

Plan Estratégico
de Igualdad de
Género

2015-2020



[PLAN ESTRATÉGICO GÉNERO]

Tabla de contenido

Presentación	3
Valores y Justificación	5
La igualdad de género en el trabajo de Aida	6
Líneas de Intervención.....	7
Objetivos Estratégicos y Acciones.....	8
Difusión, Implementación y Evaluación	13

Presentación



Aida, Ayuda, Intercambio y Desarrollo es una organización no gubernamental de cooperación al desarrollo. La misión de AIDA es “Promover el desarrollo integral de los pueblos y la mejora de las condiciones de vida de las comunidades más desfavorecidas, buscando siempre contribuir de la manera más eficaz y eficiente posible a la acción general contra la pobreza” sobre la base de:

- La justicia, entendida como el reconocimiento y disfrute real por todas las personas de los Derechos Humanos, enunciados por NN.UU. en la Declaración Universal de 1948.
- Un énfasis especial en la igualdad de hombres y mujeres.
- La sostenibilidad medioambiental.
- La coordinación con otras instituciones públicas y privadas, con objeto de multiplicar los efectos positivos de la cooperación, asumiendo los compromisos de alineación, apropiación, armonización y transparencia.

Hemos trabajado en catorce países en vías de desarrollo y actualmente concentramos nuestro trabajo en Marruecos, Guinea Bissau, Senegal, Líbano y Bangladesh.



En todos trabajamos junto con socios locales, instituciones públicas o privadas, conocedoras de la realidad del país y comprometidas, a las que acompañamos en sus propios procesos facilitándoles los recursos que necesiten (económicos, técnicos y humanos).

Aunque la mayor parte de nuestros proyectos son productivos (acuicultura, agricultura, silvicultura, pesca) también trabajamos en sanidad, educación, derechos humanos..., cuando somos requeridos para ello. Partiendo de la experiencia en proyectos de cooperación, AIDA desarrolla una importante labor de **sensibilización en España** intentando acercar a los ciudadanos la realidad de otros países.

En AIDA trabajamos tanto con **donantes públicos** (Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, Comunidades Autónomas, Ayuntamientos, organismos internacionales), como con empresas y otros **donantes privados**.

Desde 2004 AIDA es reconocida como entidad de **Utilidad Pública por el Ministerio del Interior**, y ha sido reconocida con el sello de Transparencia y Buen Gobierno, promovido por la Coordinadora de ONGD-España, que avala, además de su trabajo, su compromiso por la mejora constante.

Sus cuentas anuales son auditadas por empresas independientes y en 2013 ha pasado la auditoría de la Fundación Lealtad que analiza la transparencia y buenas prácticas de las organizaciones españolas.



Trabajamos en red con otras organizaciones, para lo que formamos parte de la Coordinadora de ONGD- España, la Federación de ONGD de la Comunidad de Madrid, la Coordinadora de ONGD de Castilla y León y la de Cantabria.



Valores y Justificación

El plan estratégico de género de AIDA se basa en la necesidad de sistematizar el compromiso de la organización hacia la equidad de género, desde una **perspectiva de justicia social**, entendiendo que no hay desarrollo posible sin tener en cuenta los derechos de mujeres y hombres, niños y niñas.

La misión de AIDA es *“Promover el desarrollo integral de los pueblos y la mejora de las condiciones de vida de las comunidades más desfavorecidas, buscando siempre contribuir de la manera más eficaz y eficiente posible a la acción general contra la pobreza” sobre la base de:*

- *La justicia, entendida como el reconocimiento y disfrute real por todas las personas de los Derechos Humanos, enunciados por NN.UU. en la Declaración Universal de 1948.*
- *Un énfasis especial en la igualdad de hombres y mujeres.*
- *La sostenibilidad medioambiental.*
- *La coordinación con otras instituciones públicas y privadas, con objeto de multiplicar los efectos positivos de la cooperación, asumiendo los compromisos de alineación, apropiación, armonización y transparencia.*

En este sentido el enfoque de género no se concibe como una serie de herramientas técnicas que se tengan que aplicar a los proyectos, sino como una cuestión básica de derechos y de justicia social.

Por esta razón el plan estratégico incorpora medidas concretas para asegurar la equidad de género en primer lugar a nivel institucional, a la vez que establece acciones prácticas para asegurar la incorporación del enfoque de género en los programas y proyectos de cooperación internacional, ayuda humanitaria y educación para el desarrollo.

Entendemos que no es posible apoyar el desarrollo institucional hacia la igualdad de género de nuestros socios locales, ni promover la igualdad de género en los países donde trabajamos, sin antes comprometernos como institución a implementar medidas concretas hacia la equidad de género y a dar visibilidad a estas acciones.

En un segundo lugar el plan estratégico establece objetivos estratégicos y acciones de cara a las intervenciones implementadas por AIDA. El trabajo en este sentido se basa en la convicción que ningún proyecto es “neutro” sino que tiene un potencial de transformación. Por esta razón es fundamental explicitar el compromiso hacia la promoción de la equidad de género.



La igualdad de género en el trabajo de Aida

La igualdad de género ha sido desde los comienzos un eje transversal en todas las acciones emprendidas por AIDA, y un objetivo concreto en muchas de ellas: como bien indica nuestra misión, una de las bases de nuestro trabajo es la igualdad entre hombres y mujeres. Y esta idea ha sido una constante en la formulación y ejecución de todos nuestros proyectos.

En 2006, empezamos a implementar proyectos cuyo principal objetivo es la equidad de género y la prevención de cualquier tipo de discriminación y violencia.

Hemos implementado varios proyectos cuyo objetivo ha sido el empoderamiento social y económico de la mujer, sobre todo a través de su presencia en sectores en los que tenemos mucha experiencia, como la acuicultura, y en los que la mujer desempeña tradicionalmente, o pensamos que puede desempeñar, un papel determinante.

También realizamos acciones para prevenir la discriminación y la violencia hacia mujeres y niñas, por ejemplo:

- En Bangladesh trabajamos para evitar el matrimonio infantil y para el empoderamiento de las mujeres;
- En Marruecos trabajamos para promover los derechos de las niñas y adolescentes en los centros de protección de infancia y hemos trabajado para promover los derechos de mujeres viudas;
- En Líbano hemos trabajado para promover los derechos de las trabajadoras domésticas y de las mujeres refugiadas;
- En Camboya hemos trabajado para transversalizar el enfoque de género en políticas públicas del sector de acuicultura y pesca.
- En distintos países trabajamos para promover los derechos de las mujeres indígenas.

Creemos que los proyectos de cooperación, como toda intervención social, nunca son neutros, por esta razón es fundamental realizar un proceso de análisis de género, e identificar intervenciones que puedan, con la participación activa de mujeres y hombres, contribuir a la creación de relaciones más justas y menos discriminatorias.



Líneas de Intervención

Los objetivos que se proponen a continuación han sido definidos teniendo en cuenta el análisis de la realidad que determina el contexto en el que trabajamos y considerando los diferentes ámbitos de acción de AIDA.

Se han identificado 3 líneas de intervención:

L1. Desarrollo Institucional

L2 Cooperación al Desarrollo y Ayuda Humanitaria

L3 Educación para el Desarrollo, Sensibilización y Acción Social

Objetivos Estratégicos y Acciones

El plan estratégico tiene como objetivo clave establecer una hoja de ruta para la transversalización del enfoque de género en la organización y para identificar medidas concretas para promover la igualdad entre mujeres y hombres dentro de las 3 líneas de intervención identificadas. En cada línea de intervención se identifican objetivos estratégicos y se priorizan acciones concretas que se implementarán en el marco del plan estratégico.

L1 DESARROLLO INSTITUCIONAL

OE 1.1 Promover la igualdad formal y real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos organizativos y promover el fortalecimiento de capacidades

Acciones:

- 1.1.1 Integrar el enfoque de equidad de género en las políticas y procedimientos de Recursos Humanos;
- 1.1.2 Apoyar la formación del personal contratado y voluntario en aspectos de género;
- 1.1.3 Establecer el criterio de sensibilización en género como aspecto prioritario en los procesos de selección y promoción de personal;
- 1.1.4 Incorporar el enfoque de género en los procesos de evaluación de desempeño;
- 1.1.5 Incorporar el enfoque de género en los espacios de toma de decisiones;
- 1.1.6 Implementar una política de cero tolerancia hacia el acoso sexual y la violencia de género;
- 1.1.7 Fomentar la igualdad de género en la cultura organizativa y en los espacios de trabajo y voluntariado.

OE 1.2 Incorporar el enfoque de género en las iniciativas de comunicación y difusión para promover la equidad de género

Acciones:

- 1.2.1 Incorporar el enfoque de género en todas las publicaciones de AIDA;
- 1.2.2 Presentar, siempre que sea posible, los datos desagregados por sexo.
- 1.2.2. Seleccionar y publicar imágenes que reflejen y promuevan la equidad entre hombres y mujeres y niños y niñas;
- 1.2.3 Dar prioridad a imágenes que den visibilidad a mujeres en proceso de toma de decisiones y en roles que se consideran no tradicionales; y visibilizar los papeles de los hombres como cuidadores y en espacios privados;
- 1.2.4 Dar voz a mujeres y hombres que promuevan la equidad de género y condenen cualquier violencia de género;
- 1.2.5 Partiendo del lenguaje como base de construcción del pensamiento, hacer un uso consciente del mismo promoviendo el uso de un lenguaje no sexista;

L.2 COOPERACIÓN AL DESARROLLO y AYUDA HUMANITARIA

OE2.1 Asegurar una efectiva transversalización del enfoque de género en todas las etapas del ciclo del proyecto.

Acciones:

- 2.1.1 Incorporar un proceso de análisis de género en todos los procesos de identificación de proyectos;
- 2.1.2. Incorporar datos desagregados e indicadores de género en la formulación, y seguimiento de proyectos;
- 2.1.3 Asegurar incluir en cada proyecto el presupuesto necesario para implementar actividades de género;

2.1.4 Incluir la sensibilización en aspectos de género entre los criterios de selección de los socios locales y diseñar un plan de formación y sensibilización en temas de géneros de acuerdo con las necesidades de cada socio local;

2.1.5 Incluir la sensibilización en aspectos de género entre los criterios de selección del personal local, incluir siempre que sea posible personal especialista en género y diseñar un plan de formación y sensibilización en temas de géneros de acuerdo con las necesidades de cada socio local;

2.1.6 Asegurar la incorporación del enfoque de género en la implementación de todos los proyectos: a) garantizando la equidad entre hombres y mujeres en el acceso a recursos y beneficios del proyecto, y priorizando el acceso a recursos por partes de colectivos más discriminados; b) garantizando la plena participación de mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones de los proyectos, c) identificando las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres en el ámbito del proyecto y diseñando acciones para cubrirlas;

2.1.7 Promover acciones de sensibilización sobre aspectos de género relacionados con el proyecto dirigidas a la población local, incluyendo especialmente a hombres, líderes locales y organismos públicos;

2.1.8 Incluir la incorporación del enfoque de género como requisito para la contratación de evaluaciones externas;

2.1.9 Sistematizar las experiencias y las lecciones aprendidas sobre la incorporación del enfoque de género y compartirlas durante las jornadas para su réplica en otros países;

OE.2.2 Implementar acciones específicas para promover la equidad de género y los derechos de mujeres y niñas y prevenir cualquier tipo de violencia de género.

Acciones:

2.2.1 Apoyar a las mujeres y a las niñas para que conozcan sus derechos y asegurar que se respeten sus derechos humanos, desde un enfoque de empoderamiento;

2.2.2. Promover el acceso de las mujeres a la titularidad de las tierras y otros recursos estratégicos y apoyar iniciativas que contribuyan al pleno ejercicio de los derechos económicos de las mujeres;

2.2.3 Promover la participación real de las mujeres en los espacios de toma de decisiones y en los cargos políticos, fortaleciendo el liderazgo activo y las capacidades de las mujeres que ocupan cargos de poder.

2.2.4 Promover el acceso a la salud de mujeres y niñas, incluyendo salud sexual y reproductiva;

2.2.5 Prevenir el matrimonio infantil y promover la educación de las niñas;

2.2.6 Prevenir y condenar cualquier tipo de abuso y violencia de género, incluyendo la mutilación genital femenina;

2.2.7 Promover espacios de asociacionismo, redes e intercambio de experiencias entre mujeres, incluyendo intercambio de experiencias con mujeres de otros países;

2.2.8 Implementar actividades cuyo objetivo sea dar voz a las mujeres de los países donde trabajamos, promoviendo la creatividad, y fomentando el reconocimiento de las capacidades de las mujeres;

L3 EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO, SENSIBILIZACIÓN Y ACCIÓN SOCIAL

OE 3.1 Asegurar una efectiva transversalización del enfoque de género en todas las intervenciones de educación para el desarrollo y sensibilización.

Acciones:

3.1.1 Formar a aquellas personas del equipo y tengan entre sus tareas la coordinación las actividades de sensibilización para que sean capaces de introducir el enfoque de género;

3.1.2 Incluir el enfoque de género en la selección de actividades propuestas y coordinadas por personas o entidades externas a la organización;

3.1.2 Visibilizar el papel de las mujeres como agentes de desarrollo y las desigualdades de género en las actividades implementadas por AIDA;

3.1.3 Introducir el género en todos los proyectos y acciones de sensibilización y educación para el desarrollo desde la formulación de sus objetivos hasta su evaluación;

3.1.4 Elaborar un check list que asegure que todas las actividades planteadas incluyen un enfoque de género en: mensajes, portavoces, testimonios, protagonistas, participantes y el medio seleccionado (espacio y tiempo);

3.1.5 Apoyar las iniciativas de otros colectivos y el trabajo en red en materia de sensibilización sobre igualdad de género.

OE 3.2 Asegurar una efectiva transversalización del enfoque de género en todas las intervenciones de acción social.

Acciones:

3.2.1 Incorporar el análisis de género en la identificación de iniciativas de acción social;

3.2.2 Asegurar la igualdad de género en la selección de beneficiarios/as de proyectos de acción social;

3.2.3 Identificar y ejecutar proyectos destinados a fomentar la igualdad de género, los derechos y el empoderamiento de las mujeres

Difusión, Implementación y Evaluación



El presente Plan Estratégico constituye el documento de referencia para la incorporación del enfoque de género. Se hará máxima difusión tanto internamente como externamente.

Difusión

- Entrega del plan estratégico a todo el personal existente de AIDA;
- Incluir el plan estratégico entre los documentos que se entregan al personal que se incorpora en la organización;
- Traducir el plan estratégico a los idioma de comunicación con los socios locales y entregar una copia a cada socio local;
- Incluir en el MOU con los socios locales los objetivos estratégicos (OE 2.1 y OE 2.3) y las acciones correspondientes;
- Publicar en la página web de AIDA;

La implementación del plan estratégico se analizará anualmente y se podrá revisar objetivos estratégicos y acciones clave.

Implementación

Ya que el plan estratégico de género afecta a todo el conjunto de la organización, todas las personas que componen AIDA serán responsables de su implementación, de acuerdo con las responsabilidades y tareas que desempeñan en la organización. Se incluirán las acciones correspondientes en los planes operativos anuales y en los manuales de procedimientos de la organización.

Evaluación

Al final del periodo se evaluará la implementación de las acciones del Plan y el alcance de los objetivos estratégicos para cada línea de intervención. Se podrán realizar evaluaciones intermedias con la participación activa de todo el equipo.