



GRUPO  
**Propuesta**  
CIUDADANA

# **POLÍTICA INSTITUCIONAL DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD**

**Consultoras:**

**Adelaida Alayza Sueiro  
Rosa Mendoza García**

**Diciembre 2021**

## **Contenidos**

1. POR QUÉ UNA POLÍTICA DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD
2. MARCOS LEGALES INTERNACIONALES Y NACIONALES
3. METODOLOGÍA
4. EJES DE ANÁLISIS ORGANIZACIONAL
5. DIAGNÓSTICO
6. PRINCIPIOS
7. OBJETIVOS Y LINEAMIENTOS
8. SISTEMA DE INDICADORES
9. IMPLEMENTACIÓN
10. ANEXOS

## 1. POR QUÉ UNA POLÍTICA DE GÉNERO E INTERCULTURALIDAD

En el sistema de cooperación para el desarrollo, se han hecho esfuerzos para incorporar el enfoque de género desde hace varias décadas. Al influjo de la ola feminista de los años 70 y 80, se generaron reflexiones en la academia que cuestionaron el modelo de desarrollo y su ceguera al género. Su impacto llevó a que la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en 1995 plantee la incorporación de una perspectiva de género como un enfoque fundamental y estratégico para alcanzar los compromisos en igualdad de género. Posteriormente, el mismo año, la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, comprometieron a los países y los actores de la sociedad civil a tomar medidas en este sentido. En las ONG, esto lleva a que primero se enfoquen en los proyectos, pero ya a inicios de los 2000, muchas se percataron de la necesidad de trabajar el nivel institucional, lo que ha llevado al esfuerzo por las políticas institucionales de género.

En los años 90 surgió el interés por incorporar el enfoque intercultural, desde varias vertientes. Por un lado, los movimientos de pueblos indígenas de diversas partes del mundo, por otro, los retos de la educación para pueblos indígenas en América Latina y de los movimientos migratorios en Europa y Norteamérica. Los primeros compromisos internacionales en el enfoque de interculturalidad pueden encontrarse en el Convenio 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales de 1989, en los principios de los objetivos de la Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio del año 2000, así como y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas del año 2007. Al entrar en la discusión en las agencias internacionales, el enfoque tarda un poco en convertirse en una exigencia transversal. Sin embargo, teniendo ya el camino metodológico recorrido por el enfoque de género, luego de incorporarse, la necesidad de las políticas institucionales de interculturalidad surgió con más rapidez.

El género y la interculturalidad son dos lentes que permiten enfocarse en desigualdades clave que enfrentan nuestras sociedades y que, al actuar de manera superpuesta, según se puede observar desde la interseccionalidad, afectan más gravemente a actores y sectores específicos de los territorios en los que trabajamos. Hay una semejanza muy grande en la forma como operan la discriminación de género y la cultural, en la que se evidencian formas de poder que las “naturalizan” y que hacen más difícil su superación. En ese sentido el análisis conjunto permite profundizar la reflexión sobre sus efectos y la manera de revertirlos. Trabajar la interculturalidad junto con el género permite tener una mejor mirada del territorio, así como que ambos enfoques se modulen mutuamente tomando en cuenta la especificidad de los actores, su situación y sus condiciones. De esa manera se avanza en resolver el reto de integración de enfoques.

Una política de género e interculturalidad avanza en esa orientación y facilita la incorporación de otros enfoques como el generacional. Tener ambos enfoques en una sola política ayuda a reducir los costos y el esfuerzo de implementación y monitoreo de dos políticas.

## **2. MARCOS LEGALES**

### **a. Internacionales**

- Carta de las Naciones Unidas suscrita el 26 de junio de 1945 y vigente a partir del 24 de octubre del mismo año.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, vigente a partir del 23 de marzo de 1976.
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), del 18 de diciembre de 1979.
- Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales de 1989, firmado por el Perú en 1993 y ratificado el 2 de febrero de 1994.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem do Para) aprobada el 9 de junio de 1994 por la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos (OEA)
- Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural, aprobada el 2 de noviembre de 2001.
- Convención sobre la protección y promoción de la diversidad de las expresiones culturales de la UNESCO (Convención para la Diversidad Cultural), aprobada el 20 de octubre de 2005.
- Declaración de Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, adoptada el 13 de septiembre de 2007.
- Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas, aprobada el 14 de junio de 2016 en la OEA.

### **b. Nacionales**

- Política Nacional para la Transversalización del Enfoque Intercultural, aprobada en octubre del 2015.
- Plan Nacional Contra la Violencia de Género 2016 - 2021, DECRETO SUPREMO Nº 008-2016-MIMP del 26 de julio del 2016.
- Política Nacional de Igualdad de Género, de carácter multisectorial bajo la conducción del MIMP aprobada en 2019.
- Plan Estratégico Multisectorial de Igualdad de Género aprobado en marzo del 2020 mediante Decreto Supremo 002-2020-MIMP.
- Ley 28611, Ley General del Ambiente.
- Resolución Ministerial 159-2000-PROMUDEH 21/06/2000, que aprueba la directiva para promover y asegurar el respeto a la identidad étnica y cultural de los pueblos indígenas, comunidades campesinas y nativas.
- Ley 27818, Ley para la Educación Bilingüe Intercultural, aprobada en el 2002.
- Ley 29785, Ley del derecho a la consulta previa a los pueblos indígenas u originarios reconocido en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobada en el 2011.
- Ley Nº 29735, Ley que regula el uso, preservación, desarrollo, recuperación, fomento y difusión de las lenguas originarias del Perú, de julio del 2011

### 3. METODOLOGÍA

La elaboración del presente documento de Política Institucional de Género e Interculturalidad ha sido desarrollada en un proceso colectivo que ha involucrado varias actividades.

Se inició con la realización de un diagnóstico que tenía como objetivos llegar a una comprensión compartida de la estructura de análisis organizacional que se utilizará para el autodiagnóstico de género e interculturalidad en GPC, afinar indicadores ad-hoc a partir del diálogo y explorar sobre posibles objetivos de la política institucional de género e interculturalidad.

Para ello se realizaron catorce entrevistas a directivos e integrantes del equipo de GPC. Posteriormente, con base a las entrevistas se diseñó un cuestionario que fue respondido por catorce personas. También se realizó un taller conceptual, en el que se llegó a un entendimiento común sobre los conceptos claves a la base de la política.

Los resultados de este proceso fueron presentados en un taller, en el cual se afinaron los objetivos de la política. A continuación, se elaboraron lineamientos para cada objetivo, diferenciando el componente externo y el interno.

Finalmente, se elaboraron y afinaron indicadores, siempre entendiendo este como un proceso perfectible. Se seleccionaron los indicadores a priorizar para el primer año del proyecto y se realizó la primera medición de estos.

### 4. EJES DE ANÁLISIS ORGANIZACIONAL

El siguiente texto resume la imagen objetivo de una organización que ha incorporado los enfoques intercultural y de género que se consensuó como marco analítico a tomar en cuenta:

**La Cultura Organizacional:** En el Grupo Propuesta Ciudadana, hombres y mujeres provenientes de diversas, culturas comparten sus aprendizajes, incorporan una mirada de género e intercultural y adaptan sus formas de hacer las cosas y aprender de sus errores

**El Sistema Organizacional:** GPC es un sistema vivo con diversos lenguajes, alimentado por los aprendizajes de hombres y mujeres, que se incorporan a través de mecanismos formales e informales y se convierten en conocimiento útil para la agencia organizacional.

**La estrategia y la acción organizacional:** GPC aplica su plan estratégico con flexibilidad, creando soluciones estratégicas. Los sistemas de planificación, contabilidad, presupuesto, reporte financiero y de gestión son expresión de una voluntad organizacional hacia la igualdad de género y la convivencia intercultural. En GPC, la comprensión de las relaciones interculturales y de género está incorporada en las

prioridades y prácticas cotidianas de intervención tomando en cuenta el contexto, y están orientadas al cambio hacia una sociedad más justa e igualitaria.

## **5. DIAGNÓSTICO**

Percepciones y necesidades sobre la incorporación de los enfoques de género e interculturalidad en GPC: En general, hay disposición para incorporar el enfoque de género, reconociendo también que hay presión para hacerlo desde el sistema de cooperación. Comparativamente, hay un menor conocimiento sobre el enfoque intercultural y se percibe menos presión para su implementación.

Hay también diferencias entre Lima y las demás regiones. En el sur andino por ejemplo, hay un mayor énfasis e interés sobre el enfoque intercultural, mientras que hay resistencia sobre el enfoque de género. En la sierra norte, la resistencia para trabajar género es distinta a la del Sur. En Lima, hay más facilidad para trabajar género y poca claridad para trabajar interculturalidad, porque todavía se vincula interculturalidad con pueblos indígenas, sin tomar en cuenta como el enfoque es también altamente pertinente en la capital.

Existe la necesidad de construir líneas de acción sobre género e interculturalidad que ayuden a poner en práctica los enfoques en el día a día. Hay que tomar en cuenta también las dinámicas entre los socios dentro de GPC. Esta relación marca posibilidades y barreras para incorporar una política. En cierta medida, GPC se ve más como un apoyo técnico y de insumos y capacitación, pero hay barreras para incorporar propuestas más operativas. Por ejemplo, en los requisitos laborales, algunos socios refuerzan la idea de que hay trabajos más para hombres que para mujeres (hay que manejar moto, hay que manejar una camioneta, hay que ir a zonas alejadas, especialidades en temas “difíciles”).

Habría que explorar también, desde una mirada interseccional, por qué motivo hay más dificultades para que las mujeres del equipo de GPC postulen a oportunidades de maestrías por algunas barreras como el manejo del inglés.

Como parte del diagnóstico, se identificaron las siguientes fortalezas y debilidades por eje de análisis:

### **a. Eje de análisis: Cultura Organizacional**

En el Grupo Propuesta Ciudadana una mayoría significativa percibe que se recompensa equitativamente a hombres y mujeres por su contribución al aprendizaje colectivo, que existen procedimientos participativos para hacer el monitoreo, revisión y evaluación a nivel de proyectos, programas y organización y que hay un ambiente colaborativo de trabajo.

En cuanto a las dificultades, si bien hay una mayoría que piensa que el equipo es diverso, culturalmente hablando y que esa diversidad no trae dificultades, hay un empate en las opiniones a favor y en contra de la del reconocimiento del aporte de diferentes culturas en GPC. Si bien también la mitad piensa que hay tiempo para aprender en el

horario laboral, la mayoría señala que hay una recarga de trabajo que dificulta que el equipo tome tiempo para reflexionar y aprender de su experiencia, que hay pocas oportunidades para compartir experiencias y aprender de los otros, así como para compartir lecciones y aprendizajes con otros miembros del equipo sobre temas de género e interculturalidad.

#### **b. Eje de análisis: Sistema Organizacional**

Algunas de las fortalezas sólidas del GPC a nivel organizativo son que alienta que hombres y mujeres desarrollen amplios contactos interinstitucionales y aprendan ampliamente de esas experiencias, que hay acceso y uso de la información en medios electrónicos, que hay igual acceso a experiencias de aprendizaje de lo externo para hombres y mujeres (hay que notar que esto se contradice con una percepción de algunas personas entrevistadas sobre menores oportunidades de las mujeres para acceder a formación externa). Asimismo, se valora que saben elaborar conclusiones, vinculando experiencia con bibliografía actualizada y el vínculo del GPC con redes que incluyen temas de género e interculturalidad.

Sobre las limitaciones del sistema organizacional, la mayoría percibe que la temática de género e interculturalidad todavía no es uno de los intereses centrales para el GPC y que no se prioriza la producción sistemática a partir de la experiencia de trabajo. Según la mayoría, GPC no comparte suficientemente su información, sobre todo la referida a sus propios errores y fracasos y no hay suficientes espacios y mecanismos al interior de GPC para compartir el aprendizaje obtenido de la experiencia externa. Hay la percepción casi unánime de que no hay estímulos para aprender y usar más de un idioma, aspecto que se vincula con lo intercultural.

#### **c. Eje de análisis: Estrategia y acción organizacional**

El equipo considera que GPC está abierto a encontrar nuevas maneras de resolver los viejos problemas y toma en cuenta el contexto en su capacidad de gestión e intervención.

Por otro lado, GPC está dispuesto a incorporar los enfoques de género e interculturalidad en sus proyectos y prácticas y en el vínculo con sus las otras instituciones con quienes trabajan, sin embargo, todavía no se están realizando todos los esfuerzos posibles. Además, GPC hace un esfuerzo para usar un lenguaje sencillo y de fácil acceso a un público más amplio, sin embargo este esfuerzo debe ser mayor, tomando en cuenta los aspectos de género e interculturalidad.

### **6. PRINCIPIOS**

El siguiente es un listado no exhaustivo de los principios que deben guiar la puesta en práctica de la Política de Género e Interculturalidad.

**Principio de igualdad de género:** Hombres y mujeres deben tener las mismas condiciones y posibilidades para el ejercicio de sus derechos, tienen acceso a los

mismos recursos y ejercen todos los derechos por igual y sus autonomías (económica, política, cuerpo-territorial).

**Principio de no discriminación:** Sexo, género, etnia, lugar de nacimiento, entre otros no deben generar situaciones de exclusión o sometimiento.

**Principio democrático.** Garantizar que todos puedan ejercer todos sus derechos por igual. Propiciar que se expongan y escuchen los diferentes puntos de vista con respeto, en condiciones que mutuamente puedan aceptarse como justas.

**Principio de interculturalidad.** Todas las culturas son valoradas y reconocidas como iguales, dialogan, contrarrestando las asimetrías de poder para que las condiciones del diálogo sean lo más justas posibles. Se rechaza una visión esencialista de las culturas y se evita el uso de estereotipos para referirse al otro u otra. Se cuestiona y se toma distancia frente a concepciones etnocentristas.

**Principio de desarrollo humano.** Derecho de cada persona a realizarse, expandiendo su libertad para ejercer sus capacidades y vivir integralmente.

**Principio de justicia.** Todas las decisiones se toman orientándose a eliminar las desigualdades históricas de grupos en situación de vulnerabilidad.

**Principio de participación de niños, niñas y adolescentes.** Garantizar el derecho de los niños y adolescentes a dar su opinión y a que su punto de vista sea considerado en la formulación de la política pública o cualquier acción del Estado o de la sociedad, que influya directa o indirectamente en sus vidas.

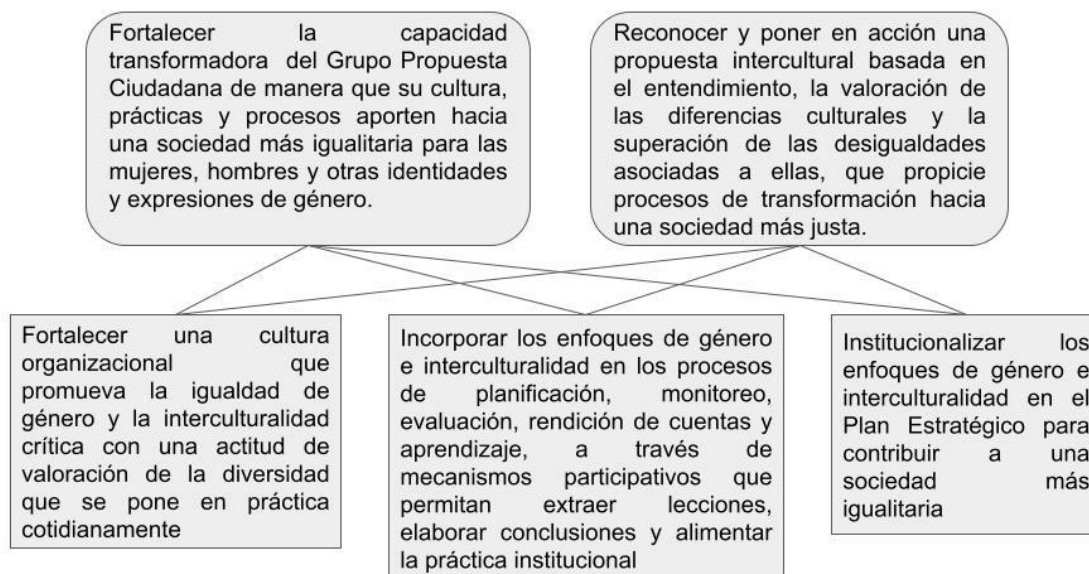
**Principio de respeto a la identidad cultural.** Derecho de todo grupo y persona a mantener su lengua materna, su religión y su cosmovisión cultural.

## 7. OBJETIVOS Y LINEAMIENTOS

A continuación, se presenta el marco de objetivos de la política que se detalla posteriormente en lineamientos. En la medida que los objetivos de género y de interculturalidad se expresan en los objetivos 1, 2 y 3, sólo se define lineamientos para estos últimos.



### Cuadro 1: Marco de objetivos de la política de género e interculturalidad



#### OBJETIVO DE GÉNERO

**Fortalecer la capacidad transformadora del Grupo Propuesta Ciudadana de manera que su cultura, prácticas y procesos aporten hacia una sociedad más igualitaria para las mujeres, hombres y otras identidades y expresiones de género.**

#### OBJETIVO DE INTERCULTURALIDAD

**Reconocer y poner en acción una propuesta intercultural basada en el entendimiento, la valoración de las diferencias culturales y la superación de las desigualdades asociadas a ellas, que propicie procesos de transformación hacia una sociedad más justa.**

#### OBJETIVO 1

**Fortalecer una cultura organizacional que promueva la igualdad de género y la interculturalidad crítica con una actitud de valoración de la diversidad que se pone en práctica cotidianamente.**

#### Lineamientos para el logro del objetivo 1

Alentar la disposición a aprender, a ser flexible al cambio, a aceptar nuevas ideas y formas de ver el mundo, a aceptar que los errores son parte del proceso de aprender, de manera que puedan integrar el género y la interculturalidad a sus vidas y su práctica profesional.

Política institucional de género e interculturalidad del Grupo Propuesta Ciudadana

Crear espacios que permitan intercambiar y aprender de las diferentes experiencias de los otros, identificando y transformando estereotipos.

Asumir las relaciones interculturales y de género en las prácticas cotidianas orientadas hacia la igualdad.

Fortalecer capacidades del equipo en los marcos conceptuales y herramientas en los enfoques de género e interculturalidad

Desarrollar formas de interacción respetuosa y cercana con la población con la que trabajan, en las que se exprese la valoración igualitaria de mujeres y hombres de distintas edades, de sus distintas culturas de origen, y de respeto por su identidad y orientación sexual.

Generar espacios igualitarios en los que se comparte mutuamente conocimientos y experiencias con la población con la que trabajan.

## **OBJETIVO 2**

**Incorporar los enfoques de género e interculturalidad en los procesos de Planificación, Monitoreo, Evaluación, Rendición de cuentas y Aprendizaje a través de mecanismos participativos que permitan extraer lecciones, elaborar conclusiones y alimentar la práctica institucional.**

### **Lineamientos para el logro del objetivo 2**

Garantizar que todo lo que se aprende en algún lado de la organización se utilice para desarrollar información que cree y fortalezca procedimientos, métodos y prácticas incluyentes de las diferentes perspectivas de hombres y mujeres y de las diferentes disciplinas y experiencias que tienen todos y todas en la organización.

Utilizar mecanismos informales (las conversaciones entre pares, chats utilizados para la comunicación regular) para compartir y aprovechar aprendizajes mejorando la acción institucional.

Articular los diferentes productos para que visibilicen las experiencias y las diferentes formas de entender la realidad de quienes trabajan en la organización.

Mejorar la organización del tiempo y racionalizar la carga de trabajo del personal para alentar la experimentación y la incorporación de nuevos aprendizajes sobre interculturalidad y género.

Crear y poner en práctica herramientas para regular los procesos de selección de personal (consultores, proveedores de servicios), la conformación de equipos, línea de carrera, reconocimiento, prevención y atención al acoso

Desarrollar capacidades para la identificación de brechas de género, la planificación con enfoque de género, la producción de información con análisis de género, la formulación de indicadores sensibles al género,

Generar más profundas conexiones entre los proyectos para aprender de las necesidades y miradas de hombres y mujeres con quienes trabajamos y que estos aprendizajes alimenten las estrategias de la institución.

Incluir diferentes lenguajes, idiomas y miradas interdisciplinarias de los géneros y las culturas, documentando y difundiendo estas experiencias.

Asegurar la retroalimentación sistemática de conocimientos que se van adquiriendo vinculados a género e interculturalidad en los procesos MERA incorporando los aprendizajes de errores y fracasos, aplicando los aprendizajes en las políticas, la estrategia y la práctica organizacional.

Aprender de otros grupos de interés que tengan conocimiento y experiencia en género e interculturalidad estando atentos a sus aportes y estar dispuestos a compartir aprendizajes propios producto de fracasos y éxitos.

Desarrollar herramientas para todas las etapas de intervención incluyendo identificación de la problemática, diseño de la intervención / investigación, ejecución, monitoreo, seguimiento, comunicación y evaluación.

### **OBJETIVO 3**

#### **Institucionalizar los enfoques de género e interculturalidad en el Plan Estratégico para contribuir a una sociedad más igualitaria**

##### **Lineamientos para el logro del objetivo 3**

Asegurar que los aprendizajes se utilicen en el Plan Estratégico y las políticas institucionales, enfatizando los referidos a género e interculturalidad.

Garantizar que la toma de decisiones incorpore las distintas experiencias y aportes de hombres y mujeres.

Articular los sistemas de planificación, contabilidad, presupuesto, reporte financiero y de gestión de manera que expresen los procesos de aprendizaje organizacional.

Garantizar que todos los proyectos incorporen los enfoques de género e interculturalidad y que sus aprendizajes se integren a nivel de las estrategias y las políticas.

Influir en que las otras organizaciones incorporen los enfoques de género e interculturalidad, compartiendo nuestros aprendizajes.

### **8. SISTEMA DE INDICADORES**

Para poder avanzar hacia los objetivos establecidos en la política para un período de cinco años, se ha elaborado un sistema de indicadores, del que cada año se priorizará un conjunto de indicadores.

En el cuadro siguiente, se han resaltado en negrita, los indicadores que se han priorizado para dar seguimiento durante el primer año.

**Cuadro 2: Sistema de objetivos e indicadores de la política de género e interculturalidad**

OBJETIVOS	Indicadores internos	Indicadores externos
<p><b>OBJETIVO 1</b> Fortalecer una cultura organizacional que promueva la igualdad de género y la interculturalidad crítica con una actitud de valoración de la diversidad que se pone en práctica cotidianamente</p>	<p>En las reuniones todas las personas comparten nuevas ideas</p> <p>Las nuevas ideas se toman en cuenta para acciones futuras siempre</p> <p><b>Tenemos espacios que permiten intercambiar y aprender de las diferentes experiencias de los otros, identificar y transformar estereotipos.</b></p> <p><b>Hay una respuesta crítica hacia comentarios y actitudes lesivos a características de género y cultura dentro de GPC</b></p> <p>Conversamos sobre nuestros errores abiertamente y quedan como una experiencia de aprendizaje para la organización</p> <p>En nuestras prácticas cotidianas nos relacionamos igualitariamente</p> <p>En nuestros análisis y discusiones de equipo utilizamos las herramientas de género e interculturalidad fluidamente.</p>	<p><b>Interactuamos respetuosa, cercanamente, horizontalmente, sensiblemente, de forma igualitaria, valorando a las poblaciones con quienes trabajamos</b></p> <p>En nuestras relaciones se expresa la valoración igualitaria de mujeres y hombres de distintas edades, de sus distintas culturas de origen, y de respeto por su identidad y orientación sexual</p> <p><b>Hay una respuesta crítica hacia comentarios y actitudes lesivos a características de género y cultura con nuestros interlocutores</b></p> <p><b>Tenemos espacios igualitarios en los que se comparte mutuamente conocimientos y experiencias con la población con la que trabajamos</b></p>
<p><b>OBJETIVO 2</b> Incorporar los enfoques de género e interculturalidad en los procesos de Planificación, Monitoreo, Evaluación, Rendición de cuentas y Aprendizaje a través de</p>	<p><b>Los proyectos elaboran aprendizajes de calidad sobre género e interculturalidad, y lo comparten y discuten a nivel del equipo ejecutivo y sus asociadas</b></p> <p>Los aprendizajes se utilizan para fortalecer procedimientos, métodos y prácticas incluyentes</p> <p>Los productos evidencian las diferentes formas de entender la realidad de quienes trabajamos en la organización con elementos</p>	<p>Los aprendizajes y resultados de los proyectos se articulan en el plan estratégico</p> <p>Las nuevas estrategias y proyectos incorporan aprendizajes creados o desarrollados en vínculo con la población</p> <p>Utilizamos diferentes lenguajes, idiomas y miradas interdisciplinarias de los géneros y las culturas, documentando y difundiendo estas experiencias.</p>

<p>mecanismos participativos que permitan extraer lecciones, elaborar conclusiones y alimentar la práctica institucional.</p>	<p>significativos de género e interculturalidad.</p> <p><b>El equipo tiene una organización racionalizada de su tiempo que incluye procesos de capacitación interna e incorpora aprendizajes sobre género e interculturalidad en la práctica cotidiana</b></p> <p>Existen instrumentos específicos para prevenir y atender el acoso laboral, el acoso sexual, la discriminación y la protección de la infancia.</p> <p><b>En los procesos de convocatoria, contratación e incorporación de nuevo personal y promoción a nuevas responsabilidades se toma en cuenta que manejen los enfoques de género y/o interculturalidad.</b></p> <p>Los procesos de inducción incluyen criterios e instrumentos sobre género e interculturalidad</p> <p>El equipo cuenta con capacidades para la integración de los enfoques de género e interculturalidad</p>	<p>Contamos con espacios que permiten aprender de otros grupos de interés que tengan conocimiento y experiencia en género e interculturalidad</p> <p><b>Contamos con herramientas que permiten integrar los enfoques de género e interculturalidad en todas las etapas de intervención: identificación de la problemática, diseño de la intervención / investigación, ejecución, monitoreo, seguimiento, comunicación y evaluación</b></p> <p><b>Nuestros proyectos promueven relaciones más equitativas de género</b></p> <p><b>Nuestros proyectos promueven el diálogo intercultural (reconocimiento, respeto de las diferencias culturales y desmantelamiento de las desigualdades)</b></p>
<p><b>OBJETIVO 3</b> Institucionalizar los enfoques de género e interculturalidad en el Plan Estratégico para contribuir a una sociedad más igualitaria</p>	<p><b>El Plan Estratégico Institucional incorpora los aprendizajes institucionales con relación a género e interculturalidad</b></p> <p>Los sistemas de planificación, contabilidad, presupuesto, reporte financiero y de gestión están articulados y expresan los aprendizajes en género e interculturalidad</p>	<p><b>Compartimos nuestros aprendizajes sobre género e interculturalidad con las organizaciones socias y las instituciones con las que trabajamos</b></p> <p>El resultado que se logra con la aplicación de ambos enfoques es una vida más inclusiva para las poblaciones que trabajamos expresada en una ciudadanía para la igualdad.</p>

## 9. IMPLEMENTACIÓN

La implementación de la política consiste en priorizar para cada año, un número de indicadores a los que se pueda dar seguimiento. Al inicio del primer año se ha realizado

una primera medición de los indicadores seleccionados, luego de la cual, se hará un plan de trabajo para el año que ayude a mejorar el desempeño en los mismos.

A mediados de año, se hará una medición, con base a la cual se revisará el plan de trabajo.

Al final del año, se evaluará el avance en el logro de los indicadores, luego de lo cual, se elegirán los indicadores para el siguiente año (que eventualmente pueden continuar siendo algunos de los mismos del año anterior) y se elaborará el plan de trabajo para el siguiente año.

## **10. LISTADO DE ANEXOS**

Anexo 1: Álbum de Enfoques de género e interculturalidad para proyectos GPC

Anexo 2: Entrevistas

Anexo 3: Cuestionario de autodiagnóstico

Anexo 4: Matriz por tipo y etapa intervención

Anexo 5: Escala de valoración de indicadores

Anexo 6: Primera medición de Indicadores seleccionados para el primer año