los medios productivos para la implementación de las prácticas.</p>
	<p>3.3.2. A partir del año 2024 y de forma anual, se capacitan al menos a 150 agricultoras en alguna de las prácticas siguientes: huertos, SAF, conservación de suelos, abonos orgánicos y aves.</p>	<p>a) Desarrollar procesos de capacitación en temas de huertos, SAF, conservación de suelos, abonos orgánicos y aves.</p>	<p>a) Las mujeres tienen interés por participar en los procesos de capacitación.</p>
	<p>3.3.3. A finales del año 2028, al menos 5 OLB's y con el 5% de mujeres y jóvenes implementan una práctica de adaptación al cambio climático (cosechadores de agua de lluvia, estufas ahorradoras de leña, eco filtros,) en áreas externas a los planes de adaptación.</p>	<p>a) Procesos de capacitación en la implementación de prácticas de adaptación.</p>	<p>a) Coordinación entre OLB's y ASOCUCH seleccionando de forma adecuada a las beneficiarias.</p>
<p><b>3.4.</b> Se ha aumentado la productividad agrícola de las mujeres a través de la innovación tecnológica, mejorando sus capacidades.</p>	<p>3.4.1. A partir del año 2024 y de forma anual, al menos 150 mujeres y jóvenes han incorporado a su sistema de producción una de las innovaciones tecnológicas promovidas (trojas, desgranadoras, mejoras a tapancos, silos, apriscos, áreas de correteo, despulpadoras, secadoras solares).</p>	<p>a) Implementación de innovaciones tecnológicas.</p>	<p>a) Existe interés de mujeres y jóvenes en implementar innovaciones tecnológicas.</p>

**4. EMPRENDIMIENTOS RURALES Y FINANZAS INCLUSIVAS**

RESULTADOS	INDICADORES	ACTIVIDADES	SUPUESTOS CRITICOS
<b>4.1.</b> Las empresas asociativas Rurales y OLB's que impulsan las cadenas de valor de ovinos, hortalizas, bosques, café, miel, aves, papa, frijol y turismo están fortalecidas con enfoque empresarial y equidad de beneficios para mujeres y jóvenes.	4.1.1. A finales del año 2028, se encuentran fortalecidas 7 cadenas de valor con infraestructura y equipo para el desarrollo de sus operaciones, con participación de mujeres y jóvenes.	a) Involucramiento de mujeres y jóvenes en las cadenas de valor.	a) Mujeres y jóvenes tienen interés por participar en las cadenas de valor.
	4.1.2. A finales del año 2028, se aumenta al menos 5% de la participación de mujeres en áreas de certificación de café.	a) Promover ventas dentro y fuera del país. b) Socialización de los beneficios de la certificación en mujeres (premio social y precio diferenciado).	a) Existe interés de los compradores en pagar el diferencial de precio. b) Mujeres cumplen con requisitos para involucrarse en las certificaciones. c) Tenencia de la tierra.
	4.1.3. A finales del año 2028, las cadenas de valor seleccionadas incrementan sus ventas en un 25%, con participación activa de mujeres y jóvenes.	a) Promoción de productos de las cadenas de valor resaltando la participación de mujeres y jóvenes. b) Creación de una estrategia efectiva para incremento de ventas de la producción obtenida por mujeres y jóvenes.	a) Voluntad de las organizaciones para involucrar a las mujeres y jóvenes en las cadenas de valor.
	4.1.4. A finales del año 2028, las cadenas de valor seleccionadas generan un 20% más de empleos permanentes con participación activa de mujeres y jóvenes.	a) Involucramiento de mujeres y jóvenes en los procesos de producción de las cadenas. b) Registro de empleos generados, ocupados por mujeres y jóvenes.	a) El mercado y los compradores valoran los productos de las cadenas donde participan mujeres y jóvenes.



POLÍTICA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN SOCIAL 2024-2028

RESULTADOS	INDICADORES	ACTIVIDADES	SUPUESTOS CRITICOS
	4.1.5. A finales del año 2,028, al menos 30% de mujeres se vinculan en condiciones justas a procesos productivos en las cadenas de valor priorizadas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Implementar proyectos productivos enfocados a los medios de vida de las mujeres vinculados a las cadenas de valor.</li> <li>b) Promover igualdad de remuneración salarial en empresas asociativas rurales y OLB's.</li> <li>c) Promover pago justo en la comercialización del producto en empresas asociativas rurales y OLB's.</li> <li>d) Capacitación sobre análisis financiero (costos de producción) y fijación de precios.</li> <li>e) Implementación de campañas de sensibilización para hombres y mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Voluntad de las OLB's en vincular a mujeres en sus procesos productivos en condiciones justas.</li> </ul>
4.2. OLB's agremiadas a ASOCUCH manejan de manera adecuada y eficiente sus carteras de crédito, aplicando criterios de equidad.	4.2.1. A finales del año 2028 en al menos 6 OLB's se promueve el acceso a financiamiento para la implementación de proyectos productivos para mujeres, bajo el enfoque de créditos verdes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Revisión y actualización de política de créditos de OLB's.</li> <li>b) Promoción para acceder a créditos.</li> <li>c) Búsqueda de financiamiento.</li> <li>d) Evaluar la opción de proporcionar créditos mancomunados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Interés de las productoras para acceder a créditos verdes.</li> <li>b) Disponibilidad de recursos en las OLB's para aumentar el monto de la cartera.</li> </ul>
	4.2.2. A finales del año 2028, al menos el 10% de mujeres y jóvenes de las OLB's acceden a créditos e implementan emprendimientos individuales y colectivos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Revisión y actualización de políticas de créditos.</li> <li>b) Promoción para acceder a créditos.</li> <li>c) Búsqueda de financiamiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Existe disponibilidad financiera para créditos dirigidos a mujeres y jóvenes.</li> </ul>

**5. GESTION FORESTAL, BIODIVERSIDAD Y CAMBIO CLIMATICO**

RESULTADOS	INDICADORES	ACTIVIDADES	SUPUESTOS CRITICOS
<p><b>5.1.</b> ASOCUCH formula, implementa y da seguimiento a Planes locales de Adaptación al Cambio Climático, a nivel de microcuencas, en coordinación directa con OLB's y se implementan acciones de gestión de riesgo a nivel de comunidades vulnerables; tomando en cuenta las condiciones, intereses y necesidades específicas de las mujeres y jóvenes</p>	<p>5.1.1. A finales del año 2028, se construyen e implementan de forma participativa 4 planes de adaptación al Cambio Climático, en base a un análisis de vulnerabilidad, con la participación activa de un 30% de mujeres y jóvenes.</p>	<p>a) Desarrollar talleres participativos garantizando la participación de mujeres y jóvenes.                      b) Implementar tecnologías dando prioridad a mujeres y jóvenes.                      c) Involucrar a mujeres en el proceso de evaluación de los planes de adaptación</p>	<p>a) Disponibilidad financiera para la formulación e implementación de los Planes de Adaptación.                      b) OLB's comprometidas con los procesos de implementación de planes de adaptación y cambio climático.                      c) Existe interés de mujeres y jóvenes por participar en estos procesos.</p>
	<p>5.1.2. A finales del año 2028, se han involucrado mujeres y jóvenes en un 30% en los Comités de Adaptación al Cambio Climático, para una efectiva gestión e implementación de los Planes de Adaptación.</p>	<p>a) Implementar procesos de sensibilización motivando la participación de mujeres y jóvenes.                      b) Implementar procesos de formación para fortalecer a las y los integrantes del comité de adaptación.</p>	<p>a) Disponibilidad de mujeres y jóvenes para involucrarse a los Comités de Adaptación.                      b) Apertura de las OLB's para brindar espacios a las mujeres y jóvenes.</p>
	<p>5.1.3. A finales del año 2028, se involucran mujeres y jóvenes en acciones vinculadas a la gestión de riesgo.</p>	<p>a) Sensibilización para el involucramiento de mujeres y jóvenes en la gestión de riesgos.</p>	<p>a) Interés de mujeres y jóvenes por participar en espacios de toma de decisiones.                      b) Hombres brindan espacios para el involucramiento de mujeres y jóvenes.</p>

RESULTADOS	INDICADORES	ACTIVIDADES	SUPUESTOS CRITICOS
<b>5.2.</b> 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.	5.2.1. A finales del año 2028, se han ingresado 3,000 hectáreas a los mecanismos de incentivos forestales y de compensación con la participación activa de por lo menos un 20% de mujeres como beneficiarias directas.	a) Promoción y sensibilización de los programas de incentivos forestales con énfasis en la participación de mujeres y jóvenes. b) Elaboración de planes de manejo forestal que incluya como beneficiario a mujeres y jóvenes.	a) Disponibilidad financiera y condiciones apropiadas para el ingreso a los programas de incentivos forestales. b) Mujeres con acceso a tenencia de la tierra.
	5.2.2. A finales del año 2028, se capacitan y sensibilizan al menos un 10% de mujeres y jóvenes de 15 OLB's que trabajan en temas forestales.	a) Identificación y priorización de temas de capacitación. b) Implementación de planes de capacitación con participación activa de mujeres y jóvenes.	a) OLB's comprometidas en capacitar a sus asociadas en temas forestales. b) Disponibilidad financiera para procesos de capacitación.

## CAPITULO VI ORGANIZACIÓN PARA LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE GENERO

### 1. INSTANCIAS RESPONSABLES DE IMPLEMENTACION DE LA POLÍTICA

Darle cumplimiento y operativizar la Política para la Igualdad 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apropiación de la política.</li> <li>• Toma de decisiones que garanticen la implementación de las acciones de la política.</li> <li>• Aprobación de presupuesto para implementación de la política.</li> </ul>
Gerencia General y Gerencia Técnica de ASOCUCH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar la ejecución y seguimiento de la política.</li> <li>• Promover la presentación de iniciativas y la negociación de propuestas que surgen de las demandas y prioridades de las mujeres adultas y jóvenes.</li> <li>• 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.</li> <li>• Asignar presupuesto específico para el impulso de la política de género.</li> </ul>
Comisión de Género de ASOCUCH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinación y seguimiento del proceso de ejecución, monitoreo y evaluación de la política.</li> </ul>
Coordinación de Fortalecimiento Organizacional y Género	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Ejecución del Eje 1, de la Política de género y coordinación con demás programas de ASOCUCH.</li> <li>• Asesorar a OLB's y ASOCUCH, en la incorporación del enfoque de género en los marcos conceptuales, metodologías y herramientas de los proyectos.</li> <li>• Diseñar e implementar procesos de formación y capacitación sobre: género, equidad, inclusión social masculinidad y otros.</li> </ul>
Monitoreo y Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Monitoreo de la política y generación de información desagregada e informes anuales de avance de la política.</li> <li>• Evaluación anual y final de la política.</li> </ul>

Nivel Organizativo	Responsabilidades
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recolectar con instrumentos sensibles al género, información diferenciada y que mida los indicadores de género en cada línea estratégica.</li> </ul>
Coordinación y equipos técnicos de los demás programas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecución de los Ejes 2,3,4, y 5 de la Política de Género y coordinación con los demás programas de ASOCUCH.</li> <li>Incorporar en su POA y planes de trabajo las acciones propuestas en la Política, con presupuesto asignado.</li> <li>Monitoreo y evaluación de la Política de acuerdo al Eje que les corresponda.</li> </ul>
Administración de ASOCUCH	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facilitar procedimientos administrativos y recursos financieros, materiales y tecnológicos para facilitar la implementación de esta Política.</li> <li>Velar por la contratación de personal según criterios afirmativos y de equidad.</li> </ul>

**b. Instancias co-ejecutoras**

Nivel Organizativo
Juntas Directivas de las OLB's
Gerencias de OLB's
Comisiones de la Mujer de las OLB's
Comisiones de seguimiento de las Políticas 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:

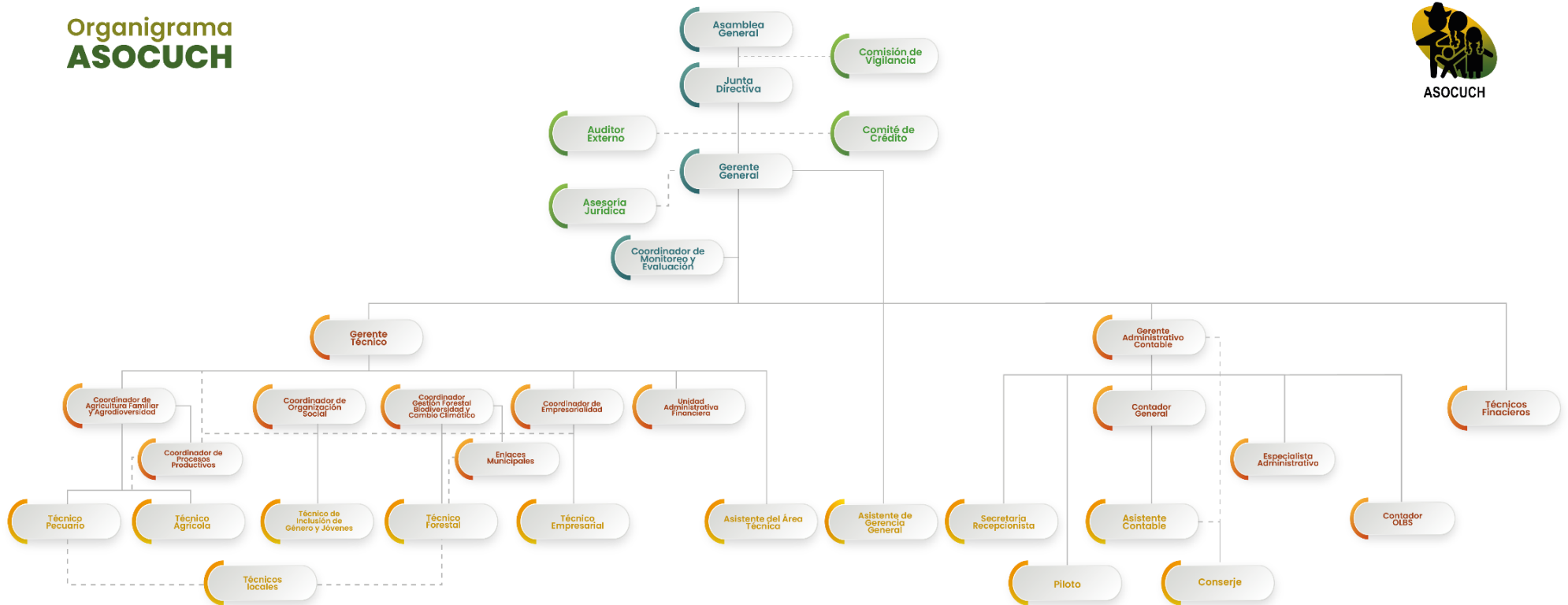
- a) Un/a representante de junta directiva de ASOCUCH
- b) Un/a representante de la comisión de vigilancia
- c) Gerente General
- d) Gerente Técnico.
- e) Coordinador/a de Monitoreo y Evaluación.
- f) Coordinador/a de Fortalecimiento Organizacional y Género



Figura 1: Diagrama de instancias relacionadas en la implementación de la Política

2. ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL DE ASOCUCH.

Organigrama  
**ASOCUCH**





**ASOCUCH**

**Asociación de Organizaciones de los Cuchumatanes -ASOCUCH-**

- 📍 9ª. Avenida 7-82, zona 1, Chiantla, Huehuetenango
- ☎ Teléfono: 77645332
- 🌐 [www.asocuch.com](http://www.asocuch.com)
- ✉ e-mail: [info@asocuch.com](mailto:info@asocuch.com)
- 📘 Facebook: Asocuch