



PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO DE 2013- 2016 CAMBIO ORGANIZACIONAL PRO EQUIDAD DE GÉNERO DE LA FISC



Consultoría externa: **Natalia Navarro**
Actualización mayo 2013 Equipo Guía de FISC

ÍNDICE

ÍNDICE	2
PRESENTACIÓN	3
I. PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO EN EL PROCESO DE ELABORACION DEL PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO DE CAMBIO ORGANIZACIONAL PRO EQUIDAD DE GÉNERO	5
II. MARCO NORMATIVO DEL PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO CAMBIO ORGANIZACIONAL PRO EQUIDAD DE GÉNERO DE LA FISC	6
III. MARCO TEÓRICO DEL PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO DE CAMBIO ORGANIZACIONAL PRO EQUIDAD DE GÉNERO DE LA FISC	7
IV. ARTICULACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO DE GÉNERO DE LA FISC CON EL DECRETO DE CAMBIO ORGANIZACIONAL DE GOBIERNO VASCO	13
Relación de los resultados de este plan de acción estratégico con las líneas de acción del Decreto de Cambio Organizacional pro Equidad	15
V. METODOLOGIA DE ELABORACION PARTICIPATIVA DEL PLAN DE ACCION ESTRATÉGICO DE CAMBIO ORGANIZACIONAL PRO EQUIDAD DE GÉNERO DE LA FISC	17
VI. INCORPORACIÓN PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA MISIÓN Y EN LA VISIÓN DE LA FISC.....	20
VII. PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO DE CAMBIO ORGANIZACIONAL PRO EQUIDAD DE GÉNERO DE LA FISC	21
RESULTADO 1: Promovida la equidad entre hombres y mujeres en la gestión del equipo de FISC	21
RESULTADO 2: Creadas las condiciones adecuadas para la efectiva integración de la perspectiva de género en el trabajo de la FISC	24
RESULTADO 3: Instaladas las capacidades en análisis de género y para la promoción de la equidad de género en quienes integran FISC	28
RESULTADO 4: PRODUCIDA INFORMACIÓN PARA LA MEJORA DE DECISIONES PRO EQUIDAD DE GÉNERO Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL RELATIVO A LA EQUIDAD DE GÉNERO Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES.	32
RESULTADO 5: PROMOVIDO EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, TANTO SENO DE LA FISC COMO RELATIVO AL TRABAJO DE COOPERACIÓN, RELACIONES CON COPARTES E INCLUIDO ESTE ENFOQUE EN LAS ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y EPD.	33
VIII. EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO DE CAMBIO ORGANIZACIONAL PRO EQUIDAD DE GÉNERO	38
ANEXO 1: MATRIZ DE LA PLANIFICACIÓN	42
ANEXO 2: CRONOGRAMA	69

PRESENTACIÓN

Desde su fundación hace más de cuatro siglos la Compañía de María ha tenido como un principio fundamental de su labor la promoción y la educación de las mujeres.

La Compañía de María creó la Fundación Internacional de Solidaridad y Cooperación en el año 1994 con la pretensión de poder canalizar de forma eficaz actuaciones contra la pobreza, así como el fomento de los Derechos Humanos.

Desde 2009 la FISC está atravesando un proceso de cambio y reestructuración interna con la cual, coincidió la elaboración del Diagnóstico de Género de la FISC.

Se trató de una tesitura idónea para obtener una visión crítica de hasta qué punto se estaba promoviendo de forma efectiva la equidad de género, así como los derechos y el empoderamiento de las mujeres, porque justamente en ese momento, se estaba acometiendo la redefinición de las orientaciones estratégicas, los sistemas de trabajo y procedimentales de la Fundación.

El Diagnóstico de género de la FISC inspira de forma directa el presente Plan de Acción Estratégico de Cambio organizacional pro equidad de género. La FISC ha asumido sus recomendaciones y en base a ellas ha definido unos resultados que se constituyen en el horizonte de consecución para toda una panoplia de medidas y de acciones, las cuales se exponen a continuación.

La FISC está absolutamente comprometida con el proceso de cambio organizacional pro equidad de género al que este documento de planificación concreta, pauta y da sentido.

El Diagnóstico de género detectó que la misión, visión y valores de la FISC necesitaban una reflexión específica relativa a los impactos diferenciados que cualquier actuación de desarrollo tiene sobre mujeres y hombres, así como respecto a la asociación del género con la pobreza y con los derechos humanos. Ello ha conducido a que el Patronato haya trabajado la revisión de la misión y visión para demostrar el compromiso de la FISC con la promoción de equidad y del empoderamiento de las mujeres.

También señaló carencias en la planificación operativa de las áreas de la FISC, así como en la confección del presupuesto, aspecto este crucial para poder desplegar cualquier estrategia sistemática de mainstreaming y para visibilizar el esfuerzo real que se está llevando a cabo para promover la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Se apuntó asimismo en el diagnóstico, una gran fragilidad respecto a la producción de la información necesaria para hacer el seguimiento de las actuaciones, así como la relativa al trabajo de colaboración con las copartes y específicamente, en relación a la selección de socias idóneas para promover de forma efectiva la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres tanto en el trabajo de cooperación, como en el de educación para el desarrollo.

A nivel interno, se puso en evidencia que a la FISC le queda por delante producir los sistemas de trabajo y procedimientos que le permitan garantizar que no (re)produce desigualdades de género en su seno. Ocurriendo básicamente lo mismo en lo que a la gestión del ciclo de vida de sus proyectos y programas se refiere.

El diagnóstico indicó además la necesidad de introducir cambios encaminados a instalar las capacidades necesarias tanto en el equipo de la FISC como de sus copartes para llevar a cabo el análisis del género de las problemáticas a cuya mejora quieren contribuir y poder asegurar que

sus intervenciones generan impactos equitativos para mujeres y hombres, contribuyen a eliminar las desigualdades de género en los contextos en los que tienen lugar y promueven el empoderamiento de las mujeres.

El presente plan establece claramente cómo las áreas se alinean con los resultados en pro de la equidad establecidos y también fija los recursos que va a ser necesario invertir para su consecución. Los recursos no se limitan únicamente a la asignación presupuestaria, sino que en su caso se indica el tiempo que se destinará, cuántas personas se implicarán, así como si se necesitarán conocimientos y qué habilidades cabrá desarrollar.

Donostia-San Sebastián, noviembre 2012

I. PERSONAS QUE HAN PARTICIPADO EN EL PROCESO DE ELABORACION DEL PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO DE CAMBIO ORGANIZACIONAL PRO EQUIDAD DE GÉNERO

El agradecimiento a las personas que han participado en la elaboración del Plan:

PATRONATO:

- Presidenta: Rita Calvo Sanz.
- Vicepresidenta: Arantza Odriozola Zubia
- Secretaria: Carmen Lacasa Salvador.
- Tesorero: Miguel Lazpiur.
- Vocales: Cristina Sanz García.
- Marie- Chantal Duvault.
- Luís Román Sudupe Olaizola.
- Aitor Arbaiza Valero.

EQUIPO TÉCNICO

- Imanol Zubiondo Olano
- Raquel Fernández
- Edna Giménez
- Ilia Iraola
- Luis Mari Ormaextea
- Mari Luz Sarabia Lavín
- Luciana Alfaro
- Mari Carmen Elizondo (delegación Euskal Herria)
- Pablo Reyero

FACILITACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DEL PROCESO DE PLANIFICACIÓN:

- Consultora externa Natalia Navarro
- Responsable de Género en FISC: Luciana Alfaro

Y también a las personas que esporádicamente participaron en las sesiones del diagnóstico o entrevistas: Francisco Durán, Josep Salva Ribas, Joaquin Alsina Cardiel, Rodrigo Rubio, Cintia Blasco, Antonio José Domínguez, Juan Pablo Saíñz-Pardo, Aurora Rojo, Sergio Arnáiz, Inmaculada Nevares, Isabel Funes, Waldo Ruiz, Itziar Barrena, Maribel Jiménez, Julia Molina, Isabel Cocho, Marta Palacios, Socorro Zubieta, Lourdes Guruzeta, M^a José Olaizola, Javier Aguirre, Arantza Ugalde, Leopoldo Diez de Fortuny, Jaime Zubia, Marco Flores, Elisabet Santpere, Rosario Maltesse, Soledad Cordero, M^a Dolores Lasheras, Jose Angel Mikeo y Milagros Castroviejo.

II. MARCO NORMATIVO DEL PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO CAMBIO ORGANIZACIONAL PRO EQUIDAD DE GÉNERO DE LA FISC

Marco Normativo internacional prioritario específico de Género en Desarrollo:

- La Declaración y Plataforma para la Acción de Beijing (1995).
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. CEDAW (1979). Jurídicamente vinculante para todos los estados firmantes, entre ellos el español.
- Protocolo a la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1999) (ídem)
- Programa para la Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y Desarrollo –CIPD (1994). Sobre Derechos sexuales y reproductivos.
- Resolución 1325 sobre Mujer, Paz y Seguridad (2000).

Normativa de la Unión Europea:

- Reglamento (CE) nº 806/2004, del Parlamento y del Consejo, relativo al fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer en la cooperación para el desarrollo, (21.4.2004). Jurídicamente vinculante para todos los estados de la UE.
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, sobre Igualdad de Género y empoderamiento de las mujeres en la cooperación al desarrollo. (8.3.07). 7257/07 COM (2007)

Marco normativo internacional prioritario de políticas para el desarrollo:

- Declaración de la Cumbre del Milenio. Resolución (A/55/L.2)] 55/2 (2000).
- Declaración de París sobre eficacia de la ayuda. (Marzo 2005).

Marco normativo estatal prioritario:

- Ley 23/1998 de Cooperación Internacional para el Desarrollo (1998).
- Plan Director de la Cooperación Española 2008-2011.
- Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (22 de marzo de 2007), como documento específico del sector género¹.

Marco normativo autonómico:

- Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres.
- Ley del Parlamento Vasco 1/2007, de 22 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo².
- Plan Estratégico y Director de Cooperación para el Desarrollo 2008-2013³ del Gobierno Vasco⁴
- Decreto 197/2008 publicado en el BOPV el 25 de Noviembre del 2008⁵.

¹ Aunque la Ley de Igualdad no es un documento de cooperación, incluye la política de desarrollo como un sector fundamental para la aplicación de la misma, y por ello se incorpora dada su relevancia y novedad en el panorama legislativo nacional.

² Establece el enfoque de género como eje transversal de toda iniciativa o proceso de cooperación, y establece la planificación estratégica como el ámbito idóneo para definir este compromiso.

³ Dado que el Plan estratégico y Director 2012- 2015, todavía no ha sido aprobado.

⁴ Hace referencia al enfoque de género en cada una de las siete directrices del plan: definir un marco teórico de referencia; planificar y coordinar el impacto geográfico; fortalecer los agentes prioritarios de la cooperación; diseñar un marco coherente de instrumentos de cooperación; consolidar una política coherente e integral de acción humanitaria; avanzar en el impacto de la Educación para el Desarrollo; e incrementar el presupuesto de cooperación. De hecho, la equidad de género se establece como eje fundamental del Desarrollo Humano Sostenible al adoptarlo como estrategia de actuación.

⁵ El cual regula las ayudas a entidades de cooperación, para promover procesos de cambio organizacional pro equidad de género.

III. MARCO TEÓRICO DEL PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO DE CAMBIO ORGANIZACIONAL PRO EQUIDAD DE GÉNERO DE LA FISC

El Plan de Acción Estratégico pro-equidad de género se sustenta en tres líneas estratégicas:

- La eliminación de desigualdades de mujeres y hombres
- El empoderamiento de las mujeres
- El mainstreaming de género.

El abordaje de cada una de las líneas se sustenta, a su vez, en una serie de conceptos que se han desarrollado en el marco de la Teoría de Género. Para el caso de la eliminación de las desigualdades de mujeres y hombres, es necesaria la revisión de los siguientes conceptos:

Género

Es una categoría de análisis relacional, que hace referencia a la diferencia social que es construida a partir del sexo. Estas diferencias son cambiantes a lo largo del tiempo y presentan grandes variaciones dentro de las culturas y entre las mismas. El género determina la masculinidad y la femineidad; así en función de las características socialmente asignadas a los hombres y a las mujeres se definen los roles, los atributos y los espacios (permitidos o no según sea chico o chica).

Igualdad de género

La igualdad de género se refiere al concepto según el cual todas las personas son libres para desarrollar sus habilidades personales y elegir sin las limitaciones impuestas por los roles del género. Sin embargo, es que todas y todos no tenemos las mismas oportunidades. Este hecho depende de la realidad, económica, social, cultural, étnica de cada persona.

Para que la igualdad de género se de, deben tenerse en cuenta las diferencias existentes en los distintos grupos de la sociedad y crear condiciones para que estas diferencias no impidan el acceso a las mismas oportunidades y al disfrute de los derechos. De ahí que es necesario trabajar la equidad de género.

Equidad de género

Se entiende por equidad de género, el trato de mujeres y hombres, según sus necesidades. Este trato puede ser equitativo o diferenciado pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades. La equidad de género, muchas veces, exige incorporar medidas específicas para compensar las desventajas históricas y sociales que arrastran las mujeres. Por ejemplo, las llamadas cuotas de género en las instancias de toma de decisiones, que garantizan un número mínimo de participación de mujeres. Con las "cuotas" se trata de promover la participación de las mujeres y dicha medida no pretende ser injusta con los hombres, sino que obedece a una cuestión de desventaja histórica de las mujeres en la participación política.

Trabajar desde la perspectiva de equidad de género, supone tomar en cuenta las condiciones diferentes de las que parten mujeres y hombres y plantear opciones para que ambos puedan desarrollarse de igual forma con las mismas oportunidades. Por ejemplo, se debe reconocer que las mujeres hoy por hoy tienen mayores obstáculos para acceder a puestos laborales altos, a un sueldo equivalente al que le pagan a un hombre por hacer el mismo trabajo.

Perspectiva de género

Se refiere al marco de referencia desde el cual nos situamos y que sirve para mirar y analizar la realidad. Esta “mirada” es capaz de percibir las diferencias y desigualdades de género. Ese marco de referencia se ha construido por una serie de personas que han establecido “corpus” de conocimiento. Aplicar la perspectiva de género requiere compromiso político, porque interesa cambiar las desigualdades detectadas.

Tener la perspectiva de género requiere tener siempre puestas las “gafas de género” para mirar la realidad buscando sistemáticamente las situaciones, significados e impactos diferenciados que cualquier dinámica social tiene para las mujeres y para los hombres.

Análisis de género

Comprende el estudio de las diferencias en las condiciones, necesidades, participación, acceso y control de los recursos, estructuras de poder que toman decisiones, etc. entre las mujeres y los hombres en sus roles de género asignados para interpretar si en base a ellas se están construyendo desigualdades. Es el análisis de las diferentes maneras mediante las que las mujeres y los hombres se ven afectados por una situación o una acción, por su diferente condición jurídica y social, sus roles y responsabilidades en ella y los diferentes privilegios y desventajas que pueden derivar de ella y la consecuencia que ello tiene para sus vidas o en la propia sociedad.

El análisis de género exige el uso de herramientas como división sexual de los trabajos, necesidades prácticas e intereses estratégicos de mujeres, niveles de participación, condición y posición de las mujeres respecto a los hombres, etc.

El mainstreaming y el empoderamiento podríamos decir que son procesos más recientes que surgen del cuestionamiento a los enfoques de desarrollo y de la experiencia de los movimientos de mujeres y feministas. Se presenta ahora un repaso histórico sobre la incorporación del enfoque de género en el desarrollo y el surgimiento de las estrategias de mainstreaming y empoderamiento.

La incorporación del enfoque de género en el desarrollo

La incorporación del enfoque de género en el desarrollo ha sido un proceso complejo que ha respondido a las distintas concepciones y modelos que las instituciones internacionales y agencias gubernamentales impulsaban en un momento concreto. A lo largo de los más de 60 años de cooperación internacional al desarrollo han sido diversas las maneras de interpretar el papel, necesidades e intereses de las mujeres y de la equidad entre mujeres y hombres. Así se reconocen tres momentos: Enfoque de bienestar, Mujeres en el Desarrollo-MED; y Género en el Desarrollo-GED. Estos enfoques han configurado de diferentes maneras los cuerpos de las mujeres.

El **enfoque de bienestar** (1950-1960) pretendía “integrar” a las mujeres en el desarrollo. Las mujeres eran descritas como receptoras pasivas y vulnerables, al igual que la niñez y los ancianos. Este enfoque fue cuestionado principalmente por Ester Boserup que hace visible la aportación de las mujeres a las actividades productivas. Su trabajo junto al de otras académicas y profesionales vinculadas a las instituciones del desarrollo “lograron denunciar públicamente la manera en que las políticas de desarrollo que se venían implementando desde las instituciones internacionales, no sólo habían ignorado a la mujer sino que en muchos casos habían tenido efectos negativos empeorando el status de las mujeres en las zonas que supuestamente querían beneficiar”.

El cuestionamiento del enfoque de bienestar lleva al nacimiento, en los años 70, del enfoque **Mujeres en el Desarrollo-MED**, cuya finalidad era la de promover la incorporación de las mujeres

en el mercado de trabajo. El MED ha tenido principalmente tres estrategias: la estrategia de equidad, la estrategia antipobreza y la estrategia de eficiencia. La estrategia de equidad, tenía como finalidad igualar legalmente el estatus de las mujeres frente a los hombres. Lamentablemente “el cuestionamiento de las relaciones entre hombres y mujeres y la necesidad de redirigir recursos de los primeros a las segundas, tanto en los proyectos como en las agencias, hicieron que este enfoque, que se fijaba en aspectos más estratégicos, no resultara muy popular en las agencias de desarrollo ni en los gobiernos de los países en desarrollo”.

La estrategia **anti pobreza** tenía como idea central hacer de las mujeres (pobres) participes del desarrollo a través de proyectos que mejoren sus ingresos. Posteriormente en los años 80 en plena crisis de deuda externa de los países periféricos, con el objetivo de reducir el gasto público, nace la **estrategia de eficiencia** que se materializa en propuestas que intensificaban la carga de trabajo de las mujeres atendiendo necesidades comunitarias que el estado era incapaz de hacerlas. Como recoge Idoe Zavala, citando a Diane Elson “la estrategia de eficiencia se basa en la consideración de que el tiempo de trabajo femenino es infinitamente elástico y puede dar de sí lo suficiente como para cubrir todas las necesidades”.

En el enfoque MED, las mujeres son el “instrumento” para lograr el desarrollo-entendido éste como crecimiento económico. Este paradigma es cuestionado y se afirma que el problema no es que las mujeres no estén “integradas” al desarrollo sino que están en una situación desigual; esta crítica da lugar al enfoque **Género en el Desarrollo-GED**, que se centra en el análisis de las relaciones de poder para entender la subordinación de las mujeres, y cuestiona las definiciones de desarrollo. Este enfoque tiene como estrategias principales el mainstreaming de género y el “empoderamiento”. Ahora se revisarán las definiciones de estas dos estrategias.

Mainstreaming y cambio organizacional por equidad de género

La transición del enfoque de, Mujeres en el Desarrollo, al de Género en el Desarrollo, conllevó el despliegue de diferentes estrategias operativas en las organizaciones de desarrollo.

La propuesta del enfoque de mujer, propulsada ya desde México 75⁶ y durante la década NNUU para la Mujer, llevó consigo la creación de estructuras específicas dentro de las organizaciones “las Áreas de Mujer”, de las cuales dependía esencialmente el trabajo para la satisfacción de las necesidades de las mujeres.

En Nairobi 85⁷ se apuntaron las deficiencias de tal enfoque. Se plantea que las Áreas de Mujer han quedado al margen de las prioridades de las organizaciones del desarrollo, que carecen de los recursos necesarios para las labores que les han sido encomendadas y que tampoco cuentan con mandatos claros. De lo que se deriva que su margen de maniobra se viera en importante medida restringido a la integración del consabido párrafo en alusión a las mujeres en los documentos de referencia de las organizaciones.

Como antídoto a la marginación detectada se propone lo contrario: **el mainstreaming**, cuyo propósito se centra en entrar en la corriente principal, esto es, en las prioridades organizacionales. Fue en Beijing 95⁸ donde saltó a la palestra internacional tal estrategia. A partir de entonces, tomándola como referencia se impulsaron diferentes actuaciones por y en las organizaciones guiadas por la pretensión de que los intereses y necesidades de las mujeres adquiriesen el estatus de prioridad en todas las iniciativas de planificación, así como en todas las fases de la gestión y ejecución de las políticas públicas y/o proyectos de desarrollo. Se confiaba en que de este modo se conseguiría que mujeres y hombres se beneficiasen de forma equitativa. La estrategia del mainstreaming planteó asimismo que el despliegue de tal propósito requería la

⁶ Alusión a la I Conferencia de NNUU sobre la Mujer, celebrada el año 1975 en México.

⁷ Alusión a la III Conferencia de NNUU sobre la Mujer, celebrada el año 1985 en Nairobi.

⁸ Alusión a la IV Conferencia de NNUU sobre la Mujer, celebrada el año 1995 en Beijing.

corresponsabilidad de todas las instancias y niveles de las organizaciones, en vez de de corresponderles todos los esfuerzos a las Áreas de Mujer.

Ello dio pie a que paulatinamente se produjera un ‘revival’ de las oficinas antaño de la mujer, si bien la delimitación de sus funciones es claramente distinta⁹. Se mantuvo la idea de corresponsabilidad y las nuevas unidades debían centrarse en facilitar que ello fuese posible. Contrastan con sus antecesoras, Áreas de la Mujer, en que ya no tenían que asumir la responsabilidad de implementar acciones conducentes a la equidad de género, sino que sus funciones se centran en el apoyo a la creación de las condiciones para que las diferentes instancias de la organización puedan hacerlo. No son instancias ejecutoras, sino que facilitan que otras lo hagan.

Tras una década de puesta en práctica de dicha estrategia, diversas evaluaciones señalaron que el mainstreaming se veía en muchos casos obstaculizado no sólo por resistencias o falta de voluntades, que también, sino por las propias rutinas, modos de funcionamiento y creencias compartidas. De ahí que se pusiese el énfasis en la necesidad de cambiar las organizaciones. Poner en el punto de mira a las organizaciones pretende superar la experiencia de muchas iniciativas de mainstreaming que aspiraban a conseguir que las organizaciones integren la perspectiva de género, quedándose en la medida de lo posible tal como estaban.

La apuesta por el cambio organizacional pro equidad, como una estrategia de mainstreaming transformadora en vez de integracionista, parte de la pregunta de si organizaciones sesgadas en sí mismas pueden impulsar la transformaciones prometidas por el mainstreaming y la respuesta es la que del mismo modo que la idea de que el mundo es redondo no puede ‘integrarse’ o ‘sumarse’ a la idea previa de que el mundo era plano, sino que exige volver a repensarlo todo, tratar de agregar género a las estructuras y trabajo de las organizaciones tampoco es suficiente, sino que se requieren cambios más ambiciosos dentro de la organización y en sus formas de trabajo.

El cambio organizacional pro equidad de género plantea que no debe perder de vista que de lo que se trata es de cambiar las organizaciones para que sean capaces de promover los intereses estratégicos de las mujeres. No se trata por tanto de cambios estrictamente intra-organizacionales, esto es, de ‘mirarse el ombligo organizacional’. Más allá de contar con una política de conciliación o con más mujeres en puestos de decisión, de lo que se trata es de reenfocar los esfuerzos de la organización de cara al cambio social. No, se trata de emprender cambios organizacionales como si las organizaciones existiesen en un vacío contextual. Se pretende cambiar las organizaciones para que contribuyan a través de sus actuaciones e iniciativas a la transformación social. Y hacerlo, además, necesariamente a través de la colaboración y del aprendizaje con y de otras organizaciones.

El cambio organizacional. Necesario para revertir desigualdades de género. Apunta más allá de las mejoras organizacionales en términos de eficiencia, a través de variaciones procedimentales o de estructura. Para dismantelar dinámicas discriminatorias resulta ineludible promocionar un nuevo paradigma, una nueva cosmovisión organizacional en la que se replantee el cómo las personas que integran la organización se contemplan a sí mismas en ella, cómo interpretan los valores y objetivos de la organización e incluso la misión de la organización en su contexto más amplio

⁹ Además de un cambio que supone pasar de enfocar a las mujeres a enfocar la producción estructural de las desigualdades de género, apuntando los procesos organizacionales: sus políticas, prácticas y creencias como potenciales productores –aunque sea impremeditamente- de desigualdades de género.

Estrategia de ‘Género en Desarrollo’ de la Cooperación Española expone de forma clara en el apartado centrado en las ‘Pautas para la intervención en la aplicación efectiva del enfoque de género’ la exigencia de que las ONGD cuenten con unidades de género:

- Es imprescindible la creación y fortalecimiento de unidades sectoriales de género, ubicadas claramente dentro del organigrama estructural y al más alto nivel de decisión.
- La unidad sectorial de género requerirá personal especializado y con experiencia en el enfoque de género, así como dotación presupuestaria realista ante la envergadura del trabajo a realizar.
- Es muy importante que esta unidad sectorial contribuya a que desde la planificación hasta la gestión y evaluación, se establezcan procedimientos en el funcionamiento institucional sobre cómo integrar el enfoque de género para ir consolidando, en el medio y largo plazo, secuencias de intervención previamente fijadas que puedan ir mejorándose en cada ciclo de gestión, de forma que se consoliden como procedimientos establecidos en la institucionalidad.

Estrategia de “Género en Desarrollo” de la Cooperación Española (2008) (pág.89)

Empoderamiento de las mujeres

Es otra estrategia del enfoque GED y fue en Pekín, en la IV Conferencia de las Mujeres que se consolidó el término empowerment (empoderamiento) al identificarse como una preocupación, la participación plena de las mujeres en el ejercicio del poder.

El empoderamiento tiene relación con la palabra “poder” pero el poder entendido como un proceso de adquirir autoridad sobre nuestras propias vidas. El empoderamiento como concepto nace en las organizaciones populares de los países del sur, entre ellas las organizaciones feministas y de mujeres, para referirse al proceso mediante el cual las personas y grupos excluidos y oprimidos desarrollan capacidades para analizar, cuestionar y subvertir las estructuras de poder que las mantienen en posición de subordinación. El empoderamiento sería entonces pasar de una situación de subordinación a una situación en la que se tiene control sobre las decisiones que afectan la propia vida.

Diversas autoras feministas identifican el empoderamiento no en términos de dominación o “poder sobre otros” sino en términos de:

- “poder para” identificar sus intereses y transformar las relaciones, estructuras e instituciones que constriñen a las mujeres y perpetúan su subordinación. Implica movilización;
- “poder con” otras mujeres para tomar decisiones compartidas. Poder compartido, que multiplica poderes individuales, ya que el todo puede ser superior a la sumatoria de las partes individuales. Implica organización autónoma;
- “poder desde dentro”, para construir a partir de sí mismo, pues el poder surge del mismo ser y no es dado o regalado. Implica la toma de conciencia sobre la subordinación que afecta a todas las mujeres y el aumento de confianza en las propias capacidades. Esto es, pasar de no tener poder a si tenerlo.

Diferenciar los tipos de poder existentes es una herramienta para comprender los alcances del empoderamiento.

Por tanto el empoderamiento conduce a lograr una autonomía individual y además organizativa; así podemos decir que son comprende dos dimensiones: una personal y otra colectiva. La dimensión individual tiene que ver con el incremento de la confianza, autoestima, información y capacidades para responder a las propias necesidades. La dimensión colectiva del empoderamiento tiene que ver con la unión de fuerzas en torno a objetivos comunes a fin de hacer valer sus propios derechos. Por su parte, Naila Kabeer considera que el empoderamiento debería empezar a construirse “desde dentro” para, a partir de ahí, mejorar las capacidades de los desempoderados y actuar colectivamente a favor de sus propios intereses prácticos y estratégicos (Kabeer, 1997).

Material revisado:

NAVARRO, Natalia (2002): “Cambiar el chip: revisión de algunos conceptos para poder impulsar cambios organizacionales en pro equidad de género” en Género en la Cooperación al Desarrollo: una mirada a la desigualdad, España: ACSUR-Las Segovias. [En línea]:

http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&task=view&id=905&pub_id=1881

Igualdad. Empoderamiento:

http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&view=article&id=1127&Itemid=318

Diagnóstico de Género Fundación Internacional de Solidaridad de Compañía de María - FISC 2011- Elaborado por Natalia Navarro.

KABEER, Naila (1997): “Empoderamiento desde abajo: ¿Qué podemos aprender de las organizaciones de base?” En León, M (comp.), Poder y empoderamiento de las mujeres, Bogotá: Tercer Mundo S.A.

Navarro, Natalia con la colaboración de Patrick Welsh, “Desigualdades de Género en las Organizaciones” para el proyecto regional del PNUD “América Latina Genera: Gestión del Conocimiento para la Equidad de Género en Latinoamérica y el Caribe”. San Salvador. 2007.

YOUNG, K. (1997): “El potencial transformador en las necesidades prácticas: empoderamiento colectivo y el proceso de planificación” En León, M (comp.), Poder y empoderamiento de las mujeres, Bogotá: Tercer Mundo S.A.

IV. ARTICULACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO DE GÉNERO DE LA FISC CON EL DECRETO DE CAMBIO ORGANIZACIONAL DE GOBIERNO VASCO

El Plan se sustenta en el Decreto de Cambio Organizacional pro-Equidad de Género del Gobierno Vasco¹⁰, el cual establece, como vía para avanzar en un cambio organizacional desde el enfoque de género, tres líneas de acción que están conectadas entre sí:

1. Maintreaming de género
2. Eliminación de las desigualdades
3. Empoderamiento de las mujeres

El presente plan interpreta el mainstreaming como la estrategia encaminada a conseguir la equidad entre mujeres y hombres. Siguiendo la definición del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (1997) se trata del proceso de evaluar las implicaciones que cualquier acción planificada tiene para las mujeres y hombres y tener en consideración las experiencias y preocupaciones diferenciadas de mujeres y hombres en el ciclo gestión de los proyectos, políticas, servicios sociales, etc. y en cualquier ámbito sectorial.

Nace de una evolución¹¹ que pretendió servir de antídoto a las carencias identificadas en la estrategia de crear Áreas de Mujer en las organizaciones, a las que se hizo el encargo de asumir la satisfacción necesidades de las mujeres. En vez de la centralización de la responsabilidad de atención de las mujeres en un área el mainstreaming plantea la noción de corresponsabilidad, entendida como que todas las áreas deben asumir funciones y tareas para conseguir la equidad en sus ámbitos de actuación respectivos.

Otro importante aspecto que apunta el mainstreaming es que la consecución de la equidad de género en vez de contemplarse como un aspecto a ser tenido en cuenta, se concibe como una prioridad. Se entiende de este modo que la integración de la perspectiva de género incluye todos aquellos procesos que confieran a la equidad de género legitimidad como prioridad, al mismo nivel que otras prioridades organizacionales e incluso considerando la posibilidad de que su estatus como tal conlleve cambios relativos a las creencias compartidas, redistribución de recursos y peso hasta entonces concedido a las diferentes líneas de actuación.

En sus ya casi dos décadas de implantación el mainstreaming se ha afianzado como una estrategia dual, que por un lado exige la integración de la perspectiva de género en todo el quehacer de las organizaciones y, por otro, requiere mantener una línea específica de trabajo con las mujeres centrada en el impulso de su empoderamiento.

La integración de la perspectiva de género, como análisis ex ante que permite la identificación de las brechas de desigualdad es una condición necesaria para la eliminación de las desigualdades, el empoderamiento de las mujeres es una vía para que las mujeres sean protagonistas de las demandas de sus derechos de igualdad.

¹⁰ “Decreto 197/2008, de 25 de noviembre, por el que se regulan ayudas a entidades de cooperación para promover procesos de cambio organizacional pro-equidad de género (BOPV N235/2008)”.

¹¹ Evolución simbolizada por los sucesivos planteamientos de las Conferencias de NNUU sobre la Mujer que pasan de la propuesta de Áreas de Mujer (I Conferencia, México 1975) a la enunciación del mainstreaming como buena idea (III Conferencia, Nairobi 1985) a su propuesta como estrategia firmada por 189 gobiernos de todo el mundo (IV Conferencia, Beijing 1995).

Por integración de la perspectiva de género la FISC entiende la capacidad de llevar a cabo el análisis de género de cualquier realidad social u organizacional que se ponga en el punto de mira. Implica saber identificar las distinciones en la situación y posición, acceso y control, división del trabajo, intereses estratégicos y necesidades prácticas de mujeres y hombres y en base a ello diseñar las actuaciones que desmantelen las desigualdades que se hayan construido en base a las diferencias.

Por empoderamiento de las mujeres se entienden los procesos a través de los cuales las mujeres asumen el control sobre sus vidas. Tiene que ver con la asunción de poder en sus tres dimensiones: el aumento de poder propio, entendido como adquisición de conciencia sobre las desventajas sociales que les afectan, sobre la existencia de alternativas y como incremento de la confianza en sí mismas. El poder con, que refleja la identificación con otras mujeres y el trabajo conjunto con ellas para demandar a la sociedad un estatus que les permita beneficiarse y contribuir de forma equivalente a los hombres. Y el poder para, que apunta a la fuerza interior que dimana de la solidaridad y sentimiento de pertenencia a un colectivo sujeto de derechos que en tanto cual emprende acciones políticas en pos de sus intereses estratégicos.

El cambio organizacional pro equidad de género y el mainstreaming de género no son lo mismo, pero también están interrelacionados. El enfoque del cambio organizacional pro equidad pretende ir más allá de mejorar la eficiencia de la organización o cómo trabaja las necesidades de las mujeres. El cambio organizacional pro equidad pone en el punto de mira el funcionamiento de las organizaciones, así como las personas que las integran. Su pretensión es conseguir organizaciones que defiendan los intereses estratégicos y los derechos de las mujeres.

La propuesta metodológica del cambio organizacional pro equidad (COpEQ) podría ser considerada como un tipo de mainstreaming transformador pero que plantea que éste no resulta factible sin la transformación de las organizaciones. Desde el punto de vista de COpEQ la sostenibilidad de la integración de la perspectiva de género a nivel de programas y de políticas o, dicho de otro modo, que mujeres y hombres sean considerados, contribuyan y se beneficien de forma equivalente de los esfuerzos del desarrollo, depende de que las organizaciones impulsen cambios significativos en sus políticas, estructuras, prácticas y creencias.

El enfoque del cambio organizacional pro equidad parte de la premisa de que las organizaciones están generizadas, que las ventajas y desventajas, la explotación y control, la acción y emoción, el significado y la identidad están enmarcados y deben interpretarse en términos de la distinción entre mujeres y hombres y entre lo femenino y lo masculino (Joan Acker, 1990)¹². Esto significa que las estructuras de las organizaciones, las relaciones que se dan en ellas, el control de procesos de trabajo y los sistemas de atribuir valor, la delimitación de prioridades y la asignación de responsabilidades, se ven afectadas por símbolos de género, procesos de identificación de género, así como por las desigualdades materiales y de poder entre mujeres y hombres.

¹² Acker, Joan (1990). Hierarchies, jobs and bodies. A Theory of Gendered Organizations. Gender and Society. Vol 4. N2 (Jun 1990).

O.G.: GARANTIZAR LA EQUIDAD DE GÉNERO Y EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN EL SENO E IMPACTOS DEL TRABAJO DE LA FISC

R.1	Promovida la equidad entre mujeres y hombres en la gestión del equipo de la FISC.
R.2	Crear las condiciones adecuadas para la efectiva integración de la perspectiva de género en el trabajo de la FISC (cooperación, EpD, delegaciones).
R.3	Instaladas las capacidades en análisis de género y para la promoción de la equidad de género en quienes integran la FISC.
R.4	Producida información para la mejora de decisiones pro - equidad de género y aprendizaje organizacional relativo a la equidad de género y empoderamiento de las mujeres.
R.5	Promovido el empoderamiento de las mujeres, tanto en el seno de la FISC como relativo al trabajo de cooperación, relaciones con copartes e incluido este enfoque en las actuaciones de sensibilización y EpD.

RELACIÓN DE LOS RESULTADOS DE ESTE PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO CON LAS LÍNEAS DE ACCIÓN DEL DECRETO DE CAMBIO ORGANIZACIONAL PRO - EQUIDAD

De acuerdo con estos planteamientos para la FISC el Plan de Acción Estratégico de cambio organizacional puede equiparse a una estrategia de mainstreaming de género transformadora que tiene en consideración las recomendaciones plasmadas en el diagnóstico pero que además es fruto de un proceso de planificación estratégico (tal como se describe en el siguiente apartado de explicitación metodológica).

Los resultados del presente plan dimanan directamente de los ejes estratégicos delimitados en el Diagnóstico de Género de la FISC, si bien éstos se han racionalizado¹³ para facilitar el proceso planificador. Todos ellos se refieren a las líneas de acción especificadas en el Decreto de Cambio Organizacional pro Equidad del Gobierno Vasco.

Dos de los resultados -R.2 y R.5- se centran en la integración de la perspectiva de género y en la promoción de empoderamiento, el resto de los resultados -R.1, R.3 y R.4- abordan ambos aspectos simultáneamente, tal como se explica a continuación.

- I. La promoción de la equidad en el seno de la FISC pasa por la instauración de sistemas de trabajo participativos, los cuales se pueden establecer de forma que impulsen procesos de empoderamiento (R.1)
- II. El segundo resultado se centra específicamente en los diferentes pasos a dar por las diferentes instancias de la organización para asegurar que se integra el enfoque de género en

¹³ En concreto esto supone que se ha escindido la gestión de la información del eje estratégico delineado en el diagnóstico del relativo al aprendizaje y gestión del conocimiento –instalar capacidades-. Y que la rendición social de cuentas se contempla incluida en el resultado de empoderamiento.

todas las fases de sus actividades respectivas (R.2).

- III. El resultado tercero relativo a las capacidades en análisis de género puede contribuir al empoderamiento, si se plantea de forma que se asocie a las experiencias de vida de quienes participen en acciones de formación o de producción de conocimiento a su toma de conciencia respecto a cómo el género está entrelazado con ellas y las implicaciones que ello tiene en su margen de maniobra vital (R.3).
- IV. La producción de información –desagregada por sexo - tanto cualitativa como cuantitativa, si bien no es análisis de género en sí misma, si es una condición necesaria para poder llevarlo a cabo, por tanto también lo es para la efectiva integración de la perspectiva de género en el quehacer de la FISC (R.4).
- V. Si bien, como se ha explicado, tanto R.1, R.3 se asocian con estrategias de promoción de empoderamiento, de todas formas se ha optado por identificar un resultado específico centrado de forma particular a tal fin. Abarca el trabajo de cooperación, la sensibilización y la EpD y presta especial atención a las relaciones de horizontalidad con las copartes y a la rendición social de cuentas ante organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres y organizaciones feministas.

V. METODOLOGIA DE ELABORACION PARTICIPATIVA DEL PLAN DE ACCION ESTRATÉGICO DE CAMBIO ORGANIZACIONAL PRO EQUIDAD DE GÉNERO DE LA FISC

La FISC inició el proceso de cambio organizacional pro-equidad de género en el 2010. La primera parte del proceso culminó con el diagnóstico organizacional pro-equidad de género, el mismo que fue socializado entre las personas integrantes del patronato y también con el equipo de FISC. El diagnóstico recomienda una serie de medidas que FISC tendría que incluir en la planificación estratégica de género. Todas las recomendaciones apuntan a garantizar la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres en el seno e impactos del trabajo de la FISC. La planificación ha requerido mayor dedicación de la referente de género de la FISC y ha contado con el acompañamiento permanente de la consultora externa. La segunda parte del proceso ha requerido de varias sesiones de trabajo del equipo técnico y de la dirección de la FISC que podemos dividirlos en cuatro momentos.

Primer momento: socialización del diagnóstico

La socialización del documento de los resultados del diagnóstico al patronato y al equipo técnico. En un primer momento de manera conjunta y posteriormente en sesiones de trabajo con cada una de dichas instancias.

Estas sesiones permitieron dar cuenta de cada uno de los aspectos abordados en el diagnóstico y de la situación en la que se encontraba FISC, teniendo como base los elementos de análisis que plantea el marco Tichy¹⁴.

En este primer momento patronato y dirección tienen como trabajo la revisión de la visión y misión institucional a fin de incorporar la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres a fin de que queden reflejados los enfoques que guían el compromiso y el trabajo de la FISC.

Segundo Momento: desarrollo de conceptos

Una sesión de este segundo momento fue el desarrollo de conceptos básicos de género y planificación de género: equidad de género, igualdad de género, acceso y control de recursos, división sexual del trabajo, necesidades prácticas e intereses estratégicos de género, sistema de género, participación y empoderamiento.

Otras dos sesiones sirvieron para el análisis de cada una de las recomendaciones. La idea de este proceso fue señalar actividades, responsables para acometer cada una de las recomendaciones del diagnóstico. Para concretar lo anterior fue necesario responder a las siguientes preguntas:

- ¿Qué aspectos diagnóstico cabe matizar/mejorar desde tu punto de vista?
- ¿Cómo crees que te va a afectar –tareas cotidianas y/o personales?
- ¿A quién o a qué área afecta la recomendación?
- ¿Por quién o qué área debe ser asumida cada recomendación y por qué?
- ¿Qué pasos se tienen que dar para acometer cada recomendación?
- Teniendo en cuenta cada una de las recomendaciones para cada uno de los aspectos del Marco Tichy, ¿Qué tendríamos que cambiar en la forma en cómo se viene trabajando a nivel de cada área?

¹⁴ Marco de Tichy es el esquema en base a la cual se ha vertebrado toda la información que se ha obtenido de la manera de funcionar de FISC en el diagnóstico de género. Este esquema abarca todos los ámbitos del funcionamiento organizacional, sin olvidar aspectos relativos a las creencias compartidas, ni a las subjetividades que informan los comportamientos de quienes la integran.

En esta sesión, el equipo estaba de acuerdo en la mayoría de recomendaciones del diagnóstico; sin embargo se hicieron visibles “resistencias”. Los puntos de poco consenso fueron: creación del área de género, planificación y presupuesto. Para identificar las razones de las resistencias se organizó una sesión adicional a fin de hacer explícitas las ideas en las que hay acuerdo y en las que hay diferencias por cada recomendación. Esto sirvió de insumo para que en una siguiente sesión, la consultora como agente externo a la organización, retomara el proceso y nuevamente desarrolle y profundice en conceptos de planificación estratégica con enfoque de género, planificación por resultados, definiciones, avances y aspectos críticos del despliegue de la estrategia de mainstreaming tal como la han desplegado organizaciones de todo el mundo durante los últimos tres lustros, así como el sentido y papel de la arquitectura de género.

Tercer momento: análisis DAFO

Para continuar la planificación estratégica de género, las recomendaciones se enunciaron en forma de resultados y por cada resultado se analizaron las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas (DAFO) de cada una de las áreas para hacer efectiva cada medida. El análisis DAFO se realizó en dos grupos: Cooperación y Educación para el desarrollo y Fortalecimiento institucional (en este grupo participaron dirección, administración, secretaría y la delegada de FISC Euskal Herria). Se vertebró de acuerdo a las siguientes preguntas-guía:

- a. Fortalezas:
¿Cuáles son las fortalezas de nuestra área de cara a aportar a la consecución del resultado X?: ¿qué hacemos bien?
- b. Debilidades:
¿Cuáles son las debilidades internas de nuestra área de cara a la consecución del resultado x?: ¿qué podemos mejorar?
- c. Oportunidades:
¿Qué oportunidades externas existen que pueden apoyar y facilitar la consecución de nuestro resultado X?, ¿qué cambios se están dando en nuestro contexto que pueden apoyarnos para la consecución de este resultado?
- d. Amenazas:
¿Qué amenazas externas pueden obstaculizar la consecución de este resultado?: ¿qué cambios contextuales tenemos que afrontar/desactivar para hacer nuestro trabajo?

Producto de este trabajo se definieron actividades que se incluyeron en el correspondiente resultado.

En una sesión posterior se pasó a construir una matriz con los resultados, a fin de agregar indicadores, actividades, responsables y recursos. Este trabajo requirió sesiones de trabajo de los dos grupos mencionados, reuniones informales de manera individual, de trabajo individual y grupal vía skype, correo electrónico, etc.

Cuarto momento: concertar el plan

La compilación de las matrices y de los aportes de las integrantes de la FISC fue realizada por la referente de género. La redacción y organización del plan corresponde a la referente de género y a la consultora. En este momento se establecen y organizan los apartados del plan:

- I. Presentación por parte de la presidenta de patronato

- II. Equipo participante en la elaboración
- III. Marco normativo
- IV. Marco teórico y marco conceptual
- V. Articulación del plan de acción estratégico con las líneas de acción establecidas en el decreto de cambio organizacional pro - equidad
- VI. Metodología participativa de elaboración del Plan de acción estratégico pro - equidad de género de la FISC
- VII. Incorporación perspectiva de género en la misión y visión de la FISC
- VIII. Plan de acción estratégico de cambio organizacional pro - equidad de género de la FISC
- IX. Ejecución y Seguimiento del Plan de acción estratégico de cambio organizacional pro - equidad de género de la FISC
- X. Anexo 1: Matriz de planificación
- XI. Anexo 2: Calendarización y cronograma

La aprobación del plan de acción estratégica pro - equidad de género para su implementación es una tarea que corresponde a patronato de FISC, instancia que además delegará en la dirección la responsabilidad de su ejecución.

VI. INCORPORACIÓN PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA MISIÓN Y EN LA VISIÓN DE LA FISC

Tras la presentación del Diagnóstico participativo de género de la FISC el Patronato se comprometió a revisar la misión y la visión de la fundación de forma que se hiciese explícito su compromiso con la equidad entre mujeres y hombres, así como su voluntad de promover el empoderamiento de las mujeres y el fortalecimiento de sus capacidades.

El resultado de su trabajo dio lugar a la siguiente formulación:

Misión

FISC es la ONGd de la Compañía de María, comprometida con la educación y cooperación para el desarrollo, que prioriza los derechos humanos, la equidad de género y el fortalecimiento de las capacidades de las personas y colectivos para colaborar en la construcción de una sociedad más justa, participativa y promotora de paz y libertad.

Visión

- Una entidad que colabora, desde la educación y la cooperación para el desarrollo, en la construcción de un mundo en el que hombres y mujeres dispondrán de los recursos y de las oportunidades para formarse como personas y fortalecer el tejido social necesario en la superación de la pobreza y la injusticia.
- Una organización de referencia por nuestro compromiso en la promoción de la equidad entre varones y mujeres y en el empoderamiento de éstas como vía para el ejercicio de sus derechos y como factor determinante para el cambio social.
- Una entidad que trabaja en red con otras instituciones para incidir políticamente en la defensa de los derechos humanos y en la construcción de un modelo económico y social que haga real una vida digna para mujeres y hombres, y responda a valores de solidaridad, justicia, libertad, equidad de género y sostenibilidad medioambiental.
- Una entidad que busca la excelencia de nuestro trabajo, asegurando una buena gestión, una estructura consolidada que garantice la equidad de género en su seno y su quehacer y un sistema participativo que fomente la creatividad, la innovación y el compromiso del equipo de trabajo y de las personas socias.
- Una entidad que mantiene un sistema de información contable con controles efectivos que permitan la transparencia en la rendición de cuentas, así como un sistema de indicadores que contribuya a la evaluación de procesos y resultados de los proyectos realizados, que manifiesten la responsabilidad social, nuestro compromiso con la equidad de género y el uso adecuado de los recursos.
- Una entidad que consolida la internacionalidad de la ONGD abriendo nuevas Delegaciones en diferentes países donde está presente la Compañía de María y fortaleciendo la colaboración e interrelación mutua.

VII. PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO DE CAMBIO ORGANIZACIONAL PRO - EQUIDAD DE GÉNERO DE LA FISC

Fruto del diagnóstico organizacional pro-equidad de género y de los talleres de planificación con las personas integrantes del equipo técnico y de dirección de FISC, quedó definido el plan de acción estratégico de género.

El plan comprende cinco resultados para que FISC con sus actuaciones e iniciativas contribuya a la transformación/cambio social, garantizando la equidad y el empoderamiento de las mujeres en el seno e impactos de su trabajo. Cada resultado guarda correspondencia con los objetivos estratégicos propuestos en el diagnóstico de género.

Este apartado está organizado por resultados, en cada uno de ellos se describen los aspectos que lo comprende o caracterizan -obtenidos del diagnóstico de género- y también los indicadores que darán cuenta del cumplimiento del mismo. Para el logro de cada resultado se tienen que cumplir una serie de acciones estratégicas (medidas o recomendaciones y actividades) en un determinado periodo de tiempo (ver apartado cronograma) y con determinados recursos (ver anexo matriz de planificación).

RESULTADO 1: PROMOVIDA LA EQUIDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA GESTIÓN DEL EQUIPO DE FISC

El logro del resultado 1 garantiza que no se produzcan desigualdades en la gestión del equipo de FISC, favoreciendo que el equipo se apropie de la estrategia de género al comprobar cómo la organización impulsa cambios en sus propias estructuras, sistemas de trabajo, y políticas (Coherencia entre el discurso y la práctica). Su consecución comprende la implementación de medidas para que no se produzcan desigualdades en el proceso de selección, promoción, salarios, valoración de puestos y medidas de conciliación y para la definición de funciones y tareas relativas al mainstreaming de cada puesto de trabajo. Según el diagnóstico, en FISC no se ha identificado graves problemas de conciliación, existiendo amplia flexibilidad, si bien no se ha hecho la reflexión de si con ella se está fortaleciendo la expectativa social de que sean las mujeres quienes se hagan cargo del trabajo (social) reproductivo. Por tanto quedan por delimitar medidas de conciliación inspiradas en los intereses estratégicos de género, en vez de exclusivamente en las necesidades prácticas. También queda trabajo por hacer en la instauración de sistemas de trabajo y planificación más participativos.

Indicadores:

- I.1.1. Un marco laboral que responde a principio de igualdad de oportunidades: promoción laboral (priorizar al personal ya contratado para acceder a plazas vacantes ante personas externas a la organización), equilibrio salarial, mismo nivel de estabilidad, medidas de conciliación, flexibilidad de tiempo (entrada y salida) y espacio de trabajo (teletrabajo); acercamiento al lugar de residencia.
- I.1.2. Un manual con funciones claramente definidas del personal, específicamente de las personas que ocupan puestos administrativos (secretarías-generalmente ocupada por mujeres). En la descripción de los puestos se incorporan las responsabilidades relativas al mainstreaming.
- I.1.3. Protocolo de selección de personal elaborado que incluye requerimientos en términos de actitudes, experiencia y conocimiento de cara a responsabilidades relacionadas con la integración del enfoque de género y el empoderamiento de las mujeres.

- 1.1.4. La FISC aplica marco laboral, el Manual de funciones y el protocolo de selección de personal a partir del segundo año, rinde informes periódicos de la misma cada seis meses.

MEDIDA 1

SISTEMATIZACIÓN Y ESTRUCTURACIÓN DE FORMA TRANSPARENTE, DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y/O DE PROMOCIÓN CON EL FIN DE GARANTIZAR QUE NO SE HA INCURRIDO EN DISCRIMINACIÓN O EVAPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

Actividades	Responsable
1.1.1. Diseñar protocolo de selección de Personal que garantice la igualdad de oportunidades y capacidades para asumir las responsabilidades de mainstreaming que correspondan a sus puestos (herramienta).	Dirección, Equipo Guía ¹⁵
1.1.2. Aprobación de protocolo institucional de selección de personal.	Patronato
1.1.3. Definición de criterios para la promoción del personal para la incorporación en el marco laboral/convenio (herramienta).	Equipo Guía Dirección Área de Economía
1.1.4. Aprobación de criterios de promoción del personal.	Patronato

MEDIDA 2

LAS DESCRIPCIONES DE LOS PUESTOS DEFINEN EXPLÍCITAMENTE LAS FUNCIONES RELATIVAS AL MAINSTREAMING

Actividades	Responsable
1.2.1. Elaboración de manual de organización y funciones donde se definen las funciones de cada puesto relativos al mainstreaming.	Equipo Guía
1.2.2. Aprobación del manual de organización y funciones por el equipo de trabajo y patronato.	Patronato
1.2.3. Revisión de todos los documentos (Reglamento interno, Políticas, estatutos) en los que afecta esta recomendación.	Equipo Guía

MEDIDAS 3

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA PARA FAVORECER LA PRESENCIA DE MUJERES U HOMBRES EN LOS ÁMBITOS Y NIVELES ORGANIZACIONALES EN LOS QUE SE DETECTE SU SUB-REPRESENTACIÓN

Actividades	Responsable
-------------	-------------

¹⁵ El Equipo Guía incluye a la Responsable de Género, que es responsable de una de las áreas (educación para el desarrollo o cooperación), una técnica de área (educación para el desarrollo o cooperación) y la dirección de la FISC. Sus funciones se detallan en el apartado "EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO DE CAMBIO ORGANIZACIONAL PRO EQUIDAD DE GÉNERO" del presente plan.

1.3.1	Identificar los espacios donde hay subrepresentación de mujeres u hombres.	Equipo Guía/secretaria
1.3.2	Diseñar medidas para favorecer la representación de mujeres y hombres en los espacios de FISC.	Equipo Guía/secretaria
1.3.3	Implementar las medidas que favorezca la representación de mujeres y hombres en los espacios de FISC.	Equipo Guía/secretaria

MEDIDA 4

PROMOVER LA CORRESPONSABILIZACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES, NECESIDADES DE CUIDADO Y PARA EL DISFRUTE DE SU VIDA PERSONAL Y ASUNCIÓN DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES

Actividades

Responsable

1.4.1	Formación y visitas a organizaciones para conocer experiencia en la implementación de acuerdos laborales elaborados desde una perspectiva de género (participa todo el equipo FISC).	Equipo Guía/Área de Economía
1.4.2.	Elaboración participativa de medidas favorezcan la corresponsabilidad en el cuidado. (Ampliación de permisos de paternidad/maternidad; permisos de lactancia que los disfrute la figura paterna, etc.).	Equipo Guía /Área de Economía.
1.4.3.	Incluir en el acuerdo de relaciones laborales las medidas diseñadas.	Dirección
1.4.4.	Sesiones de información/formación sobre modelo social que prioriza el cuidado de las personas versus el productivismo/crecimiento económico.	Equipo Guía y EPD

MEDIDA 5

SEGUIMIENTO CONTINUADO DE LA EVOLUCIÓN DE LA PLANTILLA Y LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS DIFERENTES NIVELES SALARIALES Y DEL CUMPLIMIENTO DEL MARCO LABORAL

Actividades

Responsable

1.5.1	Reunión para la elaboración participativa de las tablas salariales.	Dirección/Área de Economía/Equipo Guía
1.5.2.	Aprobación de patronato de tablas salarias.	Patronato
1.5.3.	Socialización de las tablas salariales y la definición de funciones, misma categoría mismo salario.	Área de Economía
1.5.4.	Elaboración de informe de salarios / plantilla, dirigido al Patronato.	Área de Economía

- | | |
|--|-------------|
| 1.5.5. Diseño de herramienta para el seguimiento y evolución de la plantilla. | Equipo Guía |
| 1.5.6. Nombrar una persona que cumpla funciones de observatorio de la materialización de la equidad de género en todos los aspectos del marco laboral (cuidado de la vida de las personas que trabajan en FISC). | Secretaría |

RESULTADO 2: CREADAS LAS CONDICIONES ADECUADAS PARA LA EFECTIVA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL TRABAJO DE LA FISC

Este resultado busca alinear todos los recursos organizacionales, las políticas, prácticas y creencias de la FISC para lograr la integración de la perspectiva de género en todo su quehacer. Para ello será necesario materializar la integración de la perspectiva de género en forma del objetivo general, los específicos, resultados, actividades e indicadores en todos los procesos de planificación de la FISC. A nivel estratégico ello incumbe a la planificación estratégica institucional que se está produciendo, al futuro plan de acción estratégico de género y a las estrategias por país. A nivel operativo atañe al plan de gestión institucional anual, planes operativos anuales de las áreas, planificaciones de las delegaciones y planificaciones por puesto. Incluye también la integración de la perspectiva de género en todo el ciclo de gestión del proyecto, con especial énfasis en la identificación y en el seguimiento y evaluación. Requerirá que se creen sistemas de trabajo, manuales, procedimientos y se establezcan las relaciones con copartes adecuadas para ello.

Resulta imposible impulsar cambios o estrategia alguna si se carecen de recursos. En tal sentido resulta esencial que se asigne el presupuesto necesario al mainstreaming. Para ello se vinculará la planificación presupuestaria con la estratégica y ulteriormente con las planificaciones operativas.

El mainstreaming requiere la creación de una arquitectura de género que incluya un Equipo Guía de Género y los consiguientes puntos focales o enlaces en las áreas, delegaciones y referentes en las copartes. Su sentido no es el de impulsar el trabajo pro equidad de género dentro de la FISC, sino apoyar que todas las instancias de decisión y ámbitos organizacionales asuman responsabilidades propias al respecto y planifiquen y diseñen las actuaciones necesarias en tal sentido.

Aparte de llevar a cabo el seguimiento de los proyectos y programas de cooperación y de EpD, se requiere un sistema de seguimiento de la contribución y de evaluación relativos al propio despliegue de la estrategia de mainstreaming. En tal sentido hay que producir un sistema de seguimiento de la contribución que permita valorar cómo desde cada puesto y cada área se está contribuyendo a la consecución de dicha estrategia -por tanto que haga visible el nivel de cumplimiento de las prioridades de género institucionales-. Este sistema resulta también esencial porque permitirá identificar las dificultades, necesidades de formación u oportunidades en la integración de la perspectiva de género.

En relación a la cultura organizacional, este aspecto no fue abordado con profundidad durante el diagnóstico debido a la interrupción vivida por el proceso diagnóstico y los cambios de composición en la plantilla. Por ello, será un proceso a profundizar en el presente plan estratégico. Es importante abordar este aspecto para identificar y proponer acciones para superar las resistencias en la implementación del plan de género.

Indicadores:

- I.2.1. Al término del primer año la visión y misión de la FISC explicita la visión de género y el empoderamiento de las mujeres.
- I.2.2. Al final del segundo año los resultados de la presente planificación tienen lectura en el presupuesto.
- I.2.3. Todos los proyectos de cooperación y EpD incorporan la perspectiva de género y/o el empoderamiento de las mujeres.
- I.2.4. Un sistema de seguimiento del mainstreaming implementado.
- I.2.5. Se incorpora la arquitectura de género al organigrama institucional y en el manual de organización y funciones.
- I.2.6. Un diagnóstico de la cultura organizacional (identificación de factores que faciliten u obstaculicen los cambios para la equidad de género) y plan de mejora.

MEDIDA 1

PROMOVER UNA CULTURA DE PLANIFICACIÓN EN TODOS LOS ÁMBITOS DE LA FISC (ÁREAS, DELEGACIONES) Y EN SUS ORGANIZACIONES SOCIAS, QUE INCLUYAN OBJETIVOS ESTRATÉGICOS RELATIVOS A LA EQUIDAD DE GÉNERO Y AL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN LA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL DE LA FISC (PLAN ESTRATÉGICO)

Actividades**Responsable**

- | | |
|--|---|
| 2.1.1. Declaración institucional del patronato, a propuesta del equipo técnico, a favor de la equidad de género y la promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres. | Patronato, Dirección y Equipo Guía |
| 2.1.2. Finalización de la reflexión estratégica de FISC donde se visibiliza la apuesta por la equidad de género y por la promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres. | Patronato, Dirección y Equipo Guía |
| 2.1.3. Definir OBJETIVOS ESTRATÉGICOS SECTORIALES DE GÉNERO en los diferentes ámbitos de trabajo de FISC, elaborado por cooperación y EpD y, aprobado por el Patronato. | Equipo Guía, EpD y Cooperación |
| 2.1.4. Creación de espacio para la retroalimentación de las reflexiones estratégicas de género con el equipo técnico y delegaciones. | Equipo Guía |
| 2.1.5. Establecer periodos de planificación operativas anuales de género por delegaciones y áreas, armonizada con la planificación de las áreas. | Dirección, áreas, delegados/as y secretaría |
| 2.1.6. Revisión y adecuación de los documentos estratégicos y operativos de FISC a fin de que visibilicen la prioridad estratégica por la equidad de género. | Equipo Guía |

MEDIDA 2

TRADUCCIÓN DE LAS PRIORIDADES DE FISC EN ASIGNACIÓN DE GASTO, EN LA FORMULACIÓN DE LOS PROYECTOS DE EDUCACIÓN Y COOPERACIÓN AL DESARROLLO Y EN EL TRABAJO CON LAS DELEGACIONES

Actividades	Responsable
2.2.1. Desglose del presupuesto de actuaciones, proyectos y programas en tareas en pro - equidad de género y en pro del empoderamiento de las mujeres (además de aquellas asociadas al resto de los objetivos estratégicos).	Patronato/Equipo Guía
2.2.2. Definición/ Elaboración de una política/criterios de uso de fondos propios en la que se establezca la priorización del uso de estos fondos para proyectos en pro de la equidad de género.	Dirección, Fortalecimiento Institucional, Equipo Guía
2.2.3. Destinar presupuesto para la realización de diagnósticos, líneas de base, evaluaciones de impacto de género y estrategias de género de país.	Dirección

MEDIDA 3

CREACIÓN DE UN EQUIPO GUÍA DE GÉNERO TENIENDO EN CONSIDERACIÓN LAS FUNCIONES Y REQUISITOS DESCRITOS EN EL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

Actividades	Responsable
2.3.1. Incorporación del Equipo Guía al organigrama organizacional. Hay que definir dónde ubicarla, poder de incidencia y toma de decisiones.	Equipo Guía /Patronato
2.3.2. Inclusión de las funciones del Equipo Guía, en el manual de organización y funciones.	Equipo Guía
2.3.3. Delimitación de las personas focales del Equipo Guía (áreas, delegaciones y pedir referentes en copartes).	Equipo Guía/ EpD/Cooperación/ área de Fortalecimiento Institucional
2.3.4. Diseñar procesos de articulación entre el Equipo Guía de Género con el resto de las áreas para el efectivo despliegue del mainstreaming de género.	Equipo Guía
2.3.5. Incorporación de responsable de género en la comisión de proyectos.	Patronato
2.3.6. Apoyo a las delegaciones y a las áreas para alinear su trabajo con el plan estratégico de género.	EPD-Cooperación/ Equipo Guía/área de fortalecimiento institucional
2.3.7. Constitución del Equipo Guía de género: dirección, personas coordinadoras de área (futuro equipo directivo), responsable de género.	Dirección

- | | |
|---|-----------|
| 2.3.8. Aprobación y seguimiento anual del manual de organización y funciones/reglamento FISC con responsabilidades en torno al mainstreaming de género. | Patronato |
|---|-----------|

MEDIDA 4

ESTABLECER UN SISTEMA DE SEGUIMIENTO DE LA CONTRIBUCIÓN AL MAINSTREAMING DE GÉNERO

Actividades	Responsable
2.4.1. Diseñar las herramientas del sistema seguimiento de resultados e Indicadores para verificar aporte y avance en mainstreaming de género en cada área y puesto de trabajo.	Equipo Guía
2.4.2. Programación en la agenda u orden del día de la reunión semestral de patronato del avance sobre mainstreaming del enfoque de género.	Equipo Guía
2.4.3. Informes de seguimiento semestral sobre los avances relativos a la implementación del mainstreaming (incluir evaluación externa de medio término).	Equipo Guía

MEDIDA 5

ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS ASPECTOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL EN FISC

Actividades	Responsable
2.5.1. Términos de referencia para la consultoría.	Equipo Guía
2.5.2. Desarrollo de la consultoría.	Equipo Guía
2.5.3. Presentación de los resultados de la consultoría a FISC.	Equipo Guía
2.5.4. Elaboración de un plan de mejora de promoción de cultura organizacional pro - equidad de género.	Equipo Guía

RESULTADO 3: INSTALADAS LAS CAPACIDADES EN ANÁLISIS DE GÉNERO Y PARA LA PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN QUIENES INTEGRAN FISC

El resultado 3, quiere que FISC cuente con un equipo capaz de asegurar que lo que está haciendo (diseño, planificaciones, seguimiento...etc.) capture las necesidades e intereses de mujeres y hombres y, que los impactos de las actuaciones de la FISC, beneficien equitativamente a unas y otros.

En pos de ello un primer paso es proveer formación en análisis de género al equipo técnico, instancias directivas y de decisión, al voluntariado de la FISC, así como a sus copartes. Será además necesario contar con sistemas de detección de las necesidades de formación de forma sistemática (sistema de gestión de la contribución).

Además de la formación, el aprendizaje de la FISC en relación a la promoción de la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres pasa por una buena gestión del conocimiento que permita aflorar y utilizar los conocimientos individuales y colectivos de su equipo, voluntariado y base social, así como de las redes y copartes con las que colabora. La gestión del conocimiento alineada con la estrategia de mainstreaming permite tener como referencia las buenas y malas prácticas relativas a la superación de las desventajas de las mujeres y favorece una mejor comprensión e integración en el propio quehacer de la agenda y reivindicaciones de las organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres de todo el mundo. FISC tiene experiencias buenas y malas de cara a la integración transversal del enfoque de género en su trabajo de cooperación e incluso de promoción del empoderamiento de las mujeres, sino que son 'experiencias piloto' no sistematizadas, de las que la entidad no ha sido capaz de extraer aprendizaje.

La comunicación (interna y externa) es un elemento importante para la implementación exitosa de una estrategia de género. No se trata de planificar actividades puntuales para dar a conocer un evento determinado, sino de establecer una visión comunicativa que defina no sólo qué comunicar sino cómo hacerlo para lograr el objetivo principal: posicionar el tema de género al interior de la organización así como en los escenarios de cooperación en los que la FISC participa. Además implica establecer un modelo de funcionamiento y gestión organizacional que busca el cumplimiento de metas a través del crecimiento de las personas y su mayor identificación con los valores de la entidad a través de su participación. Modelo este último que exigiría, por un lado, configurar la comunicación de las decisiones del patronato y las fórmulas de acceso del equipo al mismo (petición inclusión de algún punto en el orden del día, petición de dar información sobre algún aspecto concreto, circulación actas, etc.) y, por otro, la formalización de las reuniones y objetivos de las reuniones de equipo, así como de los encuentros bilaterales entre personas concretas del equipo y la dirección.

Indicadores:

- I.3.1. Espacios de reflexión estratégica con participación de todos los niveles institucionales están programados y sistematizados en el marco del plan estratégico.
- I.3.2. 01 plan de trabajo conjunto con cada coparte, para la promoción de la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- I.3.3. Se realiza al menos 1 formación conjunta FISC-delegaciones- Compañía de María-patronato para el intercambio de valores, pensamientos, estrategias y lecciones aprendidas sobre género.

- I.3.4. Responsable de género de FISC o alguna persona de la Delegación participa en la mesa de género de la coordinadora y otras redes.
- I.3.5. Se establecen mecanismos para el acceso de equipo técnico al patronato, formalización de las reuniones de equipo cooperación/EpD y administración, Formalización del Equipo Guía de Género.
- I.3.6. Aplicación de manual de referencia que asegure la no utilización sexista del lenguaje en las comunicaciones de FISC.

MEDIDA 1

INSTAURAR SISTEMAS DE TRABAJO EN EQUIPO QUE INCLUYAN ESPACIOS DE REFLEXIÓN ESTRATÉGICA Y PARTICIPACIÓN TOMANDO COMO REFERENCIA LA EQUIDAD DE GÉNERO

Actividades	Responsable
3.1.1. Formalización del Equipo Guía.	Patronato
3.1.2. Formalización de las reuniones de equipo para trabajar aspectos organizacionales para la promoción de la equidad de género.	Dirección
3.1.3. Establecer modelo de comunicación que permita el acceso del equipo FISC al patronato y el conocimiento de las decisiones del Patronato al equipo, relativas al avance del proceso pro - equidad género.	Dirección, Equipo Guía y Patronato

MEDIDA 2

INCLUIR EN EL TRABAJO DE COLABORACIÓN CON LAS COPARTES Y DELEGACIONES ESPACIOS (VIRTUALES O PRESENCIALES) DE TRABAJO QUE POSIBILITEN LA REFLEXIÓN, SEGUIMIENTO Y PLANIFICACIÓN CONJUNTOS

Actividades	Responsable
3.2.1 Socialización del proceso de cambio organizacional pro - equidad de género con las delegaciones y validar el plan de acción estratégico de género.	Equipo Guía y Área de EPD
3.2.2 Sistematizar a partir de la experiencia de trabajo con las copartes y delegaciones respecto a la Equidad de Género.	Equipo Guía Área de Cooperación Área de EPD
3.2.3 Facilitación y/o trabajo conjunto con copartes y delegaciones para el diseño de herramientas para la producción y difusión de información respecto a los resultados e indicadores en género.	Equipo Guía, Cooperación, EpD, Fortalecimiento Institucional

MEDIDA 3

PROPICIAR ESPACIOS DE REFLEXIÓN CONJUNTA (PRESENCIALES O VIRTUALES) CON ORGANIZACIONES PUNTERAS EN LA DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES EN CADA ÁMBITO GEOGRÁFICO O SECTORIAL

Actividades	Responsable
3.3.1 Identificación de organizaciones y personas que trabajan por los DDHH de las mujeres en los ámbitos geográficos priorizados por FISC que coadyuven al logro de los objetivos estratégicos de género en la zona de trabajo.	Equipo guía/Responsables de género de copartes
3.3.2 Foros temáticos virtuales para resolver dudas, ampliar visiones, contrastar puntos de vista diversos con organizaciones defensoras de derechos de las mujeres /personas expertas/ personas de copartes con experiencia / buenas o malas prácticas.	Equipo guía

MEDIDA 4

ASEGURAR LA FORMACIÓN Y DESARROLLO CAPACIDADES RELATIVAS AL ANÁLISIS DE GÉNERO SEGÚN LAS NECESIDADES DETECTADAS PARA EL DESPLIEGUE DEL MAINSTREAMING DESDE CADA PUESTO Y ÁMBITO DE FISC

Actividades	Responsable
3.4.1 Elaboración de un plan de formación en temas de género que atienda a las necesidades identificadas en el seguimiento, por puesto e instancias de FISC (delegaciones, áreas, copartes) que ayude a la unificación de conceptos en relación a la equidad de género, violencia contra las mujeres, derechos humanos de las mujeres, etc y al análisis de género.	Equipo Guía
3.4.2 Implementación del plan de formación en temas de género.	Equipo Guía/ Dirección

MEDIDA 5

COMPARTIR DOCUMENTOS QUE SE PRODUCEN EN FISC QUE AHONDEN EN EL COMPROMISO DE LA COMPAÑÍA CON LA EQUIDAD DE GÉNERO

Actividades	Responsable
3.5.1. Diseñar y socializar recursos didácticos que promuevan los derechos de las mujeres a través de las diferentes plataformas de la Compañía de María y otras plataformas educativas (EPD).	Área EpD
3.5.2. Facilitación anual de recursos pedagógicos a los colegios y delegaciones para el diseño de campañas de sensibilización que promuevan la equidad de género, derechos y empoderamiento de las mujeres en fechas como: 25 de noviembre, 08 de marzo (EpD) y metodologías que ayuden a detectar la vigencia del sexismo en el entorno (sistema educativo, desarrollo	Área EpD

curricular, localidad, asociación, grupo de amistades).

- | | |
|---|-------------------------|
| 3.5.3. Organizar campañas por los derechos humanos de las mujeres promovidas bienalmente desde FISC en las estructuras de Compañía de María. (EpD). | Equipo Guía
Área EpD |
| 3.5.4. Reuniones periódicas entre la responsable de género EpD con el profesorado (por su contacto diario con el alumnado de la CM, etc...), para la elaboración del material de las campañas de sensibilización con equidad de género. | Equipo Guía
Área EpD |

MEDIDA 6

SE ASEGURARÁ QUE LA COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA DE LA FISC INTEGRA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y QUE EVITA LA UTILIZACIÓN SEXISTA DEL LENGUAJE

Actividades

Responsable

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 3.6.1. Proponer manual de referencia para el aseguramiento de la no utilización sexista del lenguaje en las comunicaciones de la FISC ni en los contenidos simbólicos o imágenes. | Equipo Guía/ Área de comunicación |
| 3.6.2. Socialización del manual de referencia para el aseguramiento de la no utilización sexista del lenguaje. | Equipo Guía/ Área de comunicación |

MEDIDA 7

VISIBILIZAR LA APUESTA DE FISC POR LA EQUIDAD DE GÉNERO ENTRE LAS COPARTES, PLATAFORMAS Y DEMÁS ENTIDADES CON LAS QUE LA FISC TRABAJA

Actividades

Responsable

- | | |
|--|---|
| 3.7.1. Realizar un análisis de género sobre el uso de los medios de comunicación en FISC (uso de medios, lenguaje, imágenes, etc.) | Área de comunicación
/Área de EpD/ Equipo Guía |
| 3.7.2. Diseñar una estrategia de comunicación acorde a los resultados del análisis de género. | Área de comunicación
/EpD |
| 3.7.3. Usar medios de comunicación apropiados (uso de nuevas tecnologías) para hacer visible el objetivo de FISC por la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres tanto en lo interno como en lo externo. | Área de comunicación
/EpD /secretaría |
| 3.7.4. Establecer link hacia FISC en todas las web de las estructuras de Compañía de María. | Área de comunicación
/Secretaría. |

RESULTADO 4: PRODUCIDA INFORMACIÓN PARA LA MEJORA DE DECISIONES PRO EQUIDAD DE GÉNERO Y APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL RELATIVO A LA EQUIDAD DE GÉNERO Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

La gestión de información resulta también necesaria para el aprendizaje organizacional, la mejora continua, el diseño de actuaciones pro - equidad más certeras y la toma de decisiones. Todos los ámbitos y áreas producen información a través de su quehacer, de lo que se trata es de asegurar el almacenamiento, registro y facilidad de acceso a todas las informaciones necesarias para llevar a cabo el análisis de género. Para ello tendrá que diseñarse una base de datos relacional, que permita desagregación por sexo de los datos y que haya incorporado además otras categorías de análisis de género. También será necesario producir las herramientas para extraer informaciones específicas de las actuaciones y del funcionamiento de la FISC.

En la producción de información, a través de consultorías externas, debe exigirse la desagregación de datos por sexo y que se argumente en base a ellos el impacto de género. Asimismo buscar equipos o profesionales con experticia, de preferencia vinculada al movimiento feminista, a fin de que en el análisis de la información ponga en el centro las dinámicas de desigualdad del contexto social y la capacidad institucional de la coparte para promover la equidad de género en acciones y estructuras.

Indicadores:

- I.4.1. La FISC cuenta con un sistema de información que recoge criterios e indicadores para medir avance respecto a condición y posición de las mujeres en las intervenciones de EpD y COOP.
- I.4.2. La FISC selecciona como proveedores de servicios de consultorías aquellas que mayor garantía ofrecen respecto a su formación respecto a la equidad de género.
- I.4.3. FISC cuenta con información sobre la situación y posición de las mujeres y de la equidad de género de los contextos en los que trabaja.

MEDIDA 1

ESTABLECER VARIABLES PARA EL ANÁLISIS DE GÉNERO EN LA CREACIÓN DE LA BASE DE DATOS RELACIONAL DE LA FISC PARA LA TOMA DE DECISIONES PRO – EQUIDAD DE GÉNERO

Actividades	Responsable
4.1.1. Producir datos desagregados por sexo a partir de todos los proyectos y actividades organizacionales de gestión del equipo e incluirlos en la base de datos.	Equipo Guía
4.1.2. Identificación de los datos/variables y criterios básicos (de aceptación o mínimos) a gestionar y medir; fundamentalmente en modo cuantitativo.	Equipo Guía/cooperación y EpD
4.1.3. Inclusión de las variables en la base de datos relacional (aplicación informática RPS).	Equipo Guía/ cooperación y EpD
4.1.4. Garantizar las aportaciones de las áreas, relativas al análisis de género, en la definición definitiva de la aplicación informática.	Equipo Guía /cooperación y EpD

MEDIDA 2

DISEÑAR Y APLICAR HERRAMIENTAS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL TRABAJO DE COOPERACIÓN Y EPD

Actividades	Responsable
4.2.1 Establecimiento de variables para el registro de los datos de la población objetivo.	Equipo Guía/ cooperación y EpD
4.2.2 Elaboración de informes relativos al mainstreaming con datos obtenidos de la base de datos relacional y otras posibles complementarias al respecto.	Equipo Guía/cooperación y EpD

MEDIDA 3

EXIGIR LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODAS LAS CONSULTORÍAS QUE SE CONTRATEN

Actividades	Responsable
4.3.1. Incorporación de criterios: experiencia demostrable en análisis género, vinculación con movimientos feministas y formación en género en los términos de referencia de las consultorías que FISC contrate.	Equipo Guía
4.3.2. Elaboración de directorio de especialistas en género en los territorios donde FISC trabaja (criterios de: experiencia demostrable en análisis género, vinculación con movimientos feministas y formación en género).	Área de Cooperación / Área de EPD y Equipo Guía
4.3.3. Revisión crítica de las diferentes herramientas del proceso de calidad iniciado por FISC en el 2010 desde una perspectiva de género .	Equipo Guía/Cooperación/EpD/Ad ministración/Secretaria

RESULTADO 5: PROMOVIDO EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES, TANTO EN EL SENO DE LA FISC COMO EN LO RELATIVO AL TRABAJO DE COOPERACIÓN, RELACIONES CON COPARTES E INCLUIDO ESTE ENFOQUE EN LAS ACTUACIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y EPD

El resultado 5 está relacionado con el empoderamiento de las mujeres tanto al interior como al exterior de la FISC (desde sus diferentes áreas de actuación). Así para lograr este resultado, FISC tendría por un lado que establecer relaciones de colaboración con organizaciones defensoras de los derechos humanos de las mujeres y definir criterios claros en la selección de las copartes o para el fortalecimiento de las copartes existentes (apoyarlas en procesos de cambio organizacional pro equidad de género o consultorías específicas), de cara contar con organizaciones especializadas en la defensa de los derechos humanos de las mujeres.

La rendición de cuentas es otro aspecto que comprende este resultado para lo cual es necesario el posicionamiento de FISC respecto a su compromiso con la equidad de género y con el empoderamiento de las mujeres. FISC debe compartir su estrategia de género y en función de ella plantear un formato de colaboración en la que se comprometería a mostrar (y demostrar) cómo va avanzando en la consecución de sus objetivos de equidad de género. Esto

permitiría sugerencias o críticas de personas y organizaciones que están trabajando en la misma dirección.

La integración de la perspectiva de género en las diferentes fases del ciclo de proyectos tanto en los proyectos de cooperación como EpD y la definición de una línea de actuación para el empoderamiento de las mujeres llevarán a apoyar procesos transformadores que garanticen el reconocimiento y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.

La EpD que FISC impulsa, además de dar a conocer la situación de las mujeres en diversas partes del mundo, debe fomentar visiones críticas acerca de cómo las mujeres son diana de desigualdades y de cómo, creencias culturales, ideologías, mercados y políticas públicas en teoría neutrales contribuyen a mantener su subordinación. Se sugiere, en el marco del mainstreaming de género, dos ejes; uno centrado en la explicación de la especificidad y causas de la discriminación de las mujeres en su diversidad, en diferentes contextos sociales, los impactos que tiene en sus vidas, así como lo que éstas hacen y cómo se organizan para luchar contra las desigualdades. Y, otro eje centrado en la integración del enfoque de género en las líneas de trabajo ya priorizadas por el área, esto es, analizar cómo la situación y posición diferenciadas de las mujeres –respecto a las de los hombres- en un contexto específico hace que se deba entender la pobreza, identificar sus impactos y plantear actuaciones para erradicarla de forma distinta.

En lo referente a la línea de trabajo de EpD, relativa a la comprensión de otras culturas, se debería resaltar cómo tras argumentos de defensa de costumbres autóctonas o ancestrales se escudan resistencias a que las mujeres ganen autonomía sobre sus vidas. Es necesario que desde EpD se analice el carácter estructural de la desigualdad de género; contrastando pautas de comportamiento genéricamente sesgadas del alumnado del Sur con el del Norte. Estas comparaciones resultan enriquecedoras al hacer visible que a pesar de la particularidad de circunstancias sociales, se mantiene un denominador común de prevalencia de un sistema educativo androcéntrico y de sexo-género basado per se en la primacía de todo aquello considerado como masculino.

Indicadores:

- I.5.1. Al finalizar el primer año se establecen relaciones de colaboración al menos con 02 organizaciones de defensa de los derechos humanos de las mujeres en las zonas geográficas donde es posible.
- I.5.2. Nº de convenios firmados entre las copartes y las organizaciones de derechos humanos promovidos desde FISC.
- I.5.3. Al finalizar el cuarto año al menos 03 copartes cuentan con un diagnóstico y un plan de acción pro - equidad de género.
- I.5.4. Al finalizar los 04 años se cuenta con documentos estrategias de género por país.
- I.5.5. Al finalizar los dos años se ha transversalizado la equidad de género en los objetivos estratégicos sectoriales de FISC y se definen líneas de acción por cada objetivo estratégico sectorial de FISC.
- I.5.6. % de proyectos en educación y cooperación al desarrollo en el que se diseñan acciones para eliminar desigualdades de género.
- I.5.7. % de proyectos y programas que potencian el empoderamiento de las mujeres – bajo ese epígrafe.

I.5.8. Definir indicador para empoderar a las mujeres al interno de la organización.

MEDIDA 1

PROMOCIÓN Y FORTALECIMIENTO DE ORGANIZACIONES DEFENSORAS DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y FEMINISTAS

Actividades	Responsable
5.1.1. Mapeo de organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres en las zonas geográficas donde FISC trabaja (proceso continuo, sistematización bienal).	Equipo Guía, EPD y Cooperación
5.1.2. Establecer formas de colaboración con las organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres.	Equipo Guía, EPD y Cooperación
5.1.3. Presentación a Patronato y Provinciales de Compañía de María de las organizaciones identificadas.	Equipo Guía / Patronato
5.1.4. Convenios de colaboración con las organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres en función a objetivos comunes (actualización bienal).	Equipo Guía, EpD y Cooperación
5.1.5. Incluir en los documentos de FISC que uno de los criterios para la conformación de consorcios u acuerdos de colaboración es el compromiso, coincidencia, y/o afinidad con la equidad de género.	Equipo Guía
5.1.6. Fomentar consorcio entre las copartes con organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres.	Equipo Guía, EpD y Cooperación
5.1.7. Identificar nuevas potenciales copartes defensoras de los derechos humanos de las mujeres en todos los países en los que la FISC trabaja.	Área de Cooperación y Equipo Guía

MEDIDA 2

FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES EN GÉNERO A LAS ORGANIZACIONES QUE TENGAN DIFICULTADES PARA INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODO SU QUEHACER (POLÍTICAS, PROGRAMAS)

Actividades	Responsable
5.2.1. Análisis de cada una de las copartes (Aplicación del 'semáforo de género' a todas las copartes de FISC, actualización bienal).	Área de Cooperación
5.2.2. Delimitar los indicadores del semáforo de género (criterios/variables/indicadores). (Uso de plantilla/herramienta) Revisión bienal de su idoneidad.	Equipo Guía
5.2.3. Elaboración de planes de acción con organizaciones que muestren interés de mejorar sus capacidades	Equipo Guía y Cooperación

- para la integración de la perspectiva de género.
- 5.2.4. Elaboración de relación de consultoras en los países y territorios donde FISC trabaja que realicen procesos de cambio organizacional pro - equidad de género. Equipo Guía y Cooperación
- 5.2.5. Solicitar subvenciones públicas para promover procesos pro - equidad de género en las copartes. Equipo Guía y Cooperación

MEDIDA 3

INCORPORAR LA NOCIÓN DE RENDICIÓN SOCIAL DE CUENTAS AL ESTABLECIMIENTO DE RELACIONES DE COLABORACIÓN CON ORGANIZACIONES COPARTES Y CON LAS QUE TIENEN MAYOR EXPERIENCIA EN LA PROMOCIÓN DE EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Actividades

Responsable

- 5.3.1 Dar cuenta a las copartes, delegaciones, estructura de la Compañía de María y a la población la implementación de la estrategia de género de FISC. Equipo Guía
- 5.3.2 Elaboración de la memoria institucional dando cuenta de los progresos en relación a la integración de la perspectiva de género. Equipo Guía, Fortalecimiento Institucional

MEDIDA 4

FAVORECER LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS DIFERENTES INSTANCIAS DE TOMA DE DECISIÓN DE FISC

Actividades

Responsable

- 5.4.1 Diseñar e implementar mecanismos para la participación de las mujeres que integran los diferentes estamentos de FISC (trabajadores, delegaciones/voluntariado, Patronato) en los espacios de toma de decisiones. Equipo Guía

MEDIDA 5

IMPULSAR PRODUCCIÓN PARTICIPATIVA DE DOCUMENTOS DE ESTRATEGIA DE GÉNERO POR PAÍS (DEGP) CON COPARTES Y ORGANIZACIONES LOCALES DE VANGUARDIA DE DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES

Actividades

Responsable

- 5.5.1 Identificación (FISC y/o COPARTES) anual, en los países donde trabaja FISC, de las organizaciones de mujeres y defensoras de los derechos de las mujeres y de sus "agendas" (objetivos prioritarios). Equipo Guía /Cooperación/responsable género copartes.
- 5.5.2 Revisión y preparación de resumen de diagnósticos e informes especializados, planes de igualdad de oportunidades por país, que aborden la situación de las mujeres y de la equidad de género. (Bial, por país, de forma continuada en área de cooperación). Equipo Guía /Cooperación/responsable género copartes.

- | | | |
|-------|--|--|
| 5.5.3 | Jornadas bienales de trabajo con copartes y organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres para elaboración de estrategia país (propiciar la participación de la Provincial de la Compañía de María en el país). | Equipo Guía
/Cooperación/responsable género copartes. |
| 5.5.4 | Redacción del documento de estrategia Género – país (actualización cuatrienal) | Equipo Guía
/Cooperación/responsable género copartes. |

MEDIDA 6

INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS DIFERENTES FASES DEL CICLO DE GESTIÓN DE PROYECTOS Y PROGRAMAS Y ESTABLECER UNA LÍNEA DE ACTUACIÓN DIRIGIDA EXCLUSIVAMENTE AL EMPODERAMIENTO

Actividades

Responsable

- | | | |
|-------|---|---|
| 5.6.1 | Elaboración y aplicación de herramientas (listas verificación) para asegurar que se incorpora la perspectiva de género en las actuaciones de la FISC. | Área de Cooperación,
Equipo Guía y EpD |
| 5.6.2 | Establecimiento de línea de actuación de empoderamiento de las mujeres en el plan estratégico de FISC. | Equipo Guía |

MEDIDA 7

CREAR CONCIENCIA CRÍTICA PARA ACTUAR Y TRANSFORMAR EL MODELO DE DESARROLLO VIGENTE; PONIENDO EN CRISIS LAS RELACIONES DE PODER ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Actividades

Responsable

- | | | |
|--------|--|--|
| 5.7.1. | Identificar anualmente contenidos temáticos señalados como prioritarios en el Plan de acción estratégico de género para actividades EpD. | Equipo Guía
Área EPD |
| 5.7.2 | Organizar 01 concurso de propuestas de acciones de sensibilización dirigidas a las copartes y delegaciones en los días establecidos en el calendario para la reivindicación de diferentes derechos de las mujeres (08 de marzo, 28 de mayo, 25 de noviembre y 15 octubre). | Equipo Guía
Área EPD
Área de cooperación |
| 5.7.3. | Lectura feminista de la vida de santa Juana de Lestonnac (investigación). | Equipo Guía
Área EPD |
| 5.7.4. | Acción colectiva de defensa de los derechos de las mujeres del territorio en el marco de la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres (uso de tecnologías de información streaming). | Equipo Guía
Área EPD |

VIII. EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO DE CAMBIO ORGANIZACIONAL PRO EQUIDAD DE GÉNERO

Para poder desplegar el plan la FISC plantea que todas sus instancias deben implicarse: Patronato, Dirección, Áreas y Delegaciones. Además se prevé que también afectará el trabajo en colaboración con sus copartes y con la Compañía de María. Para poder desplegar el presente plan con sus necesarios momentos de seguimiento y evaluación se plantea la creación de una estructura: EQUIPO GUÍA DE GÉNERO.

1.- EQUIPO GUÍA

El EQUIPO GUÍA DE GÉNERO está conformado por las responsables de áreas o en su defecto por técnicas del área correspondiente, una de las responsables de área, será la responsable de Género, y la dirección de la FISC. También, en su caso, incluye a las personas focales en terreno, así como las nombradas como referentes de género en las copartes. Sus contornos precisos se concretarán durante el primer año de vigencia del presente plan (ubicación en el organigrama, dedicación, composición, recursos/presupuesto).

Esta estructura resultará fundamental para la ejecución de lo planificado pues la constituyen las personas transmisoras de los resultados comprometidos por la FISC a sus respectivos ámbitos de referencia, los cuales deberán impulsar aquellas actuaciones que hayan sido previstas.

En tal sentido se harán cargo de la facilitación y de las medidas y actividades necesarias para la consecución de los resultados, así como de coordinar la compilación de todas aquellas informaciones necesarias para llevar a cabo su seguimiento (las cuales serán producidas por las áreas, delegaciones y copartes) y de organizar espacios (presenciales y virtuales) de gestión conocimiento y de formación relativa a la integración de la perspectiva de género y de la crítica feminista al desarrollo. Asimismo fomentarán e impulsarán el trabajo en red con organizaciones defensoras de los derechos humanos de las mujeres tanto en los países del Sur como en el propio contexto social.

Las funciones del Equipo Guía se concretan:

- **Planificación, seguimiento y evaluación:**
 - Coordinar y Dinamizar la formulación de los diferentes planes de cambio organizacional pro equidad de género de las áreas y delegaciones y asegurar la integración de la perspectiva de género en todo lo planificado en la FISC.
 - Asesorar a las diferentes áreas y delegaciones a la hora de incorporar la perspectiva de género en sus planificaciones y quehacer.
 - Apoyar a las áreas y delegaciones en la elaboración de metodologías, sistemas de trabajo, herramientas, protocolos, políticas, etc. que posibiliten la ejecución de dichos planes/que hagan efectivo el despliegue del mainstreaming.
 - Asegurar que se hace el seguimiento y la evaluación del proceso de maintreaming, así como la evaluación de la consecución de los resultados comprometidos y de los impactos conseguidos en términos de promoción de la equidad de género y empoderamiento de las mujeres.

- **Gestión información:**
 - Instar y hacer seguimiento de que se producen datos desagregados por sexo para analizar a continuación sus implicaciones tanto a nivel de cooperación como a nivel interno
 - Apoyar en la creación de las bases de datos relacionales que permitan cruzar datos en base a los cuales llevar a cabo el análisis de género.
 - Promover la sistematización de buenas prácticas del quehacer organizacional relativos a la promoción equidad de género.
- **Gestión conocimiento**
 - Promover y moderar redes temáticas de género.
 - Abrir espacios de discusión, debate y formación.
 - Apoyar la compilación de buenas prácticas en equidad de género y empoderamiento de las mujeres en las áreas de actuación de la FISC, sus delegaciones y sus organizaciones socias.
- **Promoción trabajo en red**
 - Establecer alianzas con organizaciones defensoras de los derechos humanos de las mujeres, asumiendo sus campañas y llevando a cabo tareas de sensibilización respecto a sus planteamientos.

Además al Equipo Guía le corresponde:

- Seguimiento semestral y elaboración del subsiguiente informe para el Patronato
- Seguimiento y análisis de género del presupuesto efectivamente invertido en el despliegue del mainstreaming y en actuaciones de empoderamiento de las mujeres.

2.- RESPONSABLE DE GÉNERO

Corresponde a la Responsable de Género estar al frente del Equipo Guía, coordinando y liderando el buen desarrollo de todas las funciones detalladas y acompañando a sus integrantes en el cumplimiento de las suyas. Asimismo le corresponde hacer el seguimiento de la contribución de las personas focales y de las áreas a la consecución de los resultados de la estrategia de mainstreaming/plan de acción estratégico de cambio organizacional pro - equidad de género. Así como compilar la información que haga posible el seguimiento de los avances o retrocesos en la integración de la perspectiva de género en todo el quehacer de la FISC.

3.- PATRONATO

El **Patronato** es el sponsor valedor de todo el proceso y, en tanto tal, la instancia garante del efectivo impulso del cambio organizacional pro - equidad de género. En tal sentido de cara al presente plan ya ha empezado a ejercer su papel al haber llevado a cabo la redefinición de la misión y visión de la FISC de forma que expresen inequívocamente el compromiso de la FISC con la promoción de la equidad de género.

Aparte de esta hay otras responsabilidades que corresponde asumir al Patronato de cara al efectivo despliegue de la estrategia de mainstreaming y de una promoción real del empoderamiento de las mujeres. Son las siguientes:

- Emitir un posicionamiento explícito del compromiso de la FISC relativo a la promoción equidad entre mujeres y hombres y a la defensa de los derechos de las mujeres.
- Establecer un porcentaje del presupuesto, acorde con la apuesta de la FISC con la equidad de género, para que tanto áreas y delegaciones lo repliquen en el suyo y que también se haga a nivel proyectos y programas de cooperación y EpD.
- Emitir un mandato claro a la Dirección y a todas las áreas y delegaciones el cumplimiento del presente plan de acción estratégico, instando a que se lleven a cabo las planificaciones que sean precisas e invirtiendo los recursos que para ello sean necesarios.
- Incluir en el Orden del Día de todas sus reuniones un punto destinado a hacer el seguimiento del progreso del despliegue de la estrategia de mainstreaming de la equidad entre mujeres y hombres y para el análisis del Informe semestral de seguimiento del mainstreaming elaborado por el Equipo Guía.
- Demandar al Equipo Guía información complementaria acerca de los progresos y de las dificultades encontradas en el despliegue de la estrategia de mainstreaming (incluyendo aspectos relativos a la ejecución del presupuesto).
- Garantizar la integración de la perspectiva de género, así como de líneas de acción específicas pro - empoderamiento de las mujeres en todos los objetivos de cada estrategia institucional (cuando se elabore una que los especifique de forma clara)
- Fijar y manifestar el posicionamiento y apuesta de la FISC respecto al tema de la equidad de género en sus discursos públicos y en cualquier documento de posicionamiento que emita.
- Explicitar el posicionamiento de la FISC respecto a la equidad de género en las distintas redes y espacios de incidencia donde participen sus integrantes.
- Participar foros, seminarios, mesas redondas centradas en la equidad de género.
- Otorgar reconocimiento a las buenas prácticas de mainstreaming experimentadas por las diferentes áreas, departamentos y delegaciones de la FISC.
- Participar en formaciones específicas en género.

3.1 PRESUPUESTO

En el Diagnóstico de Género de la FISC se señalaba la importancia de vincular la planificación estratégica con la presupuestaria y se sugería que el Patronato asociase las prioridades estratégicas con unos porcentajes determinados de gasto. Dichos porcentajes tienen la función de enmarcar y delimitar la confección del presupuesto a cargo de las áreas y delegaciones, puesto que correspondería a estas instancias replicar en sus actuaciones dicha priorización presupuestaria marcada por Patronato. Ello supone que las áreas y delegaciones deben tener dicho porcentaje como referencia a la hora de formular los proyectos y programas, lo que a su vez requiere que distingan en ellos qué actuaciones se vinculan con cada resultado del presente plan de acción estratégica y qué montos se destinan para llevarlas a cabo.

Proceder de esta manera permitirá al Comité de Género comparar la importancia real dada en términos presupuestarios a cada uno de los resultados del presente plan y además, en su caso, llevar a cabo comparaciones con los recursos invertidos en otras prioridades estratégicas o aspectos del funcionamiento organizacional.

Es por ello que en el presente plan se ha pretendido dar un paso hacia la unificación de la planificación de actividades y planificación presupuestaria mediante la especificación expresa de los recursos que se tendrán que invertir para la consecución de cada uno de los resultados¹⁶ (Ver Anexo 1: Matriz de planificación). Estos recursos se han establecido en términos de tiempo/horas de personas del equipo en producción de herramientas, establecimiento de relaciones y sistematización de la experiencia, pero también en tiempo de formación y aprendizaje.

¹⁶ Aspecto que es requerido por el Decreto de Cambio organizacional pro- equidad del Gobierno Vasco.

Sin duda aún es un primer intento que habrá que afinar a la hora de la formulación de los proyectos, que en caso de ser aprobados, pasan a ser considerados en la planificación presupuestaria anual de la entidad.

4.- EVALUACIÓN

El presente Plan será objeto de una evaluación intermedia¹⁷ a los dos años de su ejecución , así como de una Evaluación Externa Final.

Algunas cuestiones que deberán ser enfocadas en la evaluación intermedia (listado no exhaustivo a ser completado en los TDR específicos que se elaboren en su día):

- Avances relativos a la integración de la perspectiva de género en proyectos y programas de cooperación y EpD
- Avances relativos al empoderamiento de las mujeres y defensa de sus derechos en los proyectos y programas de cooperación y EpD
- Producción herramientas y sistemas de trabajo para sustentar la integración de la perspectiva de género y para la promoción del empoderamiento y derechos de las mujeres
- Confección del presupuesto institucional desde el enfoque de género (en su caso: análisis de género del presupuesto)
- Integración perspectiva de género y eliminación desigualdades de género procesos de gestión equipo de la FISC (Reglamento interno)
- Nivel de implicación de las áreas y delegaciones en el despliegue de la estrategia de mainstreaming
- Mejora capacidades para la aplicación del análisis de género y comprensión factores implicados en los procesos de empoderamiento de las mujeres, así como de los factores que inciden en la vulneración de sus derechos
- Incremento trabajo y compromiso de las copartes respecto promoción derechos de las mujeres
- Incremento participación del equipo en el devenir de la organización y de su incidencia en la toma de decisiones
- Incremento de la participación de organizaciones de mujeres y feministas en el debate estratégico de la FISC

¹⁷ Impulsada desde el Equipo Guía de Género, se tendrá dilucidar si resulta idóneo que la haga la Responsable de Género o si se encarga a una Consultoría especializada en temas de género. Como línea de base el informe diagnóstico y los indicadores de partida especificados en la planificación.

ANEXO 1: MATRIZ DE LA PLANIFICACIÓN

RESULTADO 1	Promovida la equidad entre mujeres y hombres en la gestión del equipo de la FISC
--------------------	---

INDICADORES INICIALES	INDICADOR FINALES
EXISTE UN MARCO LABORAL QUE SE BASA EN EL CONVENIO DE OFICINAS Y DESPACHOS.	Un marco laboral que responde a principio de igualdad de oportunidades: promoción laboral (priorizar al personal ya contratado para acceder a plazas vacantes ante personas externas a la organización), equilibrio salarial, mismo nivel de estabilidad, medidas de conciliación, flexibilidad de tiempo (entrada y salida) y espacio de trabajo (teletrabajo); acercamiento al lugar de residencia.
MANUAL DE FUNCIONES NO APROBADO	Manual con funciones claramente definidas del personal, y con responsabilidad de mainstraiming.
NO EXISTE PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL	Protocolo de selección de personal elaborado que incluye requerimientos en términos de actitudes, experiencia y conocimiento de cara a responsabilidades relacionadas con la integración del enfoque de género y el empoderamiento de las mujeres.

MEDIDAS	Actividades	Responsable	Insumos
1.1 Sistematización y estructuración de forma transparente, de los procesos de selección y/o de promoción con el fin de garantizar que no se ha incurrido en discriminación o evaporación enfoque de género	1.1.1. Diseñar protocolo de selección de Personal que garantice la igualdad de oportunidades y capacidades para asumir las responsabilidades de mainstreaming que correspondan a sus puestos (herramienta).	Equipo Guía y Dirección	04 horas x 04 días x 06 personas Material de oficina Consultoría
	1.1.2. Aprobación de protocolo institucional de selección de personal.	Patronato	04 horas x 04 días x 06 personas
	1.1.3. Definición de criterios para la promoción del personal para la incorporación en el marco laboral/convenio (herramienta).	Equipo Guía, Dirección y Área de Economía	04 horas x 04 días x 06 personas Material de oficina Consultoría
	1.1.4. Aprobación de criterios de promoción del personal.	Patronato	01 hora x patronato
1.2. Las descripciones de los puestos definen explícitamente las funciones relativas al mainstreaming	1.2.1. Elaboración de manual de organización y funciones donde se definen las funciones de cada puesto relativos al mainstreaming.	Equipo Guía	04 horas x 04 días x 06 personas Material de oficina Consultoría
	1.2.2. Aprobación del manual de organización y funciones por el equipo de trabajo y patronato.	Patronato	04 horas x 04 días x 06 personas Material de oficina Consultoría
	1.2.3. Revisión de todos los documentos (Reglamento interno, Políticas, estatutos) en los que afecta esta recomendación.	Equipo Guía	04 horas x 01 día x 06 personas Material de oficina Consultoría

MEDIDAS	Actividades	Responsable	Insumos
1.3. Medidas de acción positiva para favorecer la presencia de mujeres u hombres en los ámbitos y niveles organizacionales en los que se detecte su subrepresentación	1.3.1. Identificar los espacios donde hay subrepresentación de alguno de mujeres u hombres.	Equipo Guía/secretaría	04 horas x 04 días x 02 personas x 01 vez Material de oficina
	1.3.2. Diseñar medidas para favorecer la representación de mujeres y hombres en los espacios de FISC.	Equipo Guía/secretaría	04 horas x 04 días x 02 personas x 01 vez Material de oficina
	1.3.3. Implementar las medidas que favorezca la representación de mujeres y hombres en los espacios de FISC.	Equipo Guía/secretaría	08 horas x 08 días x 02 personas x 01 vez Material de oficina
1.4. Promover la corresponsabilización de mujeres y hombres, necesidades de cuidado y para el disfrute de su vida personal y asunción responsabilidad es familiares	1.4.1. Formación y visitas a organizaciones para conocer experiencia en la implementación de acuerdos laborales elaborados desde una perspectiva de género (participa todo el equipo FISC).	Equipo Guía /Área de economía	08 horas x 02 días x 09 personas x 01 vez Movilidad local
	1.4.2. Elaboración participativa de medidas favorezcan la corresponsabilidad en el cuidado. (Ampliación de permisos de paternidad/maternidad; permisos de lactancia que los disfrute la figura paterna, etc.).	Equipo Guía /Área de Economía	08 horas x 02 días x 09 personas x 01 vez Material de oficina Consultoría
	1.4.3. Incluir en el acuerdo de relaciones laborales las medidas diseñadas.	Dirección	08 horas x 02 días x 01 persona Material de oficina
	1.4.4. Sesiones de	Equipo Guía y EPD	04 horas x

MEDIDAS	Actividades	Responsable	Insumos
	información/formación sobre un modelo social que prioriza el cuidado de las personas versus el productivismo/crecimiento económico.		04 días x 02 personas x 01 vez Material de oficina
1.5. Seguimiento continuado de la evolución de la plantilla y la presencia de mujeres y hombres en los diferentes niveles salariales y del cumplimiento del marco laboral	1.5.1. Reunión para la elaboración participativa de las tablas salariales.	Equipo Guía/Dirección/área de economía	08 horas x 08 días x 02 personas x 01 vez Material de oficina. Consultoría
	1.5.2. Aprobación de patronato de tablas salarias.	Patronato	01 horas x 01 días x 09 personas x 01 vez
	1.5.3. Socialización de las tablas salariales y la definición de funciones. (Misma categoría mismo salario).	Área de economía	04 horas x 04 días x 02 persona x 1 vez
	1.5.4. Elaboración de informe de salarios / plantilla, dirigida al patronato.	Área de economía	04 horas x 04 días x 01 persona x 3 veces Material de oficina
	1.5.5. Diseño de herramienta para el seguimiento y evolución de la plantilla.	Equipo Guía	04 horas x 04 días x 01 persona x 1 vez Material de oficina
	1.5.6. Nombrar una persona que cumpla funciones de observatorio de la materialización de la equidad de género en todos los aspectos del marco laboral (cuidado de la vida	Secretaría	04 horas x 04 días x 01 persona

MEDIDAS	Actividades	Responsable	Insumos
	de las personas que trabajan en FISC).		

Resultado 2 Creadas las condiciones adecuadas para la efectiva integración de la perspectiva de género en el trabajo de la FISC

INDICADORES INICIALES	INDICADOR FINALES
LA VISIÓN Y MISIÓN ACTUAL DE FISC NO VISIBILIZA LA VISIÓN DE GÉNERO NI EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	Al término del primer año La visión y misión de FISC explicita la visión de género y el empoderamiento de las mujeres.
NO SE PUEDE LEER EL PRESUPUESTO EN TÉRMINOS DE PRIORIDADES ESTRATÉGICAS	Al final del segundo año los resultados de la presente planificación tienen lectura en el presupuesto.
Nº DE PROYECTOS DE COOPERACIÓN Y EPD QUE INCORPORAN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	Todos los proyectos de cooperación y epd que incorporan la perspectiva de género y/o el empoderamiento de las mujeres.
SISTEMA DE SEGUIMIENTO DEL MAINSTREAMING POR DISEÑAR	01 sistema de seguimiento del mainstreaming implementado.
EL ACTUAL MANUAL NO INCORPORA FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES EN TODOS LOS NIVELES DE LA TOMA DE DECISIONES EN RELACIÓN A LA EQUIDAD DE GÉNERO	Se incorpora la arquitectura de género al organigrama institucional y en el manual de organización y funciones.
NO SE HAN IDENTIFICADO AQUELLOS ASPECTOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL QUE FACILITAN U OBSTACULIZAN LOS ESFUERZOS POR LA EQUIDAD DE GÉNERO	01 diagnóstico de la cultura organizacional (Identificación de factores que faciliten u obstaculicen los cambios para la equidad de género) y plan de mejora.

COMPONENTES O MEDIDAS	Actividades	Responsable	Insumos
PLANIFICACIÓN			
2.1 Promover una cultura de planificación en todos los ámbitos de la FISC (áreas, delegaciones) y en sus organizaciones socias, que incluyan objetivos estratégicos relativos a la equidad de género y al empoderamiento de las mujeres en la Estrategia Institucional de la FISC (Plan Estratégico)	2.1.1. Declaración institucional del patronato, a propuesta del equipo técnico, a favor de la equidad de género y la promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres.	Patronato, Dirección y Equipo Guía	01 servicio de consultoría 08 horas x 01 día x 06 personas x 01 vez Billetes de viaje Comidas
	2.1.2. Finalización de la reflexión estratégica de FISC donde se visibiliza la apuesta por la equidad de género y por promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres.	Patronato, Dirección y Equipo Guía	01 servicio de consultoría 08 horas x 01 día x 09 personas x 01 vez Refrigerio Billetes de viaje Comidas
	2.1.3. Definir OBJETIVOS ESTRATÉGICOS SECTORIALES DE GÉNERO en las diferentes ámbitos de trabajo de FISC, elaborado por cooperación y epd y aprobado por el patronato	Equipo Guía, EpD y Cooperación	01 consultora 08 horas x 2 días x 06 personas x 01 vez Billetes de viaje Comidas
	2.1.4. Creación de espacio para la retroalimentación de las reflexiones estratégicas de género con el equipo técnico y delegaciones.	Equipo Guía	01 día una vez al año x 30 personas x 03 veces Viáticos Billetes de viaje

COMPONENTES O MEDIDAS	Actividades	Responsable	Insumos
	2.1.5. Establecer periodos de planificación operativas anuales de género por delegaciones y áreas, armonizada con la planificación de las áreas.	Dirección, áreas, delegados/as y secretaría	02 días x 30 personas x 04 veces Viáticos Billetes de viaje
	2.1.6. Revisión y adecuación de los documentos estratégicos y operativos de FISC a fin de que visibilicen la prioridad estratégica por la equidad de género.	Equipo Guía	24 horas a la semana x 01 mes x 01 vez
PRESUPUESTO			
2.2. Traducción de las prioridades de FISC en asignación de gasto en la formulación de los proyectos de educación y cooperación al desarrollo y en el trabajo con las delegaciones	2.2.1. Desglose del presupuesto de actuaciones, proyectos y programas en tareas en pro - equidad de género y en pro del empoderamiento de las mujeres (además de aquellas asociadas al resto de los objetivos estratégicos).	Equipo Guía y comisión de proyectos.	09 personas x 03 veces x 08 horas
	2.2.2. Definición/ Elaboración de una política/criterios de uso de	Equipo Guía	09 personas x 08 horas x 03 veces

fondos propios en la que se establezca la priorización del

COMPONENTES O MEDIDAS	Actividades	Responsable	Insumos
	fondos para proyectos en pro de la equidad de género.		
	2.2.3. Destinar presupuesto para la realización de diagnósticos, líneas de base, evaluaciones de impacto de género y estrategias de género de país.	Equipo Guía, cooperación al desarrollo y EpD	02 horas de trabajo. 05 personas
EQUIPO GUÍA DE GÉNERO			
2.3. Creación de un Equipo Guía de Género teniendo en consideración las funciones y requisitos descritos en el diagnóstico de género.	2.3.1. Incorporación del Equipo Guía de Género al organigrama organizacional.	Equipo Guía /Patronato	06 personas x 08 horas x 01 vez
	2.3.2. Inclusión de las funciones del Equipo Guía, en el manual de organización y funciones.	Equipo Guía	06 personas x 08 horas x 01 vez
	2.3.3. Delimitación de las personas focales del Área de Género (áreas, delegaciones y pedir referentes en copartes).	Equipo Guía/EpD/Cooperación/ área de Fortalecimiento Institucional	04 personas x 08 horas x 01 vez
	2.3.4. Diseñar procesos de articulación entre el Equipo Guía con el resto de las áreas para el efectivo despliegue del mainstreaming de género.	Equipo Guía	04 personas x 08 horas x 01 vez

COMPONENTES O MEDIDAS	Actividades	Responsable	Insumos
	2.3.5. Incorporación de responsable de género en la comisión de proyectos.	Patronato	04 personas x 08 horas x 01 vez
	2.3.6. Apoyo a la delegación y a las áreas para alinear su trabajo con el plan estratégico de género.	EPD-Cooperación-Equipo Guía/área de Fortalecimiento Institucional	02 personas x 10 delegaciones x 08 horas x 03 veces Billetes Viáticos
	2.3.7. Constitución del Equipo Guía: dirección, personas coordinadoras de área (futuro equipo directivo), responsable de género.	Dirección	04 personas x 1 vez
	2.3.8. Aprobación y seguimiento anual de manual de organización y funciones/reglamento FISC con responsabilidades en torno al mainstreaming de género.	Patronato	09 personas x 01 vez x 01 hora Billetes Viáticos
SEGUIMIENTO DE LA CONTRIBUCIÓN			
2.4. Establecer un sistema de seguimiento de la contribución al mainstreaming de género.	2.4.1. Diseñar las herramientas del sistema seguimiento de resultados e Indicadores para verificar aporte y avance en mainstreaming de género en cada área y puesto de trabajo.	Equipo Guía	01 persona x 08 horas x 5 días Material de escritorio Equipo informático
	2.4.2. Programación en la agenda u orden del día	Equipo Guía	06 personas x 02 veces x 02 horas

COMPONENTES O MEDIDAS	Actividades	Responsable	Insumos
	de reunión semestral del patronato el avance sobre la mainstreaming del enfoque de género.		Equipo informático
	2.4.3. Informes de seguimiento semestral sobre los avances relativos a la implementación del mainstreaming (incluir evaluación externa de medio término).	Equipo Guía	06 personas 04 horas x 2 veces Equipo informático Internet Consultoría
CULTURA ORGANIZACIONAL			
2.5. Análisis de las características de los aspectos de cultura organizacional en FISC.	2.5.1. Términos de referencia para la consultoría.	Equipo Guía	Material de escritorio Equipo informático
	2.5.2. Desarrollo de la consultoría.	Equipo Guía	01 consultoría 01 billetes de viaje Viáticos
	2.5.3. Presentación de los resultados de la consultoría a FISC.	Equipo Guía	10 personas x 04 horas x 1 veces Material de escritorio Equipo informático

COMPONENTES O MEDIDAS	Actividades	Responsable	Insumos
	2.5.4. Elaboración de un plan de mejora de promoción de cultura organizacional pro - equidad de género.	Equipo Guía	10 personas x 04 horas Material de escritorio Equipo informático

Resultado 3**R.3 Instaladas las capacidades en análisis de género y para la promoción de la equidad de género en quienes integran la FISC.**

INDICADORES INICIALES	INDICADOR FINALES
ESPACIOS DE REFLEXIÓN ESTRATÉGICA LIMITADOS, SIN PLANIFICACIÓN NI RETROALIMENTACIÓN	02 espacios de reflexión estratégica con participación de todos los niveles institucionales están programados y sistematizados en el marco del plan estratégico
LIMITADO TRABAJO CONJUNTO CON LAS COPARTES DE PROMOCIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	01 plan de trabajo conjunto con cada coparte, que para la promoción de la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres
NO EXISTE UN PLAN DE FORMACIÓN SOBRE GÉNERO	Se realiza al menos 1 formación conjunta FISC-delegaciones-Compañía de María-patronato para el intercambio de valores, pensamientos, estrategias y lecciones aprendidas sobre género.
FISC PARTICIPA ESPORADICAMENTE EN LA MESA DE GÉNERO DE LA COORDINADORA	Responsable de género de FISC participa en la mesa de género de la coordinadora y otras redes.
CONCENTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN EN LAS PERSONAS QUE OCUPABAN LOS PUESTOS MÁS ALTOS EN LA JERARQUÍA ORGANIZACIONAL	Se establecen mecanismos para el acceso de equipo técnico al patronato, formalización de las reuniones de equipo cooperación/epd y administración formalización del Equipo Guía.
NO EXISTEN RECOMENDACIONES ORGANIZACIONALES EXPLÍCITAS A TODAS LAS ÁREAS PARA QUE SE EVITE UN USO SEXISTA DEL LENGUAJE	Manual de referencia en uso que asegura la no utilización sexista del lenguaje en las comunicaciones de FISC.

MEDIDAS	Actividades	Responsable	Insumos
GESTIÓN CONOCIMIENTO			
3.1. Instaurar sistemas de trabajo en equipo que incluyan espacios de reflexión estratégica y participación tomando como referencia la equidad de género	3.1.1. Formalización del Equipo Guía.	Patronato	10 personas x 04 horas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Libro de actas
	3.1.2. Formalización de las reuniones de equipo para trabajar aspectos organizacionales para la promoción de la equidad de género.	Dirección	01 persona x 04 horas
	3.1.3. Establecer modelo de comunicación que permita el acceso del equipo FISC al patronato y el conocimiento de las decisiones del patronato al equipo, relativas al avance del proceso pro equidad género.	Dirección, Equipo Guía y patronato	4 horas x 10 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)
3.2. Incluir en el trabajo de colaboración con las copartes y delegaciones espacios (virtuales o presenciales) de trabajo que posibiliten la reflexión,	3.2.1. Socialización del proceso de cambio organizacional pro equidad de género con las delegaciones y validar el plan de acción estratégico de género.	Equipo Guía y Área de EPD	8 horas x 10 delegaciones x 02 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)

MEDIDAS	Actividades	Responsable	Insumos
seguimiento y planificación conjuntos.	3.2.2. Sistematizar a partir de la experiencia de trabajo con las copartes y delegaciones respecto a la Equidad de Género.	Equipo Guía, Área de cooperación y Área de EpD	24 horas x 05 personas x Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)
	3.2.3. Facilitación y/o trabajo conjunto con copartes y delegaciones para el diseño de herramientas para la producción y difusión de información respecto a los resultados e indicadores en género.	Equipo Guía, cooperación, Epd, Fortalecimiento Institucional	24 horas x 05 personas x Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)
3.3. Propiciar espacios de reflexión conjunta (presenciales o virtuales) con organizaciones punteras en la defensa de los derechos humanos de las mujeres en cada ámbito geográfico o sectorial.	3.3.1. Identificación de organizaciones y personas que trabajan por los DDHH de las mujeres en los ámbitos geográficos priorizados por FISC que coadyuven al logro de los objetivos estratégicos de género en la zona de trabajo.	Equipo Guía/Responsables de género de copartes.	24 horas x 05 personas x Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)

MEDIDAS	Actividades	Responsable	Insumos
	3.3.2. Foros temáticos virtuales para resolver dudas, ampliar visiones, contrastar puntos de vista diversos con organizaciones defensoras de derechos de las mujeres /personas expertas/ personas de copartes con experiencia / buenas o malas prácticas.	Equipo Guía	08 horas x 10 personas x Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales)
3.4. Asegurar la formación y desarrollo capacidades relativas al análisis de género según las necesidades detectadas para el despliegue del mainstreaming desde cada puesto y ámbito de FISC.	3.4.1. Elaboración de un plan de formación en temas de género que atienda a las necesidades identificadas en el seguimiento, por puesto e instancias de FISC (delegaciones, áreas, copartes) que ayude a la unificación de conceptos en relación equidad de género, violencia contra las mujeres, derechos humanos de las mujeres, etc y el análisis de género.	Equipo Guía	40 horas x 1 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)
	3.4.2. Implementación del plan de formación en temas de género.	Equipo Guía y Dirección	40 horas x 1 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales) Servicio de consultoría
3.5. Compartir documentos que se producen en FISC que ahonden en el compromiso de la Compañía de	3.5.1 Diseñar y socializar recursos didácticos que promuevan los derechos de las mujeres a través de las diferentes plataformas de la Compañía de María y otras plataformas	Área EPD	40 horas x 01 persona Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales)

MEDIDAS	Actividades	Responsable	Insumos
María con la Equidad de género.	educativas (EPD)		
	3.5.2. Facilitación anual de recursos pedagógicos a los colegios y delegaciones para el diseño de campañas de sensibilización que promuevan la equidad de género, derechos y empoderamiento de las mujeres en fechas como: 25 de noviembre, 08 de marzo (EPD) y metodologías que ayuden a detectar la vigencia del sexismo en el entorno (sistema educativo, desarrollo curricular, localidad, asociación, grupo de amistades).	Área EPD	40 horas x 01 persona Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales) Material de escritorio Material pedagógico
	3.5.3. Organizar campañas por los derechos humanos de las mujeres promovidas desde la FISC en las estructuras de compañía de María. (EPD)	Equipo Guía y Área EPD	40 horas x 02 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Material de escritorio Material pedagógico
	3.5.4. Reuniones periódicas entre las responsables de género epd con el profesorado (por su contacto diario con el alumnado de la CM, etc...), para la elaboración del material de las campañas de sensibilización con	Equipo Guía y Área EPD	40 horas x 02 personas x 10 delegaciones Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)

MEDIDAS	Actividades	Responsable	Insumos
	equidad de género.		
COMUNICACIÓN			
3.6. Se asegurará que la comunicación interna y externa de la FISC integra la perspectiva de género y que evita la utilización sexista del lenguaje	3.6.1. Proponer manual de referencia para el aseguramiento de la no utilización sexista del lenguaje en las comunicaciones de la FISC ni en los contenidos simbólicos o imágenes.	Equipo Guía/ Área de comunicación	10 horas x 01 persona Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales)
	3.6.2. Socialización del manual de referencia para el aseguramiento de la no utilización sexista del lenguaje	Equipo Guía/ Área de comunicación	10 horas x 01 persona Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales)
3.7. Visibilizar la apuesta de FISC por la equidad de género entre las copartes, plataformas y demás entidades con las que la FISC trabaja.	3.7.1. Realizar un análisis de género sobre el uso de los medios de comunicación en FISC (uso de medios, lenguaje, imágenes, etc.)	Área de comunicación /área de epd Equipo Guía	40 horas x 03 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales)
	3.7.2. Diseñar una estrategia de comunicación acorde a los resultados del análisis de género.	Área de comunicación /EpD	40 horas x 03 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales)
	3.7.3. Usar medios de comunicación apropiados (uso de nuevas tecnologías) para hacer visible el objetivo de FISC por la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres tanto en lo interno y en lo externo.	Área de comunicación /EpD/secretaría.	40 horas x 03 personas Medios telemáticos

MEDIDAS	Actividades	Responsable	Insumos
	3.7.4. Establecer link hacia FISC en todas las web de las estructuras de Compañía de María	Área de comunicación y Secretaría.	20 horas x 01 persona Medios telemáticos

R.4.**R.4 Producida información para la mejora de decisiones y el aprendizaje organizacional relativo a la equidad de género y empoderamiento de las mujeres**

INDICADORES INICIALES	INDICADOR FINALES
NO SE HAN DEFINIDO CRITERIOS NI INDICADORES PARA MEDIR AVANCE RESPECTO A LA CONDICIÓN Y POSICIÓN DE LAS MUJERES EN LAS INTERVENCIONES DE EPD Y COOP	FISC cuenta con un sistema de información que recoge criterios e indicadores para medir avance respecto a condición y posición de las mujeres en las intervenciones de EPD y COOP.
NO SE CONOCE HASTA QUÉ PUNTO LAS CONSULTORAS CON LAS QUE SE TRABAJA TIENEN FORMACIÓN SOBRE LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LAS APLICAN	FISC selecciona como proveedores de servicios de consultoría aquellas que mayor garantía ofrecen respecto a su formación respecto a la equidad de género.
NO HAY CONOCIMIENTO PLENO DE LA SITUACIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS LUGARES DONDE SE INTERVIENE	FISC cuenta con información sobre la situación y posición de las mujeres y de la equidad de género de los contextos en los que trabaja.

COMPONENTES O MEDIDAS	Actividades	Responsable	Insumos
4.1. Establecer variables para el análisis de género en la creación de la base de datos relacional de la FISC para la toma de decisiones pro-equidad de género	4.1.1. Producir datos desagregados por sexo a partir de todos los proyectos y actividades organizacionales de gestión del equipo e incluirlos en la base de datos.	Equipo Guía	40 horas x 01 persona x 3 veces Medios telemáticos
	4.1.2. Identificación de los datos/variables y criterios básicos (de aceptación o mínimos) a gestionar y medir; fundamentalment e en modo cuantitativo.	Equipo Guía, Cooperación y EpD	40 horas x 03 personas Medios telemáticos Servicios de consultoría
	4.1.3. Inclusión de las variables en la base de datos relacional (aplicación informática RPS).	Equipo Guía, Cooperación y EpD	40 horas x 03 personas Medios telemáticos Servicios de consultoría
	4.1.4. Garantizar las aportaciones de las áreas, relativas al análisis de género, en la definición definitiva de la aplicación informática.	Equipo Guía, Cooperación y EpD	40 horas x 03 personas Medios telemáticos Servicios de consultoría
4.2. Diseñar y aplicar herramientas identificación de las desigualdades de género en el trabajo de cooperación y EPD.	4.2.1. Establecimiento de variables para el registro de los datos de la población objetivo.	Equipo Guía, Cooperación y EpD	Consultora Tiempo. Aplicación informática RPS
	4.2.2. Elaboración de	Equipo Guía,	40 horas x 03

COMPONENTES O MEDIDAS	Actividades	Responsable	Insumos
	informes relativos al mainstreaming con datos obtenidos de la base de datos relacional y otras posibles complementarias al respecto.	Cooperación y EpD	personas x 2 veces Medios telemáticos
4.3. Exigir la integración de la perspectiva de género en todas las consultorías que se contraten	4.3.1. Incorporación de criterios: experiencia demostrable en análisis género, vinculación con movimientos feministas y formación en género en los términos de referencia de las consultorías que FISC contrate.	Equipo Guía	40 horas x 03 personas x 2 veces
	4.3.2. Elaboración de directorio de especialistas en género en los territorios donde FISC trabaja (criterios de: experiencia demostrable en análisis género, vinculación con movimientos feministas y formación en género).	Área de cooperación, área de EPD y Equipo Guía	40 horas x 03 personas x 2 veces Medios telemáticos
	4.3.3. Revisión crítica de las diferentes herramientas del proceso de calidad iniciado por FISC en el 2010 desde una perspectiva de género.	Equipo Guía/Cooperación/EpD/Administración/Secretaría.	10 días de trabajo 06 personas x 01 vez Viáticos Billetes de viaje

R.5.

R.5 Promovido el empoderamiento de las mujeres, tanto seno de la FISC como relativo al trabajo de cooperación, relaciones con copartes e incluido este enfoque en las actuaciones de sensibilización y EpD.

INDICADORES INICIALES	INDICADOR FINALES
FISC NO COLABORA CON ORGANIZACIONES ESPECÍFICAMENTE PROMUEVAN LA DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES	Al finalizar el primer año se establecen relaciones de colaboración al menos con 2 organizaciones de defensa de los derechos humanos de las en las zonas geográficas donde es posible
SE HA FACILITADO LA RELACION ENTRE COPARTE LOCAL Y ORGANZACIONES DEFENSORAS DE DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES	Nº de convenios firmados entre las copartes y las organizaciones de derechos humanos PROMOVIDOS DESDE FISC
01 COPARTE CUENTA UN DIAGNÓSTICO Y UN PLAN DE ACCION PRO EQUIDAD DE GÉNERO IMPULSADA CON EL APOYO DE FISC.	Al finalizar el cuarto año al menos 3 copartes cuentan con un diagnóstico y un plan de acción pro equidad de género
NO SE CUENTA CON INFORMACION SISTEMATIZADA REALITIVA A LA SITUACIÓN Y POSICION DE LAS MUJERES EN CADA PAÍS DONDE FISC TRABAJA.	Al finalizar los 4 años se cuentan con documentos estrategias de género por país
NO ES VISIBLE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS SECTORIALES DE FISC	Al finalizar los dos años se ha transversalizado la equidad de género en los objetivos estratégicos sectoriales de FISC y se definen líneas de acción por cada objetivo estratégico sectorial de FISC.
% DE PROYECTOS EN EL QUE SE DISEÑAN ACCIONES PARA ELIMINAR DESIGUALDADES DE GÉNERO.	% de proyectos en educación y cooperación al desarrollo. en el que se diseñan acciones para eliminar desigualdades de género
% de proyectos y programas que potencian el empoderamiento de las mujeres – bajo ese epígrafe.	% de proyectos y programas que potencian el empoderamiento de las mujeres – bajo ese epígrafe.
Definir indicador para empoderar a las mujeres al interno de la organización.	

COMPONENTES	Actividades	responsable	Insumos
5.1. Promoción y fortalecimiento de organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres y feministas	5.1.1. Mapeo de organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres en las zonas geográficas donde FISC trabaja (proceso continuo, sistematización bienal).	Equipo Guía, EpD y Cooperación	40 horas x 05 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)
	5.1.2. Establecer formas de colaboración con las organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres.	Equipo Guía, EpD y Cooperación	40 horas x 05 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)
	5.1.3. Presentación a Patronato y Provinciales de Compañía de María de las organizaciones identificadas.	Equipo Guía/ Patronato	04 horas x 05 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)
	5.1.4. Convenios de colaboración con las organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres en función a objetivos comunes, (actualización bienal).	Equipo Guía, EpD y Cooperación	40 horas x 05 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)
	5.1.5. Incluir en los documentos de FISC que uno de los criterios para la conformación de consorcios u acuerdos de colaboración es el compromiso, coincidencia, y/o afinidad con la equidad de género.	Equipo Guía	04 horas x 01 persona
	5.1.6. Fomentar consorcio	Equipo Guía,	

COMPONENTES	Actividades	responsable	Insumos
	entre las copartes con organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres.	EpD y Cooperación	80 horas x 05 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)
	5.1.7. Identificar nuevas POTENCIALES copartes defensoras de los derechos humanos de las mujeres en todos los países en los que la FISC trabaja.	Área de cooperación y Equipo Guía	80 horas x 06 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)
5.2. Fortalecimiento de capacidades en género a las organizaciones que tengan dificultades para integrar la perspectiva de género en todo su quehacer (políticas, programas)	5.2.1. Análisis de cada una de las copartes (Aplicación del 'semáforo de género' a todas LAS COPARTES de FISC, actualización bienal).	Área de cooperación	80 horas x 03 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)
	5.2.2. Delimitar los indicadores del semáforo de género (criterios/variables/indicadores). (USO de plantilla/herramienta) Revisión bienal de su idoneidad.	Equipo Guía	24 horas x 01 persona
	5.2.3. Elaboración de planes de acción con organizaciones que muestren interés de mejorar sus capacidades para la integración de la perspectiva de género por cada clasificación para apoyo a las copartes.	Equipo Guía y Cooperación	80 horas x 04 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)
	5.2.4. Elaboración de relación de consultoras en los países y territorios donde FISC trabaja que	Equipo Guía y Cooperación	16 horas x 04 personas Medios telemáticos

COMPONENTES	Actividades	responsable	Insumos
	realicen procesos de cambio organizacional pro equidad de género.		(skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)
	5.2.5. Solicitar subvenciones públicas para promover procesos pro - equidad de género en las copartes.	Equipo Guía y Cooperación	04 horas x 04 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales)
5.3. Incorporar la noción de rendición social de cuentas/accontability al establecimiento de relaciones de colaboración con organizaciones copartes y con las que tienen mayor experiencia en la promoción de equidad entre mujeres y hombres	5.3.1. Dar cuenta a las copartes, delegaciones, estructura de la CIA y a la población la implementación de la estrategia de género de FISC.	Equipo Guía	32 horas x 06 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)
	5.3.2. Elaboración de la memoria institucional dando cuenta de los progresos en relación a la integración de la perspectiva de género.	Equipo Guía y Fortalecimiento Institucional	56 horas x 01 persona
5.4. Favorecer la participación de las mujeres en las diferentes instancias de toma de decisión de FISC	5.4.1. Diseñar e implementar mecanismos para la participación de las mujeres que integran los diferentes estamentos de FISC en los espacios de toma de decisión.	Equipo Guía	32 horas x 06 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)
5.5. Impulsar producción participativa de documentos de estrategia de género por país (DEGP) con copartes	5.5.1. Identificación (FISC y/o COPARTES) anual, en los países donde trabaja FISC, de las organizaciones de mujeres y defensoras de los derechos de las mujeres y de sus "agendas" (objetivos	Equipo Guía/Cooperación/responsable género copartes.	08 horas x 03 personas x 03 veces

COMPONENTES	Actividades	responsable	Insumos
y organizaciones locales de vanguardia de defensa de los derechos humanos de las mujeres.	prioritarios).		
	5.5.2. Revisión y preparación de resumen de diagnósticos e informes especializados, planes de igualdad de oportunidades por país que aborden la situación de las mujeres y de la equidad de género, (bienal por país, de forma continuada en área de cooperación)	Equipo guía /Cooperación/responsable género copartes.	8 horas a la semana x 03 meses de 03 personas Viáticos
	5.5.3. Jornadas bienales de trabajo con copartes y organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres para elaboración de estrategia país (propiciar la participación de la PROVINCIAL de Compañía de María en el país).	Equipo Guía/Cooperación/responsable género copartes.	01 consultora externa del país especialista en derechos de las mujeres 03 días de 08 horas x 02 veces. Viáticos Movilidad
	5.5.4. Redacción del documento de estrategia Género –país (actualización cuatrienal).	Equipo Guía /Cooperación/responsable género copartes.	8 horas a la semana x 03 meses de 03 personas x 01 vez
5.6. Integrar la perspectiva de género en las diferentes fases del ciclo de gestión de proyectos y programas y establecer una línea de actuación dirigida exclusivamente al empoderamiento de las mujeres	5.6.1. Elaboración y aplicación de herramientas (listas de verificación) para asegurar que se incorpora la perspectiva de género en las actuaciones de la FISC.	Área de Cooperación/ Equipo Guía y Epd	02 días de trabajo 04 personas x 01 vez Viáticos
	5.6.2. Establecimiento de línea de actuación de empoderamiento de las mujeres en el plan estratégico de FISC.	Equipo Guía	20 horas x 5 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)

COMPONENTES	Actividades	responsable	Insumos
5.7. Crear conciencia crítica para actuar y transformar el modelo de desarrollo vigente; cuestionando las relaciones de poder entre hombres y mujeres	5.7.1. Identificar anualmente contenidos temáticos señalados como prioritarios en el Plan de acción estratégico de género para actividades EpD.	Equipo Guía y Área EpD	08 horas x 2 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)
	5.7.2. Organizar 01 concurso de propuestas de acciones de sensibilización dirigidas a las copartes y delegaciones en los días establecidos en el calendario para la reivindicación de diferentes derechos de las mujeres (08 de marzo, 28 de mayo, 25 de noviembre y 15 octubre).	Equipo Guía, Área EPD Y Área de Cooperación	40 horas x 1 persona Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)
	5.7.3. Lectura feminista de la vida de Juana de Lestonnac (investigación).	Equipo Guía y Área EpD	40 horas x 2 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales) Material de escritorio Publicidad Estipendio para investigación
	5.7.4. Acción colectiva de defensa de los derechos de las mujeres del territorio en el marco de la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres (uso de tecnologías de información streaming).	Equipo Guía y Área pPD	40 horas x 2 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales) Material de escritorio Publicidad

ANEXO 2: CRONOGRAMA

Recomendaciones / Cronograma de Actividades	Responsable	Fase 1								Fase 2									
		Año 1				Año 2				Año 3				Año 4					
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1.1. SISTEMATIZACIÓN Y ESTRUCTURACIÓN DE FORMA TRANSPARENTE DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y/O DE PROMOCIÓN CON EL FIN DE GARANTIZAR QUE NO SE HA INCURRIDO EN DISCRIMINACIÓN O EVAPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO.																			
1.1.1. Diseñar protocolo de selección de Personal que garantice la igualdad de oportunidades y capacidades para asumir las responsabilidades de mainstreaming que correspondan a sus puestos (herramienta).	Dirección/Equipo guía			X															
1.1.2. Aprobación de protocolo institucional de selección de personal	Patronato				X														
1.1.3. Definición de criterios para la promoción del personal para la incorporación en el marco laboral/convenio (herramienta).	Equipo Guía/ Dirección de Economía			X															
1.1.4. Aprobación de criterios de promoción del personal	Patronato				X														
1.2. LAS DESCRIPCIONES DE LOS PUESTOS DEFINEN EXPLÍCITAMENTE LAS FUNCIONES RELATIVAS AL MAINSTREAMING.																			
1.2.1. Elaboración de manual de organización y funciones donde se definen las funciones de cada puesto relativos al mainstreaming.	Equipo Guía	X	X																
1.2.2. Aprobación del manual de organización y funciones por el equipo de trabajo y patronato	Patronato				X														
1.2.3. Revisión de todos los documentos (Reglamento interno, Políticas, estatutos) en los que afecta esta recomendación.	Equipo Guía	X	X	X	X														
1.3. MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA PARA FAVORECER LA PRESENCIA DE MUJERES U HOMBRES EN LOS ÁMBITOS Y NIVELES ORGANIZACIONALES EN LOS QUE SE DETECTE SU SUBREPRESENTACIÓN.																			
1.3.1. Identificar los espacios donde hay subrepresentación de alguno de los géneros.	Equipo Guía/Secretaría					X													
1.3.2. Diseñar medidas para favorecer la representación de ambos géneros en los espacios de FISC.	Equipo Guía/Secretaría						X												

que trabajan en FISC).																							
2.1. PROMOVER UNA CULTURA DE PLANIFICACIÓN EN TODOS LOS ÁMBITOS DE LA FISC (ÁREAS, DELEGACIONES) Y EN SUS ORGANIZACIONES SOCIALES, QUE INCLUYAN SENDOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS RELATIVOS A LA EQUIDAD DE GÉNERO Y AL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN LA ESTRATEGIA INSTITUCIONAL DE LA FISC (PLAN ESTRATÉGICO).																							
2.1.1. Declaración institucional del patronato, a propuesta del equipo técnico, a favor de la equidad de género y la promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres.	Patronato, Dirección y Equipo Guía	X																					
2.1.2. Finalización de la reflexión estratégica de FISC donde se visibiliza la apuesta por la equidad de género y por promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres.	Patronato, Dirección y Equipo Guía			X																			
2.1.3. Definir OBJETIVOS ESTRATÉGICOS SECTORIALES DE GÉNERO en las diferentes ámbitos de trabajo de FISC, elaborado por cooperación y EpD y aprobado por el Patronato.	Equipo Guía, EPD y Cooperación				X																		
2.1.4. Creación de espacio para la retroalimentación de las reflexiones estratégicas de género con el equipo técnico y delegaciones.	Equipo Guía			X		X				X											X		
2.1.5. Establecer periodos de planificación operativas anuales de género por delegaciones y áreas, armonizada con la planificación de las áreas.	Dirección, áreas, delegados/as y secretaría			X		X				X											X		
2.1.6. Revisión y adecuación de los documentos estratégicos y operativos de FISC a fin de que visibilicen la prioridad estratégica por la equidad de género.	Equipo Guía									X													
2.2. TRADUCCIÓN DE LAS PRIORIDADES DE FISC EN ASIGNACIÓN DE GASTO EN LA FORMULACIÓN DE LOS PROYECTOS DE EDUCACIÓN Y COOPERACIÓN AL DESARROLLO Y EN EL TRABAJO CON LAS DELEGACIONES.																							
2.2.1. Desglose del presupuesto de actuaciones, proyectos y programas en tareas en pro equidad de género y en pro del empoderamiento de las mujeres (además de aquellas asociadas al resto de los objetivos estratégicos).	Patronato/Equipo Guía			X		X				X											X		
2.2.2. Definición/ Elaboración de una política/criterios de uso de fondos propios en la que se establezca la priorización del uso	Dirección, Fortalecimiento institucional, Equipo Guía		X			X				X											X		

de estos fondos para proyectos en pro de la equidad de género.																				
2.2.3. Destinar presupuesto para la realización de diagnósticos, líneas de base, evaluaciones de impacto de género y estrategias de género de país.	Dirección						X					X								X
2.3 CREACIÓN DE UN ÁREA DE GÉNERO TENIENDO EN CONSIDERACIÓN LAS FUNCIONES Y REQUISITOS DESCRITOS EN EL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO.																				
2.3.1. Incorporación del Equipo Guía al organigrama organizacional. Hay que definir dónde ubicarla, poder de incidencia y toma de decisiones.	Equipo Guía /Patronato											X								
2.3.2. Inclusión de las funciones del Equipo Guía, en el manual de organización y funciones.	Equipo Guía								X											
2.3.3. Delimitación de las personas focales del Equipo Guía (áreas, delegaciones y pedir referentes en copartes).	Equipo Guía/EpD/cooperación/ área de fortalecimiento Institucional											X								
2.3.4. Diseñar procesos de articulación entre el Área de Género con el resto de las áreas para el efectivo despliegue del mainstreaming de género.	Equipo Guía						X					X								
2.3.5. Incorporación de responsable de género en la comisión de proyectos.	Patronato						X					X					X			X
2.3.6. Apoyo a las delegaciones y a las áreas para alinear su trabajo con el plan estratégico de género.	EPD-Cooperación/ Equipo Guía/Área de fortalecimiento institucional						X					X					X			X
2.3.7. Constitución de Comité de género: dirección, personas coordinadoras de área (futuro equipo directivo), responsable de género y vocal de género.	Dirección																		X	
2.3.8. Aprobación y seguimiento del manual de organización y funciones/reglamento FISC con responsabilidades en torno al mainstreaming de género.	Patronato																		X	
2.4. ESTABLECER UN SISTEMA DE SEGUIMIENTO DE LA CONTRIBUCIÓN AL MAINSTREAMING DE GÉNERO.																				
2.4.1. Diseñar las herramientas del sistema seguimiento de resultados e Indicadores para verificar aporte y avance en mainstreaming de género en cada área y puesto de trabajo.	Equipo Guía											X	X							

5.2.3. Elaboración de planes de acción con organizaciones que muestren interés de mejorar sus capacidades para la integración de la perspectiva de género por cada clasificación para apoyo a las copartes.	Equipo Guía y Cooperación				X			X												X
5.2.4. Elaborar una relación de consultoras en los países y territorios donde la FISC trabaja que realicen procesos de cambio organizacional pro equidad de género (actualizarlo bienalmente).	Equipo Guía y Cooperación							X												X
5.2.5. Solicitar subvenciones públicas para promover procesos pro-equidad de género en las copartes.	Equipo Guía y Cooperación				X			X					X							X
5.3. INCORPORAR LA NOCIÓN DE RENDICIÓN SOCIAL DE CUENTAS/ACCOUNTABILITY AL ESTABLECIMIENTO DE RELACIONES DE COLABORACIÓN CON ORGANIZACIONES COPARTES Y CON LAS QUE TIENEN MAYOR EXPERIENCIA EN LA PROMOCIÓN DE EQUIDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.																				
5.3.1. Dar cuenta a las copartes, delegaciones, estructura de la CIA y a la población la implementación de la estrategia de género de la FISC.	Equipo Guía								X				X							X
5.3.2. Elaboración de la memoria institucional dando cuenta de los progresos en relación a la integración de la perspectiva de género.	Equipo Guía/ Fortalecimiento institucional				X				X				X							X
5.4. FAVORECER LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS DIFERENTES INSTANCIAS DE TOMA DE DECISIÓN DE FISC.																				
5.4.1. Diseñar e implementar mecanismos para la participación de las mujeres que integran los diferentes estamentos de FISC (trabajadores, delegaciones, voluntariado, Patronato) en los espacios de toma de decisiones.	Equipo Guía								X				X							X
5.5. IMPULSAR PRODUCCIÓN PARTICIPATIVA DE DOCUMENTOS DE ESTRATEGIA DE GÉNERO POR PAÍS (DEGP) CON COPARTES Y ORGANIZACIONES LOCALES DE VANGUARDIA DE DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS MUJERES.																				
5.5.1. Identificación continuada con una sistematización anual (FISC y/o COPARTES) en los países seleccionados (donde está compañía de María) de las organizaciones de mujeres y defensoras de los derechos de las	Equipo Guía /Cooperación/responsable género copartes.				X				X				X							X

5.7.3. Lectura feminista de la vida de Juana de Lestonnac (investigación).	Equipo Guía /Área EPD										X				
5.7.4. Acción colectiva de defensa de los derechos de las mujeres del territorio en el marco de la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres (uso de tecnologías de información streaming).	Equipo Guía/Área EPD							X					X		