

Asociación de Desarrollo Pespirense / ADEPES.



Estrategia Institucional de Género



Pespire, 2015

INDICE

Presentación

I. Introducción

II. Objetivos de la Estrategia

III. Ejes de la Estrategia

- 1. Gerencia y Gestión con Igualdad y Equidad de Género.**
- 2. Comunicación Interna y Externa con Igualdad y Equidad de Género**
- 3. Sensibilización y Fortalecimiento de Capacidades**
- 4. Programas y Proyectos**
- 5. Monitoreo, Seguimiento, Evaluación y Aprendizaje**
- 6. Planificación y Gestión de Programas y Proyectos**
- 7. Sistematización**

Plan de Acciones

INTRODUCCIÓN

La estrategia de género de la asociación de desarrollo PespireNSE / ADEPES, es vista como un proceso de coordinación y orientación de acciones encaminadas a modificar las relaciones genéricas de inequidad tanto a nivel interno como hacia los programas y proyectos. Permite una intervención coherente, integral y ordenada basada literalmente en las problemáticas identificadas en el diagnóstico institucional. Finalmente se espera que las acciones definidas en este documento sean sostenidas en el corto, mediano y largo plazo.

La participación de todo el equipo directivo, de coordinación y facilitación, será de vital importancia dado que son quienes lleven a cabo la ejecución de los proyectos y programas.

La revisión y actualización del presente documento estuvo bajo la responsabilidad del programa de fortalecimiento de capacidades locales; incorporando para su alcance a las familias beneficiadas de los proyectos, juntas directiva y de vigilancia, dirección ejecutiva, coordinaciones de programas y proyectos y equipo de facilitadoras-es.

Los actores involucrados participaron de acuerdo a sus pertinencias desde el diseño y elaboración del diagnóstico institucional, la construcción, revisión y aprobación de la estrategia ya finalizada.

En el marco de la estrategia se promueve la creación de un equipo que se responsabilizara de su aplicación. En la medida de lo posible la asociación continuara en la búsqueda de proyectos que le permita contar con una persona específica o punto focal en género quien tomaría a responsabilidad todas las acciones enmarcadas en la aplicación del enfoque de igualdad y equidad de género. Por otra parte las acciones planteadas en este documento no están siendo una camisa de fuerza, eso significa que podrán irse desarrollando cambios en la medida que se va aplicando.

OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA

Objetivo General

Promover la participación de hombres y mujeres vinculados a ADEPES en la toma de decisiones orientadas al mejoramiento de su condición y posición social y por ende al mejoramiento de su calidad de vida, en el marco de una propuesta de desarrollo sostenible.

Objetivos Específicos.

- Definir e implementación de modelos alternativos de gerencia y gestión de los programas y proyectos desde una perspectiva de igualdad y equidad de género, relevando aspectos, estratégicos, programáticos y operativos.
- Evidenciar adecuadamente la misión, visión y el posicionamiento de la organización respecto a la igualdad y equidad de género a través de un sistema de comunicación a lo interno y externo de la asociación.
- Fortalecer la capacidad institucional a fin de potenciar procesos participativos de capacitación y sensibilización desde una perspectiva de igualdad y equidad de género.
- Identificar prácticas de desarrollo sostenible que promuevan la igualdad y equidad de género en los diferentes programas y proyectos.
- Implementar un sistema de monitoreo, seguimiento, evaluación y aprendizaje; que permite conocer los impactos de las acciones implementadas en la ejecución de los programas y proyectos.
- Fomentar la gestión y planificación de programas y proyectos que dinamizan y ponen en marcha iniciativas específicas en materia de igualdad y equidad de género.
- Promover la sistematización de procesos tomando en cuenta elementos de análisis de género, a fin de validar y replicar tecnologías innovadoras de aplicación práctica.

EJES DE LA ESTRATEGIA

En la estrategia se propone trabajar en siete ejes temáticos, todos orientados de manera coordinada y complementaria ello permitirá unificar esfuerzos a la vez optimizar los recursos. La propuesta ésta basada en las líneas del plan estratégico y los hallazgos del diagnóstico de género en el que participaron personal institucional, junta directiva y de vigilancia, como familias beneficiadas a nivel comunitario.

En base a lo antes descrito se consideró trabajar bajo los siguientes ejes temáticos:

1. Gerencia y Gestión con Igualdad y Equidad de Género.

La Gerencia desde un enfoque de desarrollo es una estrategia que se basa en los criterios de la equidad, la eficacia, la eficiencia y la sostenibilidad, que permite orientar la toma de decisiones, las acciones a desarrollar, el seguimiento y evaluación de los resultados alcanzados. Está ligada a la experiencia real de la región, y a experiencias internacionales relevantes en los campos abordados.

Incorpora un elemento clave: la construcción de valor público. La Gerencia Social trasciende la rentabilidad económica y procura la rentabilidad social. En la problemática existente, la gerencia social no debe ser solamente una preocupación por la distribución equitativa del ingreso, sino también por la distribución equitativa del conocimiento.

Gestión es el conjunto de acciones tomadas para el alcance de un propósito. Puede ser participativa o centralizada, al igual que equitativa cuando visibiliza las desigualdades en el acceso a los bienes y recursos de poder entre hombres y mujeres e identifica acciones para su superación.

En tal sentido desde la asociación se propone la realización de estrategias, políticas, y otros mecanismos de monitoreo, seguimiento y evaluación que permitan evidenciar y poner en práctica acciones con un enfoque a la igualdad y equidad de género en los diversos programas y proyectos de desarrollo emprendidos. La

gerencia y gestión con igualdad y equidad de género deberá ser vista en los niveles; estratégico, programático y operativo.

Objetivo:

Desarrollar acciones con el personal directivo, gerencial y técnico de la asociación; orientadas a la definición e implementación de modelos alternativos de gerencia y gestión de los programas y proyectos desde una perspectiva de igualdad y equidad de género, relevando aspectos, estratégicos, programáticos y operativos.

LÍNEAS DE ACCIÓN:

A nivel Estratégico:

- Visibilizar en la misión institucional los actores de trabajo de la asociación, para una mayor integración de las poblaciones en situación de vulnerabilidad.
- Promover el conocimiento y apropiamiento por parte de todo el personal de la organización y las organizaciones de base su misión y visión institucional; como mecanismo de promoción y desarrollo de una cultura organizacional sostenible.
- Revisar y dar seguimiento a los objetivos estratégicos de la asociación específicos a la igualdad y equidad de género; bajo un proceso de seguimiento y monitoreo de su alcance.
- Realizar e implementar un plan específico para el alcance de resultado en igualdad y equidad de género.
- Incorporar en la política institucional acciones que condenen la violencia intrafamiliar, laboral, acoso sexual, chistes sexistas y cualquier amenaza que atente contra la integridad física y moral del personal de la asociación.
- Diseñar, socializar e implementar una política institucional de género, que materialice el compromiso de la asociación en relación al tema.
- Diseñar una política de recursos humanos con enfoque en igualdad y equidad de género, que incorpore elementos que se reflejen en los procesos de selección de personal, contratación, valoración y promoción de puestos en los diferentes niveles, seguimiento y monitoreo a nivel interno y operativo, política salarial, entre otros.

- Definir una política institucional de seguridad social que beneficie a los empleados(as) y que de las responsabilidades y los procedimientos para ejecutarla con enfoque de género.
- Definir los mecanismos y herramientas para la promoción y la puesta en práctica de la estrategia de igualdad y equidad de género.
- Posesionar el mandato y las responsabilidades de los órganos decisores de ADEPES.

A nivel Programático:

- Adoptar las medidas necesarias para garantizar que las acciones que realice la gerencia no contengan elementos que promuevan las desigualdades por género tanto a nivel operativo como estratégico.
- Al momento de realizar las contrataciones integrar en los términos de referencia, guía de entrevista, elementos que permitan realizar un bosquejo de las capacidades y sensibilización del personal a contratar sobre igualdad y equidad de género.
- Crear un puesto de un/a especialista o punto focal en género que será responsable de transversalizar, monitorear y dar seguimiento a los proyectos enfatizando la aplicación del enfoque institucional de igualdad y equidad de género.

A nivel Operativo:

- Promover la creación de un comité de género integrado con representaciones de la junta directiva, junta de vigilancia, líderes-as de base y personal técnico; quienes tendrán como responsabilidad revisar, vigilar y/o promover la transversalización de la igualdad y equidad de género en la asociación.
- Elaborar un manual de inducción que incluye documentos del quehacer institucional con enfoque de género para su socialización al personal nuevo. Este mismo deberá ser evaluado para medir su apropiación en un tiempo determinado.

2. Comunicación Interna y Externa con Igualdad y Equidad de Género.

Para su operatividad ADEPES, visualiza sus mecanismos de comunicación tanto a nivel interno como externo.

A lo interno adquiere un orden jerárquico, basado desde las bases de las organizaciones comunitarias, quienes se concentran en una asamblea general. Es en estas dos instancias donde se requerirá continuar desarrollando acciones que permitan una mayor vinculación de mujeres; mismas que se lograrían involucrar en la Junta directiva y la Junta de vigilancia de la asociación. A partir de ahí se desprende un equipo directivo, de coordinación y operativo que en su orden se incorpora en las diferentes acciones. Es en este equipo en el que se pueden visualizar participación de hombres y mujeres en puestos de confianza siendo quienes promueven una comunicación a lo interno para el desarrollo del trabajo estratégico y operativo. Cabe destacar la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas y la cooperación entre directivos y equipo técnico, potenciando así una comunicación fluida.

A lo externo la asociación promueve una comunicación que presente en sí el quehacer institucional, sus objetivos, líneas de acción, para proyectar una buena imagen al público. La visualización de las proyecciones de la asociación son las que aportan en la gestión de proyectos. En tal sentido se establecerá siempre la promoción de una comunicación con enfoque de género en ambos espacios a lo interno como externo de la asociación.

Objetivo:

Evidenciar adecuadamente la misión, visión y el posicionamiento de la organización respecto a la igualdad y equidad de género a través de un sistema de comunicación a lo interno y externo de la asociación.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- Incorporar elementos estratégicos sobre igualdad y equidad de género en los documentos oficiales producidos por ADEPES.
- Incorporar la perspectiva de igualdad y equidad de género dentro de los planes de comunicación externa y campañas de promoción o incidencia en los diferentes temas de trabajo institucional.

- Visualizar el enfoque de género en los diferentes medios de comunicación que se elaboren institucionalmente (página web, folletos, afiches, trífolios, etc.)
- Actualizar el centro de documentación con bibliografía especializada en el tema de igualdad y equidad de género facilitando al personal y población meta el acceso y uso de los mismos.

3. Sensibilización y Fortalecimiento de Capacidades.

Considerados como procesos continuos, conscientes y sistemáticos, enfocados a visiones de cambio en las conductas y actitudes de las-os participantes en relación a una nueva concepción de participación con igualdad y equidad de género. Espacios en los que se considere abordar con profundidad y crítica constructiva los roles tradicionales de hombres y mujeres, su condición social en la familia, la institución, sociedad; para que a partir de ahí se promuevan acciones para revertir estas condiciones de manera tal que exista para ambos igualdad de oportunidades y por ende un desarrollo humano sostenible.

Los procesos de sensibilización y capacitación en la temática de género se deben realizar tanto a nivel del personal institucional, y a la población beneficiaria. Las jornadas dirigidas a nivel comunitario ayudaría avanzar en la temática si se dan a las parejas, ello ayudará a una mayor comprensión y aceptación de cambios sustentables en la familia.

Objetivo:

Fortalecer la capacidad institucional a fin de potenciar procesos participativos de capacitación y sensibilización desde una perspectiva de igualdad y equidad de género.

LÍNEAS DE ACCIÓN:

- Promover un programa sistemático para el fortalecimiento de capacidades en igualdad y equidad de género para el personal institucional directivo, técnico y operativo y líderes de base. Articulada a nivel conceptual y metodológico a los programas y proyectos de la institución.

- Crear alianzas estratégicas con otras organizaciones afines al tema, para sensibilizar y fortalecer las capacidades del personal en igualdad y equidad de género.

4. Líneas estratégicas del Programa de desarrollo sostenible.

En el plan estratégico 2011 -2015, se establecen cinco líneas - componentes estratégicos, orientadas para alcanzar la misión y visión de ADEPES; que en términos generales busca lograr el desarrollo sostenible del municipio con igualdad de oportunidades.

Seguridad alimentaria: abordada con un enfoque, de una producción agropecuaria sostenible, que garantice la disponibilidad de alimento en las respectivas comunidades.

Medio ambiente: abordada a través de proyectos que impulsan la conservación del agua, saneamiento básico, sensibilización medioambiental, buen manejo de los recursos naturales y fortalecimiento organizacional.

Fortalecimiento de capacidades locales: abordada a través de proyectos de incidencia política, y participación ciudadana desde los que se promueven: la organización social, la construcción de alianzas, la formación de lideresas y líderes, relaciones entre organismos locales, el fortalecimiento y empoderamiento de las organizaciones locales existentes en el municipio de Pespire.

Economía solidaria: abordada a través de proyectos que buscan la asociatividad de grupos de productores y productoras para lograr el acceso a mercados bajo las mejores condiciones posibles.

Crédito y Micro emprendimientos: abordada a través del programa de crédito en el cual se apoya a pequeños y medianos empresarios con la finalidad de fortalecer sus emprendimientos y así buscar mejorar su calidad de vida.

Objetivo:

Identificar prácticas de desarrollo sostenible que promuevan la igualdad y equidad de género en los diferentes programas y proyectos ejecutados por la asociación tomando en cuenta las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres, hombres y jóvenes hombres, jóvenes mujeres.

LÍNEAS DE ACCIÓN:

- Definir una propuesta de seguridad alimentaria que tome en consideración la participación y aportes diferenciados de la población participante, por sexo, edad y otra variable necesaria de considerar.
- Realizar estudios de casos en la zona de trabajo a fin de identificar prácticas diferenciadas y factibles para hombres y mujeres en relación a la seguridad alimentaria y nutricional.
- Desarrollar procesos de transferencias de tecnologías para la promoción de prácticas de agricultura sostenible, tomando en cuenta las necesidades diferenciadas por sexo, acceso a tierra, condiciones socio económicas.
- Formular y/o revisar planes de conservación de micro cuencas, incorporando hombres y mujeres, de acuerdo a sus potencialidades y disponibilidad; recreando técnicas de fácil acceso y manejo.
- Impulsar la participación activa de las mujeres, jóvenes mujeres, en los espacios de discusión, análisis y toma de decisiones alrededor de acciones que promuevan la seguridad alimentaria de las familias.
- Promover la incorporación y participación activa de las mujeres en las estructuras de base a nivel comunitaria.
- Diseñar programas de capacitación que generen empoderamiento económico y social, y liderazgo transformador de mujeres, jóvenes mujeres y hombres.
- Desarrollar estudios de caso, en los que se incorporen elementos de análisis de género visibilizando comportamientos diferenciados por sexo en relación al manejo y uso de sistemas financieros, incremento de calidad, sostenibilidad, entre otros.
- Realizar análisis del impacto de los programas de economía solidaria y crédito sobre la calidad de vida de la población de la zona de influencia.
- Incorporar aspectos de igualdad y equidad de género en las políticas financieras del programa.

5. Monitoreo, Seguimiento, Evaluación y Aprendizaje.

Los procesos de monitoreo, seguimiento y evaluación son la base de toda organización, hacer un alto y revisar las acciones desarrolladas hará que se identifiquen los avances al igual que las dificultades encontradas; ambos elementos ayudaran a la planificación de nuevas actividades tomando en cuenta los aprendizajes obtenidos.

Elementos a tomar en cuenta cuando se monitorea y evalúa la aplicación del enfoque de género son los siguientes:

- Incorporar la perspectiva de género en los planteamientos políticos institucionales.
- Abordarse a nivel de los procesos de planificación y gestión; ello permitirá que los resultados, indicadores y actividades se formulen considerando alcanzar los resultados del diagnóstico y las líneas de acción de la estrategia de género.

Objetivo:

Implementar un sistema de monitoreo, seguimiento, evaluación y aprendizaje; que permite conocer los impactos de las acciones implementadas en la ejecución de los programas y proyectos retomando las lecciones aprendidas para nuevas propuestas de desarrollo.

LÍNEAS DE ACCIÓN:

- Implementar una base de datos desde una perspectiva de género que fortalezca las acciones institucionales como insumo para la toma de decisiones gerenciales desde una perspectiva de igualdad y equidad de género.
- Implementar un mecanismo claramente definido, dinámico de monitoreo, seguimiento y evaluación incorporando en este el enfoque de género, que permita medir avances en la ejecución de los proyectos. Implementado por personal con experiencia en género.
- Diseño de un sistema de indicadores desde una perspectiva de género por programas o proyectos.

- Diseñar un mecanismo de evaluación e incorporación de lecciones aprendidas de los proyectos en ejecución, para retomarlas en la gestión y/o ejecución de nuevas propuestas.
- Contar con mecanismos para evaluar el empoderamiento del personal en sus áreas de trabajo de acuerdo a los objetivos institucionales.

6. Planificación y Gestión del Programa de Desarrollo Sostenible.

La planificación es diseñar acciones orientadas a la consecución de determinados propósitos, procurando utilizar racionalmente los recursos disponibles. Dicho sintéticamente, planificar consiste en definir hoy dónde se quiere estar mañana y cómo se piensa llegar.

Gestionar un proyecto es administrarlo optimizando la relación recursos-resultados, mediante el uso de herramientas específicas en el seguimiento de cada etapa.

Aplicado al mundo laboral, planificar y gestionar proyectos consiste en definir objetivos productivos de corto, mediano y largo plazo en función de los cuales se programan acciones y se ordenan recursos, bajo un régimen de control de gestión y evaluación de resultados.

Objetivo:

Fomentar la gestión y planificación de programas y proyectos que dinamizan y ponen en marcha iniciativas específicas en materia de igualdad y equidad de género.

LÍNEAS DE ACCIÓN:

- Fomentar la igualdad y equidad de género desde las políticas de gestión de recursos de la institución (a nivel de proyectos con recurso financieros)
- Gestionar fuentes internas y externas para la creación de un puesto específico para una persona especialista o punto focal en género.
- Establecer un proceso de consulta con líderes/as de base y organizaciones locales de mujeres en el desarrollo de programas y proyectos.

- Implementar mecanismos que facilite la participación activa de las mujeres en los proyectos.
- Definir una estrategia de financiamiento para actividades específicas en materia de igualdad y equidad de género.

7. Sistematización.

Es un proceso de generación de aprendizaje. Por ello es necesario en este marco enfocar la perspectiva de género, a fin de lograr generar cambios en las personas y/o grupos participantes en los procesos de sistematización de experiencias. Tales cambios estarán orientados a la democratización y puesta en marcha de acciones en el que se vinculen con una participación activa tanto a hombres como mujeres.

Aspectos importantes que deberán contar quienes participen de los procesos de sistematización son los orientados a desarrollar es la capacidad de crítica y autocrítica, vistas estas últimas como la capacidad de identificar de manera individual como colectivo lo que se ha logrado y lo que se deberá promover en futuras acciones.

Objetivo:

Promover la sistematización de procesos tomando en cuenta elementos de análisis de género, a fin de validar y replicar tecnologías innovadoras de aplicación práctica de enfoque de género en desarrollo.

LÍNEAS DE ACCIÓN:

- Definir una propuesta institucional sobre sistematización de experiencias de los procesos con enfoque de género.
- Identificar experiencias novedosas de aplicación práctica de igualdad y equidad de género tanto a nivel directivo, operativo y grupos de base para su réplica en otros grupos o zonas.

I. PLAN DE ACCIONES

1.1 Gerencia y Gestión con Igualdad y Equidad de Género:

Objetivo	Línea de acción	Producto	Responsable	Tiempos
A nivel estratégico:				
Desarrollar acciones con el personal directivo, gerencial y técnico de la asociación; orientadas a la definición e implementación de modelos alternativos de gerencia y gestión de los programas y proyectos desde una perspectiva de igualdad y equidad de género, relevando aspectos, estratégicos, programáticos y operativos.	Visibilizar en la misión institucional los actores de trabajo de la asociación, para una mayor integración de las poblaciones en situación de vulnerabilidad.	Identificada y desagregada la participación de hombres y mujeres en la Misión institucional de ADEPES.	Recursos Humanos Coordinación de Programas y Proyectos Coordinaciones de programas	2015
	Promover el conocimiento y apropiamiento por parte de todo el personal de la organización y las organizaciones de base su misión y visión institucional; como mecanismo de promoción y desarrollo de una cultura organizacional sostenible.	Personal institucional y comunitario conoce y se identifica con la misión y visión institucional.	Recursos Humanos Coordinaciones de Programas	2015
	Revisar y dar seguimiento a los objetivos estratégicos de la asociación específicos a la igualdad y equidad de género; bajo un proceso de seguimiento y monitoreo de su alcance.	El enfoque de equidad e igualdad de género está siendo incorporado en los diferentes procesos de desarrollo impulsados por la asociación.	Coordinaciones de Programas	2015
	Realizar e implementar un plan específico para el alcance de resultado en igualdad y equidad de género.	Plan de trabajo permite alcance de resultados con enfoque de género.	Coordinaciones de Programas y Proyectos Coordinaciones de Programas	2015
	Incorporar en la política institucional acciones que condenen la violencia intrafamiliar, laboral, acoso sexual, chistes sexistas y cualquier amenaza que	Establecidas acciones que condenan casos de violencia de cualquier tipo	Recursos Humanos Coordinación de	2016

	atente contra la integridad física y moral del personal de la asociación.	en la asociación.	Programas y Proyectos Coordinaciones de programas	
	Diseñar, socializar e implementar una política institucional de género, que materialice el compromiso de la asociación en relación al tema.	Elaborada y en ejecución política institucional de género.	Recursos Humanos Coordinación de Programas y Proyectos Coordinaciones de programas	2016
	Diseñar una política de recursos humanos con enfoque en igualdad y equidad de género, que incorpore elementos que se reflejen en los procesos de selección de personal, contratación, valoración y promoción de puestos en los diferentes niveles, seguimiento y monitoreo a nivel interno y operativo, política salarial, entre otros.			
	Definir una política institucional de seguridad social que beneficie a los empleados(as) y que de las responsabilidades y los procedimientos para ejecutarla con enfoque de género.	Política institucional de seguridad social construida y puesta en marcha	Recursos humanos	2016
	Definir los mecanismos y herramientas para la promoción y la puesta en práctica de la estrategia de igualdad y equidad de género.	Estrategia de género puesta en marcha.	Recursos Humanos Coordinación de Programas y Proyectos Coordinaciones de programas	2016
	Posesionar el mandato y las responsabilidades de los órganos decisores de ADEPES.			
A nivel programático:				
	Adoptar las medidas necesarias para garantizar que las acciones que realice la gerencia no contenga elementos que promuevan las desigualdades por género	Manual de contrataciones con enfoque de igualdad y equidad de género.	Recursos humanos	2016

	tanto a nivel operativo como estratégico.			
	Al momento de realizar las contrataciones integrar en los términos de referencia, guía de entrevista, elementos que permitan realizar un bosquejo de las capacidades y sensibilización del personal a contratar sobre igualdad y equidad de género.	Personal contratado con base y sensibilización en género.		
	Crear un puesto de un/a especialista o punto focal en género que será responsable de transversalizar, monitorear y dar seguimiento a los proyectos enfatizando la aplicación del enfoque institucional de igualdad y equidad de género	Punto focal en género promoviendo, implementando las acciones de los programas y proyectos con enfoque de igualdad y equidad de género.		
A nivel operativo:				
	Promover la creación de un comité de género integrado con representaciones de la junta directiva, junta de vigilancia, líderes-as de base y personal técnico; quienes tendrán como responsabilidad revisar, vigilar y/o promover la transversalización de la igualdad y equidad de género en la asociación.	ADEPES cuenta con un comité de género participativo, vigilante de la integración del enfoque en los procesos de desarrollo.	Junta directiva y de vigilancia Dirección Ejecutiva.	2015
	Elaborar un manual de inducción que incluye documentos del quehacer institucional con enfoque de género para su socialización al personal nuevo. Este mismo deberá ser evaluado para medir su apropiación en un tiempo determinado.	Las-os empleados de ADEPES, conocen en los primeros 15 días a su contratación el quehacer institucional de la asociación.	Recursos Humanos	2015

1.2 Comunicación Interna y Externa con Igualdad y Equidad de Género:

Objetivo	Línea de acción	Producto	Responsable	Tiempos
Evidenciar adecuadamente la misión, visión y el posicionamiento de la organización respecto a la igualdad y equidad de género a través de un sistema de comunicación a lo interno y externo de la asociación.	Incorporar elementos estratégicos sobre igualdad y equidad de género en los documentos oficiales producidos por ADEPES.	Visibilizado del enfoque de género en documentos, página web, y cualquier otro medio de comunicación a lo interno y externo de la asociación.	Coordinador de programas y proyectos	En el tiempo, en los procesos
	Incorporar la perspectiva de igualdad y equidad de género dentro de los planes de comunicación externa y campañas de promoción o incidencia en los diferentes temas de trabajo institucional.		Personal involucrado en las ediciones a desarrollar	
	Visualizar el enfoque de género en los diferentes medios de comunicación que se elaboren institucionalmente (página web, folletos, afiches, trífolios, etc.)			
	Actualizar el centro de documentación con bibliografía especializada en el tema de igualdad y equidad de género facilitando al personal y población meta el acceso y uso de los mismos.			

1.3 Sensibilización y Fortalecimiento de Capacidades:

Objetivo	Línea de acción	Producto	Responsable	Tiempos
Fortalecer la capacidad institucional a fin de potenciar procesos participativos de capacitación y sensibilización desde una perspectiva de igualdad y equidad de género.	Promover un programa sistemático para el fortalecimiento de capacidades en igualdad y equidad de género para el personal institucional directivo, técnico y operativo y líderes de base. Articulada a nivel conceptual y metodológico a los programas y proyectos de la institución.	Diseño de un programa - plan de capacitación en igualdad y equidad de género dirigido al personal institucional directivo, técnico y operativo y líderes de base.	Dirección Ejecutiva Coordinación Programa fortalecimiento de capacidades locales.	2015 - 2017
	Crear alianzas estratégicas con otras organizaciones afines al tema, para sensibilizar y fortalecer las capacidades del personal en igualdad y equidad de género.	Establecidos y firmados convenios de coordinación interinstitucional con organizaciones afines al enfoque de igualdad y equidad de género.		

1.4 Líneas estratégicas del Programa de desarrollo sostenible.

Objetivo	Línea de acción	Producto	Responsable	Tiempos
Identificar prácticas de desarrollo sostenible que promuevan la igualdad y equidad de género en los diferentes programas	Definir una propuesta de seguridad alimentaria que tome en consideración la participación y aportes diferenciados de la población participante, por sexo, edad y otra variable necesaria de considerar.	Establecidos y aplicados mecanismos de participación integral en los proyectos de seguridad alimentaria	Coordinación de programas y proyectos Coordinación programa seguridad alimentaria	2015

y proyectos ejecutados por la asociación tomando en cuenta las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres, hombres y jóvenes hombres, jóvenes mujeres.	Realizar estudios de casos en la zona de trabajo a fin de identificar prácticas diferenciadas y factibles para hombres y mujeres en relación a la seguridad alimentaria y nutricional.	Se cuenta con un manual sobre prácticas diferenciadas entre hombres y mujeres a fin de dar apertura a los proyectos de acuerdo a sus capacidades y/o potenciales recursos.	Coordinación de programas y proyectos Coordinación programa seguridad alimentaria	2015 - 2016
	Desarrollar procesos de transferencias de tecnologías para la promoción de prácticas de agricultura sostenible, tomando en cuenta las necesidades diferenciadas por sexo, acceso a tierra, condiciones socio económicas.			
	Formular y/o revisar planes de conservación de micro cuencas, incorporando hombres y mujeres, de acuerdo a sus potencialidades y disponibilidad; recreando técnicas de fácil acceso y manejo.			
	Impulsar la participación activa de las mujeres, jóvenes mujeres, en los espacios de discusión, análisis y toma de decisiones alrededor de acciones que promuevan la seguridad alimentaria de las familias.	Hombres y mujeres siendo partícipes de los espacios de toma de decisiones para la seguridad alimentaria de sus familias.	Coordinación de programas y proyectos Coordinación programa seguridad alimentaria	2015 - 2017
	Promover la incorporación y participación activa de las mujeres en las estructuras de base a nivel comunitaria.	Organizaciones comunitarias integradas con una participación activa de hombres y mujeres.	Coordinación de programas y proyectos Coordinación programa fortalecimiento de capacidades	2015 - 2017
	Diseñar programas de capacitación que generen empoderamiento económico y social, y liderazgo transformador de mujeres,	Jóvenes, mujeres y hombres cuentan con capacidades en temas	Coordinación de programas y proyectos	2015 -2017

	jóvenes mujeres y hombres.	que les permitan un empoderamiento económico con enfoque de género.	Coordinación economía solidaria	
	Desarrollar estudios de caso, en los que se incorporen elementos de análisis de género visibilizando comportamientos diferenciados por sexo en relación al manejo y uso de sistemas financieros, incremento de calidad, sostenibilidad, entre otros.	Visibilizadas experiencias exitosas de los diferentes proyectos en los que se incorporan elementos de igualdad y equidad de género.	Coordinación programa seguridad alimentaria	2015 - 2016
	Realizar análisis del impacto de los programas de economía solidaria y crédito sobre la calidad de vida de la población de la zona de influencia.	Establecidos mecanismos micro financiero que facilitan el acceso a programas de economía y crédito tanto a hombres como a mujeres y jóvenes.	Gerencia de crédito	A partir del 2017
	Incorporar aspectos de igualdad y equidad de género en las políticas financieras del programa.		Coordinación Programa economía solidaria	

1.5 Monitoreo, Seguimiento, Evaluación y Aprendizaje.

Objetivo	Línea de acción	Producto	Responsable	Tiempos
Implementar un sistema de monitoreo, seguimiento, evaluación y aprendizaje; que permite conocer los impactos de las acciones	Implementar una base de datos desde una perspectiva de género que fortalezca las acciones institucionales como insumo para la toma de decisiones gerenciales desde una perspectiva de igualdad y equidad de género.	Base de datos definida por programas, utilizada para la toma de decisiones gerenciales.	Coordinación de Programas y Proyecto.	2015-2016
	Implementar un mecanismo claramente definido, dinámico de monitoreo, seguimiento y evaluación incorporando en este el enfoque de género, que permita medir	Programa de monitoreo seguimiento y evaluación con enfoque de género definido y	Dirección ejecutiva. Coordinación de	2015 - 2017

implementadas en la ejecución de los programas y proyectos retomando las lecciones aprendidas para nuevas propuestas de desarrollo.	avances en la ejecución de los proyectos. Implementado por personal con experiencia en género.	puesto en marcha.	Programas y Proyecto. Gerencia de Crédito. Coordinaciones de programas.
	Diseño de un sistema de indicadores desde una perspectiva de género por programas o proyectos.		
	Diseñar un mecanismo de evaluación e incorporación de lecciones aprendidas de los proyectos en ejecución, para retomarlas en la gestión y/o ejecución de nuevas propuestas.		
	Contar con mecanismos para evaluar el empoderamiento del personal en sus áreas de trabajo de acuerdo a los objetivos institucionales	Se promueve un sistema de evaluación que promueve empoderamiento institucional en el personal y los tomadores de decisiones.	

1.6 Gestión y Planificación del programa de desarrollo sostenible:

Objetivo	Línea de acción	Producto	Responsable	Tiempos
Fomentar la gestión y planificación de programas y proyectos que dinamizan y ponen en marcha iniciativas específicas en materia de igualdad y equidad	Fomentar la igualdad y equidad de género desde las políticas de gestión de recursos de la institución (a nivel de proyectos con recurso financieros)	Hombres y mujeres participando en proyectos de origen financiero.	Dirección ejecutiva	A partir de 2015
	Gestionar fuentes internas y externas para la creación de un puesto específico para una persona especialista o punto focal en género.	Creado y en funcionamiento un puesto para una persona especialista en género.	Coordinación de programas y proyectos.	
	Establecer un proceso de consulta con	Desarrolladas consultas	Dirección	Durante la

de género.	líderes/as de base y organizaciones locales de mujeres en el desarrollo de programas y proyectos.	a nivel de las bases incorporando hombres y mujeres, para la definición de nuevas propuestas de desarrollo comunitario.	ejecutiva Coordinación de programas y proyectos.	gestión de los proyectos
	Implementar mecanismos que facilite la participación activa de las mujeres en los proyectos.			
	Definir una estrategia de financiamiento para actividades específicas en actividades en materia de igualdad y equidad de género.	Definida estrategia de financiamiento para actividades específicas de igualdad y equidad de género.	Coordinación de programas y proyectos.	2015 -2017

1.7 Sistematización

Objetivo	Línea de acción	Producto	Responsable	Tiempos
Promover la sistematización de procesos tomando en cuenta elementos de análisis de género, a fin de validar y replicar tecnologías innovadoras de aplicación práctica de enfoque de género en desarrollo.	Definir una propuesta institucional sobre sistematización de experiencias de los procesos con enfoque de género.	Sistematizadas experiencias que visibilizan enfoques de género en los programas y proyectos de la asociación.	Coordinación de programas y proyectos Equipo institucional participe de los procesos de desarrollo institucional.	A partir del 2016-2017
	Identificar experiencias novedosas de aplicación práctica de igualdad y equidad de género tanto a nivel directivo, operativo y grupos de base para su réplica en otros grupos o zonas.			