

PROSALUS

**PLAN DE ACCIÓN  
ESTRATÉGICO  
PRO-EQUIDAD DE GÉNERO**



# Índice

1. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

2. MARCO NORMATIVO

3. PRINCIPIOS BÁSICOS Y CRITERIOS DE APLICACIÓN

4. METODOLOGÍA

5. ESTRUCTURA DEL PLAN

5.1. ACCIONES A EMPRENDER

5.2. ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES

5.3. CRONOGRAMA

5.4. PRESUPUESTO

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

ANEXOS

---

01. ANEXO

## 0. INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

---

### Introducción

Prosalus es una organización con casi 30 años de experiencia en cooperación al desarrollo que ha articulado su estrategia de trabajo en torno a los derechos humanos a la salud, a la alimentación y al agua, tratando de incidir en los determinantes que impiden el efectivo ejercicio de los mismos. Las relaciones de género desequilibradas constituyen un determinante adicional para las mujeres y las niñas en el acceso y control de los recursos y servicios, por lo que, Prosalus ve la necesidad de incorporar en su trabajo medidas específicas para incidir sobre las diferencias sociales de género y eliminar las barreras para el disfrute efectivo de los derechos de las mujeres recogidos en el marco internacional de Naciones Unidas.

Así, bajo la premisa de que sin igualdad no podrá haber desarrollo, y conscientes de que toda intervención tiene impactos diferenciados para hombres y mujeres, Prosalus apuesta por la elaboración de una política de género que desarrolle la incorporación del enfoque en todo su quehacer institucional.

### Antecedentes

A lo largo de su trayectoria Prosalus ha ido avanzando progresivamente en la aplicación del enfoque de género en su trabajo, evolucionando gracias a los aprendizajes de la asociación, a las relaciones con nuestras socias y socios locales y al intercambio en espacios de reflexión, como la coordinadora de ONGD España.

En los últimos diez años, en que la organización ha profundizado en el enfoque de derechos humanos y en el enfoque de género, y en que el pensamiento y la reflexión sobre estos temas en el conjunto de las y los actores de cooperación han sido especialmente intensos, este avance ha sido más importante. En este tiempo se ha trabajado más a fondo con las socias y socios locales en la reflexión y la acción sobre el enfoque de género, con experiencias muy positivas, y se han dado también algunos pasos significativos en la aplicación de las cuestiones relacionadas con el género a nivel interno de la asociación.

Este documento de PLAN DE ACCIÓN ESTRATÉGICO PRO-EQUIDAD DE GÉNERO sistematiza, ordena y profundiza las propias prácticas realizadas a lo largo de los años por Prosalus, así como las futuras acciones que se quieren implementar, contextualizándolo con la normativa de referencia, y con la propia reflexión de la asociación.

## 1. MARCO NORMATIVO

---

Prosalus ha consolidado a lo largo de su trayectoria una política de riguroso cumplimiento de sus obligaciones legales, e incluso, yendo más allá, se ha comprometido con estándares más exigentes de excelencia, transparencia y buen gobierno. Para la aplicación del presente *Plan de acción* se ha optado por aquellos instrumentos y acuerdos que consideramos de obligado cumplimiento en el desarrollo de nuestro trabajo; y estos instrumentos de planificación estratégicos son:

- **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). 1979.** Vinculante. Se enfoca específicamente en los derechos humanos de las mujeres y recoge una serie de obligaciones impuestas a los Estados, desde diversos ámbitos - legislativo, político, judicial y cultural- para prevenir, juzgar y sancionar la discriminación contra la mujer, así como garantizar el goce y ejercicio de derechos en igualdad de condiciones con respecto a los hombres.
- **Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena) 1993.** No vinculante. Recoge como aspectos esenciales la universalidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos y instar a los Estados a que combatan la violencia contra las mujeres, definiendo que las violaciones de los derechos humanos de las mujeres en situaciones de conflicto armado, constituyen violaciones a los principios fundamentales de los derechos humanos y el derecho humanitario internacional.
- **Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belém do Pará) 1994.** El primer instrumento jurídico internacional vinculante sobre la violencia contra las mujeres en que los Estados Parte se comprometieron a actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra las mujeres en los ámbitos público y/o privado.
- **Declaración y Plataforma de Beijing 1995.** No vinculante. Definición de objetivos estratégicos y medidas concretas a adoptar por los gobiernos, aportando una visión integral de los problemas que deben abordarse desde la cooperación internacional para obtener resultados efectivos en materia de igualdad. Definición de la necesidad de una estrategia pro equidad de género con dos líneas de acción complementarias: línea específica de empoderamiento de mujeres y transversalización.
- **Constitución española** que en su artículo 14 indica: *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*
- **Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad**, que trasponiendo al derecho español diversas directivas europeas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres (2002/73/CE, 2004/113/CE) pretende ser una acción normativa complementaria al resto de instrumentos de reconocimiento formal de la igualdad ante la ley para *“combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla”*

- **Ley 23/1998 de Cooperación Internacional para el Desarrollo** que establece como principios sobre los que descansa la cooperación *“la defensa de los derechos humanos y las libertades fundamentales, la paz, la democracia y la participación ciudadana en condiciones de igualdad para mujeres y hombres y, en general, la no discriminación por razón de sexo, raza, cultura o religión, y el respeto a la diversidad”* y *“la necesidad de promover un desarrollo humano global, interdependiente, participativo, sostenible y con equidad de género en todas las naciones”*.
- **Código de Conducta de la Coordinadora de ONG de Desarrollo-España** sitúa la equidad de género como valor “radical” de las ONGD junto con la justicia, la solidaridad y la responsabilidad. También afirma que la igualdad de género supone un aspecto decisivo del pensamiento y acción de las ONGD y establece que *“... las ONGD deben tener por objetivo, entre otros, crear las condiciones para que las mujeres, como miembros de la comunidad, participen en la toma de decisiones. Así como promover su incorporación activa en todos los programas de desarrollo y ayuda humanitaria, para asegurar el acceso y control equitativo a los recursos y beneficios de los mismos”*. Además establece la necesidad de que las ONGD adopten, por un lado, medidas necesarias para evitar que se produzca cualquier discriminación o exclusión de participar en las mismas por razón de raza, sexo, nacionalidad o religión y, por otro lado, políticas internas que garanticen la efectiva igualdad de género y que favorezcan la participación de las minorías en la institución.
- **Herramienta de Transparencia y Buen Gobierno de la CONGDE** considera un indicador específico sobre la composición paritaria de los órganos de gobierno de las ONGD (*“La proporción de hombres y mujeres en el órgano de gobierno no es superior al 60% ni inferior al 40% ”*) y otro relativo a la no discriminación en la contratación (*“Las políticas de RRHH hacen mención expresa a evitar cualquier discriminación”*).
- **Estrategia de Género en Desarrollo de la Cooperación Española (2007)** y cruce con otras estrategias sectoriales: Estrategia de Lucha contra el Hambre, Estrategia de Salud y Estrategia de Educación para el Desarrollo.

## 2. PRINCIPIOS BÁSICOS Y CRITERIOS DE APLICACIÓN

---

### PRINCIPIOS BÁSICOS

Prosalus entiende que **la igualdad de género es un requisito imprescindible para que pueda haber desarrollo.**

Prosalus se compromete con el enfoque de **Género en Desarrollo**, por lo que apostará por la transversalidad en todo su trabajo (previendo recursos y mecanismos de seguimiento ad hoc) y líneas específicas de **empoderamiento de mujeres** como mecanismo de reequilibrio en el acceso inequitativo al poder, a los recursos y a los beneficios del desarrollo.

Prosalus entiende el trabajo por la **igualdad** como un trabajo que **afecta e implica a mujeres y hombres**, que deben construir juntas las bases de la sociedad igualitaria.

Considera también, como premisa de trabajo, la **no imposición**, entendiendo que para que puedan darse cambios en prácticas, ideas y creencias que sean sentidos, profundos y sostenibles, debe promoverse el análisis con la población, mujeres y hombres, de las **causas estructurales de la desigualdad** que impiden que todas las personas disfruten sus derechos, aunque esto implique la consideración de horizontes temporales mayores. Estas causas deben ser identificadas y abordadas desde la manifestación de las distintas visiones de desarrollo en función de las identidades políticas y culturales diversas.

Por ello, Prosalus impulsará sistemáticamente espacios de reflexión con sus socias/socios locales y la población, en actitud de interaprendizaje, proporcionando recursos económicos, técnicos y metodológicos a las instituciones socias si fuera necesario.

Prosalus reconoce la **brecha existente entre el reconocimiento formal de los derechos de las mujeres y el ejercicio real de los mismos** en los diferentes contextos en los que trabaja, por lo que además de incidir en marcos normativos, impulsa la concreción de estos en políticas públicas que materialicen el reconocimiento de derechos y el control social de su efectivo cumplimiento.

Prosalus **cuestiona la tradicional división sexual del trabajo** que relega a las mujeres al ámbito privado en detrimento del público e implica inevitablemente mayor inequidad en el acceso al poder, por lo que apuesta por el reequilibrio de cargas laborales y familiares entre hombres y mujeres, así como la participación equitativa y efectiva de ambos en los espacios públicos de toma de decisiones.

Prosalus apuesta por un **modelo de desarrollo que sitúe a las personas en el centro**, poniendo en valor la cadena de cuidados imprescindibles para el sostenimiento de la vida y la contribución a esta de las mujeres, apostando por una redistribución equitativa de responsabilidades. Por ello, promueve un entorno institucional favorable para que mujeres y hombres trabajadores de Prosalus puedan compaginar su vida personal y laboral.

Prosalus promueve una cultura organizativa sensible a las diferencias de género.

Prosalus apuesta por el trabajo pro-igualdad de género **en alianza con otros actores y actoras de la cooperación española**, para lo que participará activamente en grupos sectoriales de espacios de coordinación de ONGD.

## CRITERIOS DE APLICACIÓN POR ÁREAS DE TRABAJO

En base a los anteriores principios se enuncian a continuación las principales líneas de acción para trabajar en los distintos ámbitos identificados en el alcance de esta política.

### TRABAJO DE PROYECCIÓN EXTERNA DE LA ORGANIZACIÓN

#### *COOPERACIÓN*

La integración del enfoque de género en desarrollo para el trabajo de cooperación conduce a plantear la transversalidad en todos los componentes de trabajo y en todas las fases del ciclo de las intervenciones así como una línea específica desde la que impulsar el empoderamiento de las mujeres.

##### - Líneas de acción generales

Prosalus velará por la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases de las intervenciones: diagnósticos, líneas de base, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación. Para ello se dispondrá de instrumentos y metodologías específicos de levantamiento de información que tenga en cuenta la participación e intereses de las mujeres. Se incorporarán indicadores específicos de seguimiento y se velará por una distribución de los recursos que permita la puesta en práctica de las líneas de acción diseñadas.

La apuesta por la igualdad de género estará presente en las relaciones con las organizaciones socias y los organismos financiadores, tanto a la hora de identificar y establecer nuevas alianzas como en el diálogo político y estratégico de las colaboraciones conjuntas, primando siempre los principios descritos de horizontalidad, interaprendizaje y no imposición.

##### - Transversalidad en intervenciones de desarrollo

- Prosalus promoverá el acceso y control equitativo por parte de mujeres y hombres de los recursos naturales productivos (tierra, agua, semillas, animales) así como el acceso al agua para consumo humano.

- Se apostará por un análisis sistemático con la población de los determinantes sociales, culturales, políticos e institucionales que ponen a las mujeres y las niñas en situación de mayor vulnerabilidad ante la pobreza, la inseguridad alimentaria y las enfermedades (muy especialmente en zonas de trabajo con elevado índice de prevalencia del VIH/SIDA), para incidir sobre ellos.
- Se trabajará por la visibilización y valoración de la contribución de las mujeres a la producción de alimentos, la generación de ingresos y el sostenimiento de la vida.
- Prosalus se compromete a analizar la división sexual del trabajo en cada contexto de intervención y la distribución de la cadena de cuidados, para incidir en los elementos discriminatorios y promover acciones para un mayor equilibrio de trabajo reproductivo y productivo así como tiempo de ocio entre hombres y mujeres.
- Se impulsará la participación equitativa de las mujeres en las estructuras organizativas de sociedad civil que constituyen espacios de toma de decisiones y desde las que se generan propuestas de incidencia política.
- También se considera necesario promover la participación de las mujeres en instancias públicas locales.
- Para intervenciones con poblaciones con altos índices de prevalencia de VIH/SIDA se sensibilizará sobre cómo la problemática social derivada afecta de manera diferenciada a hombres y mujeres, como consecuencia de la organización de la cadena de cuidados.
- Acompañará a la sociedad civil en procesos de incidencia para la incorporación de principios de no discriminación e interculturalidad en los sistemas públicos de salud. Se promueve enfrentar las mayores barreras que tienen las mujeres para acceder a prevención, tratamiento y atención en el sistema público, estableciendo medidas de acción positiva en los componentes de cuidados domiciliarios que se impulsan desde los proyectos, primando la participación de mujeres en ellos.

- Línea específica de empoderamiento de mujeres

Se destinarán recursos específicos –en el marco de programas integrales o en intervenciones que los complementen- a procesos orientados al fortalecimiento de organizaciones de mujeres para su empoderamiento político y económico, contribuyendo a su participación activa y efectiva en la planificación y gestión de las políticas que rigen sus vidas. Para ello se promoverá la capacitación en gestión pública, distribución presupuestaria y profundización del conocimiento sobre sus derechos reconocidos en los marcos normativos, promoviendo la identificación de propuestas estratégicas que contribuyan a cambiar sustancialmente su posición social y política y tengan un impacto real en su vida y en el ejercicio de derechos (asumiendo y respetando que las demandas identificadas por las propias mujeres podrían atender a necesidades prácticas y contribuir a consolidar roles tradicionales).

Se acompañarán procesos encaminados a la erradicación de las violencias de género en sus diferentes expresiones. En este sentido, se promoverá el fortalecimiento, tanto de operadores públicos como de organizaciones de mujeres y redes de sociedad civil, para la incidencia, ejecución y control social a marcos normativos y políticas públicas encaminadas a garantizar a las mujeres y las niñas una vida libre de violencia.



### *SENSIBILIZACIÓN, INCIDENCIA Y COMUNICACIÓN*

En el trabajo de sensibilización e incidencia realizado por Prosalus, se considerará el análisis de los factores de género en las investigaciones que se realicen así como en el diseño de campañas y acciones específicas.

En todas las acciones comunicativas se empleará un lenguaje no sexista y se velará por una proyección de la imagen de las mujeres no estereotipada, que refleje su diversidad y contribución real al desarrollo.

En la medida en que se considere la realización de capacitaciones se analizará el público al que van dirigidas, promoviendo en su caso medidas de acción positiva para promover la participación de mujeres y evitando reforzar asociaciones tradicionales entre roles y relaciones de género.

### *TRABAJO EN RED*

Prosalus apuesta por la participación activa en espacios de coordinación y trabajo en red en los que pueda trabajar articuladamente por la incidencia a favor del reconocimiento y efectivo ejercicio de los derechos de las mujeres en los países en los que tiene presencia la cooperación española y se promueva el fortalecimiento de las propias organizaciones participantes para la efectiva incorporación del enfoque de género en su quehacer institucional.

### DIMENSIÓN INTRAORGANIZATIVA

Prosalus tiene el compromiso de que el **órgano de gobierno** de la organización –junta directiva– tienda a la **paridad** en su composición, de forma que ningún sexo supere el 60% de presencia en su conformación.

Prosalus promueve medidas para la **conciliación de la vida laboral y personal** para todos los trabajadores y trabajadoras.

En la contratación y gestión de personal, además de regirse por el principio básico de la no discriminación, se valorarán conocimientos sobre relaciones de género en desarrollo y, en su defecto, Prosalus se compromete a poner los recursos para que el personal pueda acceder a formación específica.

Se promoverán periódicamente espacios de **reflexión conjunta y construcción participativa** de la visión de género institucional.

Las planificaciones estratégicas y operativas institucionales incluirán **metas e indicadores específicos** de acuerdo con la presente política, con la consecuente previsión de recursos humanos, técnicos y económicos para su cumplimiento. A tal efecto se establecerán mecanismos de seguimiento y evaluación, con designación de responsabilidades concretas en los distintos niveles organizativos (junta de gobierno, dirección, responsables de área)

### 3. METODOLOGÍA

---

Tras la aprobación de la política institucional de género de en la asamblea de socias/socios, se identifica la pertinencia de realizar una sesión de trabajo con todo el equipo de Prosalus para seguir avanzando en la construcción de una visión compartida de género para la asociación. Con los siguientes objetivos:

- Promover la reflexión en el equipo de Prosalus sobre los conceptos básicos del enfoque de Género en Desarrollo y las trabas que enfrentan las organizaciones de desarrollo para su efectiva incorporación
- -Analizar conjuntamente la propuesta de política de género, identificando de forma participativa las áreas de complementación, mejora y/o modificación para seguir avanzando en su elaboración y validación.
- -Esbozar las líneas de acción e implicaciones de materializar la política por áreas de trabajo

Para ello, y contando con un recurso externo para facilitación de la sesión, se realiza un taller con metodología participativa en la que toma parte todo el equipo de Prosalus.

#### **Desarrollo del taller**

La sesión se orienta a reflexiones iniciales sobre la política de género institucional, para seguir avanzando hacia la apropiación de su contenido e implicaciones por el conjunto del equipo. Posteriormente, se propone la división de las participantes en dos subgrupos de trabajo para reflexionar en torno a unas preguntas (adjuntas en la tabla de sistematización del anexo 01), relacionadas con las propuestas de la política de género institucional, tanto en la dimensión interna de Prosalus como en la dimensión de trabajo externo. La dinámica contempla la formulación de ejes de acción concretos para aquellos aspectos en los que se considere que todavía nos hace falta avanzar y la asignación de un grado de importancia/prioridad a cada propuesta (con la metodología de que cada persona asigna un punto gordo a lo que considera muy importante abordar y un punto pequeño a lo que considera importante –pero no tanto- abordar. Esta metodología no consensua el grado de importancia para cada propuesta, pero permite visibilizar a lo que más importancia se da). Para finalizar se hace un análisis del documento PE 2015-2019 con el fin de estudiar la incorporación del enfoque de género y en qué medida las reflexiones y propuestas del ejercicio anterior pueden enriquecerlo.

## 4. ESTRUCTURA DEL PLAN

### 4.1. ACCIONES A EMPRENDER

#### 1. TRABAJO EXTERNO

##### 1.1. COOPERACIÓN

- 1.1.1. Elaboración junto a socias/socios y población de lineamientos de trabajo de género en Mozambique.
- 1.1.2. Revisión participativa con socias/socios y enriquecimiento de la Estrategia de Género en procesos SOBAL-DHA Región Andina.
- 1.1.3. Diseñar un plan de trabajo en género con socias/socios para cada país, para una estrategia de trabajo en género más sistemática de acuerdo a las pautas y los principios de la política de género<sup>1</sup> que contemple incorporación del enfoque de género en la identificación de procesos (un análisis minucioso y realista de capacidades y potencial de cambio en relación a género), en la planificación/formulación, reflejando claramente en el plan de acción del proyecto (resultados, actividades e indicadores previstos, fuentes de verificación, metodologías de ejecución y levantamiento de información, presupuesto), en la ejecución (acompañamiento específico y continuado a socias/socios y especialmente a equipos de ejecución en campo, incluyendo espacios formativos) y evaluación (incluir siempre criterios de género y participación activa de mujeres en las metodologías y TdRs, así como requisito de los equipos evaluadores la formación en GED y la experiencia de evaluaciones participativas que incluyan a las mujeres de forma activa).
- 1.1.4. Ejecutar plan de trabajo con socias/socios.
- 1.1.5. Identificar en todos los países organizaciones con trabajo potente de género con las que complementar el trabajo en derecho a la alimentación, a la salud y al agua, así como emprender líneas específicas de fortalecimiento organizativo de mujeres para su empoderamiento político, social y económico.
- 1.1.6. Iniciar alguna experiencia de colaboración con organizaciones identificadas en Perú y en Mozambique.
- 1.1.7. Incorporar en los procesos de formulación de nuevas propuestas la discusión sobre la incorporación de enfoques transversales (género pero también DDHH) entre distintas personas del equipo.
- 1.1.8. Visibilización de aprendizajes y avances en materia de igualdad de género en sistematizaciones, así como generación de evidencias.

<sup>1</sup> interaprendizaje mutuo, horizontalidad y no imposición, promoción de la reflexión sobre causas estructurales de la desigualdad con socios y población, así como grado y calidad de participación de las mujeres en los procesos de desarrollo

## **1.2. SENSIBILIZACIÓN E INCIDENCIA**

- 1.2.1. En caso de nuevos consorcios o colaboración interinstitucionales para ejecución de campañas conjuntamente, incluir en los acuerdos y contenidos la valoración los respectivos recorridos institucionales en la incorporación del enfoque GED y los potenciales aportes pro-igualdad que cada organización pudiera hacer al trabajo conjunto
- 1.2.2. Considerar en las contrataciones para investigaciones medidas de acción positiva a favor de las mujeres y valorar los conocimientos GED de las personas candidatas
- 1.2.3. Incorporar el análisis de género de forma sistemática en el planteamiento de investigaciones y acciones de incidencia
- 1.2.4. Rescatar de los procesos de sensibilización e incidencia que impulsamos aprendizajes y "evidencias" relacionadas con género
- 1.2.5. Incorporar en la "Estrategia de Educación para el desarrollo, sensibilización y comunicación enfocada a la promoción de ciudadanía crítica, activa y participativa" la transversalidad de género y/o un apartado específico que considere los lineamientos de comunicación e incidencia contemplados en la política de género institucional

## **2. TRABAJO INTERNO**

### **2.1. EL PERSONAL DE PROSALUS**

- 2.1.1. Revisión de perfiles de puestos de trabajo para incorporación de la formación y/o experiencia en género como criterios valorables en candidatas y candidatos a puestos de trabajo (ya está incluido en los perfiles del Departamento de Cooperación)
- 2.1.2. Identificación de necesidades de formación del equipo en GED aprovechando el análisis de capacidades realizado en aplicación del PE2015-2019 y programa REINVÉNTATE
- 2.1.3. Participación en formaciones de personas del equipo identificadas en el punto anterior
- 2.1.4. Sesiones de reflexión interna para seguir avanzando en la construcción y apropiación del enfoque de género institucional
- 2.1.5. Sesiones de reflexión colectiva sobre uso del lenguaje, imágenes y referencias (entendiendo que todo el personal hace comunicación)

## 4.2. ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES

<b>TRABAJO EXTERNO</b>	<b>RESPONSABLE</b>
<b>Cooperación</b>	
1.1.1. Elaboración junto a socias/socios y población de lineamientos de trabajo de género en Mozambique	Departamento Cooperación
1.1.2. Revisión participativa con socias/socios y enriquecimiento de la Estrategia de Género en procesos SOBAL-DHA Región Andina	Departamento Cooperación
1.1.3. Diseñar un plan de trabajo en género con socias/socios para cada país	Departamento Cooperación
1.1.4. Ejecutar plan de trabajo con socias/socios	Departamento Cooperación
1.1.5. Identificar en todos los países organizaciones con trabajo potente de género para complementar el trabajo	Departamento Cooperación
1.1.6. Iniciar alguna experiencia de colaboración con organizaciones identificadas en Perú y en Mozambique	Departamento Cooperación
1.1.7. Incorporar en los procesos de formulación de nuevas propuestas la discusión sobre la incorporación de enfoques transversales (género pero también DDHH) entre distintas personas del equipo	Departamento Cooperación
1.1.8. Visibilización de aprendizajes y avances en materia de igualdad de género en sistematizaciones, así como generación de evidencias	Departamento Cooperación
<b>Sensibilización e Incidencia</b>	
1.2.1. En caso de nuevos consorcios o colaboración interinstitucionales para ejecución de campañas conjuntamente, incluir en los acuerdos y contenidos la valoración los respectivos recorridos institucionales en la incorporación del enfoque GED	Departamento Sensibilización e Incidencia
1.2.2. Considerar en las contrataciones para investigaciones medidas de acción positiva a favor de las mujeres y valorar los conocimientos GED de las personas candidatas	Departamento Sensibilización e Incidencia
1.2.3. Incorporar el análisis de género de forma sistemática en planteamiento de investigaciones y acciones de incidencia	Departamento Sensibilización e Incidencia
1.2.4. Rescatar de los procesos de sensibilización e incidencia que impulsamos aprendizajes y "evidencias" relacionadas con género	Departamento Sensibilización e Incidencia

1.2.5. Incorporar en la "Estrategia de Educación para el desarrollo, sensibilización y comunicación enfocada a la promoción de ciudadanía crítica, activa y participativa" la transversalidad de género y/o un apartado específico que considere los lineamientos de comunicación e incidencia contemplados en la política de género institucional	Departamento Sensibilización e Incidencia y Comunicación
<b>TRABAJO INTERNO</b>	
2.1.1. Revisión perfiles de puestos de trabajo para incorporación de la formación y/o experiencia en género como criterios valorables en candidatas y candidatos a puestos de trabajo (ya está incluido en los perfiles del Dpto. de Cooperación)	Dirección-Equipo
2.1.2. Identificación de necesidades de formación del equipo en GED aprovechando el análisis de capacidades realizado en aplicación del PE2015-2019 y programa REINVÉNTATE	Dirección-Equipo
2.1.3. Participación en formaciones de personas del equipo identificadas en el punto anterior	Dirección-Equipo
2.1.4. Sesiones de reflexión interna para seguir avanzando en la construcción y apropiación del enfoque de género institucional	Comisión seguimiento Plan Operativo Género
2.1.5. Sesiones de reflexión colectiva sobre uso del lenguaje, imágenes y referencias (entendiendo que todo el personal hace comunicación)	Comisión seguimiento Plan Operativo Género



#### 4.4. PRESUPUESTO

MANDATOS DE LA POLÍTICA GED DE PROSALUS Y/O PROPUESTAS TALLER INTERNO	2015	2016	2017	2018	2019
<b>COOPERACIÓN</b>					
<b>INVERSIONES</b>					
Consultorías específicas en países transversalización género en procesos y formación equipos de socias/socios (con cargo a los proyectos)	1.500,00	1.900,00	2.150,00	2.300,00	2.500,00
Proyectos de cooperación cuyo objetivo es el fortalecimiento de organizaciones de mujeres o la promoción de la igualdad de género (en exclusiva o parcialmente, en cuyo caso se considera un aporte proporcional)	246.946,23	312.994,12	372.952,87	318.750,00	318.750,00
Financiación ya aprobada	246.946,23	116.124,25	27.958,00	0,00	0,00
Financiación pendiente de aprobación	0,00	196.869,87	344.994,87	318.750,00	318.750,00
<b>PERSONAL</b>					
20% de dedicación persona de referencia en género y desarrollo*	5.842,33	5.842,33	5.842,33	5.842,33	5.842,33
Dedicación personal departamento de cooperación					
<i>Coordinación (15%)</i>	4.875,00	4.875,00	4.875,00	4.875,00	4.875,00
<i>Responsables país/procesos (10% de 3 personas)</i>	8.550,00	8.550,00	8.550,00	8.550,00	8.550,00
<b>TOTAL COOPERACIÓN</b>	<b>267.713,56</b>	<b>334.161,45</b>	<b>394.370,20</b>	<b>340.317,33</b>	<b>340.517,33</b>
<b>INCIDENCIA y SENSIBILIZACIÓN</b>					
<b>INVERSIONES</b>					
Proyectos sensibilización cuyo objetivo es la promoción de la igualdad de género (en exclusiva o parcialmente, en cuyo caso se considera un aporte proporcional)	40.000,00	7.000,00	7.000,00	7.000,00	7.000,00
Financiación en trámite de aprobación	40.000,00				
Proyectos EpD (pendientes de aprobación)		7.000,00	7.000,00	7.000,00	7.000,00
<b>PERSONAL</b>					
30% de dedicación responsable de campañas de sensibilización, para incorporación enfoque GED y contenidos específicos en el trabajo del departamento	8.763,50	8.763,50	8.763,50	8.763,50	8.763,50
30% de dedicación responsable	8.550,00	8.550,00	8.550,00	8.550,00	8.550,00
<b>TOTAL SENSIBILIZACIÓN e INCIDENCIA</b>	<b>57.313,50</b>	<b>24.313,50</b>	<b>24.313,50</b>	<b>24.313,50</b>	<b>24.313,50</b>
<b>PROCESO INTRAORGANIZATIVO</b>					
<b>FORMACIÓN EQUIPO</b>					



Los espacios de reflexión en torno a comunicación interna y construcción/apropiación de EGD institucional se realizarán con el personal considerado y los recursos institucionales (instalaciones, equipamiento), sin generar costes adicionales específicos					
Formación externa (participación en jornadas, seminarios o cursos específicos)	200	250	300	300	300
PERSONAL					
5% de dedicación persona de comisión de seguimiento equipo directivo	1.740,00	1.740,00	1.740,00	1.740,00	1.740,00
20% persona de referencia en género y desarrollo	5.842,33	5.842,33	5.842,33	5.842,33	5.842,33
TOTAL PROCESO INTRA	<b>7.782,33</b>	<b>7.832,33</b>	<b>7.882,33</b>	<b>7.882,33</b>	<b>7.882,33</b>
<b>TOTALES</b>	<b>332.809,38</b>	<b>366.307,27</b>	<b>426.566,02</b>	<b>372.513,15</b>	<b>372.713,15</b>

\* Se estima un 40% de dedicación total de la persona de referencia en género y desarrollo, 20% para el departamento de cooperación y 20% para la dimensión intraorganizativa y participación en el Grupo de Género en Desarrollo de la Coordinadora de ONGD España

## 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

---

Para garantizar la adecuada implementación del presente Plan se va a crear una Comisión de Seguimiento compuesta por una persona de la Junta Directiva, la dirección y una persona del equipo de Prosalus.

Esta comisión específica supervisará la puesta en marcha y el seguimiento del cumplimiento del presente plan. Para ello la comisión de implementación se reunirá cuantas veces sea necesario además de una reunión anual (a finales de año) donde evaluará el cumplimiento de las acciones planteadas y su impacto, así como los obstáculos detectados que ayuden a responder y readaptar el Plan a las necesidades que vayan surgiendo en el proceso.

Además, el presente Plan prevé realizar una evaluación final al finalizar el periodo de implementación donde se identificará el nivel de desarrollo de las acciones propuestas y el grado de consecución de los objetivos

# ANEXOS

---

01. ANEXO

Tabla de sistematización del trabajo de reflexión del Taller.

PREGUNTAS	REFLEXIONES	PROPUESTAS DE ACCIÓN	Grado de importancia asignado
<b>DIMENSIÓN INTERNA</b>			
<b>Apropiación institucional</b>			
¿Hasta qué punto la equidad de género es considerada como prioritaria en el trabajo de la organización? ¿Hasta qué punto debería serlo?	Prosalus no pretende ser una organización especializada en igualdad de género ni focalizar sus esfuerzos en este objetivo, pero sí asume como prioridad la consideración del enfoque en su dinámica interna y en su trabajo externo, como requisito de un trabajo de calidad y poder mejorar impactos.	Ninguna	
¿El objetivo de la equidad de género está contemplado en los objetivos generales de la organización? ¿En su misión? ¿En su visión estratégica?	Sí, está.	Ninguna	
¿Existe un marco teórico de referencia sobre género y desarrollo compartido y asumido por el conjunto de la organización?	Existe un marco de referencia que se expresa en la política de género institucional y que se identifica con el enfoque GED asumido por la comunidad internacional (ONU) y de consenso en el marco de los DDHH. Sin embargo, en la misma política se concreta este enfoque globalmente asumido según la especificidad e identidad de Prosalus. Se considera importante seguir avanzando en la apropiación y construcción colectiva de esta visión propia de género institucional por parte de toda la organización.	Ver propuesta 3) de este apartado de trabajo interno	
¿Hay una representación y participación equilibrada de mujeres y hombres en los cargos de responsabilidad y toma de decisiones? ¿y en el conjunto de la organización?	La Junta Directiva es paritaria en su composición desde hace muchos años. Hay una mención en la política institucional sobre la voluntad (no obligatoriedad) de que este órgano sea paritario. En el equipo ejecutivo los puestos de coordinación de área son ocupados por mujeres, aunque no hay consigna al respecto.	No se aborda específicamente	

<p>¿Se destinan recursos específicos y suficientes para la incorporación del enfoque GED en toda la actividad de la organización?</p>	<p>Se han realizado dos talleres en 2013 y 2014 con el conjunto del equipo. Hay una persona parcialmente dedicada a trabajo de género (participación en grupo GED coordinadora, proceso interno en Prosalus). En algunas intervenciones de desarrollo relevantes se han dedicado recursos específicos a transversalización de género (consultorías ad hoc, formación puntual de equipos de socias/socios, talleres con población etc). Muchos de los procesos en Región Andina incorporan una línea de trabajo específica con las organizaciones de mujeres para promover su empoderamiento y se apoyan intervenciones específicas de género, pero no está medido su % en relación al conjunto de las acciones que promueve Prosalus.</p>	<p>1) La primera y más relevante propuesta es la elaboración de un Plan de Acción de Género (2015) para la aplicación de la política con vigencia hasta 2019 (en coherencia con PE 2015-2019)</p>	<p>Muy Alto</p>
<p><b>Personal</b></p>			
<p>¿Se incentiva la formación continua del personal en materia de igualdad y desarrollo?</p>	<p>Se valora que no hay obstáculos a la formación a demanda de personal o departamento. Se participa en cursos ofertados por la Coordinadora de ONGD España y la Red de ONGD de Madrid, así como de la Coordinadora de ONGD Euskadi, sin problemas. Una persona además tuvo en 2009 una formación externa intensiva (100 horas) sufragada por la organización. En 2013 hubo una formación colectiva de oficina con facilitación externa a propósito de la elaboración de la política institucional de género. En 2014 este taller de trabajo del equipo completo para seguir avanzando en su aplicación y coherencia con el Plan Estratégico. Se valora pertinente seguir teniendo espacios de reflexión colectiva sobre</p>	<p>2) En el marco del análisis de capacidades y potencialidades del equipo que se va a realizar para la aplicación del PE 2015-2019 se podría incorporar un plan de formación en materia de igualdad y desarrollo para aquellas personas que se estime que requieran reforzar sus conocimientos en este tema. 3) Concretar espacios anuales de reflexión y construcción colectiva de la visión institucional de género (a ser posible implicando también a socias/socios y junta directiva)</p>	<p>Bajo para 2) Muy Alto para 3)</p>
<p>¿Se tiene en cuenta como requisito la experiencia en género y desarrollo en los procesos de selección?</p>	<p>En los perfiles de puesto de trabajo del personal de cooperación se incluyó en la última revisión como criterio de valoración positiva formación o experiencia en los enfoques de derechos y género.</p>	<p>4) Revisar perfiles de puesto de trabajo y verificar si es valorable (o requisito) tener conocimientos y/o experiencia en género e incorporar en su caso.</p>	<p>Bajo</p>
<p><b>Medidas de conciliación vida personal y laboral</b></p>			

<p>¿Existen medidas específicas en la organización que permitan de forma suficiente la conciliación de la vida personal y laboral?</p>	<p>Sí, se valoran muy positivamente medidas de conciliación como una jornada de 35h fundamentalmente concentrada en las mañanas, la flexibilidad ante complicaciones concretas y la adaptación a las circunstancias personales de cada trabajador/a.</p>		
<p>¿Se exige disponibilidad total del personal laboral?</p>	<p>No. En el clima de flexibilidad descrito y sin que haya una petición ni exigencia expresa, el personal tiene naturalizado que su disponibilidad tiene que adaptarse a las puntas de trabajo y respuesta a imprevistos, sin que eso suponga un problema, se asume que es parte de la responsabilidad hacia el puesto de trabajo y de una flexibilidad bidireccional.</p>	<p>No se considera necesario</p>	
<p><b>Voluntariado</b></p>			
<p>¿Se contempla la equidad de género en el trabajo de voluntariado de la organización y, de haberlo, se recoge en su Plan de Voluntariado?</p>	<p>No hay Plan de Voluntariado, aunque la política institucional de recursos humanos dedica un capítulo al voluntariado. No se observa en la "praxis" ningún tipo de trato inequitativo en el trabajo del voluntariado.</p>	<p>6) Si estuviera pensado elaborar un plan de voluntariado, sería recomendable considerar medidas concretas de equidad de género, aunque no se valora prioritaria la elaboración de este plan, por ser una organización con poco voluntariado y teniendo en cuenta que éste se siente muy bien acogido y acompañado.</p>	<p>Bajo</p>
<p><b>Trabajo en red</b></p>			
<p>¿Se participa en redes desde las que se promueve la efectiva incorporación del enfoque de género en el quehacer institucional de las organizaciones participantes de las mismas?</p>	<p>Sí, el grupo de género de la CONGDE y sus organizaciones miembro. Compartir la experiencia intraorganizativa con otras organizaciones afines ha sido un buen aprendizaje.</p>	<p>7) Seguir participando en este grupo</p>	<p>No se ha valorado grado de importancia</p>
<p>¿La organización se articula a otras para incidir en el reconocimiento y efectivo ejercicio de los derechos de las mujeres en los países en los que trabaja?</p>			
<p><b>TRABAJO EXTERNO</b></p>			
<p><b>Cooperación</b></p>			

<p>¿Se destinan recursos específicos orientados al fortalecimiento de organizaciones de mujeres para su empoderamiento?</p>	<p>Sí. Con organizaciones específicas de defensa de los derechos de las mujeres, de forma desigual en los distintos países. Con las socias/socios locales habituales se incide en el reconocimiento y ejercicio de DDHHMM pero fundamentalmente en ámbito local y con distinto grado en función de socias/socios, procesos y países(*)</p>	<p>1) Identificar en todos los países organizaciones con trabajo potente de género con las que hacer un trabajo complementario al que se viene haciendo y 2) tener una estrategia de trabajo en relación a género más sistemática con las socias/socios de los tres países (y en los que se empiece a trabajar en el futuro)</p>	<p>1) Bajo 2) Alto</p>
<p>¿Se promueven acciones que equilibren el trabajo productivo y reproductivo de mujeres y hombres así como su tiempo de ocio?</p>	<p>Sí, pero en distinto grado en función de socias/procesos/países (*). Se cuenta con una estrategia de transversalización del enfoque GED en procesos SOBAL/DHA de Región Andina que habría que actualizar y trabajar más sistemáticamente con los socios. En Mozambique se han ido dando pasos pero hay más por avanzar, tanto en DHA como en intervenciones de salud.</p>	<p>3) Actualizar/completar/enriquecer y trabajar en equipo y junto a socios el documento "Estrategia de transversalización de género en procesos SOBAL/DHA de Región Andina" 4) Elaborar y trabajar en equipo y con socios un documento de lineamientos para la incorporación del EdG en el trabajo de Mozambique.</p>	<p>No valorado grado de importancia</p>
<p>¿Se promueve el acceso y control equitativo por parte de mujeres y hombres a los recursos naturales productivos así como el acceso al agua?</p>			
<p>¿Se valora y visibiliza la contribución de las mujeres a la producción de alimentos, la generación de ingresos y el sostenimiento de la vida?</p>			
<p>¿Se tienen en cuenta las barreras específicas que enfrentan las mujeres en el acceso a servicios públicos de salud?</p>			
<p>¿Se sensibiliza a la población sobre cómo las cuestiones culturales afectan, por ejemplo, a los contagios por VIH/Sida de manera diferenciada entre hombres y mujeres?</p>			
<p>¿Se incorpora la perspectiva de género en todas las fases de las intervenciones? Si no es así, ¿qué hace falta para lograrlo?</p>	<p>Sí, aunque en distinto grado en función de socias/procesos/países (*).</p>	<p>5) Incorporar sistemáticamente en la fase de identificación de procesos/proyectos un análisis realista de capacidades y potencial de cambio en relación a género, <u>interno y con socios y población</u>, y tener en cuenta en el plan de acción del proyecto (resultados, actividades e indicadores previstos, fuentes de verificación, metodologías de ejecución y levantamiento de información etc). 6) Acompañamiento específico y continuado a socios y especialmente a equipos de ejecución en campo, incluyendo espacios formativos 7) Tratar de discutir la incorporación de enfoques transversales (género pero también DDHH) entre distintas personas del equipo en la fase de formulación, para enriquecer propuestas.</p>	<p>5) Muy alto, 6) Alto 7) No valorado grado de importancia</p>
<p>¿Se hace una análisis sistémico con la población de los determinantes (sociales, culturales, políticos...) que sitúan a mujeres y niñas con mayor vulnerabilidad a la pobreza, la inseguridad alimentaria y las enfermedades, para incidir sobre ellos?</p>			

¿Se orientan las acciones a cambiar la posición social y política de las mujeres y no sólo sus condiciones de vida?	Sí, pero en distinto grado en función de socias/procesos/países (*).	Promover de forma continua y sistemática reflexión con socios y población sobre condición/posición e intereses prácticos y estratégicos integrado en el punto 5)	Muy alto
¿Los proyectos tratan de responder a las necesidades prácticas o a los intereses estratégicos de las mujeres?			
En esta escalera ¿Dónde ubicaríais la participación de las mujeres en vuestro trabajo?	Como las demás preguntas, depende de socios, procesos y países (*) <sup>2</sup> , pero se estima que estamos entre 3 y 5 para Bolivia y Perú y entre 2 y 3 para Mozambique.	Promover de forma continua y sistemática reflexión con socios y población sobre grado y calidad de participación de mujeres en procesos, integrado en el punto 5)	Muy Alto
1 Reciben beneficios pasivamente			
2 Desempeñan algunas actividades definidas por otras personas (apenas participan o su participación está muy limitada)			
3 Son consultadas (participan en algún momento)			
4 Planean, ejecutan y evalúan acciones de solución a sus problemas (participan)			
5 Deciden autónomamente (participan y toman decisiones) en todos los ámbitos incluidos político			
<b>Sensibilización e incidencia</b>			
¿Se tiene en cuenta la especialización o apuesta de otras organizaciones con la igualdad de género a la hora de hacer consorcios o campañas conjuntas?	No específicamente	1) A la hora de seleccionar "compañeras de viaje" medir potenciales aportes de género	Medio
En la incidencia, las investigaciones, las acciones educativas, ¿se parte de un análisis de los factores de género? ¿Y se incluye	No siempre se ha partido de un análisis de género en el diseño de intervenciones de incidencia o la elaboración de investigaciones.	2) Rescatar de los procesos que acompañamos aprendizajes y visibilizar "evidencias" relacionadas con género	Medio

<sup>2</sup> (\*) La trayectoria y bagaje propio de cada socio en apropiación y transversalización del enfoque de género es diferente. Como se indica en la política de género institucional, Prosalus trabaja con sus socios y población desde la no imposición, sino promoviendo procesos de reflexión para profundizar en las causas de la desigualdad, aunque esto pueda implicar plazos temporales más largos.



género como contenido?		3) Tener en cuenta análisis de género en el planteamiento de investigaciones y acciones de incidencia.	Medio
Cuando se realizan capacitaciones, ¿se promueve la participación y protagonismo de las mujeres? ¿Se tiende a la contratación de mujeres para impartirlas?	En las últimas capacitaciones, conferencias y publicaciones generadas se ha buscado (y generalmente se ha conseguido) el equilibrio entre hombres y mujeres. Aún así, no conviene perder de vista la búsqueda de mujeres referentes en las temáticas que trabaja Prosalus que incorporen además un enfoque de género en su trabajo.		
<b>Comunicación</b>			
¿La política de comunicación recoge adecuadamente el compromiso de la organización por la equidad de género y transmite los principios y valores que la inspiran?	No hay política de comunicación, pero se considera que sí se recoge el compromiso institucional por la igualdad en la práctica. Sin embargo, se comentan algunos aspectos como que en el uso de imágenes a veces primen criterios estéticos y de calidad pero no necesariamente de proyección de contribución de las mujeres al desarrollo o que se usen sólo referencias masculinas en materiales etc.	1) Se sugiere generar espacios de reflexión colectiva (entendiendo que todo el personal hace comunicación) sobre uso del lenguaje, imágenes y referencias.	Alto
¿Existe algún protocolo de lenguaje no sexista?	No, no existe. El grupo no considera que en la práctica haya uso sexista del lenguaje. En cualquier caso, se valora pertinente continuar avanzando en criterios comunes de comunicación para todo el equipo analizando ejemplos concretos.		