

PLAN DE IGUALDAD DEL FONS MENORQUÍ DE COOPERACIÓ

Abril 2024





Contenido

1. Resumen Ejecutivo.....	2
2. Aspectos preliminares: el punto de partida	7
3. ¿En qué consistió el proceso participativo? La metodología	10
4. ¿Desde dónde se parte? Las claves del autodiagnóstico.....	14
5. El marco conceptual de referencia.....	17
6. ¿Cómo se hará? La ruta del cambio del Fons Menorquí.....	19
7. Las acciones: El plan de acción 2024- 2029.....	22
7.1 Línea Mejora de la Estructura Interna	22
7.2 Línea Transformación de la Cultura Organizacional.....	25
7.3 Línea Fortalecimiento de las Intervenciones y Alianzas Estratégicas	27
8. Estrategia de Seguimiento y Evaluación	32
9. Referencias bibliográficas	37
10. Anexos.....	38
10.1 Listado de fuentes secundarias	38
10.2 Matriz de análisis.....	38
10.3 Instrumentos aplicados.....	38
10.4 Informe de autodiagnóstico	38
10.5 Gráfica de la ruta del cambio	38
10.6 PPT de socialización	38



1. Resumen Ejecutivo

El Fons Menorquí de Cooperación, una organización sin ánimo de lucro conformada por las administraciones públicas de Menorca, tiene como objetivo primordial promover un cambio global hacia un desarrollo sostenible y la plena realización de los derechos de las poblaciones más desfavorecidas. Reconociendo la importancia de la equidad y el enfoque de género en sus acciones, el Plan Estratégico 2023-2028 establece el enfoque de género como una de sus líneas prioritarias de trabajo. Se busca centrar la cooperación en la sostenibilidad de la vida y el empoderamiento de las mujeres y sus organizaciones, con el fin de generar transformaciones profundas hacia sociedades más pacíficas, inclusivas y sostenibles.

Para lograr este propósito, el Fons Menorquí, con el apoyo de Kalidadea, ha emprendido un proceso de autodiagnóstico y reflexión interna, reconociendo la necesidad de avanzar en la incorporación del enfoque de género en todos los niveles de su trabajo. Este proceso incluyó la identificación de necesidades de cambio y la elaboración de una estrategia organizativa coherente y coordinada, orientada a favorecer procesos de transformación social hacia la igualdad.

El desarrollo del Plan pro equidad representa un avance normativo significativo para el Fons. Aunque la entidad no está obligada por ley a desarrollar este plan, reconoce la importancia de alinearse con su propio plan estratégico y las demandas de género en el sector en el que opera. Asimismo, se considera que la implementación del Plan de Igualdad contribuirá a combatir las desigualdades de género, mejorar la gestión de recursos humanos y fortalecer la cultura organizativa.

En cuanto a la **metodología** implementada, Kalidadea ha acompañado todo el proceso con un enfoque participativo y de generación de capacidades, intercalando asesorías, sesiones de trabajo con formación desde el autodiagnóstico elaborado por el equipo del Fons hasta la propuesta de Plan Pro-equidad del Fons Menorquí. El enfoque adoptado ha promovido el "aprender haciendo" vinculado a la capacitación, fomentando la participación como eje fundamental para la gestión y



planificación. Se ha analizado tanto el contexto global en el que se desarrollan las acciones del Fons como las políticas internas de la organización, buscando identificar posibles desigualdades de género tanto a nivel interno como en sus intervenciones.

Las reflexiones y reinterpretaciones del Fons Menorquí sobre su responsabilidad y compromiso con la transformación social han sido orientadas hacia la generación de una nueva cultura organizativa y la construcción de nuevos modelos y estrategias en pos de la igualdad y equidad.

El **marco de referencia** tenido en cuenta destaca que el desarrollo, desde una perspectiva de igualdad de género, implica analizar cómo las propuestas de desarrollo intentan abordar las diferencias culturales, económicas y políticas que generan desigualdades y discriminación. Las organizaciones deben reconocer que, sin igualdad de género, el desarrollo sostenible no es posible, ya que la exclusión de las mujeres perpetúa estas desigualdades. El enfoque feminista decolonial y ecofeminista destaca la importancia del trabajo doméstico y la sostenibilidad de la vida en los sistemas capitalistas actuales.

El Fons Menorquí reconoce su responsabilidad en la transformación social desde una perspectiva de género y ha elaborado un plan pro-equidad para alinear sus acciones con estos principios. Este plan busca no solo implementar acciones hacia afuera, sino también incorporar la equidad de género dentro de la organización. Para lograrlo, se ha desarrollado una estrategia basada en la metodología del Cambio Organizacional pro-Equidad y la Teoría del Cambio, que han permitido identificar aspectos de la cultura organizativa que contribuyen o dificultan la promoción de la equidad de género y establecer estrategias para lograr el cambio. Se diseñó una matriz del cambio que tuvo en cuenta cuatro ejes centrales de la teoría del cambio: contexto, estructura, procesos y resultados, para facilitar este análisis.

La metodología del **Cambio Organizacional pro-Equidad** identifica las desigualdades de género dentro de una organización y planifica cambios para eliminarlas, mientras que la Teoría del Cambio proporciona un enfoque de planificación que visualiza las realidades futuras deseadas y establece supuestos y proyecciones



para lograr esos cambios. Esta estrategia se basa en la consideración de cinco elementos esenciales: el cambio deseado, los agentes de cambio, la ruta del cambio, los supuestos y los indicadores.

El Fons ha delineado estrategias de acción en tres líneas concretas basadas en un análisis y cambio organizacional previo. Este proceso se ha llevado a cabo con la colaboración de Kalidadea y busca generar una nueva cultura organizativa coherente con los principios de igualdad de género y sostenibilidad de la vida.

Sobre esta base, el **Plan de Acción Pro Equidad** del Fons Menorquí de Cooperación busca ***promover la igualdad de género en la organización, con el fin de ser consecuentes y coherentes con el compromiso pro-equidad tanto a nivel interno como externo.*** Tras un exhaustivo análisis del diagnóstico, se han identificado cambios necesarios en la estructura, cultura y formas de trabajo para alcanzar esa igualdad de género.

El plan se enfoca en tres líneas de acción principales: mejorar la estructura organizacional para valorar la igualdad de género, mejorar la cultura organizacional mediante procesos diarios que promuevan la equidad, e integrar la igualdad de género en todas las acciones estratégicas y colaborar con otras organizaciones con el mismo objetivo.

Estas áreas de trabajo están interconectadas, y los cambios en una parte de la organización afectan a otras áreas también. Se visualizan estos cambios como interrelacionados. En los primeros pasos, se busca fortalecer capacidades en materia de género a nivel institucional e individual, mediante formación y recursos para abordar de manera efectiva las cuestiones de género. Además, se compromete a establecer alianzas estratégicas con expertos y otras organizaciones para aprender, compartir recursos y experiencias, y abordar los desafíos de la igualdad de género de manera más efectiva.

En la Línea de Mejora de la Estructura Organizacional, se pretende generar mecanismos de participación equitativa en los procesos de toma de decisiones en el Fons Menorquí. Para lograr esto, se identifican dos áreas clave de acción relacionadas con los procesos internos: Mecanismos internos para la toma de



decisiones y Comunicación interna. Al trabajar en estas dos áreas, podremos mejorar tanto el liderazgo dentro de la organización como el sentido de pertenencia al Fons Menorquí.

En la línea de Transformación de la Cultura Organizacional, se busca generar una cultura alineada con los principios de igualdad y sostenibilidad de la vida. Esto incluye fortalecer las habilidades del equipo y mejorar las políticas de gestión de las personas, como revisar los acuerdos laborales para promover la conciliación y la flexibilidad en el trabajo, y establecer protocolos para prevenir y abordar el acoso sexual o por razón de género.

En cuanto al Fortalecimiento de las Intervenciones y Alianzas Estratégicas, se pretende incorporar el enfoque de género en todas las acciones estratégicas y establecer alianzas con otras organizaciones comprometidas con la igualdad de género. Se consolidará una estrategia pro-equidad en las convocatorias de financiación y se crearán sistemas de seguimiento y evaluación sensibles al género. Además, se fortalecerán las alianzas estratégicas con otras entidades para maximizar el impacto en la promoción de la igualdad de género.

Por último, el proceso de evaluación es esencial para medir y analizar el impacto de intervenciones como proyectos, programas o políticas, determinando en qué medida han logrado los resultados deseados y cómo han contribuido a mejorar la vida de las personas. Una estrategia de seguimiento y evaluación rigurosa y sistemática es fundamental para valorar los avances hacia la igualdad de género y mejorar continuamente las intervenciones.

El enfoque en seguimiento y evaluación se basa en la rendición de cuentas y la toma de decisiones informadas, enfrentando desafíos como el desarrollo de sistemas evaluativos pertinentes y oportunos, así como la comunicación y utilización de resultados. Se establece un sistema progresivo para recopilar información, analizar resultados y mejorar políticas y programas.

La gestión del conocimiento y el intercambio de experiencias son componentes clave, permitiendo adaptarse ágilmente a los cambios y maximizar el impacto en la promoción de la equidad de género. Así, se propone un marco de seguimiento y



evaluación que incluye un monitoreo continuo, evaluaciones intermedias y finales, con el fin de ajustar estrategias según sea necesario y garantizar avances efectivos y sostenibles en el tiempo.

Para apoyar este plan, se ha diseñado una matriz que sintetiza los elementos clave de la estrategia de seguimiento y evaluación, estableciendo indicadores para los objetivos estratégicos y acciones específicas. Estos indicadores proporcionarán insumos para ajustar acciones y para las evaluaciones programadas, contribuyendo al éxito del plan y proporcionando información para futuras iniciativas de igualdad de género.



2. Aspectos preliminares: el punto de partida

El Fons Menorquí de Cooperación es una entidad sin ánimo de lucro, formada por las administraciones públicas de Menorca, que desarrolla las políticas de cooperación en la isla a través del impulso, financiamiento y realización de acciones y proyectos. Su razón de ser es contribuir al cambio global para que las poblaciones más desfavorecidas puedan alcanzar un desarrollo sostenible y el ejercicio pleno de sus derechos.

Entre los valores de la organización se encuentra la equidad con el propósito de que la cooperación realizada por la entidad aborde las causas estructurales de las desigualdades y garantice el acceso y el control equitativo de los recursos y beneficios en todos los países y personas. También se concibe el género como un valor necesario para avanzar hacia una cooperación feminista, que cuestione el modelo de desarrollo hegemónico, capitalista y patriarcal. Este modelo deberá nutrirse de feminismos como el decolonial y el ecofeminismo, así como de la ética de cuidados y en diálogo y alianza con los movimientos feministas.

Por todo esto, el Plan Estratégico 2023-2028 recoge como una de las cuatro líneas prioritarias de trabajo el enfoque de género. Entiende que la cooperación debe poner la sostenibilidad de la vida en el centro y el empoderamiento de las mujeres y sus organizaciones, al mismo tiempo que debe visibilizar las desigualdades hacia las mujeres para generar transformaciones profundas que deriven en sociedades más pacíficas, inclusivas y sostenibles. De esta manera, se pretende incorporar el enfoque de género en las estrategias y planes de acción del Fons Menorquí, así como avanzar de manera continua en la implementación del género en el despliegue de los instrumentos y acciones del Fondo para lograr una transformación global desde la igualdad y la justicia de género.

Con estos antecedentes, el Fons ha solicitado un acompañamiento a una consultora especializada en la elaboración de políticas de género que le apoyara en la identificación de necesidades de cambio (autodiagnóstico) para así poder generar una estrategia organizativa coherente y coordinada orientada a favorecer procesos de transformación social orientados a la igualdad.



Se ha partido del convencimiento de que el Plan debe incluir la definición y los valores sobre la política de género del Fons Menorquí. Para ello, se tomó en cuenta el análisis de la situación actual de la organización e identificaron las resistencias al cambio. Este punto ha permitido la elaboración del Plan de Igualdad, que establece las líneas de acción para trabajar de manera planificada y con garantías hacia el logro de una organización alineada con los principios de sostenibilidad de la vida e igualdad de género.

Esto es un plan de acción a desarrollarse en los próximos 5 años. Su objetivo general es reforzar la institucionalidad de género en la organización a través del análisis organizacional en temas de género (políticas de corresponsabilidad y cuidado, salarios, prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo, etc.), y avanzar en la consolidación de los enfoques de igualdad y equidad dentro de la propia organización y en el trabajo que promueve con el fin de ser de ser consecuentes y coherentes con el compromiso pro-equidad tanto a nivel interno como externo.

El Fons Menorquí, en su autodiagnóstico y reflexión interna, reconoció que aún tiene mucho camino por recorrer para lograr una verdadera equidad de género a nivel institucional. La entidad no es ajena a las desigualdades en su estructura y funcionamiento interno. Reconocer y valorar de manera consciente tanto los avances y constantes esfuerzos, así como dificultades y desafíos, es una tarea ardua -pero necesaria- para avanzar hacia la incorporación del enfoque de género en todos los niveles de trabajo de la organización.

El desarrollo del Plan de Igualdad, en el marco de lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, supuso un avance normativo en el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley. Esto resultó ser insuficiente ya que la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, esa igualdad perfecta que no debería admitir poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros, todavía hoy es una tarea pendiente que necesita de nuevos instrumentos jurídicos, acciones y herramientas concretas.

Aunque dicha ley establece la obligatoriedad para empresas y entidades de más de 50 trabajadoras y, por tanto, el Fondo no tiene que cumplir con dicha exigencia, se



consideró necesario disponer del Plan de Igualdad para estar alienadas con su propio plan estratégico y las exigencias de género que se demanda a las entidades con las que colabora. Por ello, decide asumir la obligación general del artículo 45 de la LOIMH de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. Además, este proceso parte del convencimiento de la implementación de un Plan de Igualdad contribuirá a combatir desigualdades entre mujeres y hombres, mejorar la calidad y eficacia de la gestión de Recursos Humanos (RRHH), mejorar la cultura organizativa y optimizar la gestión del tiempo y la organización del trabajo.

Durante los últimos seis meses, el equipo técnico del Fons y algunas personas miembros de la asamblea, han participado en el proceso de reflexión interna, autodiagnóstico y diseño de este plan, que ha contado con el acompañamiento y formación de la consultora Kalidadea. En dicho marco, el Fons ha llevado a cabo un proceso participativo de consulta a sus socias, a las ONGD pertenecientes al Consell de Cooperació y otras entidades sociales, sobre la política de género.

El equipo técnico del Fons ha sido quien ha impulsado el trabajo, intentando tener un abordaje desde una visión integradora. Esto ha repercutido en el análisis de la situación y los procesos participativos realizados para la reflexión. **Por todo ello, cobra mayor relevancia la valoración, debate y aprobación por parte de la Asamblea como acciones indispensables para validar la propuesta que se presenta.**



3. ¿En qué consistió el proceso participativo? La metodología

Kalidatea ha acompañado todo el proceso intentando siempre priorizar un enfoque participativo y de generación de capacidades, intercalando asesorías, sesiones de trabajo con formación desde el autodiagnóstico elaborado por el equipo del Fons hasta la propuesta de Plan Pro-equidad del Fons Menorquí.

Este enfoque ha seguido los siguientes objetivos:

OBJETIVO GENERAL

Contribuir a la generación de una nueva cultura organizativa en el Fons Menorquí consistente y coherente con los principios de igualdad de género.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar la situación actual de la cultura de la organización y sus estrategias orientadas a la igualdad.
- Sensibilizar a agentes clave de la organización sobre la importancia de implementar políticas y estrategias para la equidad.
- Construir una visión compartida sobre la política de género de la organización.

El enfoque adoptado ha buscado "aprender haciendo" vinculado a la capacitación e impulsando procesos de reflexión y aprendizaje internos. Al mismo tiempo, se ha intentado fomentar la participación como eje fundamental para la gestión y planificación, como motor de la generación de capacidades y habilidades sociales, técnicas, etc.

Todo ello en un camino orientado a avanzar hacia la transversalización del enfoque de género en la entidad. Para esto, por un lado, se ha analizado el contexto global en el que se insertan las acciones promovidas por el Fons en los ámbitos y sectores en los que se trabaja. También se realizó una revisión interna de la entidad y sus políticas de trabajo, no solo en el marco de los proyectos implementados sino también en su propia política intraorganizacional, estableciendo la conexión entre las estructuras, procedimientos y creencias hegemónicas de la entidad con los resultados de sus intervenciones. Por lo tanto, el análisis se ha orientado a valorar las posibilidades de que el Fons Menorquí esté



(re)produciendo desigualdades de género en sus acciones, tanto a nivel interno como en sus intervenciones.

Las reflexiones y reinterpretaciones del Fons Menorquí sobre su responsabilidad y compromiso con la transformación social desde esta perspectiva pretenden derivar en la generación de una nueva cultura organizativa, nuevos compromisos y la construcción de nuevos modelos y estrategias en pos de la igualdad y equidad.

Estos aspectos se analizaron con elementos de la metodología de Cambio Organizacional por Equidad (COpEQ) que propone la revisión del funcionamiento organizacional para identificar aquellos aspectos que se valora que propician inequidades y que, por tanto, se deben transformar si se desea alcanzar cambios.

La Teoría del Cambio es un enfoque orientado a profundizar en las relaciones causales que determinan si dicho cambio es posible al interior de la organización (Retolaza Eguren, 2010). Por esto es que se trata de un proceso que en esencia es participativo que implica la generación de espacios de sensibilización, reflexión y capacitación que permita a la entidad identificar aquellos aspectos de su cultura organizativa (pautas, estructuras, rutinas de funcionamiento, creencias compartidas, factores contextuales) y valorar si contribuyen a la producción y perpetuación de las desigualdades de género en la organización y se constituyen en obstáculos para la construcción de estrategias pro-equidad de género. Al mismo tiempo, se identificaron aquellos aspectos de la cultura organizativa que sí contribuyen a reforzar las estrategias pro-equidad en tanto que se transforman en productos clave a potenciar para lograr el cambio.

Para ello, para el análisis se diseñó una matriz del cambio que tuvo en cuenta cuatro ejes centrales de la teoría del cambio (contexto, estructura, procesos y resultados (o ejes del cambio) y, dentro de estos, diversas categorías.



Para cada una de las categorías definidas en los ejes, se identificaron preguntas orientadoras del proceso que guiaron la recolección de información a partir de fuentes primarias y secundarias. El detalle de categorías y preguntas puede consultarse en el anexo Matriz de análisis.

Primero, para el análisis de la situación actual, denominado autodiagnóstico, el proceso se focalizó en la revisión de la documentación disponible con el fin de identificar las necesidades informativas y prioridades de cara al diseño de los instrumentos de recolección de información primaria. Este proceso implicó:

- 4 sesiones de grupos de discusión formados por el equipo técnico, un representante designado de la administración y dos entidades.
- 8 sesiones de trabajo y acompañamiento con el equipo técnico. Para la fase de recogida de información (trabajo de campo del diagnóstico) se aplicaron varios instrumentos: El principal fue el cuestionario, con diversas preguntas abiertas y cerradas relacionadas con los ejes mencionados. Se aplicaron dos



cuestionarios diferentes: el primero, a las entidades que conforman la Asamblea del Fons Menorquí, con el propósito de identificar nudos críticos y prioridades en materia de género en la organización. El segundo incluyó, además de las administraciones socias, la participación de entidades externas estratégicas vinculadas a la organización (centros educativos, bibliotecas, entidades sociales, voluntariado, etc.) y al equipo técnico del Fons. El propósito fue identificar puntos fuertes y débiles de la organización a través de la matriz DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) que sirviera de insumo para el diseño de estrategias vinculadas al Plan. El cruce de los componentes internos (Fortalezas y Debilidades) con los componentes externos (Oportunidades y Amenazas) permitió identificar estrategias concretas susceptibles de la generación de acciones de mejora organizacional en materia de género. En otras palabras, a partir de la identificación de estos patrones, puntos fuertes, obstáculos, oportunidades y amenazas, se ha diseñado una estrategia de trabajo para los próximos cinco años que contribuya a la generación de una cultura organizativa que propicie la igualdad de género y la sostenibilidad de la vida.

El Plan de Acción, como se mencionó, reposa en el enfoque de la Teoría del Cambio. Esta propuesta de planificación brinda la flexibilidad para adaptarse a la realidad del Fons y del contexto en el que se trabaja. También permite relacionar de forma más coordinada y sencilla las acciones de las diferentes líneas estratégicas planteadas para lograr potenciarlas.

Además, como organización que cree firmemente en la importancia del seguimiento y la evaluación de las iniciativas, en este plan se ha incluido una propuesta para ello definiendo indicadores de cambio y distintas instancias de evaluación, a medio término y final, que permitan valorar los avances de este plan y también planificar el siguiente.



4. ¿Desde dónde se parte? Las claves del autodiagnóstico

El Fons Menorquí de Cooperación, como organización comprometida con los principios de igualdad de género, requiere también que sus acciones, mecanismos de trabajo cultura y estructura organizacional estén alineadas con dichos principios. Para ello, es necesario prever un momento para realizar un proceso de autorreflexión crítica que permita analizar dónde y cómo se encuentra la organización, cuáles son sus puntos fuertes y débiles y cómo está afectada por su entorno. Este proceso se lo conoce como diagnóstico organizacional y busca, a partir de la información recolectada sobre los aspectos mencionados, desvelar la situación actual de la organización para poder tomar decisiones acertadas para trabajar en torno al futuro que se desea. (González Gómez, 2007)

Para lograr esto, es necesario analizar las capacidades de la organización para traducir los compromisos con la transformación de las relaciones desiguales de género en acciones concretas. Es decir, en prácticas organizativas capaces de generar políticas, mecanismos, procedimientos, estructuras y cultura de trabajo y relación que no reproduzcan la desigualdad y que no refuercen los valores tradicionalmente asignados a la feminidad y masculinidad. (Murguialday et al., 2008)

El equipo técnico del Fons, con el acompañamiento de Kalidadea, realizó un proceso de autodiagnóstico organizacional enfocado en analizar los cuatro ejes centrales definidos en la matriz de análisis mencionada (contexto, estructura, procesos y resultados). Este proceso se recoge en el Diagrama 1, que resume las Claves de Autodiagnóstico, brindando la base principal para la trazar la ruta de cambio.

Además de dichas claves y conclusiones del autodiagnóstico, en conjunto con las respuestas brindadas por agentes miembros del Fons y por entidades externas aliadas, se realizó una matriz DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades), resumida en el Diagrama 2, que permitió el análisis de los puntos fuertes y débiles a potenciar y fortalecer con el Plan de Acción Pro-igualdad.



Diagrama 1: Claves del autodiagnóstico

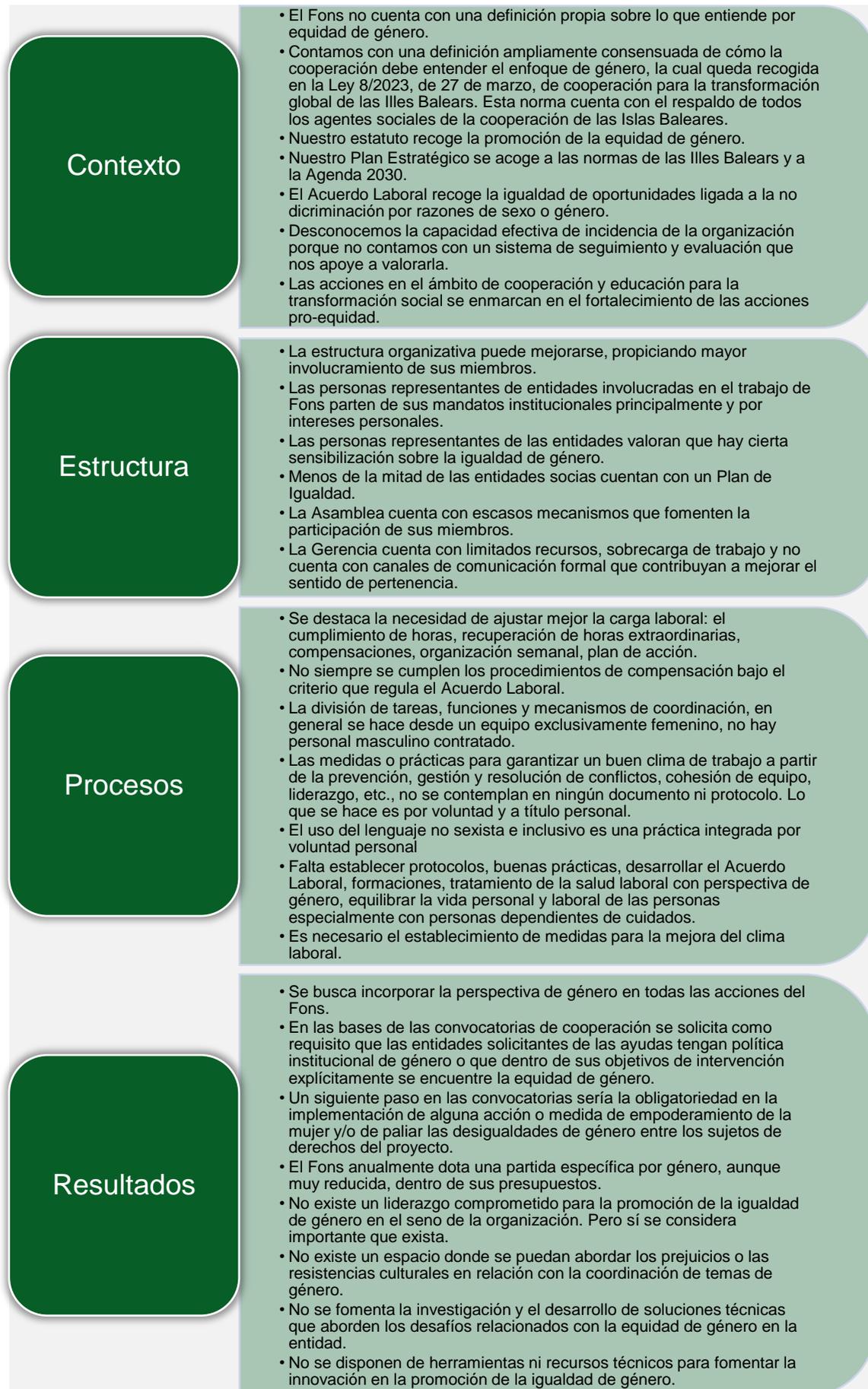
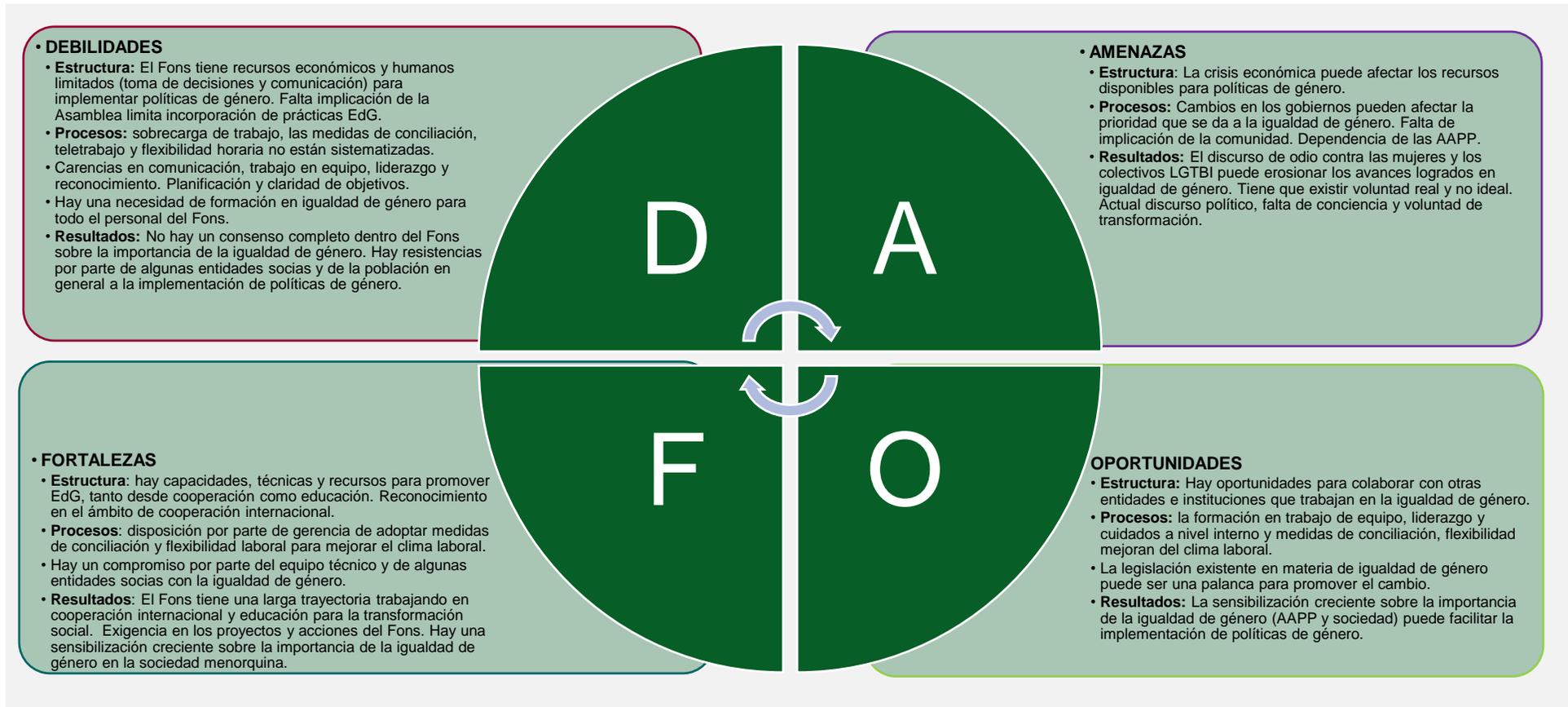




Diagrama 2: Claves del autodiagnóstico





5. El marco conceptual de referencia

Hablar de desarrollo implica preguntarse qué se entiende por éste. Si bien se reconoce que se trata de un término polisémico, se asume que refiere al acontecer de una sociedad o comunidad en sus aspectos sociales, políticos, económicos y culturales. (Manzanal, 2014) Desde el enfoque de igualdad de género se busca analizar “las diferencias culturales, económicas y políticas en la construcción de la condición y posición de hombres y mujeres, niños y niñas, que generan desigualdades y se expresan en situaciones de discriminación y exclusión social” (Faúndez & Weinstein, 2012, p. 23) y cómo las propuestas de desarrollo pretenden (o no) transformarlas.

Dichas propuestas de desarrollo se materializan en diversos tipos de intervenciones (leyes, normas, disposiciones, procedimientos burocráticos, planes, programas, proyectos, entre otros) que son el resultado de un proceso que involucra a una diversidad de agentes que, a partir del debate y la toma de posición sobre un tema al respecto. Como organización con el desarrollo, el Fons Menorquí parte de la premisa de que sin igualdad de género no es posible hablar de desarrollo y menos aún de ser sostenible. (Segovia, 2016) en tanto la no consideración explícita de la situación de las mujeres y cómo es la dinámica de su participación en los distintos ámbitos de la vida cotidiana, expresa una reafirmación de las desigualdades existentes que se traduce en la perpetuación de las diferencias de género. (Chung Echevarría, 2007)

Desde los feminismos decoloniales y ecofeminismos se plantea el análisis de la dinámica trabajo-sostenibilidad de la vida en los sistemas capitalistas actuales y cómo la economía de mercado no considera el trabajo doméstico dentro del esquema de mercado o, más bien, lo invisibiliza. Sin embargo, el trabajo doméstico es tan relevante para la economía como para la vida en las sociedades. Esto significa que es clave comprender la insostenibilidad del sistema actual al desvalorizar el trabajo de reproducción de la vida y no considerar que los seres humanos no podemos sobrevivir sin cuidados esenciales. (Peredo Beltrán, 2017)

La relación entre la producción y el cuidado es muy importante porque implica dedicar tiempo, espacio y relaciones a actividades y trabajos necesarios para la



vida diaria de las personas. Esto ocurre fuera del ámbito mercantil y se basa en valores como la supervivencia, la ayuda mutua, la reciprocidad y el afecto. Es crucial dejar de ver el cuidado como algo exclusivamente femenino y secundario, y empezar a valorarlo y priorizarlo en base a principios de autonomía, solidaridad, colaboración y reciprocidad. En el contexto actual, es fundamental considerar la sostenibilidad de la vida como un principio clave en la organización de la economía y de la sociedad. Esto significa que las organizaciones deben tener en cuenta el ciclo de vida humano, abordando la crisis del cuidado y superando la división tradicional del trabajo por género. (León, 2009)

En este sentido, el enfoque de género va más allá de centrarse solo en las mujeres, pues analiza cómo las organizaciones e instituciones influyen en la vida de las personas. Se reconoce que las estructuras, procedimientos y creencias predominantes en las organizaciones pueden estar contribuyendo, incluso sin intención, a perpetuar desigualdades de género tanto internamente como en sus acciones externas. Integrar el enfoque de género en las organizaciones conlleva la idea de que eliminar las disparidades de género en políticas y programas no es responsabilidad exclusiva de un área específica, sino que todas las partes de la organización deben asumir ese compromiso. Esto implica que toda la organización debe ser consciente de su papel, lo que requiere centrarse en la propia organización. (Navarro Oliván, 2007)



6. ¿Cómo se hará? La ruta del cambio del Fons Menorquí

El Plan de Acción de género del Fons Menorquí de Cooperación tiene como fin último contribuir a promoción de la igualdad de género en el marco de la entidad y su visión y misión. Para lograrlo y fruto del análisis del diagnóstico se han identificado cambios necesarios a realizar dentro de la organización para fortalecer la estructura, cultura y formas de trabajar para lograr esa igualdad de género.

El Fons quiere ser reconocida públicamente por su compromiso con la igualdad de género. Para lograr esto, el Fons Menorquí ha trabajado durante varios meses en el Plan de Acción Pro-equidad cuyo fin último es contribuir a promoción de la igualdad de género en el marco de la entidad y su visión y misión. Este Plan ha sido elaborado a partir de la visualización de la imagen de cambio (cambio deseado) que queremos lograr: una organización que adopta una identidad clara sobre la igualdad de género reconocida públicamente.

Para ello, se establecen tres líneas de acción principales:

- **Estructura Organizacional:** fortalecer la estructura para que valore la igualdad de género partiendo de disponer de este plan, en primer lugar. Esto incluye sensibilizar a miembros, promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones y tomar medidas para prevenir la discriminación.
- **Cultura Organizacional:** fortalecer los procesos inherentes al quehacer diario en términos de igualdad de género. Esto implica capacitar al personal, revisar los acuerdos laborales para apoyar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y crear protocolos que consideren las diferencias de género.
- **Intervenciones y Alianzas Estratégicas:** integrar la igualdad de género en todas las acciones estratégicas y trabajar en colaboración con otras organizaciones que también se dedican a promover la igualdad de género. Además, con compromiso de participar en redes de colaboración.

Es importante destacar que estas áreas de trabajo están interconectadas. Cuando hacemos cambios en una parte de la organización, inevitablemente afecta a otras áreas también. Esto se muestra en el plan visual (Ilustración 1), donde los cambios están conectados y afectan a otras áreas de manera directa o indirecta.

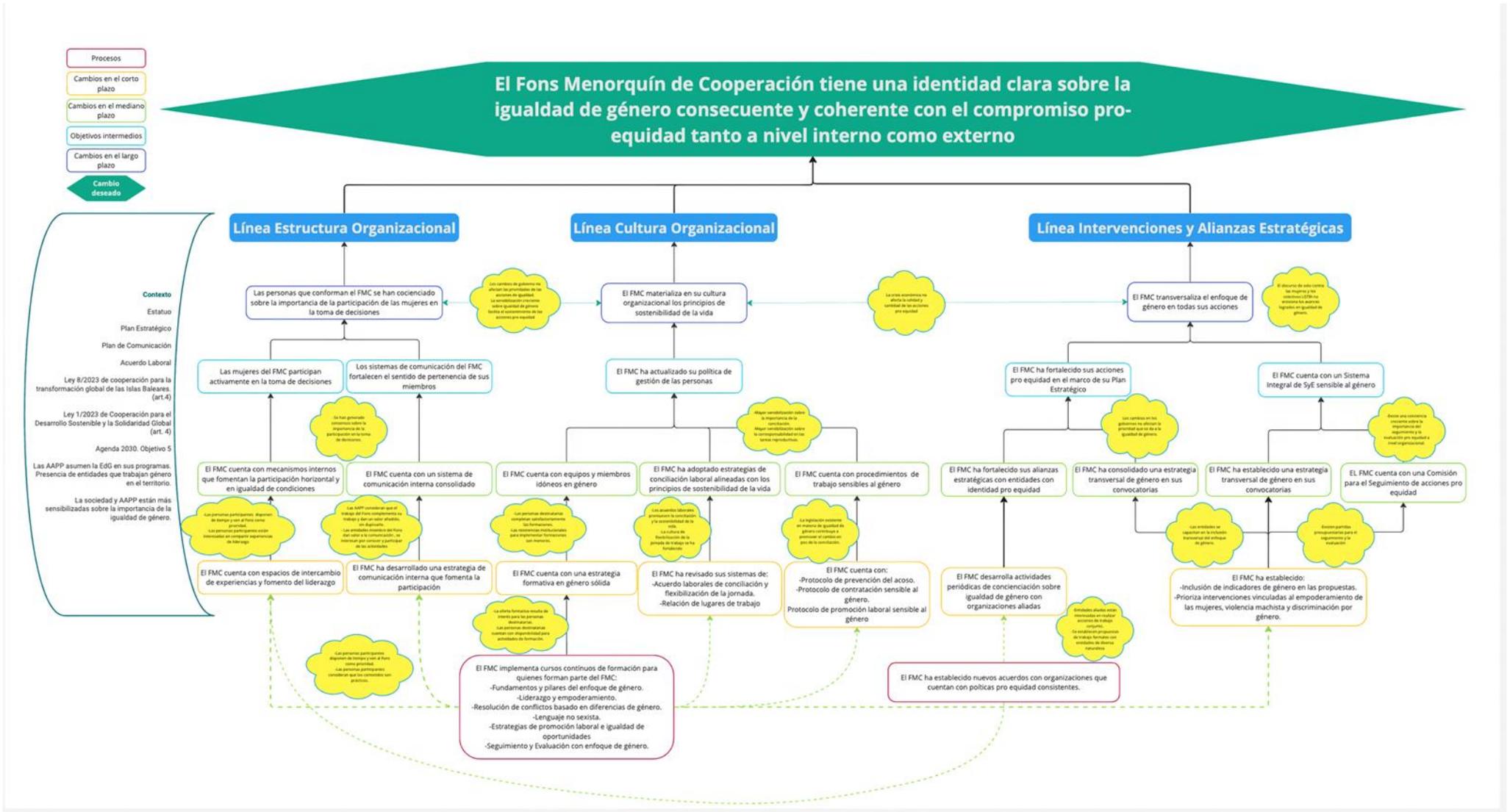


En los primeros pasos, el enfoque se orienta a dos áreas clave. En primer lugar, fortalecer capacidades en materia de género, tanto a nivel institucional como individual. Esto implica proporcionar formación y recursos para que todos los miembros de la organización comprendan mejor las cuestiones de género y estén equipados para abordarlas de manera efectiva en su trabajo diario. Al mejorar las habilidades y conocimientos en este aspecto, se podrá implementar estrategias más efectivas para promover la igualdad de género dentro y fuera de la organización.

En segundo lugar, hay un compromiso de establecer alianzas estratégicas con expertos en género y otras organizaciones que tienen una sólida trayectoria en este campo. Esta colaboración brindará la oportunidad de aprender de las mejores prácticas, compartir recursos y experiencias, y trabajar juntos para abordar los desafíos relacionados con la igualdad de género de manera más efectiva. Al unir fuerzas con otros actores clave en este ámbito, podremos amplificar el impacto de nuestras acciones y generar un cambio significativo en nuestra organización y en la sociedad en general.



Il·lustración 1: Mapa de la TdC Pro-igualdad del Fons Menorquí





7. Las acciones: El plan de acción 2024- 2029

El Plan de Acción 2024-2029 tiene como objetivo primordial que el Fons Menorquí asuma una identidad clara en cuanto a la igualdad de género, reconocida públicamente. Para lograr este objetivo, hemos establecido para cada línea estratégica (Estructura Organizacional, Cultura Organizacional e Intervenciones y Alianzas Estratégicas) una serie de acciones con actividades que apoyan a lograr el objetivo del cambio deseado: **El Fons Menorquí de Cooperación tiene una identidad clara sobre la igualdad de género reconocida públicamente.**

Las acciones no se desarrollan en compartimientos estancos ni aislados y por ello y que la organización es un sistema interconectado en el cual las acciones de una parte tienen impacto en otra parte. Es por esto que las acciones han sido pensadas teniendo en cuenta este principio. Entonces, algunas acciones pensadas para una línea estratégica están vinculadas también a acciones de otra línea. Por ejemplo, las acciones de formación están pensadas tanto en el marco de la gestión de las personas en la línea Cultura Organizacional como vinculadas tanto a acciones de las líneas Estructura Organizacional e Intervenciones y Alianzas Estratégicas.

Veamos en detalle cada una de ellas...

7.1 Línea Mejora de la Estructura Interna

Con el objeto de mejorar la estructura interna para promover la igualdad de género. Esto implica sensibilizar a todas las entidades miembros del Fons Menorquí, fomentar la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones y tomar medidas concretas para prevenir cualquier forma de discriminación basada en el género.

Objetivo Estratégico: Generar mecanismos de participación equitativa en los procesos de toma de decisiones en el Fons Menorquí.

Para lograr esto, se identifican dos áreas clave de acción relacionadas con los procesos internos. Al trabajar en estas dos áreas, podremos mejorar tanto el liderazgo dentro de la organización como el sentido de pertenencia al Fons Menorquí:



1. Concienciar sobre la importancia de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones,
2. Fortalecer los sistemas de comunicación interna.

7.1.1 Mecanismos internos para la toma de decisiones participativa

Acciones estratégicas:

1. **Programa de Formación en Liderazgo y Participación Política de las mujeres:** En relación con la Línea de Cultura Organizacional, este programa busca fortalecer las habilidades y conocimientos en materia de género. Esto incluye formación en liderazgo y en los mecanismos que fomentan la participación de las mujeres en la toma de decisiones dentro de nuestra organización.

Estas acciones se vinculan con la Línea de Intervenciones y Alianzas Estratégicas

Por otro lado, en conjunto con la Línea de Intervenciones y Alianzas Estratégicas, establecer una mesa de debate e intercambio de experiencias con personas y organizaciones destacadas en temas de género que conecten con el Sur Global. Esto ayudará a fortalecer las habilidades de participación en la toma de decisiones de quienes forman parte del Fons Menorquí, especialmente las mujeres.

La premisa central es que los contenidos a trabajar en estos espacios de encuentro sean prácticos para las personas que participan al mismo tiempo que pedagógicos. Para esto, previamente se recogerán necesidades e intereses de la asamblea respecto al trabajo pro-equidad de género.

2. **Creación de mecanismos y reglamentos internos:** Se llevará a cabo una revisión y actualización de los reglamentos internos para eliminar posibles barreras que puedan impedir la participación plena de las mujeres en la Asamblea. Se trabajará en el desarrollo de un reglamento que asegure y promueva la participación activa y la expresión de las mujeres en este espacio.

Para esto, revisar experiencias exitosas sobre el empoderamiento y la participación en organismos con características similares al Fons



organización que sirvan de inspiración para fortalecer la participación. También identificar dinámicas participativas que incluyan la asignación de tiempo específico para intervenciones y escuchar diversidad de voces y opiniones. Otras acciones destinadas a garantizar una igualdad efectiva en términos de voz y liderazgo a explorar son:

- **Crear un espacio seguro y de escucha activa:**

Establecer mecanismos formales e informales para que los miembros de la Asamblea puedan expresar sus preocupaciones y propuestas de manera abierta y con total confianza.

- **Crear comités de género y diversidad:** Establecer comités dedicados a promover la igualdad de género y la diversidad en la Asamblea, encargados de desarrollar políticas y programas específicos para abordar estas cuestiones.

- **Fomentar la mentoría y el apoyo mutuo:** Facilitar la creación de redes de apoyo entre los miembros de la Asamblea, especialmente aquellas personas que puedan enfrentar barreras adicionales para participar activamente, como las mujeres.

- **Realizar evaluaciones periódicas:** Implementar procesos de evaluación regulares para identificar posibles barreras a la participación y el empoderamiento de ciertos grupos en la Asamblea, y tomar medidas para abordar estas barreras de manera proactiva.

Estas acciones se vinculan con el Programa de Formación en Liderazgo de esta misma línea y con las acciones de Seguimiento y Evaluación de la Línea de Intervenciones y Alianzas Estratégicas.

7.1.2 Comunicación interna

Acciones estratégicas:

3. Fortalecimiento de la política de comunicación

interna: Se llevará a cabo una revisión y actualización de los sistemas de comunicación interna de la organización, con el objetivo de garantizar la transparencia y el acceso equitativo a la información para todos los miembros.

Estas acciones se vinculan con la Línea Cultural Organizacional



En relación con la Línea de Cultura Organizacional, se fortalecerán las capacidades institucionales en materia de comunicación sensible al género. Esto implicará el desarrollo de una estrategia de comunicación clara que incluya la evaluación de los sistemas de comunicación existentes y las áreas que necesiten mejoras. La estrategia abordará tanto la mejora de la conexión entre el equipo técnico del Fons y la asamblea, para fortalecer su participación y sentido de pertenencia, como el uso de un lenguaje inclusivo en la comunicación.

Se espera que esta estrategia de comunicación resulte en la creación de un sistema interno de comunicación que contribuya significativamente al fortalecimiento del sentido de pertenencia de todas las entidades miembros del Fons Menorquí, especialmente aquellos con menor participación hasta ahora.

A su vez, se espera que esto permita generar espacios de complementariedad entre el trabajo que lleva a cabo nuestra institución con aquel que ejecutan las administraciones públicas que forman parte de esta.

7.2 Línea Transformación de la Cultura Organizacional

Esta línea se enfoca en fortalecer los procesos de trabajo del Fons Menorquí incluyendo la formación del personal, la revisión de los acuerdos laborales propiciando la conciliación laboral-familiar y la creación de protocolos sensibles al género. Todo ello para contribuir, desde la mejora y la transformación organizacional alineada con los principios de igualdad y sostenibilidad de la vida.

Objetivo Estratégico: Generar una cultura organizacional en el Fons Menorquí alineada con los principios de igualdad y sostenibilidad de la vida.

Para alcanzar este objetivo, se plantean también dos aspectos principales de funcionamiento interno:

1. Fortalecer las habilidades y capacidades del equipo, y
2. Mejorar las políticas y prácticas que rigen la gestión de las personas.



7.2.1 Política de gestión de las personas

Acciones estratégicas:

- 4. Fortalecimiento de capacidades:** Este programa abordará temas importantes como género, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de conflictos, uso de un lenguaje inclusivo, estrategias para avanzar en la carrera laboral, y cómo evaluar nuestro trabajo desde una perspectiva de género. Para esto, se propone que el equipo técnico pueda disponer de algunas horas de las 120 destinadas a actividades de formación para capacitarse sobre temas que contribuyan al desarrollo de este plan.

Sin embargo, las propuestas de formación no sólo serán para el equipo técnico. Este programa puede ayudar a fortalecer tanto las habilidades individuales como las capacidades del Fons en su conjunto en el marco de los intereses de quienes forman parte, así como de los intereses estratégicos definidos en el Plan Estratégico. A su vez, proporcionará ideas valiosas que beneficiarán otras áreas de trabajo estratégicas.

- 5. Régimen Laboral:** Se busca asegurar que los procesos de selección, contratación y acuerdos laborales en el Fons Menorquí sean justos y no discriminen por motivos de género. Para lograr esto, se revisará y actualizará el Acuerdo Laboral para incluir medidas que promuevan la conciliación y la flexibilidad en el trabajo.

Esto implica considerar el género al definir los perfiles profesionales, usar un lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo, implementar un sistema de evaluación de las personas candidatas de manera objetiva y equitativa, así como garantizar igualdad de oportunidades en las entrevistas.

También se revisará y adaptará los acuerdos laborales y horarios de trabajo para alinearse con políticas de conciliación familiar y equilibrar los volúmenes de trabajo para evitar sobrecargas. Se busca reestructurar el trabajo de las diferentes áreas basándose en buenas prácticas y experiencias de entidades similares a la nuestra.



6. Protocolos de Actuación: prevenir y abordar cualquier forma de acoso sexual o por razón de género en el lugar de trabajo. Para lograr esto, establecer una política firme de tolerancia cero hacia el acoso.

También se pondrá en marcha canales de comunicación confidenciales para reportar casos de acoso, se implementa un procedimiento para investigar y sancionar las denuncias, y se proporcionará apoyo y asistencia a las víctimas, en el caso de haberlas.

7.3 Línea Fortalecimiento de las Intervenciones y Alianzas Estratégicas

Esta línea se concentra en integrar el enfoque de género en todas las acciones estratégicas, así como en su seguimiento y evaluación. También se busca establecer alianzas con otras organizaciones comprometidas con la igualdad de género, y la participación en redes de colaboración para fortalecer esfuerzos en este sentido.

Objetivo Estratégico: incorporación transversal del enfoque de género en las diversas acciones estratégicas promovidas por el Fons Menorquí.

Para lograr esto, en dos áreas de acción relacionadas con nuestras diversas intervenciones:

1. Mejorar los procesos de estas intervenciones, y
2. Fortalecer entidades aliadas.

7.3.1 Fortalecimiento de la estrategia pro-equidad en las intervenciones

Acciones estratégicas:

7. Consolidación de una estrategia pro-equidad en las convocatorias de financiación: fortalecer la integración del enfoque de género como un requisito esencial en todas las líneas de financiación del Fons Menorquí. Esto implica promover que todos los proyectos contemplen aspectos que se consideran prioritarios, de acuerdo con la información recogida en el autodiagnóstico. Estos temas están relacionados con:

- a. El empoderamiento de las mujeres para la participación y la gobernanza;



- b. Violencia de género, incluyendo problemáticas sobre matrimonio infantil, pornografía, ablación, trata, prostitución, abusos en situaciones de conflicto bélico;
- c. Discriminación por razones de género, incluyendo de familia, pareja, abuso sexual, mobbing;
- d. Visibilización y defensa de los derechos de los colectivos LGBTIQ+

Además, en consonancia con las acciones de seguimiento y evaluación, se incentivará la inclusión de indicadores sensibles al género en los formularios de las convocatorias.

- 8. Creación de un sistema de Seguimiento y Evaluación sensible al género:** Se busca establecer un sistema que permita evaluar de manera integral las acciones llevadas a cabo por el Fons Menorquí. Para lograr esto, es crucial contar con herramientas que faciliten la gestión del conocimiento y la generación de evidencia para respaldar la toma de decisiones.

Estas acciones se vinculan con la Línea Cultura Organizacional

En conjunto con el fortalecimiento de capacidades en seguimiento y evaluación con enfoque de género dentro de la Línea de Cultura Organizacional, se implementará un programa de formación para el equipo técnico del Fons Menorquí.

A partir de esto, se desarrollará un marco de seguimiento y evaluación para los proyectos financiados por la organización, así como una Comisión para el Seguimiento de las acciones Pro-Equidad. A largo plazo, establecer un sistema completo de Seguimiento, Evaluación y Gestión del Conocimiento a nivel organizacional. Este sistema permitirá fortalecer los procesos de rendición de cuentas, tomar decisiones basadas en evidencia y generar lecciones aprendidas que contribuyan a mejorar continuamente las intervenciones.

7.3.2 Fortalecimiento de las alianzas estratégicas

Acciones estratégicas:

- 9. Fortalecimiento de las alianzas estratégicas:** Dado el valor del trabajo en equipo y la colaboración, se busca fortalecer la capacidad del Fons para



promover la igualdad de género mediante colaboraciones con las AAPP y entidades que trabajen con la perspectiva de género.

Para lograrlo, al inicio de cada año, se coordinará con las diferentes áreas de igualdad de los ayuntamientos para establecer un plan conjunto de trabajo. Esto permitirá sincronizar esfuerzos y maximizar el impacto en la promoción de la igualdad de género.

También, se va a identificar organizaciones y redes que trabajen en la promoción de la igualdad de género en las áreas de actuación del Fons y desarrollar una estrategia conjunta de colaboración con aquellas interesadas en crear espacios y redes de trabajo. Estos espacios facilitarán el intercambio de experiencias, recursos y conocimientos.

Se espera que estas colaboraciones también contribuyan a aumentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones, y a sensibilizar sobre la importancia de su involucramiento, tal como se establece en nuestra Línea de Estructura Organizacional.

Además, se explorará la posibilidad de obtener financiamiento externo para respaldar estas acciones, posiblemente colaborando con socios estratégicos.

A modo de conclusión, el presente plan de acción es una herramienta flexible que puede adaptarse a las necesidades y prioridades del Fons Menorquí en materia de igualdad de género. Su implementación efectiva requiere del compromiso de todas las personas que integran el Fons Menorquí, así como de la asignación de los recursos necesarios.

El Fons Menorquí, como organización comprometida con la justicia social, tiene la responsabilidad de promover la igualdad de género en todos sus ámbitos de actuación. Esto se traduce en estrategias que contribuyan al fortalecimiento de las capacidades de género. Sin embargo, esto sólo podrá consolidarse si existe una voluntad política del cuerpo directivo de la organización, lo que significa dedicar energías, tiempo y recursos a la adquisición de los saberes y habilidades



necesarias; disposición para una constante revisión de las relaciones internas del grupo; y audacia para realizar los cambios que sean pertinentes y acordes con la evolución de sus integrantes y del contexto donde realizan su trabajo. (Murguialday et al., 2008)

En los anexos de este Plan se adjunta la lista de fuentes secundarias consultadas, la matriz de análisis, los instrumentos aplicados para la recolección de información en el autodiagnóstico, así como el informe de autodiagnóstico completo. También se puede consultar la gráfica de la ruta del cambio, que se presenta en la Ilustración 1.



Tabla 1: Resumen de Líneas, objetivos y acciones estratégicas

LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ACCIONES ESTRATÉGICAS
1. Línea Mejora de la Estructura Interna	Generar mecanismos de participación equitativa en los procesos de toma de decisiones en el Fons Menorquí.	<p>1.1 Mecanismos internos para la toma de decisiones</p> <p>1.1.1 Programa de Formación en Liderazgo y Participación Política de las mujeres</p> <p>1.1.2 Creación de mecanismos y reglamentos internos</p> <p>1.2 Comunicación interna</p> <p>1.2.1 Fortalecimiento de la política de comunicación interna</p>
2. Línea Transformación de la Cultura Organizacional	Generar una cultura organizacional en el Fons Menorquí alienada con los principios de sostenibilidad de la vida.	<p>2.1 Política de gestión de las personas</p> <p>2.1.1 Fortalecimiento de capacidades</p> <p>2.1.2 Régimen laboral</p> <p>2.1.3 Protocolos de Actuación</p>
3. Línea Fortalecimiento de las Intervenciones y Alianzas Estratégicas	Fortalecer la incorporación transversal del enfoque de género en las diversas acciones estratégicas promovidas por el Fons Menorquí.	<p>3.1 Fortalecimiento de la estrategia pro-equidad en las intervenciones</p> <p>3.1.1 Consolidación de una estrategia pro-equidad en las convocatorias a financiamiento</p> <p>3.1.2 Creación de un sistema de Seguimiento y Evaluación sensible al género</p> <p>3.2 Fortalecimiento de las alianzas estratégicas</p> <p>3.2.1 Fortalecimiento de las alianzas estratégicas</p>



8. Estrategia de Seguimiento y Evaluación

La evaluación es un proceso que se utiliza para medir, analizar y valorar las consecuencias de una intervención (sea esta un proyecto, un programa o una política). Es importante para constatar hasta qué punto se han obtenido los resultados deseados y cómo es que contribuyen a mejorar la vida de las personas. (Murguialday et al., 2008) La definición de una estrategia de seguimiento y evaluación para el Fons es clave para valorar los avances hacia la igualdad de género y la mejora continua. Además, a través de un enfoque riguroso y sistemático, se busca aprender de nuestras experiencias para adaptar y mejorar nuestras prácticas en el futuro.

El enfoque se basa en la creencia de que la rendición de cuentas y la toma de decisiones informadas son fundamentales para lograr resultados significativos en la promoción de la igualdad de género. Entre los desafíos que se detectan en la disciplina de la evaluación se encuentra desarrollar sistemas evaluativos que produzcan información pertinente y oportuna, y mecanismos que garanticen la comunicación de los resultados y su utilización en la toma de decisiones. (Feinstein, 2004) Por lo tanto, se va a establecer un sistema que progresivamente permita recopilar información, analizar resultados y utilizarlo para mejorar las políticas y programas.

Sumado a ello, con el intercambio de experiencias, lecciones aprendidas y mejores prácticas, se busca enriquecer el entendimiento de los desafíos relacionados con la igualdad de género y fortalecer nuestras capacidades para abordarlos de manera efectiva. Esta cultura de aprendizaje continuo permite adaptarse ágilmente a los cambios en el entorno y maximizar el impacto de las iniciativas en la promoción de la equidad de género.

Por ello, se ha establecido un marco para el seguimiento y la evaluación que se basa en el seguimiento continuo a través de la generación de

Diagrama 1: Estrategia de Seguimiento y Evaluación





datos e indicadores para valorar los avances del plan en una primera instancia y que, a futuro, permita consolidar un sistema integral de seguimiento y evaluación a nivel organizacional, tal y como se plantea en las acciones estratégicas. Además, se realizará una evaluación intermedia y una evaluación al finalizar este plan estratégico de forma que aporte información valiosa para formular el siguiente plan. Esta estructura permite mantener un monitoreo constante de las acciones, identificar áreas de mejora y ajustar nuestras estrategias según sea necesario para garantizar el avance hacia los objetivos de manera efectiva y sostenible en el tiempo. El Diagrama 1 resume esta propuesta.

Así, se ha diseñado una matriz que sintetiza los principales elementos a considerar en esta estrategia de seguimiento y evaluación. Así, se establecen indicadores para los objetivos estratégicos de cada una de las líneas y se adjunta en el anexo una batería de indicadores para el seguimiento de las acciones estratégicas. Estos indicadores servirán como insumo para ajustar acciones y para las evaluaciones programadas a medio término del plan y al final de tal modo que sirvan como insumos clave para el segundo Plan Pro-equidad.



LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN
1. Línea Mejora de la Estructura Interna	Generar mecanismos de participación equitativa en los procesos de toma de decisiones en el Fons Menorquí.	<p>A los 2 años:</p> <p>L1.I1 El 50% de participantes mujeres de la Asamblea afirma tener más habilidades de liderazgo en la toma de decisiones.</p> <p>L.1 I2 El 50% de participantes mujeres de la Asamblea expresan mayor confianza en su capacidad para participar en la toma de decisiones dentro de la organización.</p> <p>L1.I3 El equipo técnico del Fons ha actualizado, al menos, y de forma participativa, un instrumento de comunicación para garantizar la transparencia y el acceso equitativo a la información de quienes conforman la organización.</p> <p>Al finalizar el Plan:</p> <p>L1.I4 El 70% de las personas que conforman el Fons expresan sentirse más empoderadas para participar en la toma de decisiones de la organización.</p> <p>L1. I5 La asamblea aprueba un nuevo reglamento que elimina de forma efectiva barreras a la participación de las mujeres en la Asamblea.</p> <p>L1. I6 El Fons ha mejorado su estrategia de comunicación interna definida, con al menos dos instrumentos actualizados funcionando.</p>	<p>FV.1.1.1 Entrevista a las mujeres de la Asamblea actual</p> <p>FV.1.1.2 Entrevista a las mujeres de la Asamblea actual</p> <p>FV.1.2.1/2 Actas de la asamblea</p> <p>FV. 1.1.3 instrumento de comunicación (WEB, newsletter, reunió informativa,)</p> <p>FV.1.1.4 Entrevista a las a las mujeres de la Asamblea vigente al finalizar el Plan</p> <p>FV.1.1.5 Reglamento aprobado por la Asamblea</p> <p>FV.1.1.6 Instrumentos (WEB, newsletter, reunió informativa, etc.)</p>



LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN
2. Línea Transformación de la Cultura Organizacional	Generar una cultura organizacional en el Fons Menorquí alineada con los principios de sostenibilidad de la vida.	<p>A los 2 años:</p> <p>L2. 11 La Asamblea ha validado del Fons ha aprobado un documento o procedimiento sugerido por la Gerencia, que establece pautas claras sensibles al género en los procesos de selección del personal.</p> <p>L2. 12 La Asamblea ha aprobado la actualización del Acuerdo Laboral alineándolo con los principios de sostenibilidad de vida y equilibrio de cargas laborales.</p> <p>L2. 13 La mayoría de quienes conforman el del Fons expresa tener una mayor conciencia sobre la importancia de fortalecer las acciones en pos de la sostenibilidad de la vida en la organización.</p> <p>Al finalizar el Plan:</p> <p>L2. 15 El personal del Fons aplica los procedimientos sensibles al género que se han incorporado a los procesos de selección del personal.</p> <p>L2. 16 Al menos el 50% del personal valora positivamente (con una media superior a 7 sobre 10) las nuevas políticas laborales implementadas en favor de la sostenibilidad de la vida.</p> <p>L2. 17 La Asamblea ha aprobado los protocolos de acoso sexual y laboral con directrices claras para su implementación.</p>	<p>FV.2.1 Documento de procedimiento de contratación aprobado por la asamblea.</p> <p>FV.2.2 Acuerdo Laboral actualizado aprobado por la Asamblea</p> <p>FV. 2.3 Entrevista a los/as miembros/as del Fons</p> <p>FV.2.5 Informes de valoración del proceso de contratación de personal.</p> <p>FV. 2.6 Cuestionarios al personal del Fons</p> <p>FV.2.7 Aprobación del protocolo de acoso sexual y laboral por la Asamblea</p>



LÍNEA ESTRATÉGICA	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACIÓN
<p>3. Línea Fortalecimiento de las Intervenciones y Alianzas Estratégicas</p>	<p>Fortalecer la transversalización del enfoque de género en las diversas acciones estratégicas promovidas por el Fons Menorquí.</p>	<p>A los 2 años:</p> <p>L3.11 El Fons ha implementado acciones en pos de la igualdad de género a partir de la alianza estratégica complementaria con, al menos una AAPP. Al finalizar el plan ha sumado una AAPP adicional y una entidad externa.</p> <p>L3.12 Las entidades que presentan propuestas en el marco de los temas prioritarios del Fons han incorporado indicadores sensibles al género en sus propuestas (el 70% en dos años y la totalidad de las entidades al finalizar el plan).</p> <p>L3.13 Las personas del equipo técnico - capacitadas en SyE- han logrado definir un proceso para la implementación de un Plan Integral de Seguimiento y Evaluación para la organización.</p> <p>Al finalizar el Plan:</p> <p>L3.14 La Asamblea ha aprobado un marco concreto para la transversalización del enfoque de género en las acciones de la organización.</p> <p>L3.15 La Asamblea ha aprobado un Plan Integral de Seguimiento y Evaluación sensible al género para la organización.</p>	<p>FV.3.1. Acuerdos con AAPP y entidad externa</p> <p>FV.3.2. Informes de los proyectos financiados con los indicadores incorporados.</p> <p>FV.3.3. Documento inicial para el seguimiento y evaluación del Plan de Equidad</p> <p>FV.3.4. Documento marco con directrices para la transversalización del enfoque de género en el trabajo del Fons.</p> <p>FV.3.5. Documento del Plan Estratégico 2028</p>



9. Referencias bibliográficas

- Chung Echevarría, C. (2007). *Guía para el Diseño de Políticas Públicas Locales con Enfoque de Género*. APODER-COSUDE y REMURPE.
- Faúndez, A., & Weinstein, M. (2012). *Ampliando la mirada: La integración de los enfoque de género, interculturalidad y derechos humanos*.
- Feinstein, O. (2004). *Evaluación y Gobernabilidad: Desafíos para América Latina*. I Conferencia de La Red de Evaluación, Seguimiento y Sistematización de Latinoamérica y El Caribe (ReLAC).
- González Gómez, L. (2007). *Guía para mejorar la gestión de las organizaciones de desarrollo*.
- León, M. (2009). *Cambiar la economía para cambiar la vida. Desafíos de una economía para la vida*. In A. Acosta & E. Martínez (Eds.), *El buen vivir. Una vía para el desarrollo*. Abya-Yala.
- Manzanal, M. (2014). *Desarrollo. Una perspectiva crítica desde el análisis del poder y del territorio*. *Realidad Económica*, 283, 17–48.
- Murguialday, C., Vázquez, N., & González, L. (2008). *Un paso más: Evaluar el impacto de género* (2da edición). Cooperacció.
- Navarro Oliván, N. (2007). *Desigualdades de género en las organizaciones. Proceso de cambio organizacional Pro equidad (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Ed.)*. América Latina Genera: Gestión del Conocimiento para la Equidad de Género en Latinoamérica y el Caribe.
- Peredo Beltrán, E. (2017). *Ecofeminismo*. In P. Solón (Ed.), *Alternativas Sistémicas (pp. 103–132)*. Fundación Solón / Attac France / Focus on the Global South. <https://systemicalternatives.org/2017/03/23/ecofeminismo/>
- Retolaza Eguren, I. (2010). *Teoría del cambio. Un enfoque de pensamiento-acción para navegar en la complejidad de los procesos de cambio social*. PNUD/Hivos. www.hivos.nl
- Segovia, O. (2016). *Territorio e igualdad. Planificación del desarrollo con perspectiva de género*. CEPAL/ONU.



10. Anexos

10.1 Listado de fuentes secundarias

10.2 Matriz de análisis

10.3 Instrumentos aplicados

10.4 Informe de autodiagnóstico

10.5 Gráfica de la ruta del cambio

10.6 PPT de socialización