

# POLITICA DE GÉNERO ASOCIACION DE DESARROLLO AGRICOLA Y MICROEMPRESARAL”



# ADAM

**ASOCIACION DE DESARROLLO  
AGRICOLA Y MICROEMPRESARIAL**

El logro de la igualdad de género requiere la participación de mujeres y hombres. Es responsabilidad de todos.





## **POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA INCORPORAR EL ENFOQUE DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA ASOCIACIÓN DE DESARROLLO AGRÍCOLA Y MICRO EMPRESARIAL – ADAM.**

La presente Política de Género ha sido actualizada y extendida hasta el 2026, con el objetivo de incorporar y de manera más profunda, el enfoque de género para los ambientes institucionales, interno y externo, a fin de garantizar la transversalización de dicho enfoque en todas las intervenciones y demás acciones institucionales. Esto se realizará mediante La inclusión en él, de los aspectos del plan pro-equidad de género, que se encuentra en proceso de elaboración.

**Trabajando para el desarrollo integral, a través de iniciativas económicas equitativas y autónomas.**

### **I. Introducción:**

La Asociación de Desarrollo Agrícola y Microempresarial, en adelante ADAM, a través de su equipo de dirección, técnico, administrativo y de campo, tiene como finalidad responder a las necesidades de mujeres y de hombres, para contribuir al desarrollo sostenible del área rural; por medio de diversos programas encaminados a la atención de grupos de pequeñas y pequeños productores en temas productivos, de acceso a mercados locales, regionales e internacionales, y el fortalecimiento a sus procesos organizativos con enfoque de justicia de género, tomando como base el aporte de mujeres y hombres en los diferentes procesos, garantizando procesos de formación, capacitación y remuneración de su trabajo, razón por la cual la política de género de ADAM es instrumento facilitador para la inclusión y sostenibilidad de procesos con enfoque de género, aplicándose desde la planificación, monitoreo y evaluación lo que permite medir y retroalimentar los avances que se vaya obteniendo.

Es por ello que el esfuerzo de construir una política de género que permita a la organización contar con lineamientos claros, estrategias definidas y herramientas concretas que permita ir construyendo un modelo institucional basado en el respeto e inclusión de mujeres y hombres en procesos productivos comerciales a través de la implementación de iniciativas económicas acorde a sus necesidades, mejorando por ende su nivel de vida, promoviendo el respeto a los derechos de mujeres y hombres. Así mismo garantizar el empoderamiento de las mujeres y desarrollar sólidas capacidades de auto-determinación individual, alcanzando relaciones de género equitativas que garanticen una transformación en todas las relaciones, en todas las dimensiones, subjetivas, económicas y sociales.

La construcción de la política de género de ADAM sugirió un proceso de capacitación del equipo técnico y administrativo, así como la realización de un sondeo personal, grupal institucional que permitió conocer la situación actualizada de la organización. Elementos de los que se partió para la elaboración de elementos claves de la política con el fin de contribuir al empoderamiento y a la promoción de los derechos de las mujeres.

Este proceso permitió un conocimiento más claro de la propuesta de la equidad de género asumida por el equipo que trabajó, especialmente demostrando un compromiso a nivel personal e institucional.



Se realizaron diferentes reuniones de trabajo conjunto, aportes valiosos que sintetizaron el proceso de análisis y esto permitió avanzar.

## **II. Marco Referencial:**

Para ADAM es de suma importancia, desde su aporte a grupos y comunidades que no cuentan con los recursos suficientes para generar su desarrollo integral, brindar justamente el soporte para promover iniciativas económicas, procesos de formación para el reconocimiento y puesta en práctica de los derechos, talleres de formación en autoestima, liderazgo, implementación de la metodología para el Empoderamiento Económico de las Mujeres, instalación de capacidades en procesos organizativos y administrativos, etc. Así mismo promover la facilitación de temas sobre Nuevas Masculinidades, lo que permite sensibilizar a hombres socios directos o indirectos de las organizaciones, con el fin de construir una sociedad más igualitaria donde las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres y desarrollen su potencial contribuyendo a una sociedad y economía más justa, esto a través de proceso de formación, de crecimiento personal, que coadyuve a contar con un capital semilla que sea el inicio de una Experiencia exitosa, la cual será evidente en el mejoramiento de vida de sus beneficiarias y beneficiarios. Lo cual conlleva una responsabilidad que surge como una necesidad para orientar la aplicación en la práctica del enfoque de género, porque solo de esta manera, mujeres y hombres comprometidos, responsables de llegar al crecimiento integral.

Desde esta experiencia se refleja la necesidad en la institución, por el tipo de trabajo que se realiza, tanto en la oficina como en el campo y en cada uno de los proyectos que desde ADAM se impulsan.

La idea de la política surge en un proceso de análisis institucional, en el cual se visualiza claramente la problemática de desigualdades de género, la discriminación de las mujeres, la poca valoración al trabajo de las mujeres en el proceso de desarrollo, visibilizando su trabajo y aporte a la sociedad, ya que vivimos en una sociedad machista que limita oportunidades para que las mujeres lideren y sean tomadoras de decisiones.

Es por ello que, en el marco de esta realidad, ADAM ofrece una alternativa para asumirla y comprometerse a implementar la equidad de género desde su accionar. Promoviendo el trabajo en conjunto, involucrando y fortaleciendo el trabajo de las mujeres, principalmente del área rural, apoyando también el desarrollo específico de las mujeres como pilares importantes en el desarrollo que a diario impulsamos.

El equipo técnico, administrativo y la dirección de ADAM tienen el conocimiento que la política implica compromiso y responsabilidad de parte del personal, tanto institucional como de las comunidades, cumplir con el plan de implementación generado desde esta propuesta, exigiendo su compromiso y multiplicando su experiencia a partir de esta



implementación. Todo con el fin de fomentar el desarrollo integral justo, logrando el cumplimiento de sus objetivos.

ADAM, en su conjunto se compromete a garantizar la incorporación del enfoque de género a través de la puesta en práctica de la presente política institucional que tiene como base el marco referencial de la perspectiva de género.

### **III. Marco Filosófico:**

#### **Visión de trabajo**

“Ser una organización eficiente y calificada para lograr el desarrollo económico local que pueda llevar a un mundo más justo y solidario”.

#### **Nuestra misión**

“Apoyar y promover el desarrollo económico local a través de la canalización y transferencia de recursos financieros, humanos y tecnológicos a pequeños/as productores/as y el impulso de la Económica Solidaria”

#### **Nuestro Equipo**

La gran fortaleza de la institución; es que cuenta con un equipo multidisciplinario, integrado en las áreas de: Desarrollo Humano, Género, Administración, Finanzas, Mercadeo, Contabilidad, Elaboración de Proyectos, Desarrollo de Negocios, Psicología Industrial y Economía; lo cual nos permite tener un enfoque más holístico en cuanto a los análisis, diseño e implementación de proyectos.

Este equipo cuenta con el respaldo, acompañamiento y asesoría de un grupo de profesionales integrados en la Junta Directiva institucional, comprometida con el mejoramiento de las condiciones de vida de las y los habitantes de las áreas rurales, basada en una cultura de calidad que permita servir para contribuir con los medios de vida sostenibles.

#### **Nuestra Forma de Trabajar**

En la actualidad las líneas de apoyo que atiende la Asociación ADAM, están vinculadas con el proceso de desarrollo económico local, en tanto se atienden aspectos productivos, comerciales, participativos e incluyentes, ADAM integra proyectos y programas de capacitación y asistencia técnica dirigidos hacia pequeñas y pequeños productores y productoras individuales y colectivos organizados del sector agrícola y no agrícola del área rural del país, partiendo de las demandas identificadas de los mismos sectores o por requisición de alguna institución o gestión de proyectos ante la cooperación nacional e internacional.

Estos apoyos se brindan por medio de la incorporación de otros ámbitos del desarrollo local como son: la vinculación de las iniciativas productivas y comerciales con actores locales, la



participación ciudadana, el fomento al desarrollo económico municipal, la gestión del riesgo, la equidad de género, soberanía alimentaria entre otros aspectos.

En esta última modalidad, se ha trabajado en los últimos años en el fortalecimiento de grupos asociativos de productores y productoras con énfasis en el apoyo al trabajo con las mujeres, dichas asociaciones han sido acompañadas en sus procesos de organización, administración, rendición de cuentas y producción.

#### **IV. Conceptos básicos construidos desde ADAM:**

##### **Género:**

Desde la concepción de ADAM, género son las características asignadas por la sociedad a mujeres y a hombres; diferenciando sus actividades de acuerdo a su sexo, lo cual es aprendido y tiene bases conductuales que se transmiten de generación en generación, y si pueden cambiar.

##### **Equidad de Género:**

Es la igualdad de condiciones y oportunidades para mujeres y hombres, en el desarrollo de sus actividades, en la toma de decisiones, en el cumplimiento de derechos y obligaciones y a nivel de todos los ámbitos, como también impulsar la dignidad y la solidaridad para la construcción de un mundo más justo, garantizando alcanzar una igualdad real en materia de oportunidades, capacidades, acceso y control sobre los recursos.

##### **Igualdad de oportunidades:**

Todas y todos merecemos el mismo trato, somos iguales genéricamente, por lo mismo necesitamos acceso equitativo a diferentes ámbitos, compartir bienes, toma de decisiones, autonomía personal, participación incluyente, por lo tanto, tareas y beneficios por igual.

##### **Política de Género:**

Lineamientos teóricos, estrategias claras aplicables que enmarque nuestra acción a lo interno de la institución, en los grupos y comunidades; guiados por una filosofía y principios definidos que rigen equitativamente nuestro caminar. Orientando nuestro trabajo hacia un compromiso conjunto y acciones concretas que impulsan e implementan la equidad de género.

##### **Autonomía:**

Es la capacidad de reconocer su ser, de tomar decisiones y actuar bajo ideas pensamientos y lineamientos propios, reconociendo sus limitaciones y aprovechando al máximo nuestras capacidades para lograr nuestros objetivos propuestos, con el fin de mejorar el nivel de vida individual y colectivo.



### **Empoderamiento:**

Es el reconocimiento de sí mismas, de su situación de desigualdad, adoptando acciones que las y los forman, informan y capacitan para la toma de decisiones, trascendiendo su participación a propuestas concretas que mejoren el nivel de vida. El empoderamiento de las mujeres está encaminado a promover su participación como agente de cambio en los procesos sociales y económicos. Mediante el empoderamiento, las mujeres toman conciencia de la desigualdad en las relaciones de poder, toman control de sus propias vidas y expresan sus necesidades e intereses.

### **Transversalidad:**

Es el compromiso de promover la igualdad de mujeres y hombres, sugiriendo que haya equidad de oportunidades, implementando acciones de equidad de género en todas las áreas de trabajo, con el compromiso de evidenciar las acciones y avances a favor de las mujeres, aportando así al desarrollo.

### **Interculturalidad:**

Es la relación y convivencia entre diferentes culturas, con objetivos comunes, respetando sus diferencias internas, reconociendo sus capacidades y aportando en las relaciones armoniosas con equidad de género, con tolerancia y respeto mutuo.

### **V. Principios que sustentan la política de género:**

1. Colaboración
2. Respeto
3. Compromiso (responsabilidad) en divulgar a las organizaciones de base la implementación de la política de género.
4. Honestidad
5. Tolerancia
6. Solidaridad
7. Equidad
8. Confianza
9. No discriminar



## **Principios Operativos**

### **1. Equidad de Género**

Estamos convencidos, que para el logro de un desarrollo con ecuanimidad, es necesario aplicar un enfoque de equidad de género, por lo que nuestro trabajo lleva implícito este principio como eje transversal, en cualquiera de nuestras intervenciones y/o desarrollo de procesos; esto es el reconocimiento y valor que se da al trabajo realizado sin distinción alguna, lo cual resulta ser un motivante muy efectivo para las buenas relaciones interpersonales, en los ambientes interno y externo institucional, así como en el cumplimiento de los objetivos de nuestra organización. ADAM dentro de sus líneas importantes de trabajo tiene, la promoción y defensa de los derechos de nuestras aliadas y aliados integrantes de las organizaciones con quienes se desarrollan acciones en defensa de sus derechos, para esto se tiene como estrategia, la vinculación de nuestras aliadas y aliados a espacios colectivos locales, regionales e internacionales, así como a gobiernos locales - municipales (Dirección Municipal de la Mujer y Oficinas de Medio Ambiente) entre otras actividades, esto con el fin de dar a conocer el trabajo que las organizaciones realizan en su comunidad y de esa manera sumar y gestionar apoyo que contribuya al crecimiento organizacional. Es de suma importancia incorporar a mujeres de forma plena y activa en condiciones de igualdad, pues solo de esta manera, se puede obtener resultados positivos. La equidad de género solo se puede alcanzar por medio de la asociación entre mujeres y hombres ya que es un asunto que atañe tanto a mujeres como a hombres. Para lograrla será necesario trabajarla con ambos para inducir cambios en las actitudes, los comportamientos y las responsabilidades en los ámbitos públicos y privados (el hogar el lugar de trabajo, la comunidad y otros espacios) que repercutirán en la mejora de las condiciones de vida.

### **2. Comportamiento Organizacional.**

Como mínimo, siempre obedecemos las leyes en cualquier lugar donde realizamos operaciones. No obstante, reconocemos que esto es necesario, pero no suficiente, por lo tanto, aspiramos a trabajar con altos estándares internacionales en nuestra conducta productiva – comercial; impulsando la dignidad y la solidaridad para la construcción de un mundo más justo.

ADAM reconoce los beneficios de un ambiente competitivo. No obstante, los mejores mercados florecen solo dentro de un marco ético y apoyamos y reconocemos a los empleados que trabajan en la creación de ventajas competitivas para ADAM por medios éticos

En especial, garantizaremos que no se recompense ni se apruebe el comportamiento antiético de cualquier colaborador.



### **3. Resultados Económicos.**

ADAM cree que debe proporcionar un rendimiento financiero apropiado. Apoyamos el emprendimiento a través de implementación de iniciativas económicas como el medio más efectivo para lograr los mejores rendimientos para nuestros beneficiarios, beneficiarias, socios, socias, vecinos, vecinas, empleados, empleadas y proveedores, proveedoras, así como para las comunidades y regiones donde realizamos operaciones.

Los criterios para tomar decisiones sobre las inversiones, adquisiciones y relaciones comerciales incluyen aspectos sociales, ambientales y económicos.

Debido a que nuestras actividades primordialmente están orientadas hacia los procesos de desarrollo económico local, tratamos de evitar nuestra intervención en asuntos políticos partidarios. Sin embargo, nos reservamos el derecho de emitir opiniones en asuntos sociales, ambientales o de otra índole que puedan afectar a nuestros beneficiarios, beneficiarias, socios, socias, vecinos, vecinas, empleados, empleadas y proveedores, proveedoras.

### **4. Nuestros Aliados**

Trabajaremos para comprender y favorecer a las necesidades de mujeres y hombres integrantes de las organizaciones aliadas, quienes son esenciales para el éxito de nuestra institución. Trabajaremos de manera cercana con otros grupos de interés, especialmente socios y proveedores, para ofrecer productos y servicios que satisfacen las necesidades de los clientes, así como los intereses de una comunidad más amplia. Garantizamos la inclusión equitativa de mujeres y hombres como medio indispensable para la mejora de los resultados en la lucha contra las causas estructurales de la pobreza.

### **5. Nuestros colaboradores**

Las relaciones con los colaboradores en todos los niveles de ADAM, se basan en el respeto a la persona. Tratamos de atraer, desarrollar, recompensar y retener a las personas competentes y buscamos proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables a todos.

Respetaremos los derechos humanos de nuestros colaboradores y las políticas laborales se basan en la igualdad de oportunidades para estimular que cada uno alcance su máximo potencial. Estamos comprometidos con trabajar como un equipo y no aprobaremos el trato injusto de ningún tipo. Aspiramos a ser honestos y considerados, al mostrar integridad y respeto para los colegas, beneficiarios y socios comerciales. Valoramos la diversidad en la fuerza de trabajo y el tratar a los demás igual que esperamos nos traten a nosotros.

No permitiremos la discriminación por motivos de raza, género, edad, etnia, nacionalidad, religión u otra orientación sexual.



## **6. Nuestros Entorno**

ADAM reconoce que el cumplimiento de nuestras responsabilidades para con las comunidades locales y el responder a temas más amplios de importancia nacional y global son esenciales para lograr el éxito a largo plazo.

ADAM está comprometido con asumir su responsabilidad en el mejoramiento de la calidad de vida en las sociedades donde realiza operaciones, de manera que se haga un uso efectivo de sus recursos en las áreas relacionadas con sus acciones.

El compromiso de ADAM con nuestros vecinos, comunidades y sociedad se fundamenta en el respeto mutuo y en la asociación para promover los mejores resultados posibles.

## **7. Comunicaciones**

ADAM continuamente trata de mejorar la calidad de sus comunicaciones con los aliados, cooperación, socios, vecinos, colaboradores y proveedores, al igual que con la sociedad como un todo. Aspira a mantener un diálogo constante con sus grupos de interés al enfatizar la apertura y transparencia.

ADAM se compromete a informar de manera completa, razonable, precisa, oportuna y comprensible en los reportes y documentos que presente ante las autoridades regulatorias, cooperación local e internacional y en otras comunicaciones públicas efectuadas por la institución.

## **8. Conducta individual**

ADAM espera los niveles más altos de conducta de todos sus colaboradores, sin importar el puesto que ocupen. Reconocemos que todas las conductas empresariales efectivas, tanto dentro como fuera de la organización, dependen de la honestidad, integridad e imparcialidad.

Consideramos inaceptable cualquier tipo de soborno. No se debe aceptar o solicitar ningún tipo de oferta o pago indebido, al igual que tampoco deben hacerlo los colaboradores con terceros. Los colaboradores deben evitar todo contacto que pudiera llevar a, o sugerir un, conflicto de interés entre sus actividades personales y las acciones de ADAM.

Si bien se reconoce que se da y recibe una hospitalidad organizativa limitada como una parte de la creación de relaciones comerciales normales, los colaboradores deben evitar el aceptar alguna hospitalidad o regalo que los pudiera poner en una situación comprometedora.



Los colaboradores deben tener como confidencial cualquier información institucional que reciban, por razones de su trabajo con ADAM. Todos deben esforzarse el máximo para salvaguardar los activos de la organización.

### **9. Salud, seguridad y ambiente**

ADAM reconoce la importancia de la responsabilidad ambiental y promoverá las prácticas operativas para reducir el impacto ambiental asociado con sus actividades. Esto significa el uso cuidadoso de los recursos limitados, la incorporación de la eco-eficiencia y la administración del riesgo ambiental en la toma de decisiones y el compartir las mejores prácticas en la organización. Revisaremos e informaremos abiertamente sobre el proceso que se haga en esta área.

Estamos comprometidos con observar prácticas empresariales sostenibles y apoyaremos los desarrollos innovadores en los productos y servicios que puedan ofrecer beneficios ambientales y sociales.

De primordial importancia para todos los que forman parte de ADAM son, en especial, la salud, la seguridad y el medio ambiente de todos nuestros grupos de interés, incluyendo los beneficiarios, cooperación, vecinos, colaboradores y proveedores.

### **10. Socios comerciales, representantes y terceras partes**

Siempre queremos ser conocidos como personas justas con quienes se pueden realizar acciones conjuntas con enfoque de justicia de género. Y dentro de las acciones desarrolladas por ADAM, se contemplan como principales, la incorporación de mujeres a espacios de mercado a través de la implementación de iniciativas económicas en las que las mujeres sean las líderes emprendedoras y tomadoras de decisiones. En aquellos casos en que trabajamos con socios comerciales, con terceros o con acuerdos de operación conjunta en las que no tenemos una participación de capital mayoritaria, trataremos de promover la aplicación de estos Principios Empresariales en esas relaciones comerciales.

Se espera que estos Principios sean observados por quienes fungen como representantes de ADAM y deben ser respetados por todo el personal y quienes brinden servicios a los beneficiarios de la institución.

No se debe usar a los miembros de la familia, amigos, terceras partes u otras.

## **VI. Objetivos generales**






Lograr la autonomía y empoderamiento, garantizando la igualdad entre mujeres y hombres, haciendo pleno uso de sus derechos como estrategia fundamental para un desarrollo sostenible e inclusivo, promoviendo el liderazgo de las mujeres como agentes de cambio.






## VII. Objetivos específicos:

- a. Promover espacios de capacitación para garantizar cambio de actitudes y creencias en las relaciones de poder de las mujeres con los hombres, es decir, igualdad en la toma de decisiones individuales, familiares, comunitarias y otras.
- b. Identificación de aliados para promover y fortalecer la participación activa de las mujeres a través de la implementación de iniciativas económicas lideradas por ellas, garantizando confianza en sí mismas e incrementar su capacidad de decidir en las acciones a tomar.
- c. Existen mecanismos, estructuras y reglas consensuadas para la participación, capacitación y formación de mujeres y hombres que permiten generar actitudes incluyentes y sanas, evidenciándose en el trato y comunicación dentro del equipo, con los grupos y comunidades, lo que genera mejor ambiente laboral, de convivencia y aporte conjunto al desarrollo sustentable con equidad de género.
- d. Promover que las mujeres del equipo técnico y de los grupos y comunidades atendidas por ADAM tengan espacios propicios para la capacitación, formación, información, toma de decisiones y participación propositiva en la elaboración y ejecución de proyectos.
- e. Se promueve en las organizaciones de base (participantes) en el proceso de ADAM, efecto multiplicador de las capacitaciones recibidas por el equipo técnico, motivando el análisis, trasladando conocimientos y experiencias relacionadas con la implementación del enfoque de equidad de género.
- f. ADAM cuenta con un proceso de monitoreo, evaluación y seguimiento de las acciones emprendidas para la implementación de la equidad de género.





## VIII. ESTRATEGIAS DE ACCIÓN:

### A lo interno de ADAM





-  Todo el equipo involucrado en la elaboración y ejecución de la política de género y su plan de implementación.
-  Elaboración conjunta y aprobación de políticas o reglamentos que respondan a necesidades de la institución, para bien colectivo:
-  Elaboración de Manual de funciones de acuerdo a los puestos.
-  Política salarial con enfoque de género.
-  Política de contratación de personal con enfoque de género.

-  Reglamento para el uso de recursos institucionales (computadoras, vehículos, caja de Materiales, cámara fotográfica, etc. De acuerdo a condiciones y posiciones tomando en cuenta acciones afirmativas.
-  Política de capacitación de personal establecida o programada y eventual.
-  Revisión del documento de presentación de ADAM, involucrando un lenguaje incluyente.
-  Revisión de los presupuestos para la incorporación del enfoque de equidad de género.
-  Establecer una metodología acorde a las demandas de ADAM para asumir la incorporación del enfoque de equidad de género.



#### **A lo externo de ADAM (principalmente grupos, comunidades):**

-  Divulgación de la política de género de ADAM.
-  Programar un proceso de capacitación constante (sobre diversos temas, autoestima, equidad de género, interculturalidad, legislación a favor de las mujeres, empoderamiento, etc.) para el equipo, junta directiva, responsables de grupos y comunidades atendidas de acuerdo a necesidades, (ejemplo, taller solo para mujeres, o solo para hombres, o solo para jóvenes y señoritas, en temas en donde pueden estar ambos sexos, etc.)
-  Análisis de proyectos, programas, para revisar su funcionalidad dándole el enfoque de equidad de género, tomando en cuenta acciones afirmativas, necesidades tanto de mujeres como de hombres.
-  Realización de actividades que promuevan el empoderamiento de las mujeres y la sensibilización de hombres para trabajar el enfoque de equidad de género (intercambios entre organizaciones mixtas y organizaciones de mujeres, exposiciones de productos, visitas a grupos, encuentros, etc.)






#### **IX. Acciones afirmativas en función de compromisos:**

-  Actitudes de positivismo para la realización del trabajo y propuesta de mujeres y hombres.
-  Actitud de equidad, todas y todos tenemos las mismas capacidades.
-  Mejoramiento de la comunicación entre mujeres, entre hombres, por ende, entre mujeres y hombres.
-  Conciliar horarios que no pongan en riesgo a las mujeres, que no afecten a mujeres con hijos o hijas, etc.



-  Evitar chistes machistas, y actitudes excluyentes.
-  Practicar el principio de igualdad de oportunidades

## **X. Ejes transversales**

-  Cuidado y Protección del Medio Ambiente
-  Interculturalidad
-  Consenso
-  Participación equitativa
-  Solidaridad

## **XI. Estructura:**

ADAM, ha definido como una de sus estrategias de seguimiento a la política de género, elegir a una comisión de equipo técnico, la cual será encargada de verificar el cumplimiento de la aplicación de la política de género, monitoreando y evaluando los avances en la implementación Del enfoque de género en el equipo técnico- administrativo, así como en los grupos y comunidades a las que se acompaña.

Esta comisión tendrá el apoyo principalmente de la dirección de la organización, así como a personas aliadas específicamente el equipo técnico