nº de identificación:	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: los compromisos y estrategias adoptadas por la ONGD en la que trabaja para la institucionalización de la perspectiva de género en el ideario organizacional	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de programación – identificación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en la fase de formulación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de seguimiento-evaluación
1	Se han realizado dos diagnósticos de género, uno interno en 2006 y otro externo en 2011. Tras el segundo diagnóstico se instauró […], actualmente en ejecución, que incluye acciones para la normalización del enfoque de género en el trabajo y en la cultura organizacional de […].	No disponemos herramientas específicas para el uso del enfoque de género en esta fase, es uno de los retos que se quieren enfrentar con algunas de las acciones incluidas en el […], como son el análisis anual en clave de género de algunos de nuestros proyectos de Cooperación y EpD, la edición de una guía para la incorporación del este enfoque en nuestros proyectos y el compromiso de realizar evaluaciones específicas de género en al menos uno de nuestros proyectos al año.	No disponemos herramientas específicas para el uso del enfoque de género en esta fase, es uno de los retos que se quieren enfrentar con algunas de las acciones incluidas en el […], como son el análisis anual en clave de género de algunos de nuestros proyectos de Cooperación y EpD, la edición de una guía para la incorporación del este enfoque en nuestros proyectos y el compromiso de realizar evaluaciones específicas de género en al menos uno de nuestros proyectos al año.	No disponemos herramientas específicas para el uso del enfoque de género en esta fase, es uno de los retos que se quieren enfrentar con algunas de las acciones incluidas en el […], como son el análisis anual en clave de género de algunos de nuestros proyectos de Cooperación y EpD, la edición de una guía para la incorporación del este enfoque en nuestros proyectos y el compromiso de realizar evaluaciones específicas de género en al menos uno de nuestros proyectos al año. Para los procesos más relevantes en región andina (aproximadamente un 50%) desde 2010 se cuenta con un sistema de seguimiento informático y on-line (al que tienen acceso los socios locales y […]) que cuenta con un apartado específico para dar seguimiento a los indicadores de género previstos. Este sistema se alimenta con información secundaria (estudios, datos oficiales sobre la evolcuión de las variables analizadas) y con información primaria recogida por los equipos de campo de los socios locales en base a un modelo consensuado de encuesta, que se aplica a una muestra de la población participante. Esta encuesta está diseñada para obtener información desagragada por sexo, información objetiva sobre avances de género e información más subjetiva sobre la evolución de las relaciones de género (percepciones). Se ha contado con apoyo externo para orientar a los equipos que obtienen la información sobre cómo preguntar, a quién preguntar, diferentes maneras de interpretar respuestas etc para promover un levantamiento de información que refleje la situación y la evolución en relación a género. En el resto de procesos que no se rigen por este sistema informático, igualmente se hace seguimiento a los indicadores previstos y, por tanto, a la evolución de las metas de género consideradas, especialmente en Bolivia y Perú. Para le caso de Mozambique podría ser menos sistemático, pero igualmente se considera. En el caso de las evaluaciones, para todas las que se han realizado desde 2010 se ha considerado en sus términos de referencia el objetivo de analizar la transversalidad de género y todos los equipos contratados han contado con conocimientos y experiencia de evaluación con perspectiva de género. Asimismo se ha velado por que los equipos hablasen la lengua local (dado que las mujeres especialmente no suelen entender ni hablar el castellano) para poder garantizar la participación de las mujeres en el proceso evaluador, con espacios mixtos y exclusivos para ellas.
2	En el Plan Estratégico de […] se identificó como reto para el periodo la elaboración de una política institucional de género que sistematizase, ordenase y profundizase las propias prácticas contrastadas a lo largo de los años por […] así como la normativa de referencia, las reflexiones y recomendaciones emanadas de la […] y del conjunto de actores de la Cooperación Española, así como la incorporación de algunos avances derivados de la propia reflexión de la asociación. A finales de 2013 se elaboró una primera versión de dicha política, que pretende establecer cómo entiende […] la aplicación del enfoque de género tanto en la dimensión organizativa como en sus diferentes áreas de trabajo, al tiempo que pone de manifiesto su compromiso y apuesta por promover prácticas pro-igualdad en coherencia con el enfoque. También se han realizado en diciembre de 2013 dos talleres internos con facilitación externa, para debatir y enriquecer la primera versión del documento que entra en este primer trimestre de 2014 en fase de redacción final y se someterá a la votación de la asamblea de socios para su aprobación.	[…] cuenta desde 2010 con una estrategia de incorporación del enfoque de género en los procesos de soberanía alimentaria que acompaña en la región andina (Perú y Bolivia). Dicha estrategia se ha construido participativamente con socios locales y se ha enriquecido con una consultoría específica especializada. Esta estrategia define indicadores concretos a tener en cuenta en cualquier proceso de planificación y abordajes metodológicos para lograr las metas previstas. Además, en la política institucional de género (todavía pendiente de aprobación como se ha descrito en el apartado anterior) se asume el compromiso de incorporar el análisis de género en todas las investigaciones promovidas (insumos de diagnóstico) y procesos concretos de identificación. Para el caso de los procesos promovidos en Mozambique se cuenta con una "hoja de ruta" para la incorporación del enfoque de género y se ha realizado una sesión de validación y reflexión con el principal socio local, pero está pendiente de ser trabajada con los demás aliados.	Las herramientas para la formulacións son las mismas que se han descrito en el apartado anterior, entendemos el proceso de diagnóstico-identificación-formulación como una fase completa. El mandato tras la aprobación de la política (ya que ya se trata de incorporar en la práctica) será incorporar el análisis de género en todos los documentos de diagnóstico, para ser tenidos en cuenta en la identificación de objetivos y acciones a implementar, y posterior formulación, en la que se incorporarán indicadores específios (según la estrategia disponible), presupuestos adhoc y propuestas metodológicas.	

nº de identificación:	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: los compromisos y estrategias adoptadas por la ONGD en la que trabaja para la institucionalización de la perspectiva de género en el ideario organizacional	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de programación – identificación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en la fase de formulación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de seguimiento-evaluación
3	Avances: 1. La Fundación […] cuenta con una comisión de género institucional, en la que participan miembros de la sede central y de sus delegaciones. Participan personas de ambos sexos y diferentes cargos institucionales (incluido el subdirector). 2. Se cuenta con un documento de política de género institucional aprobado por el Patronato. 3. Como institución miembro de […], ha participado en la elaboración y aprobación del documento de Política de Género de […] . 4. Participa como miembro activo en la Comisión Internacional de Género de […], y aunque ahora hay un impás por […], también ha participado y lo hará en un futuro en el grupo de género de la […]. 5. Fomenta el derecho a la educación de niñas y niños por igual, con investigaciones, publicaciones, conferencias diversas y acciones de incidencia en el territorio español (a través de sus delegaciones y la sede central). 6. Favorece la sensibilización y formación de su personal (contratado y voluntario) en la temática. 7. Inclusión de indicadores de género en las distintas planificaciones operativas anuales de la institución. Retos: 1.Visibilización de la preocupación por la temática en el próximo plan estratégico institucional. 2.Destino de recursos humanos y económicos tangibles en la planificación institucional anual para aterrizar el documento de política de género. 3. Política de recursos humanos con enfoque transversal de género.	Avances: 1. Consideración de marco de referencia en materia de género en cooperación acuerdos internacionales ratificados por España y documentación elaborada por AECID. 2. Elaboración de una "calculadora de género", basada en la identificación y medición de indicadores de género (de AECID) existentes o no en las propuestas enviadas por las instituciones socias locales con las que trabajamos. La presencia o ausencia de dichos indicadores orientan el diálogo con nuestras contrapartes, de manera que se lleguen a consensos de propuestas que incorporen el enfoque transversal de género (o sean propuestas incluso específicas de equidad de género). La ausencia de indicadores de género en las propuestas y en el diálogo, llegan a determinar la decisión de […] de no acompañar determinados procesos de desarrollo. 3. Insistencia en obtener datos desagregados por sexo de la población beneficiaria y preguntar por cómo el problema principal del árbol de problemas afecta a un sexo y al otro. Estos datos deben proceder de fuentes directas obtenidas por las contrapartes locales con las que trabajamos o de fuentes secundarias consultadas, nacionales e internacionales. 4. En los viajes de identificación, se intenta obtener información específica sobre la situación de género en relación a posibles intervenciones. Género se ha convertido en tema de agenda con los socios locales. Retos: 1. Consolidar la metodología de acompañamiento a las entidades con las que trabajamos en el sur en la temática, en esta y otras fases del ciclo de proyectos.	Avances: 1. Elaboración de formatos según donante que favorezcan la Identificación de datos de población beneficiaria desagregados por sexo y preguntar por cómo afecta el problema principal que plantea el proyecto a la población beneficiaria según el perfil (sexo, edad, etc). 2. Avances en el trabajo en equipo del área de cooperación en la formulación de convenios y programas de grandes donantes […]. Identificación de líneas de trabajo común a trabajar. 3. En convenios y programas de grandes donantes visibilización de la problemática de género a nivel de objetivo/s específico/s, resultado/s esperado/as e indicadores. No sólo a nivel de actividades. 4. Una persona del equipo de cooperación de […] lidera y coordina el trabajo de formulación con enfoque transversal de género en los convenios y programas de grandes donantes. 5. Una persona del equipo de cooperación de […] asesora en las dudas de género que puedan tener el resto de compañeros/as en los procesos de identificación, formulación, seguimiento y evaluación de proyectos con enfoque de género. Retos: 1. Lograr, más allá de la voluntad política institucional, un adecuado acompañamiento a las contrapartes del sur, en la transversalización del enfoque de género en la fase de formulación (y otras). Es decir, superar la dependencia de sensibilidades personales en el equipo de cooperación, para lograr una efectiva institucionalización del trabajo de transversalización de género. Esto de manera especial en los proyectos y microacciones de desarrollo (como se ha mencionado, hay mayores logros en los convenios y programas que involucran a varias personas del área de cooperación). 2. A veces el personal del equipo no sabe cómo aplicar los conocimientos adquiridos respecto a herramientas útiles en la etapa de formulación que permitan la transversalización de género. Cómo dar el salto entre la aplicación de herramientas y la formulación de acciones positivas y resultados esperados que favorezcan la equidad de género en proyectos. 3. No todo el equipo del área de cooperación, a pesar de la formación recibida, ha logrado desarrollar la mirada necesaria de género cuando no es directamente	Avances: 1. En los TDR de las distintas evaluaciones de proyectos realizadas, se está incluyendo últimamente ´la visión transversal de enfoque de género. 2. Se han realizado evaluaciones específicas de género (componente transversal y específicos, en caso de existir) 3. En los viajes de seguimiento de proyectos en terreno, el tema de género forma parte de la agenda que propone el personal técnico del área de cooperación de […], a las contrapartes locales. 4. Personal del área de evaluación institucional con sensibilidad y formación específica en género. Retos: 1. Dificultades en la medición de avances procesuales y de logro (por deficiencias en la etapa de formulación o en herramientas de seguimiento consensuadas con las contrapartes en materia de género). 2. Superar las sensibilidades personales en la materia y lograr una verdadera institucionalización en la metodología de acompañamiento respecto a género, en todos los programas, convenios, proyectos y microacciones.

nº de identificación:	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: los compromisos y estrategias adoptadas por la ONGD en la que trabaja para la institucionalización de la perspectiva de género en el ideario organizacional	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de programación – identificación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en la fase de formulación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de seguimiento-evaluación
3	1.Visibilización de la preocupación por la temática en el próximo plan estratégico institucional. 2.Destino de recursos humanos y económicos tangibles en la planificación institucional anual para aterrizar el documento de política de género. 3. Política de recursos humanos con enfoque transversal de género. La organización cuenta con una planificación estratégica donde en la formulación de los objetivos se incluye la especial atención que la organización pone en las cuestiones de las mujeres en el marco de actuación de la soberanía alimentaria y a nivel interno. Esto supone un gran avance en los compromisos institucionales, los objetivos son inspiradores y aspirativos aunque los retos giran entorno al contexto global de exclusión y vulnerabilidad de las mujeres en el planeta. Tanto los compromisos como las estrategias quedan recogidos por tanto en la planificación estratégica 2011-2015: OE1- El pequeño y mediano campesinado organizado accederá a un sistema productivo agroecológico que le permita vivir de manera digna ¿Cómo se producirá ese cambio? El pequeño y mediano campesinado, y en especial las mujeres que lo forman, tendrá acceso y control sobre los siguientes recursos, según sus necesidades... (...) OE2- Las organizaciones campesinas habrán aumentado su capacidad de análisis, reivindicación y propuesta, en relación a su propia problemática. ¿Cómo se producirá este cambio? (...)	a posibles intervenciones. Género se ha convertido en tema de agenda con los socios locales. Retos: 1. Consolidar la metodología de acompañamiento a las entidades con las que trabajamos en el sur en la temática, en esta y otras fases del ciclo de proyectos.	acompañado/a. 4. A veces no se formulan indicadores de logro y de proceso que permitan medir los avances en género de los proyectos y microacciones (tendencia a formular acciones de transversalización sin elaborar indicadores de avance) Es en esos procesos de diálogo donde surgen los objetivos, acciones y resultados de los proyectos. Contamos con líneas de trabajo como las campañas en contra de la violencia a las mujeres del campo; esta campaña lanzada por […] a nivel mundial en 2008 cuenta con distintos ámbitos de intervención: acciones de incidencia, de sensibilización, acciones a nivel interno/organizativo, sobre sistemas de denuncia y sobre sistemas de prevención. Para ello contamos con alianzas que tienen propuestas concretas como ONUMujer, universidades, centros de investigación, movimientos y organizaciones feministas urbanas y otras organizaciones internacionales, propuestas que se debaten con las organizaciones campesinas e indígenas para armar las formulaciones. Entre los retos encontramos la falta de financiación para procesos de articulación a distintos niveles que permitan implementar las campañas de forma eficiente, la falta de implicación de los medios de comunicación y de la comunidad investigadora en un tema "no novedoso y recurrente" y un movimiento feminista muy urbano con poca participación de las mujeres del campo.	herramientas de seguimiento consensuadas con las contrapartes en materia de género). 2. Superar las sensibilidades personales en la materia y lograr una verdadera institucionalización en la metodología de acompañamiento respecto a género, en todos los programas, convenios, proyectos y microacciones.
4	Se transformarán las relaciones de poder entre mujeres y hombres en el seno de las organizaciones campesinas, que visibilizarán el papel y aporte de las mujeres en sus reivindicaciones. OE3- El campesinado, y en especial las mujeres que lo constituyen, mejorará su posición social y económica a través de un marco legislativo que favorezca la producción, transformación y comercialización campesinas. OI1- Se introducirá la perspectiva de género, transversalmente, abarcando el nivel político, estructural y cultural de la organización, desde la parte más interna hacia la más externa de la misma.	Más que herramientas, nos hemos dotado de procesos de diálogo y trabajo que han ido evolucionando para el cumplimiento de los objetivos externos. Para eso contamos entre nuestras organizaciones aliadas a nivel internacional, regional, nacional y local con: […], organizaciones campesinas solo de mujeres, comités o comisiones de mujeres de las organizaciones campesinas mixtas y con organizaciones feministas. Los retos son muy distintos en los diferentes niveles de acción, el más determinante es precisamente la violencia tanto física, psicológica como estructural que no permite abordar otro tipo de temáticas con la profundidad necesaria por parte de las mujeres, más allá de la violencia.		La participación de las mujeres es de distinta naturaleza de la exigida por los marcos lógicos de los proyectos; la exigencia de resultados más allá del planteamiento de procesos dificulta asentar las voluntades y los análisis de las mujeres. El trabajo, sobretodo a nivel local, requiere de un acompañamiento mayor, de constantes reuniones y encuentros; incluir a las mujeres en el análisis y la toma de decisión en cuestiones que no solamente las afectan a ellas, requiere de mujeres liberadas de cargas y violencia, con capacidad de liderazgo, soportadas y legitimadas por organizaciones fortalecidas.

nº de identificación:	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: los compromisos y estrategias adoptadas por la ONGD en la que trabaja para la institucionalización de la perspectiva de género en el ideario organizacional	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de programación – identificación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en la fase de formulación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de seguimiento-evaluación
5	Esta ONG nació en […]; Si contamos desde entonces, los avances y cambios son totales; en aquellos años no se conocía la categoría Género con el sentido y significados que actualmente se le atribuyen; Si nos remontamos a hace 35 años, lo más que hacíamos era usarla para reivindicar la presencia de mujeres en instituciones públicas o privadas y en sus tejidos internos. Si nos referimos a […], donde pusimos en marcha un Curso sobre 'Género y Desarrollo' los avances hay que matizarlos más, y aún así no estará del todo claro su significado exacto, porque era distinta la aplicación de la categoría en el 'discurso' a su práctica concreta en acciones y proyectos, incluídos los de cooperación. [las mismas personas profesoras encargadas de impartir las clases se movían con no suficiente precisión entre los distintos feminismos y sus dominancias y el sentido que se atribuía a 'la perspectiva de género' aplicada a proyectos u otras actividades. Si nos acercamos a los momentos actuales (última década y media) la categoría ha ido adquiriendo contenidos similares pero no idénticos según se la ponga en contraposición con el hombre (enfoques de equidad o de igualdad...), o con la simple visibilidad, o con el trabajo y la remuneración salarial (no en la precisión de la calidad del Valor), o, se exigía su total significado si la ponemos como clave de interpretación en TODO ordenamiento que conlleven relaciones de poder, y de modo especial cuando el problea en analizar el enfoque de género en la proyección hacia un Orden en el que hayan cambiado sistémicamente no solo las relaciones sino la misma naturaleza del Poder y por tanto toda manifestación histórica y social de la construcción del Patriarcado-Poder, sus derivadas y sus consecuencias desde la altura de la verticalidad. Estamos en esto y somos conscientes de las dificultades. Nos preocupa la expresión “Institucionalización de la perspectiva de género”; no por ella categoría en sí y lo que puede ir transformándose en sus relaciones suvbversivas de las Relaciones de Poder, sino por lo que lleva consigo lcualquier proceso de Institucionalización en cualquier sector. Tampoco nos resulta claro el “ideario organizacional” que puede acomodarse a la imagen que quiera darse ajustada a los dofrerentes receptors.pero lo tendremos en cuenta, sabiendo que para nosotros la categoría esta cargad de sentido y creemo qu aplicándosla con total exigibilidad desde el sistema Integrado de todos los Derechos Humanos, podrá ser el gran factor de cambio sistémico en nuestro mundo siempre que las mujeres conscientes vayan apropiándosela en su máxima radicalidad y, de forma organizada, vayan imponiéndola en todas las Relaciones de Poder.	Se viene incorporándola en todo tipo de relaciones internas y externas, si bien hemos decidido no enfrentarnos con 'el otro' o 'la otra' (sean actoras, sujetos, instrumentos, cosas o polos de relación) si estimamos que no vamos a ganar y contribuir a cambiar. Hemos encontrado distintas reacciones: desde reducir el enfoque y perspectiva a modas impuestas, a lenguajes en femenino, a cláusulas de obligado cumplimiento formal en la presentación de proyectos hechos desde los despachos de las organizaciones y recibidos y valorados desde las burocracias de las Agencias -como la eurocracia y sus manías formales, donde juzgan y condenan la inmensa mayoría de las propuestas críticas- o a verdadera voluntad ética, jurídica y política para producir los cambios necesarios dentro de cada orden que esté establecido en lo pequeño o en lo mediano (esto no abunda, aunque sería lo correcto; quizás sea aplicado en un 3 o 4 % y con ciertos disimulos; o se hace por oficio por aquello de que el lenguaje lo soporta todo). Pensamos que, aplicada a Proyectos de Desarrollo, habría que exigir que el largo y denso proceso de la IDENTIFICACIÓN -como en todos sus otros momentos- de necesidades objetivas y subjetivas, asi como de recursos (físicos, materiales, de condición, económicos, técnicos, humanos, sociales, culturales, políticos y organizacionales), así como de estimación de potencialidades previsibles con o sin el apoyo exterior -y menos si es solo en apoyo pecuniario-, el enfoque de género habría que radicalizarlo y exigirlo al máximo, como gran carga para que las poblaciones destinatarias tomaran consciencia y conciencia de su responsabilidad como Sujeto ineludible, y para que desde las exigencias de una buena identificación el resto de actores gubernamentales o no, tuvieran que incorporarla a la fuerza y responder en esa misma línea. Pero esto que creemos es lo que debía ser normal, hoy es considerado como una excepción. Como caso curioso, cuando nosotros queremos seguir las exigencias de este modo de 'identificar' el Proyecto, los presuntos destinatarios o beneficiarios -incluídas las presuntas- prefieren que no molestemos tanto..., [es verdad que en algún caso la cuestión que plantean es 'no seamos claras porque entonces nos niegan la ayuda (que se necesita; es el uso táctico de la categoría).	Cuando tenemos que formular el proyecto identificado como hemos dicho o Poryecto que nos viene totalmente identificado desde las bases sociales populares y alguna instancia intermedia, lo que hacemos es formularlo en función de la agencia y del personal técnico que va a recibirlo y disctaminarlo. En la práctica de los Proyectos así como en todas las actividades que llevamos a cabo dentro de los distintos frentes de nuestra institución, procuramos aplicar con la máxima radicalidad el enfoque de género y de usarlo coherentemente en las expresiones de imagen y ligngüísticas que tenemos que utilizar, de modo especial cuando lo dirigimos a colectivos similares o que lo entienden y no mienten. Pero no siempre acertamos y en muchos caso contribuimos a mantener discursos correctos al decir y al escuchar, pero no cambian ni las subjetividades ni sus racionalidades, ni las prácticas... Creemos que es una de las cuestiones más importantes y graves que tenemos hoy planteadas.	El Reto definitivo es la acumulación de consciencia-concienca claras y de organización consecuente con respecto al significado de la categoría Género y al cambio imprescindible de las Relaciones de Poder y de la misma naturaleza del Poder (conscientes de que es un proceso largo en el que habría que seguir comprometiéndose y ampliándole durante las próximas décadas y por muchas colectividades especialmente de mujeres pero no solo; y la ampliacion y profundización del análisis y del Pensamiento de género (no siempre idéntido al feminista -sobre todo de algunos feminismos estéticos o icónicos-) para ir articulando la fuerza de cambio e incidir eficietemente en todas las estructuras de poder, de modo especial del Poder económico, del poder Político y del Poder mediático y sus expresiones.

nº de identificación:	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: los compromisos y estrategias adoptadas por la ONGD en la que trabaja para la institucionalización de la perspectiva de género en el ideario organizacional	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de programación – identificación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en la fase de formulación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de seguimiento-evaluación
6	Desde 2009 en […] se dispone de una estrategia de género con la que se pretende la "transversalización" del enfoque de género y la aplicación de este en todas las actividades de los […] como una condición necesaria para el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras en los países menos desarrollados.	Desde hace muchos años se ha tomado el enfoque de género como elemento transversal en todas las fases de los proyectos de desarrollo y cooperación realizados. Como ejemplo, los convenios de cooperación desarrollados con AECID entre 2008-2011 e identificados en 2007 tenían como denominación […]. Se destinará a políticas laborales de equidad de género al menos un 30% del convenio […].	La estrategia de género de […] establece un marco de intervención con dos líneas prioritarias de actuación: A. Fortalecer a […] en el género en el desarrollo, adoptando la transversalidad de género dentro de Instituto y su marco instrumental. B. Avanzar en el desarrollo de la sectorialización. Lo que supone aplicar la transversalidad de género en las líneas estratégicas de acción de […] señaladas en el Plan Estratégico: el fortalecimiento institucional de organizaciones de trabajadores y trabajadoras, y la promoción del tejido económico e inversión en las personas; identificando a su vez, las acciones positivas necesarias para avanzar en la igualdad. Estas líneas de actuación están operativizadas en […] de la estrategia de género de […].	Las actuaciones de […] aplican planes de acción en los que cada resultado tiene una serie de componentes e indicadores que constituyen los datos de base del seguimiento y evaluación de esas actuaciones, con valoraciones y fuentes de verificación. Estos planes de acción incorporan tanto indicadores como componentes referidos al tratamiento específico de la igualdad y la incorporación del enfoque de género.

nº de identificación:	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: los compromisos y estrategias adoptadas por la ONGD en la que trabaja para la institucionalización de la perspectiva de género en el ideario organizacional	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de programación – identificación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en la fase de formulación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de seguimiento-evaluación
7	Hace ya muchos años (en 2002), […] vio la necesidad de hacer un análisis a fondo de si existían sesgos de género en su política institucional y para ello se realizó en primer lugar un curso dirigido fundamentalmente a las personas técnicas de la oficina entre noviembre de 2002 y mayo de 2003 a cargo de […], y entre 2004 y 2006, se realizó un "UN PROCESO DE CAMBIO INTERORGANIZACIONAL PRO-EQUIDAD", acompañado por otra técnica especializada en este tipo de procesos y en el que participaron personas de la oficina, de la junta directiva y del voluntariado, iniciándose con un diagnóstico institucional a partir de 32 entrevistas Este proceso tenía como objetivo avanzar hacia una mayor equidad de género en las relaciones y en las acciones de […], revisando las propias maneras de hacer, estructuras, los modelos mentales, procedimientos… que inspiran prácticas y comportamientos en la gente de […], para identificar cómo se producen –casi siempre de forma no premeditada- las desigualdades de género y a partir de ahí esbozar hacia donde se quiere caminar. Igualmente se pretendía promover un cambio tanto personal como colectivo-organizacional: en la cultura, en los procedimientos, estrategias y estructuras de la organización, pero también cambios relativos al aprendizaje, creencias y actitudes de las personas que integran la organización. Todo ello diseñado a medida de las necesidades, oportunidades y limitaciones de nuestra asociación, en base a nuevas prácticas que rompan con los modelos mentales y las prácticas anteriores. Tras varias sesiones de formación y talleres teóricos-prácticos de reflexión-análisis-propuesta se llegó a elaborar un "cuaderno de ejercicios" donde se recogían problemas identificados y posibles actuaciones organizacionales que los solucionaran relacionadas con la cultura organizacional, la noción de trabajo, la toma de decisión y la comunicación y aprendizaje. Estos ejercicios se han ido desarrollando a lo largo de estos años impulsados por una persona responsable de género produciéndose mejoras significativas en responsabilidades y toma de decisiones, representación institucional, composición de junta directiva, condiciones laborales (salarios, horarios, vacaciones), resolución de conflictos, reconocimientos, lenguaje incluyente… Sigue quedando pendiente seguir introduciendo mejoras en muchos de esos campos, pero se ha conseguido entender que el enfoque de género es algo que forma parte de la cultura organizacional de nuestra asociación.	Los procesos históricos que vive cada país, zona o región son diferentes unos de otros. La forma en la que mujeres y hombres respondan a sus dificultades estará sujeta a factores sociales, políticos, económicos, culturales, geográficos, geopolíticos, climatológicos, etc. Los caminos recorridos reflejan las repuestas a realidades concretas y resumen sus saberes. Un paso fundamental a la hora abordar la identificación de un proyecto fue generar un diálogo para intercambiar ideas y experiencias. Esto se justificó por la idea de recuperar, a través del diálogo con alteridad, interculturalidad y con participación social, la experiencia y evolución política de las personas, tanto hombres y mujeres como colectivos concretos, que vivían en las áreas de intervención. El siguiente paso de igual importancia que el anterior fue el levantamiento de una línea de base que permita medir a futuro las modificaciones de los indicadores relacionados con la igualdad de género, no referidas sólo al sector de salud, sino con determinantes de la misma, identificando como estas afectan a cada individuo, la familia y la comunidad, y dentro de estos diferenciando en los colectivos de varones y mujeres.	A través de metodologías participativas, en un proceso de reflexión acción, se establecieron las expectativas de la población beneficiaria, con taller comunes y talleres individuales de varones y mujeres, sobre el proyecto de salud que se desarrollaría en el área de intervención, haciendo énfasis en la situación especial de varones y mujeres en los diferentes ciclos de edad. En Bolivia, los socios locales han asumido la lógica de intervención del “feminismo comunitario” que parte de la comunidad, como principio incluyente, constituida por dos mitades imprescindibles, complementarias, no jerárquicas, recíprocas y autónomas una de la otra. Esta lógica recupera el género como instrumento de denuncia y el par complementario horizontal hombre-mujer, sin jerarquías, armónico y recíproco, de presencia, existencia, representación y decisión. La herramienta cubre los cinco campos de acción del ser humano, hombre y mujer: cuerpo, espacio, tiempo, movimiento y memoria. La fase de la formulación participativa aportó insumos que se tradujeron en objetivos, resultados, actividades e indicadores objetivamente medibles, con algunos referidos específicamente a la diversidad de género encontrada. Como proyecto de salud, incorporó indicadores sanitarios con desglose de género tanto en el componente de atención: estructura de salud (instrumentos, protocolos, infraestructura…) como en el componente de gestión: participación, organización…	La evaluación intermedia midió la pertinencia, eficiencia, eficacia, viabilidad y sostenibilidad en base a la formulación realizada, por lo que todas las medicines cuantitativas fueron realizadas en base a los indicadores establecidos la formulación, por lo que basta repetir lo indicado en la pregunta anterior. A nivel cualitativo, la evaluación generó espacios en los que pudieron participar sólo mujeres para la apropiación de sus logros y definición de sus desafíos, para lo cual remitimos al informe de la misma donde se desarrollan, en su informe de trabajo de campo, estas afirmaciones.

nº de identificación:	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: los compromisos y estrategias adoptadas por la ONGD en la que trabaja para la institucionalización de la perspectiva de género en el ideario organizacional	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de programación – identificación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en la fase de formulación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de seguimiento-evaluación
8	La Estrategia […] establece cinco ejes prioritarios, siendo uno de ellos el eje de Género y Derechos Humanos, que se configuran como ejes transversales al trabajo de toda la organización. Para lograr esta transversalización, la asociación realizó una adecuación organizativa con la creación de un Departamento de Transversalización, Incidencia y Aprendizajes, que integró la ya existente Unidad de Género y Derechos Humanos. La existencia de un grupo de igualdad dentro de los mecanismos de trabajo de la Junta Directiva afianza las decisiones y el impulso que se ha querido dar al género en esta nueva estrategia. En el ámbito organizativo la Asociación se ha dotado de un Plan de Igualdad que se construyó tras la realización de un diagnóstico intraorganizacional, realizado de forma participativa y para el que se ha elaborado una herramienta de seguimiento con indicadores que se han incluído a su vez en los planes anuales de los departamentos. Se han identificado puntos focales de género en Senegal, Sahara y Bolivia, así como en las sedes autonómicas dentro del contexto español. Durante este período se ha elaborado también la estrategia de género de Sahara y se está en proceso de elaboración de la Estrategia de Derechos Sexuales y Reproductivos. Por otro lado, la organización ha desarrollado políticas específicas sobre Prostitución, Derechos Sexuales y Reproductivos, Interrupción voluntaria del embarazo, Trata. Los retos que enfrentamos son los de consolidar y reajustar la adecuación organizativa; revisar las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad a partir de la evaluación que se realizará próximamente, así como revisar el cumplimiento en la aplicación del plan estratégico, tanto cuantitativa como cualitativamente. Para ello, estamos en este momento realizando la evaluación intermedia de dicho plan. Además tenemos el reto de que en los criterios de selección del personal de […], especialmente para los cargos con alta responsabilidad, se refleje además de una formación en género, se valore la actitud, sensibilidad y compromiso hacia la equidad de género.	Aproximadamente el 90% de los proyectos de cooperación ejecutados por […] son proyectos sobre salud sexual y reproductiva. Por este motivo, se ha llevado a cabo una sistematización de experiencias en Centroamérica con el objetivo de reflexionar sobre nuestro hacer, valorar en qué medida se están aplicando los enfoques de género y de derechos; identificando claves metológicas y estratégicas que nos ayudan a avanzar en ambos enfoques. La sistematización anterior tiene también otra finalidad, como es servir de insumo a la Estrategia de Derechos Sexuales y Reproductivos que está en elaboración. De este modo queremos partir en esta estrategia de la propia experiencia, afianzando y rescatando las buenas prácticas, las metodologías exitosas y coherentes con los enfoques e introducir nuevos elementos que favorezcan la mejora y el aprendizaje continuo, así como medidas y orientaciones que permitan a todos los programas en diferentes países caminar en una misma dirección y con una identidad y modos de hacer institucionales y adaptados a las estratégicas y posicionamientos políticos de la organización, siempre tomando en cuenta las diferencias de contexto, marcos normativos y culturales y las propias capacidades de la asociación y de las organizaciones con las que trabajamos. Para facilitar el cumplimiento de la estrategia institucional 2012-2015 se puso en marcha un plan de formación que ha sido implantado hasta el momento a nivel de Junta Directiva (Órgano de Gobierno elegido en la Asamblea), Comité de Dirección (órgano de decisión en el marco del equipo operativo) y los equipos de sede central y sedes autonómicas. Este proceso se ha realizado de forma escalonada a lo largo de dos años e incluyó una parte práctica, que consistía en trabajar sobre proyectos concretos para analizar cómo se ha aplicado el análisis de género en su identificación y desarrollo. Se ha realizado una evaluación interna de los proyectos de prostitución que ha formulado varias recomendaciones para mejorar la aplicación de la perspectiva de género y de derechos en los proyectos y programas de intervención social, que son los proyectos que […] ejecuta en el Estado español, a través de sus sedes y representaciones locales. En cuanto a herramientas metodológicas, se han desarrollado varias: Salud y Género. Guía práctica para profesionales de la cooperación, que tiene por objeto orientar en la aplicación del análisis de género en la identificación y formulación de proyectos de cooperación. Se encuentra en elaboración una Guía de diagnóstico de situación orientada a incorporar la perspectiva de género y de derechos en los proyectos de inclusión social. En cuanto a los retos, estamos a la espera del informe de evaluación de la formación realizada que aporte recomendaciones acerca de las fortalezas y debilidades que se han detectado para aplicar medidas adecuadas que permitan la mejora y el aprendizaje. También tenemos el reto de lograr que las guías y orientaciones políticas y metodológicas se apliquen de manera más uniforme en toda la organización.	La formación recibida también supone un avance en cuanto a la incorporación de género y DDHH en la formulación, ya que como se ha mencionado el enfoque de esta formación ha sido práctico para que repercuta en todo el ciclo del proyecto. Por otra parte, en la formulación de los proyectos, se ha establecido que al menos hay que fijar un resultado de género, cuyo cumplimiento se va midiendo a lo largo del proceso de seguimiento y evaluación final del proyecto. También en la fase de formulación del proyecto se establecen los mecanismos de seguimiento y evaluación, así como los indicadores. Sobre estos aspectos respondemos en el siguiente apartado	Se han desarrollado indicadores de seguimiento del Plan Estratégico para medir los avances en el cumplimiento del mismo. En este momento nos encontramos realizando la evaluación anual del plan. Además, la Asociación cuenta con una Unidad de Evaluación y una Unidad de Gestión del Conocimiento. Ambas contribuyen al desarrollo de herramientas y la dinamización de procesos de evaluación y de aprendizajes. La Asociación ha desarrollado una herramienta de seguimiento, que llamamos […]. En ella, de manera trimestral, se han de responder unas preguntas sobre cómo se está avanzando a través de las actividades de los proyectos en relación con la equidad de género y el enfoque de derechos. Para la evaluación se utilizan 3 tipos de criterios: a) los criterios del CAD; b) Criterios en función del ciclo de vida del proyecto y c) Criterios relativos a los 5 ejes estratégicos del Plan Estratégico. Contamos con un documento que orienta el proceso de evaluación dentro de la Asociación Proceso de evaluación de programas y proyectos de Cooperación Internacional en […]. Esta herramienta define pasos y metodología para la evaluación de los proyectos e incluye una batería de indicadores para hacer la evaluación con enfoque de género. Además, existe un modelo de Ficha de Términos de Referencia con Enfoque de Género para la realización de evaluaciones para garantizar la inclusión de esta perspectiva en las evaluaciones. En esta misma línea, cuando la evaluación es externa, en la elección de la consultora se exige como requisito el conocimiento y experiencia en género y derechos humanos . Finalmente, la metodología de sistematización, hasta la fecha se está tomando en cuenta sobre todo para medir la aplicación del enfoque de género.

nº de identificación:	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: los compromisos y estrategias adoptadas por la ONGD en la que trabaja para la institucionalización de la perspectiva de género en el ideario organizacional	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de programación – identificación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en la fase de formulación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de seguimiento-evaluación
9	• Marco estratégico […], donde se consiguió que quedara reflejado a nivel de objetivos finales sustentado a través del enfoque basado en derechos humanos. • Diagnóstico y Plan de Igualdad (subvencionado por la Secretaria de Igualdad) que recoge diferentes medidas a mejorar, sobre todo en el ámbito de los RRHH. • Línea específica de género en relación al Derecho Humano al Agua que sirve para visibilizar y hacer entender el enfoque a lo interno. • Participación en el grupo de género de la […]. Se cuenta con una Política de Género y su Plan de Acción. A lo interno de la Organización se ha avanzado en el fortalecimiento de la voluntad política del personal directivo en todos los niveles y países, asignación de presupuesto, contratación de recursos humanos especializados que han sido ubicadas en el cargo de Oficiales de Género en los Programas Nacionales, con énfasis particular en América del Sur y Centroamérica. Se ha creado una arquitectura institucional para la institucionalización de la perspectiva de género (PG), expresada en la contratación de una referente de género en la Sede, Oficiales de Género por país, Mesa de Género latinoamericana, Mesa de Género Centroamericano y Equipo de Género Regional. Implementación de un Plan de Formación para el personal clave que ha permitido mejoras en la incorporación del enfoque de género en sus prácticas cotidiana, y en la construcción colectiva del proceso.	• No contamos con herramientas institucionalizadas para hacer la identificación con un enfoque transversal del enfoque de género. • En todos los programas se han levantado diagnósticos donde al menos la información más relevante esta desagregada por sexo. • Línea de Derecho Humano al Agua desarrollada en Nicaragua cuanta con instrumentos que visibiliza la situación de las mujeres respecto a esta temática. • Reto que cada programa cuente con herramientas mínimas que permitan mejorar las identificaciones.	• La experiencia nos ha dicho que las formulaciones donde se plantea el enfoque de género solo como un tema transversal queda diluido y al final no podemos medir cambios reales en la población destinataria. • En los programas donde, además de lo transversal, se han diseñado acciones específicas con indicadores específicos dirigidas al empoderamiento de las mujeres con un presupuesto asignado, los resultados se han realizado y han contribuido a dar pequeños cambios en ese contexto concreto.	• Sistema de monitoreo y seguimiento con instrumentos que permiten medir en el corto y medio plazo los avances en los indicadores planteados. • Desarrollo de capacidades en los equipo técnicos locales para poder trabajar el enfoque de género con éxito. • Alianzas con organizaciones locales especialistas en la temática de género permite compartir recursos y buenas prácticas para seguir avanzando. • Debido a las evaluaciones intermedias en los convenios hemos podido replantear y reforzar la temática.
10	Incorporación del enfoque de género en documentos rectores, planes, estrategias, políticas, proyectos, líneas de base y formulación de indicadores medibles. Cambios progresivos en la cultura institucional y la gestión de recursos humanos. Se destacan avances en los procesos de empoderamiento y promoción de los derechos de las mujeres de los territorios de intervención, trabajo que se realiza principalmente en el ámbito de los derechos económicos, participación e incidencia política, fortalecimiento de liderazgos, acceso a los recursos en el campo de la Soberanía y seguridad alimentaria, gestión de riesgo. Se ha iniciado el trabajo de género involucrando a hombres de las comunidades. Se han establecido alianzas con organizaciones de mujeres, instituciones públicas (salud, educación, etc.), alcaldías y consejos municipales desde donde se impulsan las agendas de las mujeres y se promueve la formulación de políticas de género municipales. Los retos están planteados en lograr una adecuada gestión de los procesos, asegurar que las cuestiones de género transversalicen las prioridades, estrategias, políticas, etc. Avanzar en la institucionalización de los procesos, en la formación del personal, titulares y garantes de derechos.	Se está avanzando en la elaboración, validación y homologación de herramientas para la incorporación del enfoque de género en metodologías y herramientas para realizar diagnósticos, elaboración de líneas de base, metodologías para el análisis desde una perspectiva de género de las realidades en las que se trabaja. Herramientas para diagnósticos de percepciones, conocimientos y prácticas de género. Se está avanzando y a la vez es un reto que en la aplicación participen mujeres y hombres, que realmente se logre identificar sus necesidades, preocupaciones, intereses, diferenciar el impacto que sobre mujeres y hombres puede tener el proyecto, evaluación de la posición de las mujeres en cuanto a su problemática específica, como por ejemplo, su carga de trabajo (la doble jornada), su falta de acceso a recursos y oportunidades y su escasa participación en los procesos de desarrollo, que permitan realizar un proceso de formulación con los insumos cualitativos y cuantitativos pertinentes. Reto de continuar en la elaboración, identificación, validación y homologación de herramientas. Particular importancia y reto es el dominio por parte del personal técnico para una aplicación adecuada que permita los resultados deseados.	Se está avanzando y a la vez es un reto, en desarrollar capacidad en el análisis de la información obtenida en la fase de identificación, para esto se realizan sesiones de reflexión utilizando herramientas permiten identificar sus probables efectos en las relaciones de género mediante el análisis de dos aspectos principales: los efectos probables sobre las mujeres en comparación con los hombres y la participación de hombres y mujeres en las diferentes fases del proyecto. Se están dando pasos que a la vez son desafíos importantes incorporar el enfoque de género, en el análisis del contexto local y nacional, tomar en cuenta la existencia de condiciones que favorecen la igualdad de género, por ejemplo: políticas gubernamentales, estrategias, análisis sobre la situación social y sobre género, elaborados por las organizaciones involucradas u otras instituciones, que permitan potenciar todos los recursos disponibles y formular un proyecto que logre articular esfuerzos, fortalezcan procesos que ya están en marcha o los complementen. Se realizan ejercicios para tomar en cuenta los factores locales que estén apoyando o inhibiendo los esfuerzos hacia la igualdad de género (oportunidades y obstáculos).	Esta fase es uno de los retos más importantes, se ha comenzado a elaborar herramientas para comprobar la incorporación del enfoque de género, se ha comenzado a incorporar el enfoque de género en los instrumentos diseñados para el seguimiento y la evaluación enfocados en la valoración y medición de la viabilidad, pertinencia, eficiencia, eficacia, impacto y sostenibilidad. Necesitamos fortalecer capacidades técnicas en la valoración y medición del cumplimiento de los indicadores respecto a: correspondencia del proyecto con los lineamientos de género de la Organización, los marcos normativos nacionales, regionales, internacionales en el ámbito de influencia del proyecto. Se requiere de herramientas y capacitación para valorar si el proyecto está dando repuestas a las prioridades en términos de las brechas de género, la utilización adecuada de los recursos humanos, financieros y materiales; estimación adecuada de los tiempos para la implementación, el establecimientos de responsabilidades para las acciones de género.

nº de identificación:	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: los compromisos y estrategias adoptadas por la ONGD en la que trabaja para la institucionalización de la perspectiva de género en el ideario organizacional	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de programación – identificación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en la fase de formulación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de seguimiento-evaluación
11	Avances - Tanto en la Visión como en la Misión de la organización, la igualdad de género se constituye en un eje transversal, lo cual implica que dicho enfoque subyace en la lógica de trabajo estratégico de la organización. - La elaboración del Plan Estratégico se ha realizado teniendo en cuenta el enfoque de la igualdad y la equidad de género como un eje fundamental. - Además Género y Desarrollo es uno de los 4 sectores de especialización. - En 2010-2011 se realizó un Diagnóstico sobre la Transversalización del enfoque de Género en las acciones y la Política Institucional, que supuso un trabajo muy enriquecedor para reflexionar y visibilizar los logros y retos de la organización. - Las personas responsables de la organización se han especializado en género y apoyan plenamente la prioridad de este enfoque en los proyectos y acciones institucionales. - Se cuenta con profesionales que desde sus proyectos se vinculan con temas como la violencia de género, trata y tráfico de personas, entre otras problemáticas relacionadas. Retos - Debido a la carga de trabajo, el tiempo que se dedica al "mainstreaming de género" es limitado, y aunque ello pueda verse complementado con las actividades desarrolladas desde diversos proyectos, no puede definirse que esta situación sea la más idónea. - Falta un posicionamiento institucional sobre la igualdad de género y debates colectivos. - Fortalecer el trabajo con hombres y ampliar el trabajo en el tema de masculinidades.	Avances - A la formulación de todos los proyectos le antecede una primera fase de identificación, donde se realiza un análisis de la coyuntura, así como de la situación de los grupos vulnerables/ titulares de derechos y obligaciones y datos específicos sobre las situaciones de exclusión de género y las relaciones de poder. Para ello se utilizan distintas técnicas de análisis de género, dependiendo de la oportunidad y recursos. - El avance más significativo ha sido la realización de una investigación, apoyada por la AECID, que ha permitido elaborar una herramienta diagnóstica específica para transversalizar el enfoque de género y de culturas desde un enfoque de derechos. Esta herramienta se ha sistematizado y está en aplicación. Retos - A veces el diagnóstico no tiene financiamiento y no se realiza profundamente. - Aunque se cuente con las herramientas, existen contextos que no son favorables al tema de género, sobre todo cuando se abordan temas relacionados con los derechos sexuales y reproductivos.	Avances - Por la misión de la organización, la mayoría de los objetivos de los proyectos están orientados a superar diversas situaciones de inequidad. - En esta etapa se elaboran los indicadores de género, los cuales son útiles para las labores de seguimiento y monitoreo. Por ejemplo, los indicadores señalan la participación y empoderamiento de las mujeres en la toma de decisiones, liderazgo, gestión y manejo de los recursos. También se incluyen indicadores de fortalecimiento de las organizaciones de mujeres e instituciones locales para el trabajo con enfoque de género. - Se incluyen componentes de capacitación y sensibilización, que impactan sobre la eliminación de actitudes estereotipadas que toleran y/o la naturalizan la violencia. - Aunque las beneficiarias directas sean mujeres en su mayor parte, y muchas actividades sean orientadas a su fortalecimiento, así como al de sus organizaciones, también se incluyen actividades con líderes varones y representantes de instituciones. - Se cuenta con partidas presupuestarias para la contratación de personal con conocimientos previos en sobre la perspectiva de género. - Se tiene un especial cuidado del uso del lenguaje no sexista. Retos - En algunas contrapartes aún no tienen claro la forma de transversalizar el género en la organización, por lo que las acciones y/o estrategias que se plantean en la formulación no siempre reflejan el resultado esperado. Es necesario plantear una estrategia para superar las resistencias culturales en las organizaciones locales. Se han hecho formaciones y ha habido asistencias técnicas para algunas de ellas, pero es necesario avanzar más con algunas de ellas. (En otros casos, sin embargo, se trabaja con organizaciones de mujeres y/o feministas que tienen asumido completamente el enfoque de género y del que aprendemos e intentamos extender a otras organizaciones). - Debe realizarse una planificación presupuestaria para garantizar la total participación de las mujeres en condiciones de igualdad en todas las actividades de los proyectos.	Avances - En esta fase se trabaja en el seguimiento y cumplimiento de las actividades que conducen al cumplimiento de sus objetivos. Con el diagnóstico intraorganizacional, se constató que los informes de seguimiento definen que el impacto es claro en las beneficiarias directas (brindando información de forma cualitativa y cuantitativa, desagregando los datos por género) e identifican de forma clara los logros alcanzados en materia de igualdad de género, pero también lo obstáculos que se presentaron. - En cuanto a las herramientas utilizadas, se hace el monitoreo de los resultados e indicadores planteados a través del seguimiento de la matriz de planificación con los indicadores de género y la sistematización de las fuentes de verificación. - En las evaluaciones finales, el enfoque de género es fundamental y se incluye como uno de los elementos de análisis desde los términos de referencia, incorporando preguntas específicas dependiendo de cada proyecto. Retos - Entre las debilidades encontradas se encuentran los formatos de informes que muchas veces limitan el poder reflejar la totalidad de logros, efectos y/o impactos. - Habría que hacer un mejor seguimiento de los riesgos. - No siempre es posible hacer evaluaciones, si no están financiadas. - No se hacen evaluaciones intermedias.

nº de identificación:	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: los compromisos y estrategias adoptadas por la ONGD en la que trabaja para la institucionalización de la perspectiva de género en el ideario organizacional	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de programación – identificación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en la fase de formulación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de seguimiento-evaluación
12	La Fundación […] como herramienta para la gestión de las acciones en cooperación al desarrollo. La […] asume e integra los diversos compromisos de […] con la igualdad de género, en tanto que condición para el pleno ejercicio de los derechos humanos y ciudadanía de las mujeres, garantizando y promoviendo: - Un acceso igualitario de las mujeres al empleo en el mundo. - El respeto de los derechos humanos. - La conciliación de la vida personal y laboral. - Eliminación de las desigualdades retributivas que padecen las mujeres - El empoderamiento e incremento de mujeres en los puestos de toma de decisiones dentro de las organizaciones sindicales. - En el plano organizativo, la aplicación de políticas de afiliación, formación y promoción desde el punto de vista del género Respecto a la cooperación, […] asumen la responsabilidad de garantizar la perspectiva de género en todas las acciones de cooperación, en su actividad […] y en todas sus políticas, partiendo del principio que "la igualdad de género además de un objetivo sindical, es un medio de desarrollo ya que mejora la posición de las mujeres y beneficia a toda la sociedad". Para ello se definen y establecen una serie de objetivos específicos sobre Cooperación y Género: 1. Fortalecimiento de las estructuras sindicales de género, (secretarias, departamentos, áreas…) para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. 2. Prevención de la violencia de género. 3. Fomentar la participación social, política y sindical de las mujeres en los proyectos de cooperación al desarrollo. 4. Atención a los proyectos de salud laboral para garantizar la perspectiva de género y la consideración a las especificidades de la salud de las mujeres. 5. Defender los derechos económicos y el empoderamiento de las mujeres en las organizaciones sindicales y una firme apuesta por el empleo decente. 6. Impulsar la implicación de las organizaciones sindicales en la defensa del reparto equitativo de tareas que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 7. Impulsar transversal y sectorialmente las políticas de género en todas las acciones de cooperación sindicales para desarrollo. 8. Apoyar a las mujeres que se encuentran en situaciones más desfavorecidas. 9. Cooperar para mejorar la legislación internacional en materia de igualdad de oportunidades. 10. Fortalecimiento de las organizaciones sindicales del sur. La […] ha empleado diversos instrumentos y metodologías para contribuir al logro de los anteriores objetivos, entre las que cabe destacar:	En cuanto a los elementos positivos en la fase de identificación de las intervenciones llevadas a cabo por la […], cabe mencionar en primer lugar las reuniones y talleres de identificación realizados no sólo con responsables (mayoritariamente hombres) de las organizaciones socias, sino también con grupos mixtos (de hombres y mujeres) y grupos específicos de mujeres para conocer sus necesidades y prioridades. También se han realizado este tipo de encuentros durante la identificación con otros informantes claves externos a las organizaciones sindicales socias, velando por incluir representantes de asociaciones de mujeres y de defensa de los DDHH, integrantes del mundo académico, expertas y consultoras de género, etc. Asimismo, durante la etapa de identificación, se tuvieron en cuenta los distintos contextos de trabajo en los que se iban a plantear las intervenciones en cooperación, analizando los niveles de desigualdad diversos según la zona concreta de trabajo, así como las políticas de igualdad en la zona, los actores clave y otras intervenciones con las que establecer sinergias. Durante la fase de identificación, los grupos de mujeres participantes determinaron necesidades y demandas específicas que fueron integradas en las siguientes fases (formulación y ejecución), como por ejemplo la creación de redes de mujeres regionales que permitieran los intercambios de experiencias. Asimismo, se integraron en los ámbitos de actuación, sectores laborales fuertemente feminizados por su elevado nivel de representatividad de mujeres, así como las particularidades a nivel de género que presentan. Siendo ésta la metodología habitual de la identificación de las intervenciones llevada a cabo por la […], de cara a futuro se mantendría, mejorándola a raíz de las lecciones aprendidas en anteriores procesos, así como de las recomendaciones extraídas de los distintos procesos de evaluación llevados a cabo (tanto evaluaciones generales, como la evaluación específica de género).	La formulación de las intervenciones de la […] se articula en torno a la noción de Trabajo Decente, concepto formulado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999. El Trabajo Decente significa "contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres". El Trabajo Decente se encuentra también integrado en los Objetivos de Desarrollo del Milenio, y que innegablemente comporta un fuerte componente de género. Uno de los ámbitos donde mayores desigualdades se producen entre hombres y mujeres es el laboral, revistiendo así particular importancia la defensa del Trabajo Decente, dado que conlleva igualdad entre hombres y mujeres, no discriminación, condiciones laborales dignas, conciliación, etcétera. Se ha apostado también en el momento de la formulación, por la aplicación de un doble enfoque de género, estableciendo acciones específicas encaminadas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y transversalizando la perspectiva de género en el resto de acciones. Las acciones específicas en aquellas áreas de intervención (bien geográficas, bien sectoriales) donde el nivel de desigualdad era mayor, y optando por el segundo enfoque de transverslización, donde ya existía un cierto grado de integración y comprensión del enfoque de género. Durante la formulación, se integraron tanto objetivos, como resultados e indicadores específicamente para medir los avances en el ámbito de género. Sin embargo, a lo largo de la intervención, se ha evidenciado que para una correcta medición de los avances, así como del impacto en el ámbito de género, es precioso contar con líneas de base muy precisas en este sentido. Por lo tanto se apunta esta lección para próximas intervenciones, velando por elaborar futuras líneas de base específicas en cuanto a los niveles de igualdad/desigualdad existentes, así como en cuanto a los niveles de representatividad y participación de las mujeres en los sectores de intervención, y en las propias organizaciones […] socias.	En cuanto a los avances o elementos positivos cabe destacar en primer lugar la importante contribución que la intervención ha supuesto en el impulso a procesos de cambio para integrar las cuestiones de género en debates, agendas y acciones de las organizaciones […] participantes. Todo ello ha sido posibilitado gracias a las numerosas actividades de formación y sensibilización sobre cuestiones de género relacionadas con el ámbito laboral y sindical, integrando a hombres y mujeres, así como a responsables. Es de señalar también que en todas las actividades de los convenios de cooperación, se ha potenciado la participación de mujeres, reforzando así su integración en las propias organizaciones sindicales en las que militan, y empoderándolas. Se ha logrado de esta manera romper con estereotipos de género que cuestionaban tanto el compromiso como la capacidad de las mujeres en su participación en el mundo laboral o sindical, ejerciendo liderazgos que se desarrollarán con el tiempo. Ello ha implicado también que las intervenciones realizadas hayan traído consigo un aumento del número de mujeres presentes en los puestos y órganos de toma de decisiones de las organizaciones sindicales (aunque su aumento varía entre las diversas regiones en las que se ha intervenido). Otro de los elementos clave para la integración eficaz del enfoque de género en las acciones de cooperación de la […], ha sido la especialización en materia de igualdad del personal en sede y del personal expatriado. En cuanto a los retos de cara a futuros procesos, una adecuada y renovada estrategia de género realizada por la organización […], que contemple las especificades del trabajo que se realiza en cooperación sindical, las particularidades de las organizaciones socias, así como de las regiones y áreas de intervención. Se trataría en esta estrategia de incluir los principios, objetivos y resultados esperados ya existentes en la institución, así como, a partir de las lecciones aprendidas, proponer estrategias y líneas prioritarias para la promoción de la igualdad tanto en el ámbito específicamente sindical, como laboral y económico. Otro elemento de cara a futuro sería el mantener y avanzar en la transversalización del enfoque de género en todas las acciones en cooperación que se propongan, así como continuar promoviendo acciones específicas para la igualdad en aquellos ámbitos donde mayores discriminaciones siguen existiendo, tales como en el sector privado precarizado, en el sector informal, en los puestos de toma de decisiones, etcétera., para seguir avanzando en la consecución y promoción del Trabajo

nº de identificación:	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: los compromisos y estrategias adoptadas por la ONGD en la que trabaja para la institucionalización de la perspectiva de género en el ideario organizacional	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de programación – identificación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en la fase de formulación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de seguimiento-evaluación
12	- de manera sistemática, la […] adopta una integración transversal del enfoque de género en sus acciones de cooperación al desarrollo, - en los últimos tiempos se ha reservado un porcentaje específico de las subvenciones recibidas a las acciones por la igualdad y a la transversalización del enfoque de género, planteamiento que pretende continuar. - se vela por integrar en los equipos de trabajo a personal formado específicamente en género, para garantizar la aplicación de la perspectiva de género en todas sus intervenciones, - finalmente, se emplean herramientas de visibilización de las mujeres, tales como la utilización por la […] en sus materiales, publicaciones y comunicados de un lenguaje inclusivo, de expresiones e imágenes no sexistas y que contribuyan a eliminar los estereotipos y potenciar la participación de las mujeres en la sociedad. Estos principios y pautas guían la actuación en cooperación al desarrollo de la […], que contempla en todas las fases de los proyectos de cooperación la perspectiva de género	actores clave y otras intervenciones con las que establecer sinergias. Durante la fase de identificación, los grupos de mujeres participantes determinaron necesidades y demandas específicas que fueron integradas en las siguientes fases (formulación y ejecución), como por ejemplo la creación de redes de mujeres regionales que permitieran los intercambios de experiencias. Asimismo, se integraron en los ámbitos de actuación, sectores laborales fuertemente feminizados por su elevado nivel de representatividad de mujeres, así como las particularidades a nivel de género que presentan. Siendo ésta la metodología habitual de la identificación de las intervenciones llevada a cabo por la […], de cara a futuro se mantendría, mejorándola a raíz de las lecciones aprendidas en anteriores procesos, así como de las recomendaciones extraídas de los distintos procesos de evaluación llevados a cabo (tanto evaluaciones generales, como la evaluación específica de género).	aquellas áreas de intervención (bien geográficas, bien sectoriales) donde el nivel de desigualdad era mayor, y optando por el segundo enfoque de transverslización, donde ya existía un cierto grado de integración y comprensión del enfoque de género. Durante la formulación, se integraron tanto objetivos, como resultados e indicadores específicamente para medir los avances en el ámbito de género. Sin embargo, a lo largo de la intervención, se ha evidenciado que para una correcta medición de los avances, así como del impacto en el ámbito de género, es precioso contar con líneas de base muy precisas en este sentido. Por lo tanto se apunta esta lección para próximas intervenciones, velando por elaborar futuras líneas de base específicas en cuanto a los niveles de igualdad/desigualdad existentes, así como en cuanto a los niveles de representatividad y participación de las mujeres en los sectores de intervención, y en las propias organizaciones […] socias.	trabajo que se realiza en cooperación sindical, las particularidades de las organizaciones socias, así como de las regiones y áreas de intervención. Se trataría en esta estrategia de incluir los principios, objetivos y resultados esperados ya existentes en la institución, así como, a partir de las lecciones aprendidas, proponer estrategias y líneas prioritarias para la promoción de la igualdad tanto en el ámbito específicamente sindical, como laboral y económico. Otro elemento de cara a futuro sería el mantener y avanzar en la transversalización del enfoque de género en todas las acciones en cooperación que se propongan, así como continuar promoviendo acciones específicas para la igualdad en aquellos ámbitos donde mayores discriminaciones siguen existiendo, tales como en el sector privado precarizado, en el sector informal, en los puestos de toma de decisiones, etcétera., para seguir avanzando en la consecución y promoción del Trabajo Decente, con igualdad entre hombres y mujeres.
13	Avances: en un primer momento, se contrató a una persona para llevar la Unidad de Género y se elaboró una Política de Género. En un segundo momento, se hizo un Diagnóstico de Género y un Plan de Acción Pro-Equidad. En un tercer momento, en una reestructuración organizacional, realizada en Diciembre de 2013, se decidió que la organización se estructure por ejes prioriatrios de trabajo (soberanía alimentaria, derechos humanos y género). Entonces, el departamento de género está en el mismo nivel en el organigrama que el resto de departamentos, y cuenta con un equipo de igual composición que el resto (todos los equipos son de dos personas), y se cuenta con una Estrategia de Género (tanto operativa como de fundamentación teórica). Retos: el Plan de Acción Pro-Equidad no se ha puesto en marcha, y hay procesos propiamente organizativos y de la cultura institucional, que no se están abordando.	Como hay un Departamento de Género, los proyectos de género y que apoyan la lucha feminista se llevan desde el eje, y todo el proceso de programación e identificación se plantea como proyectos específicos. Para los proyectos formulados por los otros dos ejes (derechos humanos y soberanía alimentaria), no hay una metodología para la transversalización; de hecho, no se cuenta con herramientas específicas para la transversalización. Normalmente, soy yo quien revisa el proyecto del otro eje, y hago comentarios, no para la transversalización formal, sino que incluimos actividades específicas. Es cierto que estmaos haciendo el esfuerzo de encotnrar con los otros ejes una línea de trabajo conjunta; por ejemplo, con soberanía alimentaria estamos trabajando el empoderamiento de las mujeres del medio rural en las organziaciones agrarias y campesinas mixtas, y el acceso de las mujeres a la tierra. El reto sería que realmente todos los proyectos de la organización incorporasen la transversalización del enfoque de género durante la identificación. Es decir, durante la identificación no se abordan las desigualdades y brechas de género.	Creo que aplica la respuesta a la pregunta anterior; aunque, sí que es cierto que en el apartado de la formulación, se intenta hacer el esfuerzo de desagregar la información por sexo, pero en mi opinión, porque es una exigencia que han creado las financiadoras, no porque implique que realmente se ha hecho una identificación con enfoque de género. Y, si no se cuenta con la información sobre las principales brechas de género, es imposible formular un proyecto que realmente, y no solo formalmente, tenga transversalizado el enfoque de género.	En el tema de la evaluación, se da una situación similar a la formulación. Se incluyen indicadores de género, e incluso se incluyen criterios específicos de género para la evaluación, pero es difícil medirlos y abordarlos en proyectos que no se identificaron correctametne desde la perspectiva de género.

nº de identificación:	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: los compromisos y estrategias adoptadas por la ONGD en la que trabaja para la institucionalización de la perspectiva de género en el ideario organizacional	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de programación – identificación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en la fase de formulación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de seguimiento-evaluación
14	Avances: • Existe voluntad institucional para integrar la perspectiva de género en los proyectos y en la cultura organizacional • La cultura institucional permite que se converse sobre temas de género dotando a este aspecto importancia real y al nivel de otros temas. • Cuenta con personal en terreno con formación específica en estudios de género para la puesta en marcha y evaluación de proyectos con esta perspectiva. • Se cuenta con un trabajo en red a nivel género que apoye la integración de género en los proyectos. En Colombia el personal de […] forma parte desde el año 2011 de la mesa de género de la Oficina técnica de cooperación de AECID, integrada por miembros de organizaciones locales y de la cooperación española. En R. Dominicana se ha incluido el enfoque de género en los proyectos desde el año 2002, con dotación presupuestaria propia y actividades transversales específicas. Retos: • Que todo el personal en sede de la organización, encargado de la formulación, seguimiento y evaluación de las intervenciones de cooperación al desarrollo, reciba formación específica en género.	Avances: • Se construyen diagnósticos y análisis de contexto con información desagregada por sexo. • Se vela para que los socios locales, en los procesos de identificación de necesidades en el terreno, garanticen el acceso por parte de hombres y mujeres • Se identifican actividades con el fin de evitar impactos negativos para las mujeres en la distribución de tiempos, asignación de tareas y participación en el marco de los proyectos, así como para valorar la conciliación de ambas, facilitar la presencia activa de las mujeres en las actividades sin costes añadidos (p.ej. intensificación de la jornada de trabajo) y contribuir a la corresponsabilidad de los hombres. • En Colombia, se cuenta con una intervención en la que se ha analizado más en detalle la estructura de género a nivel familiar, ya que ésta condiciona la participación en las actividades (distribución de tareas, atribuciones y mandatos de género, estereotipos y creencias, prácticas y costumbres familiares). Se han identificado obstáculos de contexto con relación al ejercicio de derechos económicos, políticos y civiles de las mujeres y en relación con el acceso, posesión y control de medios de producción. Retos: • Estar en condiciones de hacer, en todos los casos, un análisis de los obstáculos de género para el desarrollo del rol productivo de las mujeres dentro de los proyectos. • Elaboración, comprensión y disponibilidad de un listado generalizado y desagregado de necesidades, roles e intereses de las mujeres, que pueda ser adaptado a la realidad de cada contexto. Lo mismo en el caso de los hombres, de tal forma que se pueda hacer un uso comparativo y analítico de dichas categorías en mujeres y hombres.	Avances: • Se recoge, elabora y proporciona información desagregada por sexo, etnia y edad. • Se contempla la alineación con las políticas gubernamentales específicas sobre género. • Las acciones que se suelen incluir en la formulación son: eventos de formación teórica, producción documental, identificación y apropiación de herramientas metodológicas. • Se vigila que las propuestas de intervención tengan en cuenta tanto las necesidades de las mujeres como de los hombres y que éstas contribuyan a corregir posibles desequilibrios de género. • Junto con el socio local se valora el posible impacto negativo de la intervención o a la existencia de equilibrio de género entre la población meta para que las actividades a planificar involucren a ambos sexos. Retos: • Formación específica de todo el personal de la organización en género, que permita hacer nálisis de contexto respecto a las variables de división genérica del trabajo, acceso y control sobre los recursos, relaciones estructurales de poder, patriarcado, machismo y posición sociopolítica de mujeres y hombres. • Transformar las condiciones de desigualdad, inequidad, relaciones de poder en el seno de las organizaciones locales socias para garantizar la participación equitativa de mujeres y hombres en las acciones del proyecto. • Elaboración de indicadores específicos de género en todos los proyectos para medir los progresos en el cumplimiento de los objetivos.	Avances: • En el terreno, el personal de […] "vigila" que efectivamente se propician espacios para la participación activa y equitativa de mujeres y hombres, identificando debilidades y fortalezas que son retroalimentadas posteriormente y analizadas para convertirlas en lecciones aprendidas. • Se han coordinado acciones con el instituto de la mujer, u órgano equivalente con competencias en esta materia, especialmente en R. Dominicana, Colombia y Filipinas. • En República Dominicana se han creado observatorios de género a nivel local en dos provincias de intervención, como experiencias piloto de vigilancia de la equidad (o inequidad) de género. • En los dos últimos años, se ha buscado que las evaluaciones externas, intermedias y finales, emitan información y recomendaciones sobre el enfoque de género y su transversalización. Para ello, en los TDR se ha estipulado que las propuestas incluyan un procedimiento para integrar la perspectiva de género en el proceso de evaluación. Retos: • Diseñar un sistema de seguimiento que recabe datos cuantitativos útiles para el cierre y evaluación del proceso de participación desagregada de mujeres y hombres. • Dotar de presupuesto específico a todas las intervenciones para medir en profundidad y en todas sus dimensiones, el alcance de los indicadores específicos de género incluidos en la formulación

nº de identificación:	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: los compromisos y estrategias adoptadas por la ONGD en la que trabaja para la institucionalización de la perspectiva de género en el ideario organizacional	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de programación – identificación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en la fase de formulación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de seguimiento-evaluación
15	Avances: - Reconocimiento formal: Una de las tres líneas estratégicas de la organización en el nuevo plan estratégico (2014/2017) es Fomentar la equidad de género y los Derechos de las Mujeres en todas las políticas e intervenciones de […] y también se ha transversalizado en el resto de líneas estratégicas. - En la misma línea, contar con una política de género (definida tras un proceso colectivo de formación y reflexión de gran parte de la organización) y un plan de acción para su puesta en práctica en cada uno de los ámbitos de trabajo de la organización (2014/2017) - Se ha desarrollado un programa de formación interna del personal en temas de equidad de género. - La sensibilidad a nivel de organización a la hora de analizar desde esta óptica las intervenciones, políticas y la vida cotidiana en la organización ha aumentado. - Se cuenta con una responsable de género desde el año 2008 - Se participa, cada vez más, en espacios de movilización e incidencia vinculados a la equidad de género: plataformas, coordinadoras, etc… - Protagonismo de las mujeres al interior de la organización. - Las campañas de educación para el desarrollo incorporan género como tema y como transversal. Retos: - La sensibilidad a nivel de organización a la hora de analizar desde esta óptica las intervenciones, políticas y la vida cotidiana en la organización sigue siendo, además de un avance, un reto. - Lograr que una organización muy feminizada no repita dinámicas patriarcales. - Avanzar en la reflexión sobre la incorporación de la perspectiva de género desde un enfoque de interculturalidad - Consensuar posicionamientos de género con nuestras organizaciones socias locales que respondan a los intereses, políticas, estrategias, objetivos, reflexiones, etc propias y particulares de cada organización - Construir de formar compartida con nuestras socias locales herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en las intervenciones que desarrollamos - Desde la vocación institucional de priorizar las intervenciones que promueven el protagonismo y la defensa de los derechos de las mujeres, dar mayor visibilidad en las intervenciones que desarrollamos al rol de los hombres en los mecanismos que perpetúan las relaciones de desigualdad y promover una mayor conciencia y responsabilidad de los mismos en la lucha por la equidad de género. - Mayor posicionamiento externo.	DESDE AQUÍ EN ADELANTE CASI CADA REFLEXIÓN DE PODRÍA APLICAR A CADA FASE DE LA INTERVENCIÓN, SON COMUNES A LAS TRES, EN LA DE SEGUIMIENTO YA NO TIENE MUCHO SENTIDO PONER MÁS. Avances: - No hemos desarrollado herramientas concretas para la aplicación de la perspectiva de género en esta fase de la intervención, pero sí se han puesto en marcha acciones para su efectiva incorporación. - Se ha facilitado formación y acompañado a las […] para el uso transversal de la perspectiva de género durante la identificación y formulación de los proyectos y para su incorporación de forma más general en sus estrategias de trabajo. A este nivel el éxito ha sido muy desigual. - Se ha avanzado en el diseño de intervenciones que promueven el protagonismo de las mujeres en los procesos de desarrollo y apuntan a objetivos estratégicos. - En el marco de algunos proyectos se han realizado diagnósticos específicos desde un enfoque de género. - Análisis del contexto siempre teniendo en cuenta la situación y posición de las mujeres y cómo les puede afectar/beneficiar la intervención. Retos: - Avanzar en una participación equitativa de hombres y mujeres en los procesos de identificación - Disponer de diagnósticos elaborados desde una perspectiva de género de los contextos donde trabajamos. - Diseñar conjuntamente con nuestras organizaciones socias herramientas para análisis del contexto desde un enfoque de género que respondan a las peculiaridades sociales, económicas y culturales de cada zona de intervención y de la población participante - Contar con herramientas que permitan a las […] realizar diagnósticos de género en sus contextos. - Las diferentes culturas y cosmovisiones son un reto a la hora de incorporar este enfoque. - Que el enfoque de género sea asumido institucionalmente por todas las […] con las que trabajamos.	Avances - No hemos desarrollado herramientas concretas para la aplicación de la perspectiva de género en esta fase de la intervención, pero sí se han puesto en marcha acciones para su efectiva incorporación. - Incorporación y mayor sensibilidad por el enfoque en algunas […] que no lo tenían previamente al trabajo. - Se ha avanzado en la inclusión cada vez más frecuente de actividades que tratan de visibilizar, reconocer y hacer realmente efectiva la participación y el protagonismo de las mujeres. - En la gran mayoría de las formulaciones se diseñan indicadores que tratan de medir el impacto del proyecto en las relaciones de género, aunque no siempre se dispone de la información necesaria, cuando eso ocurre al menos se intenta que contemplen datos desagregados por sexo. Retos: - La elaboración de indicadores de género de calidad, cualitativos que realmente reflejen el cambio cualitativo. Poder elaborarlos y darles seguimiento no siempre es posible.	En las evaluaciones realizadas se pide siempre un análisis de la intervención desde un enfoque de género tanto en el diseño, ejecución como impacto y se solicitan propuestas de mejora directamente relacionadas con la incorporación del enfoque. Derivado de ello se buscan equipos evaluadores con experiencia en la perspectiva de género. (NO AÑADIMOS MÁS POR LO EXPLICADO AL PRINCIPIO)

nº de identificación:	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: los compromisos y estrategias adoptadas por la ONGD en la que trabaja para la institucionalización de la perspectiva de género en el ideario organizacional	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de programación – identificación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en la fase de formulación	Avances conseguidos hasta ahora y retos que deberían alcanzarse en relación a: las herramientas utilizas por la ONGD en la que trabaja para el uso transversal de la perspectiva de género en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo en las fases de seguimiento-evaluación
15	mismos en la lucha por la equidad de genero. - Mayor posicionamiento externo. Una de las prioridades de la "Estrategia 2020" de […], es hacer realidad la igualdad, tanto en cada una de las instituciones miembros como en nuestro trabajo diario. Para ello, existen una serie de medidas que velan para que no haya discriminación basada en el género en nuestras políticas y prácticas, y para que se promueva mayor participación de las personas vulnerables en nuestros proyectos, tanto a nivel nacional como internacional. […] publicó en 2007 la guía de "Enfoque de Género en la Intervención Social" que constituye el primer paso en un proceso más amplio de impulso de las cuestiones de género dentro de la organización. Un ejemplo es el trabajo de transversalidad a nivel institucional que se está llevando a cabo en […] con la creación de las Unidades de Género en todas las Asambleas provinciales de […] desde 2008. Son estructuras provinciales y locales que lideran el trabajo de igualdad en […], hacia dentro y hacia fuera, revisan actividades, proyectos y desarrollan un trabajo formativo y de sensibilización a todos	- Que el enfoque de género sea asumido institucionalmente por todas las […] con las que trabajamos.	cualitativo. Poder elaborarlos y darles seguimiento no siempre es posible.	(NO AÑADIMOS MAS POR LO EXPLICADO AL PRINCIPIO)
16	los niveles organizativos tanto técnico como voluntario.	A nivel de identificación, […] dispone de fichas y cuestionarios para realizar entrevistas y focus group a través de los cuales se puede conseguir un análisis de necesidades de género, perfil de actividades, roles de género, acceso y control de los recursos, o calidad de la participación, entre otros. Esta documentación se encuentra también en guías como […] publicados por la […]. Un reto que tenemos previsto es la mejora de este material adaptándolo a las distintas realidades culturales, así como su difusión entre el personal de sede y el expatriado.	Se pueden considerar avances las herramientas de las que disponemos para fomentar una correcta utilización de la perspectiva de género en la fase formulación. Entre ellas destacan […], enfocada sobre todo a acciones en situaciones de desastres naturales o […], una recopilación de estudios de casos, herramientas y checklist, ambas publicadas por […]. Asimismo, disponemos de […]publicado por […] en 2005. Un reto es seguir en la investigación para la actualización de estas herramientas.	Herramientas útiles de seguimiento y evaluación son las fichas de seguimiento y el material de rendición de cuentas que se han elaborado para asegurarnos que, tanto las mujeres como otros actores beneficiarios de una intervención, estén realmente implicados y puedan evaluar y juzgar la misma. Este material se realizó en ocasión de las intervenciones de respuesta a la Emergencia del Tsunami en 2005 y se perfeccionó en Haití en las intervenciones puestas en marcha en el marco del […].