

PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO PRO-EQUIDAD DE GÉNERO

2025 - 2028

Fundación Internacional de
Solidaridad Compañía de María



FISC



ONGD | Fundación Internacional
de Solidaridad Compañía de María





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.

En 2009 la FISC atravesó un proceso de cambio y reestructuración interna con la cual, coincidió la elaboración del Diagnóstico de Género de la FISC en el 2013 vigente hasta hoy.

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 inspiró de forma directa el hasta ahora vigente 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 acometidas.

En la actualidad, la FISC está absolutamente comprometida con el proceso pro-equidad de género de ese documento: diagnóstico en torno a la misión visión y valores, carencias señaladas en la planificación operativa, fragilidades especialmente a las relacionadas con la producción de información, etc.

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.

Convencida de que la no discriminación, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten un mejor y más justo encaje de las personas que trabajan o se relacionan con la FISC, ha desarrollado el presente plan para establecer claramente cómo las áreas se alinean con los resultados en pro de la equidad establecidos y también fijar 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.

Se pretende en este proceso una mejora continua para alcanzar los objetivos de igualdad real de todos los integrantes de la FISC: personas trabajadoras, voluntarias, colaboradoras y / o participantes, contrapartes, hombres y mujeres comprometidos con la justicia y la equidad de género.

Con esta finalidad, desde el año 2010 hemos desarrollado diferentes jornadas formativas y de intercambio de buenas prácticas con las diferentes delegaciones y proyectos FISC a nivel nacional e internacional, para conocer, analizar y poner en valor nuestros planteamientos y nuestras prácticas educativas desde la perspectiva de género.

Hoy la FISC tiene un alto compromiso en el terreno de la pedagogía y popularización de los ODS, con especial atención al ODS 5 que hace referencia a los derechos de las mujeres y desarrolla diferentes campañas y acciones formativas en colegios, entidades sociales e instituciones, contrapartes y en el interior de la propia FISC para su implementación y mejor conocimiento.

Otro aspecto que siempre hemos tenido en cuenta y al que ponemos especial interés, es al trabajo en Red, por lo que somos miembros de diferentes redes (REDES, Coordinadora de ONGDs, Movimiento 4.7,...) y otras entidades con las que colaboramos en distintos proyectos, tanto de inspiración católica como redes de trabajo e intervención social, intentado siempre que nuestra aportación ayude a mejorar todo lo relacionado con los derechos humanos, derechos de las mujeres, e intervención social con perspectiva de género.

El agradecimiento a las personas que han participado en la elaboración del Plan: Patronato, Equipo técnico y voluntarios responsables de su revisión y posterior implementación y enriquecimiento.

Madrid, 12 de diciembre de 2024



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).
- Objetivos de Desarrollo de Milenio (2000)
- Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015)

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).
- Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia de Género (2011).
- Compromiso Estratégico para la igualdad entre hombres y Mujeres (2016-2020)
- Pacto Europeo para la Igualdad de Género (2011-2020)

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.

- Ley Contra la Violencia de Género (2004).
- Ley de Acción y Servicio Exterior (2014).
- Pacto de Estado (2018-2022).
- Plan de Acción Sectorial de Género ligado al III Plan Director de Cooperación (2018-21).
- Ley 15/2022 de 12 de julio, Integral de Igualdad de Trato y no Discriminación (2022)

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.

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

LÍNEAS ESTRATÉGICAS:

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

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

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 básicos:

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 dé, 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.

Barreras de Género:

Actitudes resultantes de las expectativas normas y valores tradicionales, que impiden la capacitación de las mujeres para los procesos de tomas de decisiones y para la plena participación social.



Brecha de género:

Diferentes posiciones de hombres y mujeres y desigual distribución de recursos y acceso al poder en un determinado contexto.

Discriminación:

Situación en la que se trata a una persona de manera menos favorable por cuestión de género.

- Discriminación indirecta:

Situación en la que una disposición, motivación o práctica concreta implica una desventaja para las personas en función de su sexo.

- Discriminación múltiple:

Aquellas situaciones en las que la suma de factores, sexo, religión, origen étnico, discapacidad, situación económica, etc. dan como resultado un trato desfavorable y discriminatorio.

Violencia de género.

Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga como resultado el daño y sufrimiento físico, sexual o psicológico inclusive la amenaza, la coacción, la privación arbitraria de libertad, que se producen en la vida pública o privada.

También es importante tener en cuenta la evolución sufrida en los enfoques de la Cooperación Internacional y cómo en todas las políticas de cooperación tanto nacionales como internacionales, se ha ido introduciendo el enfoque de género y el enfoque de Derechos Humanos como determinantes para promover el desarrollo de los países con menos recursos y posibilidades y para la promoción de un desarrollo humano más sostenible.

En ese sentido los enfoques ecofeministas resultan una respuesta necesaria y adecuada a toda esta diversidad de circunstancias a tener en cuenta

Según Alicia Puleo, por ecofeminismos se entiende las teorías y los movimientos de mujeres que consideran los puntos de contacto que existen entre feminismo y ecología y que el tema ecológico es de interés prioritario para las mujeres siendo estas más próximas a la naturaleza y por tanto más proclive a solucionar problemas medioambientales.

Mainstreaming/Transversalidad de Género

El mainstreaming consiste en que las políticas de igualdad no pueden limitarse a políticas específicas dirigidas a paliar los efectos de la opresión y la desigualdad, sino que tienen que actuar y atravesar todas las políticas. Podríamos decir que es una perspectiva más reciente que surge del cuestionamiento a los enfoques de desarrollo y de la experiencia de los movimientos de mujeres y feministas. Se presenta ahora como un enfoque nuevo de género en el desarrollo y repaso histórico sobre las estrategias de empoderamiento.

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 85 7 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: la transversalización de género, 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 de transversalización planteó asimismo que el despliegue de tal propósito requería la corresponsabilidad de todas las instancias y niveles de las organizaciones, en vez de corresponderles todos los esfuerzos a las Áreas de Mujer.

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



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)

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 antipobreza 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.

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.

ALFONSO AGUIRRE Ángeles, grupo de Feminismos de Redes, revisión del Plan de Género y de la Política de Género de la entidad.



ARTICULACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO PRO-EQUIDAD DE GÉNERO DE LA FISC

El Plan de Acción estratégico vigente de la FISC establece, como vía para avanzar en un cambio organizacional desde el enfoque de género, cuatro líneas de acción que están conectadas entre sí:

1. Transversalización de género
2. Eliminación de las desigualdades
3. Empoderamiento de las mujeres.
4. Enfoque ecofeminista.

El presente plan interpreta la transversalización 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, la transversalización 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 la transversalización 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.

A lo largo del tiempo, 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 enfoque ecofeminista, atiende a todos los aspectos relacionados con la equidad de género, el equilibrio ecológico y social, y los cuidados para que la vida se renueve y sea posible, es básico para la implementación de proyectos de cooperación y será objeto de análisis y atención prioritaria en el planteamiento, desarrollo y evaluación de todos los proyectos de esta nueva etapa 2025/2028.

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



R.1	Promovida la equidad entre mujeres y hombres en la gestión del equipo de la FISC.
R.2	Creadas las condiciones adecuadas para la efectiva integración de la perspectiva de género y el enfoque ecofeminista en el trabajo de la FISC (cooperación, Educación Transformadora Para la Ciudadanía Global. 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 y el enfoque ecofeminista.
R.5	Promovido el empoderamiento de las mujeres y el enfoque ecofeminista, 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 Educación Transformadora Para la Ciudadanía Global.

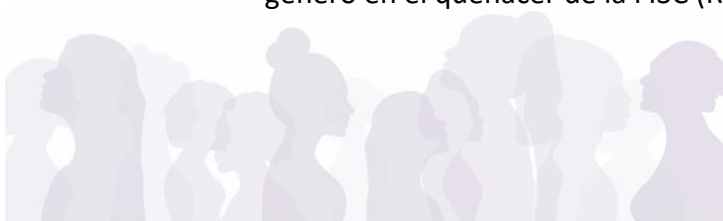
Los resultados del presente plan dimanan directamente de los ejes estratégicos establecidos para este plan.

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 y el enfoque ecofeminista, en todas las fases de sus actividades respectivas.
- 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 participan 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).

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.

- 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 y enfoque ecofeminista 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 ETCG 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, así como la atención a actuaciones en educación ecofeminista y de cuidado de los seres vivos y del planeta.

METODOLOGIA

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.

En la actualidad y después de superado un primer momento de implantación del Plan de Género, el momento actual (2025/2028) se caracteriza por un periodo en el que se continuará con la implementación, evaluación permanente, revisión y corrección de las acciones, si hubiera lugar a ello.

Para ello, será necesario seguir fomentando un proceso participativo de revisión/evaluación y propuestas en todos los ámbitos de la FISC a partir de un equipo especializado de Género, atento a la evolución y evaluación de las actuaciones concretas.



INCORPORACIÓN PERSPECTIVA DE GÉNERO y EL ENFOQUE ECOFEMINISTA EN LA MISIÓN Y EN LA VISIÓN DE LA FISC

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 y la perspectiva de los cuidados de las personas y del entorno natural, 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.
- Una organización implicada en la pedagogía de los cuidados tanto de las personas como del entorno natural para la construcción de sociedades más justa, ecológicas y sostenibles.
- 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.



PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO PRO EQUIDAD DE GÉNERO DE LA FISC

Continuando con lo establecido en el anterior Plan de Acción Estratégico, el nuevo 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.

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 de este. 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. Hasta hoy no se ha identificado problemas de conciliación, existiendo amplia flexibilidad.

Indicadores:

- 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.
- 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.
- 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.
- 1.4 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



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

- 1.1.1 Revisión de manual de organización y funciones donde se definen las funciones de cada puesto relativos al mainstreaming.
- 1.1.2 Aprobación de los cambios del manual de organización y funciones por el equipo de trabajo y patronato.
- 1.1.3 Revisión de todos los documentos (Reglamento interno, Políticas, estatutos) en los que afecta esta recomendación.

MEDIDAS 2

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

- 1.2.1 Identificar los espacios donde hay subrepresentación de mujeres u hombres
- 1.2.2 Diseñar medidas para favorecer la representación de mujeres y hombres en los espacios de FISC.
- 1.2.3 Implementar las medidas que favorezca la representación de mujeres y hombres en los espacios de FISC.

MEDIDA 3

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

- 1.3.1 Elaboración participativa de medidas favorezcan la corresponsabilidad en el cuidado.
- 1.3.2 en el acuerdo de relaciones laborales las medidas diseñadas.
- 1.3.3 Sesiones de información/formación sobre modelo social que prioriza el cuidado de las personas versus el productivismo/crecimiento económico.

MEDIDA 4

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

- 1.4.1 Aprobación de patronato de tablas salarias.
- 1.4.2 Socialización de las tablas salariales y la definición de funciones, misma categoría mismo salario.
- 1.4.3 Elaboración de informe de salarios / plantilla, dirigido al Patronato.
- 1.4.4 Diseño de herramienta para el seguimiento y evolución de la plantilla.

RESULTADO 2: CREADAS LAS CONDICIONES ADECUADAS PARA LA EFECTIVA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y EL ENFOQUE ECOFEMINISTA 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 y el enfoque ecofeminista 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 y el enfoque ecofeminista 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.

La transversalidad de género requiere la creación de una arquitectura de género que incluya un Equipo Guía de Género y en su defecto, responsable de género que apoyará 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 ETCG se requiere un sistema de seguimiento de la contribución y de evaluación relativos al propio despliegue de la estrategia de transversalidad de género. 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 con 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 para 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:

- 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.
- 2.2 Al final del segundo año los resultados de la presente planificación tienen lectura en el presupuesto.
- 2.3 Todos los proyectos de cooperación y ETpCG incorporan la perspectiva de género y el enfoque ecofeminista y de cuidados/o el empoderamiento de las mujeres.
- 2.4 Un sistema de seguimiento de la transversalidad incorporada implementado.
- 2.5 Se incorpora la arquitectura de género al organigrama institucional y en el manual de organización y funciones.



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, EL ENFOQUE ECOFEMINISTA 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, el enfoque ecofeminista y la promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres.
- 2.1.2. Creación de espacio para la retroalimentación de las reflexiones estratégicas de género con el equipo técnico y delegaciones.
- 2.1.3. Establecer periodos de planificación operativas anuales de género por delegaciones y áreas, armonizada con la planificación de las áreas.
- 2.1.4. Revisión y adecuación de los documentos estratégicos y operativos de FISC a fin de que visibilicen la prioridad estratégica por la equidad de género.

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

- 2.2.1. Desglose del presupuesto de actuaciones, proyectos y programas en tareas en pro - equidad de género, el enfoque ecofeminista y en pro del empoderamiento de las mujeres (además de aquellas asociadas al resto de los objetivos estratégicos).
- 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.
- 2.2.3. Destinar presupuesto para la realización de diagnósticos, líneas de base, evaluaciones de impacto de género y estrategias de género de país.

MEDIDA 3

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

- 2.3.1 Términos de referencia para la evaluación y el seguimiento.
- 2.3.2 Desarrollo de la evaluación y seguimiento.
- 2.3.3 Presentación de los resultados al Patronato.

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 con 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:

- 3.1 Espacios de reflexión estratégica con participación de todos los niveles institucionales están programados y sistematizados en el marco del plan estratégico.
- 3.2 E1 plan de trabajo conjunto con cada coparte, para la promoción de la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres.
- 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.
- 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.

3.5 Se establecen mecanismos para el acceso de equipo técnico al patronato, formalización de las reuniones de equipo cooperación/ETCG y administración, Formalización del Equipo Guía de Género.

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

3.1.1. Formalización de las reuniones para trabajar aspectos organizacionales para la promoción de la equidad de género.

3.1.2. Establecer modelo de comunicación que permita el acceso del equipo técnico FISC al patronato y el conocimiento de las decisiones del Patronato al equipo técnico, relativas al avance del proceso pro - equidad género.

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

3.2.1 Socialización del proceso de seguimiento pro - equidad de género con las delegaciones y validar el plan de acción estratégico de género.

3.2.2 Sistematizar a partir de la experiencia de trabajo con las copartes y delegaciones respecto a la Equidad de Género

3.2.3 Facilitación y/o trabajo conjunto con copartes y delegaciones para el diseño de herramientas para la producción y difusión de información sobre género.

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

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.

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.

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

- 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 con la equidad de género, violencia contra las mujeres, derechos humanos de las mujeres, enfoque ecofeminista, etc y al análisis de género.
- 3.4.2 Implementación del plan de formación en temas de género.

MEDIDA 5

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

- 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 (ETCG).
- 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 (ETCG) y metodologías que ayuden a detectar la vigencia del sexismo en el entorno (sistema educativo, desarrollo...)
- 3.5.3. Organizar campañas por los derechos humanos de las mujeres promovidas bienalmente desde FISC en las estructuras de Compañía de María. (ETCG).
- 3.5.4. Reuniones periódicas entre la responsable de género ETCG 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.

MEDIDA 6

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

- 3.6.1. Promover el manual de referencia ya existente para el aseguramiento de la no utilización sexista del lenguaje en las comunicaciones de la FISC ni en los contenidos simbólicos o imágenes.
- 3.6.2. Socialización del manual de referencia para el aseguramiento de la no utilización sexista del lenguaje.

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

- 3.7.1. Realizar un análisis de género sobre el uso de los medios de comunicación en FISC (uso



de medios, lenguaje, imágenes, etc.)

- 3.7.2. Diseñar una estrategia de comunicación acorde a los resultados del análisis de género.
- 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.
- 3.7.4. Establecer enlace hacia FISC en todas las webs de las estructuras de Compañía de María.



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 Y EL ENFOQUE ECOFEMINISTA.

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:

- 4.1 La FISC cuenta con criterios e indicadores para medir avances respecto a condición y posición de las mujeres en las intervenciones de ETpCG y COOP.
- 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.
- 4.3 FISC cuenta con información sobre la situación y posición de las mujeres y de la equidad de género y cuidado de las personas y el entorno, de los contextos en los que trabaja.

MEDIDA 1

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

- 4.1.1 Elaboración de informes relativos al mainstreaming.

MEDIDA 2

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

- 4.2.1 Atendiendo a que tengan experiencia demostrable en análisis género, vinculación con movimientos feministas y formación en género en los términos de referencia de las consultorías que FISC contrate.
- 4.2.2 Revisión crítica de las diferentes herramientas del proceso de calidad iniciado por FISC en el 2010 desde una perspectiva de género.

RESULTADO 5: PROMOVIDO EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES Y EL ENFOQUE ECOFEMINISTA, 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 ETCG

El resultado 5 está relacionado con el empoderamiento de las mujeres y el enfoque ecofeminista, 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 y el enfoque ecofeminista en las diferentes fases del ciclo de proyectos tanto en los proyectos de cooperación como E ETpCG 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 ETpCG 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 relación con el enfoque ecofeminista deberá apoyar que en los proyectos se incluya la perspectiva de los cuidados y la pedagogía en torno a los mismos, tanto de las personas como del entorno y del planeta.

En lo referente a la línea de trabajo de ETpCG, 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 ETpCG 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:

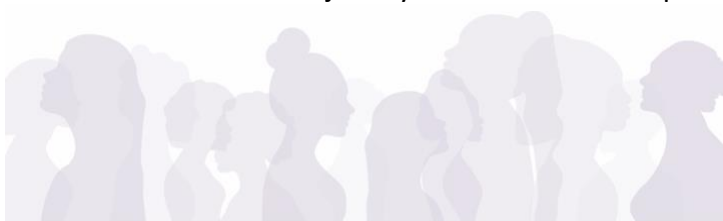


- 5.1 Al finalizar el primer año se establecen relaciones de colaboración al menos con 02 organizaciones de defensa de los derechos humanos de las mujeres en las zonas geográficas donde es posible.
- 5.2 Nº de convenios firmados entre las copartes y las organizaciones de derechos humanos promovidos desde FISC.
- 5.3 Al finalizar el cuarto año al menos 03 copartes cuentan con un diagnóstico y un plan de acción pro - equidad de género.
- 5.4 Al finalizar los 04 años se cuenta con documentos estrategias de género por país.
- 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.
- 5.6 % de proyectos en educación que y cooperación al desarrollo en el que se diseñan acciones para eliminar desigualdades de género.
- 5.7 % de proyectos en educación y cooperación al desarrollo donde se han diseñado acciones para promover el cuidado de las personas y del planeta.
- 5.8 % de proyectos y programas que potencian el empoderamiento de las mujeres – bajo ese epígrafe.
- 5.9 Definir indicador para empoderar a las mujeres al interno de la organización.
- 5.10 Definir indicador para implementar la cultura de los cuidados.

MEDIDA 1

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

- 5.1.1. Mapeo de organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres y organizaciones ecofeministas en las zonas geográficas donde FISC trabaja (proceso continuo, sistematización bienal).
- 5.1.2. Establecer formas de colaboración con las organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres y ecofeministas
- 5.1.3. Presentación a Patronato y Provinciales de Compañía de María de las organizaciones identificadas.
- 5.1.4. Convenios de colaboración con las organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres y ecofeministas en función a objetivos comunes (actualización bienal).
- 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.
- 5.1.6. Fomentar consorcio entre las copartes con organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres y organizaciones ecofeministas.
- 5.1.7. Identificar nuevos potenciales copartes defensoras de los derechos humanos de las mujeres y del cuidado de las personas y el entorno en todos los países en los que la FISC



trabaja.

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)

- 5.2.1 Análisis de cada una de las copartes (Aplicación del ‘semáforo de género’ a todas las copartes de FISC, actualización bienal).
- 5.2.2. Delimitar los indicadores del semáforo de género (criterios/variables/indicadores). (Uso de plantilla/herramienta) Revisión bienal de su idoneidad.
- 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 y la perspectiva de los cuidados.
- 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.
- 5.2.5. Solicitar subvenciones públicas para promover procesos pro - equidad de género en las copartes.

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

- 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.
- 5.3.2 Elaboración de la memoria institucional dando cuenta de los progresos en relación a la integración de la perspectiva de género.

MEDIDA 4

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

- 5.4.1 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).
- 5.4.2 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).

MEDIDA 5

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

- 5.5.1 Elaboración y aplicación de herramientas (listas verificación) para asegurar que se incorpora la perspectiva de género y la perspectiva ecofeminista en las actuaciones de la FISC.
- 5.5.2 Establecimiento de línea de actuación de empoderamiento de las mujeres en el plan estratégico de FISC.
- 5.5.3 Establecimiento de una línea de actuación donde se implemente la cultura de los cuidados y la perspectiva ecofeminista.

MEDIDA 6

CREAR CONCIENCIA CRÍTICA PARA ACTUAR Y TRANSFORMAR EL MODELO DE DESARROLLO VIGENTE; PONIENDO EN CRISIS LAS RELACIONES DE PODER ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y LA RELACIÓN CON EL CUIDADO DE LAS PERSONAS Y EL ENTORNO.

- 5.6.1. Identificar anualmente contenidos temáticos señalados como prioritarios en el Plan de acción estratégico de género para actividades ETpCG.
- 5.6.2 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).
- 5.6.3 Lectura feminista de la vida de santa Juana de Lestonnac (investigación)..
- 5.6.4 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).
- 5.6.5 Acciones colectivas de promoción de la cultura de los cuidados , visibilización de acciones y trabajos que se realizan en esta línea.

VI. 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.- RESPONSABLE DE GÉNERO

Corresponde a la Responsable de Género estar al frente del seguimiento en temas de género, coordinando y liderando para el buen desarrollo de todas las funciones detalladas. 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 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.

2.- PATRONATO

El Patronato es el valedor de todo el proceso y, en tanto tal, la instancia garante del efectivo impulso 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.
- 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.
- Demandar a la Responsable de Género 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)
- 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.

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.

3.- EVALUACIÓN

El presente Plan será objeto de una Evaluación Final.

Algunas cuestiones que deberán ser tenidas en cuenta en la evaluación:

- Avances relativos a la integración de la perspectiva de género y el enfoque ecofeminista en proyectos y programas de cooperación y ETCG
- Avances relativos al empoderamiento de las mujeres y defensa de sus derechos en los



proyectos y programas de cooperación y ETCG

- Avances relativos al enfoque de cuidados de las personas, del entorno y del planeta.
- Producción herramientas y sistemas de trabajo para sustentar la integración de la perspectiva de género y el enfoque ecofeminista, para la promoción del empoderamiento y derechos de las mujeres.
- 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
<p>EXISTE UN MARCO LABORAL QUE SE BASA EN EL CONVENIO DE OFICINAS Y DESPACHOS.</p>	<p>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.</p>
<p>MANUAL DE FUNCIONES APROBADO</p>	<p>Manual con Funciones claramente definidas y revisadas del personal, e incorporadas responsabilidades con relativas al mainstraming.</p>
<p>EXISTE PROTOCOLO DE SELECCIÓN DE PERSONAL</p>	<p>Protocolo de Selección de personal elaborado y revisado 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.</p>



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. Revisión de manual de organización y funciones donde se definen las funciones de cada puesto relativos al mainstreaming .	Responsable de género y Dirección	04 horas x 04 días x 06 personas Material de oficina Consultoría
	1.1.2 . Aprobación de los cambios del manual de organización y funciones por el equipo de trabajo responsable y patronato	Patronato	04 horas x 04 días x 06 personas
	1.1.3 . Revisión de todos los documentos (reglamento Interno, Políticas, Estatutos) en lo que afecta a esta recomendación	Responsable de Género Dirección y Área de Economía	04 horas x 04 días x 06 personas Material de oficina Consultoría
1.2. Acciones positivas para favorecer la presencia en todos los ámbitos y niveles organizacionales	1.2.1 . Identificar espacios donde hay subrepresentación de mujeres u hombres	Responsable de Género/secretaría	04 horas x 04 días x 06 personas Material de oficina Consultoría
	1.2.2 . Diseñar medidas para favorecer la representación de mujeres y hombres en los espacios FISC.	Responsable de Género/secretaría	04 horas x 04 días x 06 personas Material de oficina Consultoría
	1.2.3. Implementar medidas que favorezcan la representación de mujeres y hombres en los espacios FISC	Responsable de Género/secretaría	04 horas x 01 día x 06 personas Material de oficina Consultoría



MEDIDAS	Actividades	Responsable	Insumos
1.3. Promover la Corresponsabilización de mujeres y hombres, necesidades de cuidado y para el disfrute de su vida personal y asunción responsabilidades familiares	1.3.1. Elaboración participativa de medidas que favorezcan la corresponsabilidad en el cuidado	Responsable de Género/secretaría	04 horas x 04 días x 02 personas x 01 vez Material de oficina
	1.3.2. Incluir en el acuerdo de relaciones laborales las medidas diseñadas.	Responsable de Género/secretaría	04 horas x 04 días x 02 personas x 01 vez Material de oficina
	1.3.3. Sesiones de información /formación sobre modelo social que prioriza el cuidado de las personas versus el productivismo/crecimiento económico.	Responsable de Género/secretaría	08 horas x 08 días x 02 personas x 01 vez Material de oficina
1.4. Seguimiento continuado de la Evaluación de la plantilla y la presencia de mujeres y hombres en los diferentes niveles salariales y del cumplimiento del marco laboral	1.4.1. Aprobación del patronato de tablas salariales	Patronato	08 horas x 02 días x 09 personas x 01 vez Movilidad local
	1.4.2. Socialización de las tablas salariales y la definición de funciones. (Misma categoría mismo salario).	Responsable de Género /Área de Economía	08 horas x 02 días x 09 personas x 01 vez Material de oficina Consultoría
	1.4.3. Elaboración de informe de salarios/plantilla dirigida al Patronato.	Dirección/Patronato	08 horas x 02 días x 01 persona Material de oficina
	1.4.4. Diseño de herramientas para el seguimiento y evolución de la plantilla	Dirección	04 horas x



Resultado 2

Creadas las condiciones adecuadas para la efectiva integración de la perspectiva de género y el enfoque ecofeminista en el trabajo de la FISC

INDICADORES INICIALES	INDICADOR FINALES
LA VISIÓN Y MISIÓN ACTUAL DE FISC NO VISIBILIZA SUFICIENTEMENTE 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 ETCG QUE INCORPORAN LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	Todos los proyectos de cooperación y ETCG que incorporan la perspectiva de género y/o el empoderamiento de las mujeres.
SISTEMA DE SEGUIMIENTO DEL MAINSTREAMING POR DISEÑAR	Sistema de seguimiento de la transversalidad incorporada implementado.
NO SE HAN IDENTIFICADO AQUELLOS ASPECTOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL QUE FACILITAN U OBSTACULIZAN LOS ESFUERZOS POR LA EQUIDAD DE GÉNERO	Se incorpora la arquitectura de género al organigrama institucional y en el manual de organización y funciones.



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, el enfoque ecofeminista y el 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, el enfoque ecofeminista y la promoción y defensa de los derechos humanos de las mujeres.	Patronato, Dirección y Responsable de Género	01 servicio de consultoría 08 horas x 01 día x 06 personas x 01 vez Billetes de viaje Comidas
	2.1.2. Creación de un espacio para la retroalimentación de las reflexiones estratégicas de género con el equipo técnico y las delegaciones	Patronato, Dirección y Responsable de Género	01 servicio de consultoría 08 horas x 01 día x 09 personas x 01 vez Refrigerio Billetes de viaje Comidas
	2.1.3. Establecer periodos de planificación operativas anuales de género por delegaciones y áreas, armonizada con la planificación de las áreas.	Responsable de Género, ETCG y Cooperación	01 consultora 08 horas x 2 días x 06 personas x 01 vez Billetes de viaje Comidas
	2.1.4. Revisión y adecuación de los documentos estratégicos y operativos de FISC a fin de que visibilicen la prioridad estratégica por la equidad de género.	Responsable de Género	01 día una vez al año x 30 personas x 03 veces Viáticos Billetes de viaje



MEDIDAS	Actividades	Responsable	Insumos
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).	Responsable de Género y comisión de proyectos.	09 personas x 03 veces x 08 horas
	2.2.2. Definición/ Elaboración de una política/criterios de uso de fondos propios en la que se establezca la priorización del Fondos para proyectos en pro de la equidad de género.	Responsable de Género	09 personas x 08 horas x 03 veces
	2.2.3. Destinar presupuesto para la realización de diagnósticos, líneas de base, evaluaciones de impacto de género y estrategias de género de país.	Responsable de Género, cooperación al desarrollo y ETCG	02 horas de trabajo. 05 personas



CULTURA ORGANIZACIONAL				
2.3. Análisis de las características de los aspectos de cultura organizacional en FISC.	2.3.1.	Términos de referencia para la evaluación y seguimiento	Responsable de Género Dirección.	Material de escritorio Equipo informático
	2.3.2.	Desarrollo de la evaluación y seguimiento	Responsable de Género Dirección.	01 consultoría 01 billetes de viaje Dietas
	2.3.3.	Presentación de los resultados al Patronato.	Responsable de Género Dirección.	10 personas x 04 horas x 1 veces 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	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	Plan de trabajo conjunto con cada coparte, que para la promoción de la equidad de género y el empoderamiento de las mujeres
PLAN DE FORMACIÓN SOBRE GENERO EN PROCESO DE MEJORA	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 REGULARMENTE 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/ETCG 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 de las reuniones de equipo para trabajar aspectos organizacionales para la promoción de la equidad de género.	Dirección	01 persona x 04 horas
	3.1.2. 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, Responsable de Género 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.	Responsable de Género Dirección y Área de ETCG	8 horas x 10 delegaciones x 02 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)
	3.2.2. Sistematizar a partir de la experiencia de trabajo con las copartes y delegaciones respecto a la Equidad de Género.	Responsable de Género Dirección., Área de cooperación y Área de ETCG	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.	Responsable de Género Dirección, cooperación, ETCG 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.	Responsable de Género Dirección./Respo nsables de género de copartes.	24 horas x 05 personas x Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)



MEDIDAS	Actividades	Responsable	Insumos
	<p>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.</p>	<p>Responsable de Género Dirección.</p>	<p>08 horas x 10 personas x Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales)</p>
<p>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.</p>	<p>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, enfoque ecofeminista, etc y el análisis de género.</p>	<p>Responsable de Género.</p>	<p>40 horas x 1 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)</p>
	<p>3.4.2. Implementación del plan de formación en temas de género.</p>	<p>Responsable de Género Dirección.</p>	<p>40 horas x 1 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales) Servicio de consultoría</p>



MEDIDAS	Actividades	Responsable	Insumos
3.5. Compartir documentos que se producen en FISC que ahonden en el compromiso de la Compañía con la equidad de Género Educativas (ETCG)	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	Área ETCG	40 horas x 01 persona Medios telemáticos 56 (skype, para espacios virtuales)
	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 (ETCG) y metodologías que ayuden a detectar la vigencia del sexismo en el entorno (sistema educativo, desarrollo curricular, localidad, asociación, grupo de amistades).	Área ETCG	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. (ETCG)	Responsable de Género Dirección y Área ETCG	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 ETCG 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.	Responsable de Género Dirección y Área ETCG	40 horas x 02 personas x 10 delegaciones Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)



MEDIDAS	Actividades	Responsable	Insumos
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.	Responsable de Género Dirección/ 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	Dirección. 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 ETCG	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 /ETCG	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 /ETCG/secretaría	40 horas x 03 personas Medios telemáticos
	3.7.4. Establecer link hacia FISC en todas las webs de las estructuras de Compañía de María	Área de comunicación y Secretaría.	20 horas x 01 persona Medios telemáticos



Resultado 4

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

INDICADORES INICIALES	INDICADOR FINALES
SE DEBEN MEJORAR CRITERIOS NI INDICADORES PARA MEDIR AVANCE RESPECTO A LA CONDICIÓN Y POSICIÓN DE LAS MUJERES EN LAS INTERVENCIONES DE ETCG Y COOPERACIÓN	FISC cuenta con criterios e indicadores para medir avance respecto a condición y posición de las mujeres en las intervenciones de ETCG 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.



MEDIDAS	Actividades	Responsable	Insumos
4.1. Diseñar y aplicar herramientas identificación de las desigualdades de género en el trabajo de cooperación y ETCG.	4.1.1 Elaboración de informes relativos al mainstreaming con datos obtenidos de la base de datos relacional y otras posibles complementarias al respecto.	Cooperación y ETCG	40 horas x 03 personas x 2 veces Medios telemáticos
4.2. Exigir la integración de la perspectiva de género en todas las consultorías que se contraten	4.2.1. Incorporación de criterios atendiendo a que tengan experiencia demostrable en análisis de género, vinculación con movimientos feministas y formación en género en los términos de referencia de las consultorías de la FISC	Área de cooperación, área de ETCG, responsable de Género Dirección.	40 horas x 03 personas x 2 veces Medios telemáticos
	4.2.2. Revisión crítica de las diferentes herramientas del proceso de calidad iniciado por FISC en el 2010 desde una perspectiva de género.	Responsable de Género Dirección/Cooperación/ETCG/Administración/ secretaria.	10 días de trabajo 06 personas x01 vez Dietas / Billetes de viaje



Resultado 5	R.5 Promovido el empoderamiento de las mujeres y el enfoque ecofeminista 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 ETCG.
--------------------	--

INDICADORES INICIALES	INDICADOR FINALES
FISC COLABORA CON ORGANIZACIONES QUE 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 ORGANIZACIONES 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.
NO SON VISIBLES INDICADORES SUFICIENTEMENTE CLAROS DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	Definir indicador para empoderar a las mujeres al interno de la organización.
NO SON VISIBLES INDICADORES SUFICIENTEMENTE CLAROS DE CULTURA DE LOS CUIDADOS	Definir indicador para implementar cultura de los cuidados



MEDIDAS	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).	ETCG y Cooperación	40 horas x 05 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Dietas (para reuniones presenciales)
	5.1.2. Establecer formas de colaboración con las organizaciones defensoras de los derechos de las mujeres.	ETCG y Cooperación	40 horas x 05 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Dietas (para reuniones presenciales)
	5.1.3. Presentación a Patronato y Provinciales de Compañía de María de las organizaciones identificadas.	Responsable de género/Patronato	04 horas x 05 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Dietas (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).	ETCG y Cooperación	40 horas x 05 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Dietas (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.	Responsable de género y ETCG	04 horas x 01 persona
	5.1.6. Fomentar consorcio entre las copartes con organizaciones de defensa de los derechos de las mujeres.	ETCG y Cooperación	80 horas x 05 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Dietas (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	80 horas x 06 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)



COMPONENTES	Actividades	responsable	Insumos
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) Dietas (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.	Área de cooperación	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.	Área de 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 realicen procesos de cambio organizacional pro equidad de género.	Área de cooperación	16 horas x 04 personas Medios técnicos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)
	5.2.5. Solicitar subvenciones públicas para promover procesos pro - equidad de género en las copartes.	Área de cooperación	04 horas x 04 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales)



COMPONENTES	Actividades	responsable	Insumos
5.3. 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	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 y Área de cooperación	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 con la integración de la perspectiva de género.	Dirección	56 horas x 01 persona
5.4. 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.	5.4.1. 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).	Cooperación ,responsable	08 horas x 03 personas x 03 veces
	5.4.2. 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).	/Cooperación/responsable género copartes.	01 consultora externa del país especialista en derechos de las mujeres 03 días de 08 horas x 02 veces. Dietas Movilidad



COMPONENTES	Actividades	responsable	Insumos
5.5. Integrar la perspectiva de género y ecofeminista 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	5.5.1. 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 y ETCG	02 días de trabajo 04 personas x 01 vez Dietas
	5.5.2. Establecimiento de línea de actuación de empoderamiento de las mujeres en el plan estratégico de FISC.	Responsable de género, Área de Cooperación y ETCG	20 horas x 5 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)
	5.5.3 Establecimiento de una línea de actuación donde se implemente la cultura de los cuidados y la perspectiva ecofeminista	Responsable de género, Área de Cooperación y ETCG	20 horas x 5 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Viáticos (para reuniones presenciales)



COMPONENTES	Actividades	responsable	Insumos
5.6. Crear conciencia crítica para actuar y transformar el modelo de desarrollo vigente; cuestionando las relaciones de poder entre hombres y mujeres	5.6.1. Identificar anualmente contenidos temáticos señalados como prioritarios en el Plan de acción estratégico de género para actividades ETCG.	Área ETCG	08 horas x 2 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Dietas (para reuniones presenciales)
	5.6.2. 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).	Responsable de género, Área ETCG Y Área de Cooperación	40 horas x 1 persona Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Dietas (para reuniones presenciales)
	5.6.3. Lectura feminista de la vida de Juana de Lestonnac (investigación).	Dirección	40 horas x 2 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Dietas (para reuniones presenciales) Material de escritorio Publicidad Estipendio para investigación
	5.6.4. 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).	Área ETCG y responsable de género.	40 horas x 2 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Reservas (para reuniones presenciales) Material de escritorio Publicidad
	5.6.5 Acciones colectivas de promoción de la cultura de la paz	Área ETCG y responsable de género.	40 horas x 2 personas Medios telemáticos (skype, para espacios virtuales) Reservas (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	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
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. Revisión de todos los documentos: reglamento interno, políticas, estatutos, en lo que afecta a esta recomendación.	Equipo Guía/ Dirección Área de Economía		X											
1.2. 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.														
1.2.1. Identificar los espacios donde hay subrepresentación de alguno de los géneros.	Equipo Guía/secretaria				X									
1.2.2. Diseñar medidas para favorecer la representación de ambos géneros en los espacios de FISC.	Equipo Guía/secretaria					X								
1.2.3. Implementar las medidas que favorezca la representación de mujeres y hombres en los espacios de FISC.	Equipo Guía/Secretaría													



1.3. PROMOVER LA CORRESPONSABILIZACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES NECESIDADES DE CUIDADO Y PARA EL DISFRUTE DE SU VIDA PERSONAL Y ASUNCIÓN RESPONSABILIDADES FAMILIARES.												
1.3.1. Elaboración participativa de las 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								X			
1.3.2. Incluir en el acuerdo de relaciones laborales las medidas diseñadas.	Dirección								X			
1.3.3. Sesiones de información/formación sobre un modelo social que prioriza el cuidado de las personas versus el productivismo/crecimiento económico.	Equipo Guía/ ETCG					X						

1.4. 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.												
1.4.1. Aprobación del Patronato de las tablas salariales.	Patronato								X			
1.4.2. Socialización de las tablas salariales y la definición de funciones, misma categoría mismo salario.	Área de Economía								X			
1.4.3. Elaboración e informe de salarios / plantilla dirigida al Patronato.	Área de Economía								X		X	X
1.4.4. Diseño de herramienta para el seguimiento y evolución de la plantilla.	Equipo Guía								X			



2.1. PROMOVER UNA CULTURA DE PLANIFICACIÓN EN TODOS LOS ÁMBITOS DE LA FISC (ÁREAS, DELEGACIONES) Y EN SUS ORGANIZACIONES SOCIAS, 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. Creación de espacio para la retroalimentación de las reflexiones estratégicas de género con el equipo técnico y delegaciones.	Equipo Guía			X			X			X										X
2.1.3. 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
2.1.4. 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 de estos fondos para proyectos en pro de la equidad de género.	Dirección, Fortalecimiento institucional, Equipo Guía			X			X			X										X
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										X



2.3. ANÁLISIS DE LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS ASPECTOS DE CULTURA ORGANIZACIONAL EN FISC.															
2.3.1. Términos de referencia para la consultoría.	Equipo Guía										X		X		
2.3.2. Desarrollo de la consultoría.	Equipo Guía												X	X	X
2.3.3. Presentación de los resultados de la consultoría a la FISC.	Equipo Guía														X

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 de las reuniones de equipo para trabajar aspectos organizacionales para la promoción de la equidad de género.	Dirección														
3.1.2. 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 de género.	Dirección/Equipo Guía y Patronato														

3.2. 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.															
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 ETCG												X	X	
3.2.2. Extraer aprendizaje 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 ETCG													X	X
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, ETCG, Fortalecimiento Institucional													X	X



<p>3.5.1. Diseñar y socializar recursos didácticos que promuevan los derechos de las mujeres a través de las diferentes plataformas de compañía y otras plataformas educativas (ETCG).</p>	<p>Área ETCG</p>																	
<p>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 (ETCG) y metodologías que ayuden a detectar la vigencia del sexismo en el entorno (sistema educativo, desarrollo curricular, localidad, asociación, grupo de amistades).</p>	<p>Área ETCG</p>																	
<p>3.5.3. Organizar Campañas por los derechos humanos de las mujeres promovidas desde la FISC en las estructuras de la Compañía de María (ETCG)</p>	<p>Equipo Guía/ Área ETCG</p>																	
<p>3.5.4. Reuniones periódicas entre las responsables de género ETCG 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.</p>	<p>Equipo Guía/ Área ETCG</p>																	



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 Área de comunicación	Guía/ Guía/											X
3.6.2. Socialización del manual de referencia para el aseguramiento de la no utilización sexista del lenguaje.	Equipo Área de comunicación	Guía/ Guía/											

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 ETCG/ Equipo Guía											X	
3.7.2. Diseñar una estrategia de comunicación acorde a los resultados del análisis de género.	Área de comunicación /ETCG											X	
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 /ETCG /Secretaría											X	
3.7.4. Establecer link hacia FISC en todas las webs de las estructuras de la COMPAÑÍA DE MARÍA	Área de comunicación/ Secretaría.											X	



4.1. DISEÑAR Y APLICAR HERRAMIENTAS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL TRABAJO DE COOPERACIÓN Y ETCG.														
4.1.1. 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 ETCG										X		X	X
4.2. EXIGIR LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODAS LAS CONSULTORÍAS QUE SE CONTRATEN.														
4.2.1. 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 la FISC contrate.	Equipo Guía										X			
4.2.2. Revisión crítica de las diferentes herramientas del proceso de calidad iniciado por la FISC en el 2010 desde una perspectiva de género.	Equipo Guía /Cooperación/ETCG/ Administración/secretaría										X			



bienal).				X			X			X			X
5.2.2. Delimitar los indicadores del semáforo de género (criterios/variables/indicadores). (USO de plantilla/herramienta), Revisión bienal de su idoneidad.	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			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



5.5. 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															
5.5.1. 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 ETCG														
5.5.2. Establecimiento de línea de actuación de empoderamiento de las mujeres en el plan estratégico de la FISC.	Equipo Guía														
5.5.3 Establecimiento de una línea de actuación donde se implementa la cultura de los cuidados y la perspectiva ecofeminista.	Equipo Guía														

5.6. . CREAR CONCIENCIA CRÍTICA PARA ACTUAR Y TRANSFORMAR EL MODELO DE DESARROLLO VIGENTE PONIENDO EN CRISIS LAS RELACIONES DE PODER ENTRE HOMBRES Y MUJERES.															
5.6.1. Identificar anualmente contenidos temáticos señalados como prioritarios en el Plan de acción estratégico de género para actividades ETCG.	Equipo Guía y Área de ETCG														
5.6.2. 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														
5.6.3. Lectura feminista de la vida de Juana de Lestonnac (investigación).	Equipo Guía /Área ETCG														
5.6.4. 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 ETCG														
5.6.5 Acciones de promoción de la cultura de la paz	Equipo Guía /Área ETCG														





FISC



ONGD | Fundación Internacional
de Solidaridad Compañía de María

