



20 Años Transversalizando 1998 - 2018

**"No deseo que las mujeres
tengan poder sobre los hombres,
sino sobre sí mismas".**

Mary Wollstonecraft

Introducción

Médicos del Mundo es una asociación internacional de voluntariado para la defensa y promoción del derecho a la salud de todas las personas. Su origen se remonta al año 1980, abriendo delegación en España en 1990.

Sus principales objetivos son: la defensa y el fortalecimiento de los sistemas públicos de salud / la defensa de los principios incluidos en la Declaración de Alma Ata y la Carta de Ottawa - que promueven una atención preventiva y no exclusivamente curativa, además de resaltar los diferentes determinantes sociales que afectan a la salud - / promover el necesario protagonismo e independencia de la Organización Mundial de la Salud / fomentar la acción decidida por el cumplimiento de los compromisos de los estados en relación al derecho a la salud / así como el adecuado diálogo entre medicina tradicional y medicina occidental¹.

MDM promueve el trabajo desde un enfoque de *derecho a la salud*. El papel de las ONG con este enfoque consiste en estrechar el margen que existe entre el marco teórico de los derechos humanos y la realidad del país/zona de actuación. En este sentido, se podría resaltar la idea de trabajo con diferentes actores para la promoción del derecho a la salud: titulares de obligaciones (estado), titulares de derechos (población) y titulares de responsabilidades (organizaciones de la sociedad civil e internacionales, entre otras).



El enfoque desde la perspectiva de derecho a la salud se focaliza en la equidad y no discriminación y para integrar estos conceptos de equidad y no-discriminación en nuestros proyectos, consideramos esencial incorporar la perspectiva de género desde su formulación en cada una de las actuaciones que desarrollemos. De este modo, somos conscientes de que hombres y mujeres no se encuentran en igualdad de condiciones en el disfrute y el acceso a la salud debido a diversas discriminaciones: los diferentes roles que desempeñan generalmente llevan a que las mujeres estén relegadas al espacio privado/doméstico por lo que tienen menos oportunidades de acceder a recursos económicos, sociales, laborales, educativos, etc.; con la consiguiente menor presencia en espacios de poder y de toma de decisiones.

De este modo, nuestro trabajo se reorienta hacia el fortalecimiento de las capacidades del Estado como titular del deber de que la población pueda acceder al nivel más alto posible de salud, fomentar proceso de empoderamiento con la población (como titulares de derechos) para que conozca los derechos que como ciudadano y ciudadana tiene y promover que se organicen para reivindicar sus derechos. Con la sociedad civil también desarrollamos iniciativas como responsable de monitorear el trabajo del estado y de otras entidades que puedan estar afectando al pleno disfrute del derecho a la salud, también debemos fortalecerla a través del acompañamiento/asesoramiento en sus acciones en incidencia política, actividades de sensibilización, participación en mesas de negociación, refuerzo de redes, participación en redes, etc.

¹ Extraído de la Política sobre Derecho Universal a la Salud, aprobado por el Pleno de la Junta Directiva de Médicos del Mundo el 8 de febrero de 2014.

Recorrido histórico

Médicos del Mundo inicia en 1998 un proceso de reflexión sobre la necesidad de incorporar los enfoques de Derechos Humanos y Género en las diferentes áreas y procesos de la organización. Podemos distinguir, desde entonces, seis hitos o momentos que marcan este proceso:



1998 - 2000. La génesis

A pesar de que la asociación se asienta en España en el año 1990, no es hasta el año 1998 cuando se comienza a gestar un proceso de reflexión interno en torno a la necesidad de estudiar si realmente se están cambiando las relaciones de poder y subordinación, transformando los consensos de género o únicamente se está respondiendo a las necesidades inmediatas de las mujeres, sin considerar el cambio de su posición social.

Hay que resaltar, que una de las áreas principales de acción en Médicos del Mundo es la salud sexual y reproductiva en un marco de derechos que va más allá de lo meramente sanitario, en donde el poder de decisión y el acceso a los recursos por parte de las mujeres son dos elementos básicos para el buen funcionamiento de cualquier programa en esta materia.

Tras este impulso inicial, desde la Junta Directiva de la asociación se decide crear la vocalía de *Mujer y Niño* para que acompañe el proceso. Desde la vocalía se organiza un grupo de colaboradoras en torno al área, en total siete mujeres, seis de ellas voluntarias y una trabajadora del departamento de Comunicación. Tienen como primer objetivo dar formación en género al voluntariado, las juntas directivas y el personal contratado de Médicos del Mundo.

En abril del año 1999, se organiza el primer taller sobre Género, Salud Reproductiva y Cooperación en Madrid destinado a toda la asociación, con gran afluencia de participantes que finaliza con una petición explícita por parte de las personas asistentes de continuar los procesos formativos con el objeto de generar un impacto en los proyectos.



Después de evaluar el éxito del taller, se organiza un Grupo de Género formado por personal voluntario y operativo, mujeres y hombres.

Esta etapa se concluye con el debate que se tuvo en el entorno asociativo, acerca de si la violencia de género era un tema relacionado con la salud.

Siguiendo la estela iniciada por la Organización Mundial de la Salud que afirmó en 1996 que *la violencia de género era un problema de salud pública*, MdM se sumó a esta corriente afirmando que efectivamente la violencia de género tenía relación directa con la violación del derecho a la salud entre otros derechos.



2000 – 2004. Impulso y actividad asociativa

Para el año 2000, el Grupo de Género ya se ha consolidado. Se solicita cambiar el nombre de la vocalía, puesto que venía a reforzar el rol reproductivo de las mujeres más que a visibilizar la necesidad de favorecer procesos de empoderamiento, y pasa a denominarse la vocalía de Género y Derechos Humanos.

El Grupo de Género se involucra activamente en el *Grupo de Interés Español en Población, Desarrollo y Salud Reproductiva*² –GIE-, plataforma fundada en 1996 con la finalidad de dar seguimiento al cumplimiento por parte del estado español de los compromisos adoptados en la *Conferencia Internacional de Población y Desarrollo de El Cairo* y en la *Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Beijing* -. Con la misión a exploratoria Bosnia-Herzegovina (año 2000 - 2001), se consolida el proyecto de buenas prácticas en salud sexual y reproductiva. En el proyecto que se lleva a cabo en Kosovo, también se incorpora un componente de Derechos y Salud Sexual y Reproductiva – DDySSR - con acciones de prevención de violencia de género y sesiones formativas sobre DDySSR y el trabajo conjunto con el Kosova Women Forum.

Se realizan los primeros talleres sobre salud, género y cooperación en un encuentro de coordinaciones del equipo de terreno, así como en diferentes sedes territoriales (Canarias, Baleares, Madrid y Galicia) descentralizando el proceso de transversalización³.

Además, se plantean talleres con más profundidad en colaboración con organizaciones que están en la Coordinadora de ONGD, con el objetivo de ir manejando y teniendo herramientas metodológicas que nos permitan avanzar. En noviembre de 2000, se celebra la Jornada sobre Violencia de Género dentro de una visión integral, juntando la experiencia de tres grupos de trabajo: Género, Derechos Humanos y Salud Mental.



Cuaderno de Trabajo

Documento del Taller sobre Violencia de Género
Documento del Taller sobre Violencia de Género

Navacerrada, 18 y 19 de noviembre de 2000.

Navacerrada, 18 y 19 de noviembre de 2000.

² Posteriormente se llamó Red Activas. La Red estaba integrada por Médicos del Mundo, Centre d'Estudis Demogràfics, Centre d'Anàlisi i Programes Sanitaris, Mujeres por la Salud y la Paz, Medicus Mundi, Federación de Asociaciones de Matronas de España, Católicas por el Derecho a Decidir, Enfermeras para el Mundo, Fuden Cooperación Enfermera, Federación de Mujeres Progresistas, Creación Positiva y Matres Mundi. Dejó de funcionar en el año 2013.

³ Los talleres son principalmente sobre Género, Salud Reproductiva, Cooperación y Asistencia para el Desarrollo, Taller de Formación para Formador@s en Derechos Humanos, Género, Salud y Desarrollo, Introducción de la Perspectiva de Género en los Proyectos de Salud y Desarrollo, Sesión sobre "Inmigrantes", Taller Reflexivo sobre el Análisis de la Realidad desde la Perspectiva de Género y sobre Violencia de Género.

MdM en este período tiene por fin su *Plan Estratégico de Género 2000-2002*, el cual dio pautas para la integración del enfoque de género dentro del *Plan Estratégico General de Médicos del Mundo 2000-2004*.

El Grupo de Género decide pasar a llamarse Grupo de Igualdad y así se va a reflejar en la misión del plan estratégico del grupo:

Impulsar el cumplimiento del Plan Estratégico en Derechos Humanos con perspectiva de Género. El Grupo de Igualdad, trabajará en coordinación con el resto de las áreas o grupos de la organización, aportando la experiencia y profesionalidad, a los temas de derechos humanos y de igualdad. De esta manera dará seguimiento a la incorporación de equidad de género en todos los niveles y ámbitos de la organización.

Tras las elecciones a Junta Directiva del año 2002, se decide separar la vocalía de tal manera que haya una específica de género y otra que se encargue exclusivamente del área de derechos humanos.



Corresponde a este período la creación de la *Red Estatal de Género*, que funcionó hasta el año 2004. Se reúne dos veces al año en diferentes sedes territoriales con personal voluntario y contratado; se crean dos listas on line: *generoSOS*, para asesorar a la organización y *co-madres*, para intercambio de documentos y conocimiento de las personas integrantes de la Red.

Uno de los hitos es el impulso y coordinación del *Forum Internacional de Género en la Acción Humanitaria y Desarrollo. La Co-responsabilidad de Mujeres y Hombres: Hacia una Sociedad Más Justa*. En este Forum participaron de la Red Internacional de MdM⁴ – la NET - y las delegaciones de MdM, Bélgica, Canadá, Chipre, Francia, Portugal, EEUU y Grecia. Al Forum asistieron cuatrocientas cincuenta personas.

En este evento, se aprobó la *Carta Ética de Género*⁵ de la asociación y se hizo un homenaje a Florence Nightingale, pionera de la enfermería profesional moderna. La redacción de la *Carta Ética de Género* se inició en uno de los encuentros de la Red Estatal de Género, y se fue puliendo con las aportaciones de numerosas personas de España y de la NET de MdM.



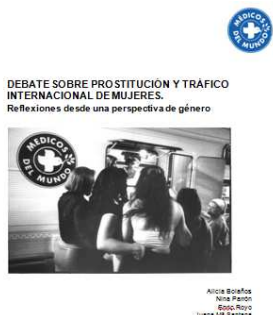
Este documento recoge el compromiso de toda la asociación con la incorporación de la perspectiva de género, promoviendo el intercambio de buenas prácticas con otras delegaciones internacionales y entre los proyectos, fomentando el apoyo a las organizaciones que trabajan contra la violencia de género que aportan un modelo alternativo de

⁴ Hasta el año 2017, la Red Internacional de Médicos del Mundo era conocida como la DRI – Dirección de la Red Internacional-. A partir de 2017, se ha decidido cambiar sus siglas a la NET – Network Empowerment Team -.

⁵ Documento disponible en: <https://www.medicosdelmundo.org/actualidad-y-publicaciones/publicaciones/carta-etica-de-genero>

masculinidad y comprometiéndose en continuar con la formación iniciada y desarrollar acciones de sensibilización social.

Ese mismo año, se publica *Salud y Género. Guía Práctica para Profesionales de la Cooperación*⁶ que continúa a día de hoy siendo uno de los documentos de referencia de Médicos del Mundo, así como de otras organizaciones de ámbito sanitario.



En el año 2003, se elabora el documento *Debate Sobre Prostitución y Tráfico Internacional de Mujeres. Reflexiones Desde Una Perspectiva de Género*, que abrirá el camino para el futuro *Posicionamiento de Mdm ante la Prostitución* y para el *Manifiesto de los Hombres de Mdm con Relación al Debate Social y a la Estrategia Institucional Sobre la Prostitución*.

Ese mismo año, se decide crear un puesto en estructura dentro del departamento de Recursos Humanos como Responsable de Grupos Transversales, aunque con escasa vigencia ya que es suprimido por desacuerdos entre la Gerencia del momento y las personas responsables del área en la Junta Directiva.

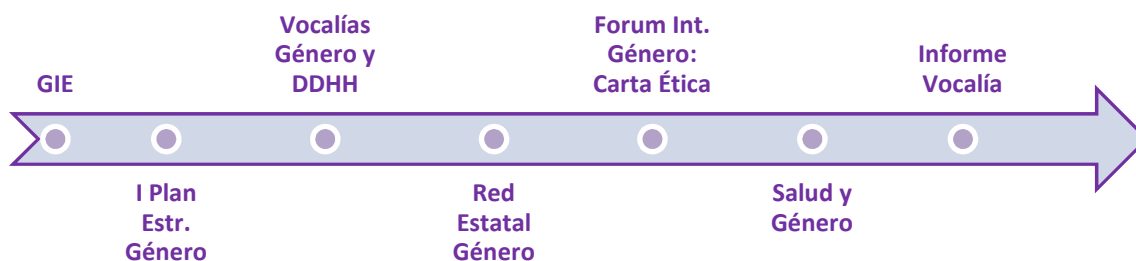
En el año 2004, se realiza el Encuentro sobre Derechos Humanos en MDM, siendo una de las preguntas clave que se plantea: ¿Qué podemos hacer desde MDM para luchar contra las injusticias que afectan a las personas? Supuso un fuerte impulso para las acciones de incidencia política que se venían desarrollando en la asociación.



Tras el cambio de gerente y un informe desde la vocalía de Género a la Junta Directiva titulado *El Largo y Tortuoso Camino en la Introducción del Género en las ONGD*, se produce un momento de inflexión en el proceso y se entiende que es preciso realizar un análisis en profundidad que perfile los pasos que se deben seguir dando.

La conclusión del informe de la vocalía es clara:

...estamos aún en los comienzos, se puede consolidar si conseguimos hacer realidad las propuestas del Plan de Acción..., o puede que esta experiencia desaparezca, se diluya lo trabajado, como tras una tormenta de arena. Ha pasado muchas veces, es cuestión de todas y todos seguir acelerando.



⁶ Coordinadoras Diana Sojo, Beatriz Sierra e Irene López. La guía está disponible en: http://biblioteca.hegoa.ehu.eus/downloads/12596/%2Fsystem%2Fpdf%2F326%2FSalud_y_genero.pdf

2004 - 2007. El inicio del trabajo orgánico y estructural

En enero del 2004, se define el alcance y los términos de referencia para la realización de una consultoría externa que realice un diagnóstico sobre género y derechos humanos y un plan de acción para la incorporación de la perspectiva de género y derechos humanos en todo el quehacer de la organización. Una de las recomendaciones que se extraen del trabajo de esta consultoría es:

La incorporación de las perspectivas de género y derechos humanos, para que no se vacíen de contenidos tienen que cumplir, al menos, con dos requisitos que todavía no cumplen: desarrollarse en tres planos: teórico, metodológico y político (en este orden) y tienen que vincularse, estrechamente, con los procesos internos de transformación y crecimiento que vive la organización que, de igual modo, deben desarrollarse en esos mismos tres planos.

En el marco de la consultoría, se elabora el I Plan de Acción para Incorporar Género y Derechos Humanos en Médicos del Mundo, que incorpora como objetivo general:

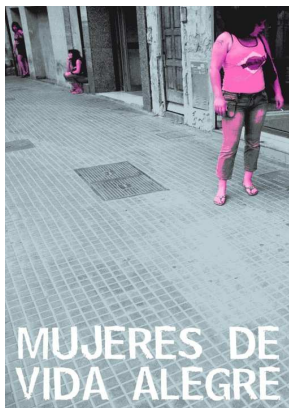
Mejorar la calidad y la eficacia de la cooperación que Médicos del Mundo realiza con el III y IV Mundo, promoviendo, para ello, la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres, el acceso igualitario a los beneficios del desarrollo, en particular, todo lo relacionado con la salud y el disfrute pleno de los Derechos Humanos.

Por otro lado, se acuerda evaluar la idoneidad de la propuesta realizada por la gerencia saliente y el departamento de Recursos Humanos sobre la asignación de una persona de perfil técnico para el refuerzo orgánico de esta área.

Se aprueba el Segundo Plan Estratégico de Género de Médicos del Mundo 2003 – 2006, cuyos objetivos generales son:

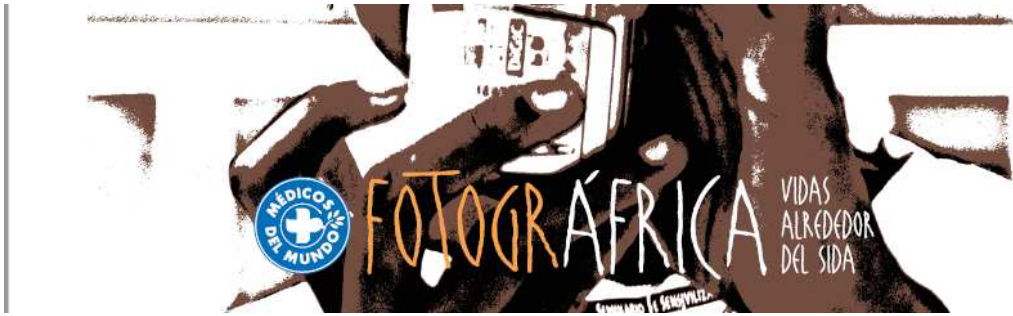
Introducir en la agenda de cada Delegación la perspectiva de género, no como un listado de temas o preocupaciones sino como una variable fundamental en las acciones para la salud y el desarrollo. Generar consensos básicos acerca del escenario en el que nos movemos, revisar actores y alianzas, cumpliendo así los compromisos adquiridos por la organización, entre ellos los expresados en la Carta Ética.

En junio de 2004, se forma una nueva Junta Directiva tras la Asamblea General de socias y socios. Durante este período se contratan varias consultorías para realizar formaciones que fortalezcan el proceso de transversalización con temáticas tan variadas como la integración de género en proyectos, derechos y la salud sexual y reproductiva, aplicación práctica de la guía Salud y Género y la protección de derechos humanos en acción humanitaria.



A finales del año 2004, se crea el Comité de Proyectos de Sensibilización integrado por representantes de la Junta Directiva incluyendo las vocalías de Género y Derechos Humanos, para garantizar la incorporación de la perspectiva de género en las acciones de sensibilización, educación para el desarrollo y denuncia que se desarrollan en la asociación. Entre las iniciativas que surgen, cabe mencionar la exposición Mujeres de Vida Alegre y el Proyecto Fotografía.

Los primeros posicionamientos políticos de MdM se gestan en esta etapa: Prostitución, Trata con Fines de Explotación Sexual, Inmigración, etc.



El 25 de noviembre de 2005 se lanza la web Sofiasexy.com para denunciar la explotación sexual y la trata de mujeres:

...de esta forma pretenden demostrar que Internet no sólo es una herramienta para la difusión de la pornografía, la pederastia y la explotación sexual, sino que también puede ser un arma para que los internautas se unan en la lucha contra este tipo de lacras sociales⁷.

En el año 2006, Médicos del Mundo interviene con dos ponencias en la *Comisión Mixta de los Derechos de la Mujer y de la Igualdad de Oportunidades* que aprueba el *Informe de la Ponencia sobre la Situación Actual de la Prostitución en Nuestro País*. En su primera intervención, indica que:

Si las mujeres en la prostitución pudieran ser contadas como trabajadoras en los mismos sistemas nacionales de contabilidad, los gobiernos serían menos responsables para crear empleos sostenibles, dignos y disponibles para la mujer⁸.

En su siguiente ponencia, explica el proceso que ha seguido la asociación para aprobar su posicionamiento sobre Prostitución, aporta datos clave para entender esta realidad y se informa de la conclusión de este:

El posicionamiento al que se ha llegado es que la actividad de la prostitución vulnera los derechos humanos de las mujeres prostituidas y perjudica gravemente su salud y su calidad de vida, constituyendo una forma más de violencia de género⁹.

De las conclusiones extraídas del diagnóstico y del plan de trabajo en materia de Género y Derechos Humanos, surge la necesidad de contar con la colaboración de una consultoría externa que apoye la ejecución del Plan de Acción que pasa a depender inicialmente de la Coordinación General y, posteriormente, de la dirección del departamento de Movilización Social – departamento creado en el año 2007 y cuya finalidad es promover las áreas derechos humanos y género, voluntariado, trabajo en red e incidencia política -.

En esta fase, los enfoques de derechos humanos y género empiezan a tener impacto directo en los proyectos en el terreno, en la elaboración de los documentos internos y en el discurso general de la asociación, comenzando a tener un claro perfil transversal en las distintas unidades organizativas.

Asimismo, en un proceso participativo sin precedentes en la asociación, se aprueba El Plan Estratégico 2007-2010, el cual considera un área de actividad misional el Enfoque de Derechos

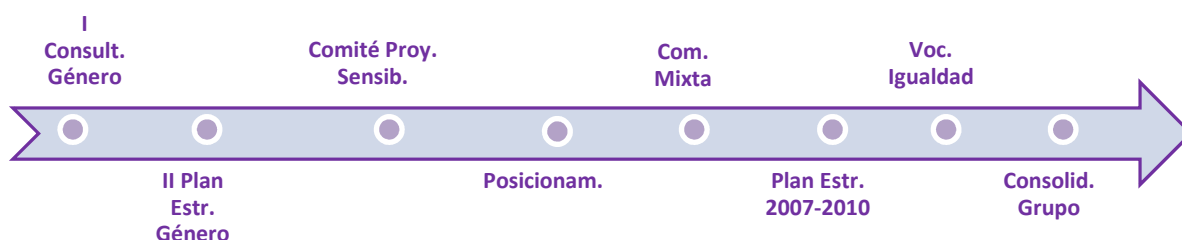
⁷ La web se cerró. Hay un artículo del periódico 20 Minutos sobre la iniciativa: <https://www.20minutos.es/noticia/69600/0/sofia/sexy/explotacion/#xtor=AD-15&xts=467263>

⁸ Documento con la ponencia de MdM disponible en: http://bbpp.observatorioviolencia.org/upload_images/File/DOC1166017160_Prostitucion_perspectivaddhh.pdf

⁹ Documento con la ponencia de Médicos del Mundo (pág. 25) disponible en: [http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/PopUpCGI?CMD=VERLST&BASE=puw8&FMT=PUWTXDTs.fm t&DOCS=1-1&DOCORDER=LIFO&QUERY=%28CGA200705240379.CODI.%29#\(P%C3%A1gina1\)](http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/PopUpCGI?CMD=VERLST&BASE=puw8&FMT=PUWTXDTs.fm t&DOCS=1-1&DOCORDER=LIFO&QUERY=%28CGA200705240379.CODI.%29#(P%C3%A1gina1))

Humanos con Perspectiva de Género; estableciendo líneas de trabajo en todas las Unidades y Departamentos tanto de la sede central como de las sedes autonómicas y terreno.

En junio de 2007 se forma una nueva Junta directiva. Por parte de la nueva vocalía de Género se impulsa el cambio del nombre de esta a vocalía de Igualdad. Por otro lado, el Grupo de Igualdad, se va convirtiendo en un referente en la asociación acompañando de cerca el plan de acción que con la consultoría va cristalizando. Cabe indicar que el presupuesto destinado a este proceso de transversalización, en su mayor parte viene de fondos propios de la asociación, es decir, que no es dinero vinculado a ningún proyecto por lo que las personas encargadas de la puesta en marcha del plan de acción no están atadas por ninguna financiadora.



2008 – 2012. Impacto directo en proyectos y actividades

En el año 2008, a solicitud del Grupo de Igualdad, la Junta Directiva aprueba la creación de un puesto en estructura con la misión de promover los enfoques de derechos humanos y género no sólo en los proyectos de desarrollo que se están llevando a cabo, sino también en los procesos internos de Médicos del Mundo. Se considera que es preciso incorporar a una persona dentro de la plantilla, como una forma de visibilizar el compromiso de la asociación con los enfoques transversales, así como para poder abordar desde dentro de la misma este proceso.

Inicialmente se sitúa a la Unidad de Transversalización de Derechos Humanos y Género dentro del departamento de Movilización Social recientemente creado.



Posteriormente, a solicitud de la vocalía de Igualdad y del Grupo de Igualdad, se decide reubicar a la Unidad y se sitúa orgánicamente como Unidad de apoyo a la Coordinación General. Este movimiento, se consideró una forma de reafirmar el mandato y el compromiso de la Junta Directiva con ambos enfoques.

En este momento, el Grupo comienza a denominarse Grupo de Igualdad y DDHH.

Este cambio fue bastante importante, puesto que dejó un mensaje claro en la asociación de que las áreas transversales eran una prioridad y de que todos los departamentos, unidades y proyectos debían ir poco a poco adaptando sus metodologías y formas de trabajo, contando con el asesoramiento de la Unidad de Transversalización.

Se inicia un nuevo proceso de formación a todos los niveles de la asociación, se formulan posicionamientos políticos y de funcionamiento internos con un fuerte contenido de género y de derechos (Política de Derechos y Salud Sexual y Reproductiva que promueve la reorientación de una línea de reducción de la mortalidad materna e infantil hacia una visión más integral, Posicionamiento sobre Interrupción Voluntaria del Embarazo, Protocolo de

Recogida de Situaciones de Vulneración de DDHH, Protocolo de la Comisión Ética, apoyo en la elaboración de la Política de Acción Humanitaria, se revisan algunos documentos de procedimientos internos como los protocolos de seguridad antes de salir a terreno etc.), se acompaña en la elaboración de los materiales, guías y demás documentos institucionales a fin de que ambos enfoques estén presentes en los mismos y se empieza a contratar en los proyectos de cooperación internacional para el desarrollo a personas expertas en género y/o derechos humanos con el objeto de que puedan ir dando un seguimiento más cercano a las actividades que se van desarrollando en los países en los cuales se actúa y estableciendo planes de acción específicos para cada contexto.

Igualmente, el componente de interculturalidad unido a los otros dos enfoques comienza a ser otro elemento esencial en los proyectos y se empieza a integrar en los objetivos principalmente de Bolivia, Perú, Senegal y Sierra Leona.

Ciertamente, hasta el año 2011 el área de Cooperación Internacional es la que se vio más beneficiada con el proceso de transversalización, especialmente a través de la incorporación del enfoque de género en el ciclo del proyecto, la realización de un diagnóstico que permitiera mejorar el conocimiento de las capacidades y necesidades del personal de terreno en materia de género y derechos humanos y la formación del personal responsable de su gestión.

La colaboración con las áreas de Acción Humanitaria e Inclusión Social ha sido más reciente, a raíz de la reformulación de los proyectos, la evaluación de las actividades que se venían desarrollando y de la creación de las estrategias de trabajo (Estrategia de Programas Estatal y Autonómicos, Estrategias de País, Estrategia de Nutrición, Estrategia de Salud Mental...).



En el marco del trabajo conjunto Incidencia Política y Derechos Humanos y Género, se realizó junto con 19 organizaciones un [informe sombra](#) para el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en donde denunciábamos la reforma sanitaria que el gobierno estaba comenzando a llevar a cabo, así como los retrocesos en salud y en derechos y salud sexual y reproductiva que estaban sufriendo aquellas personas en situación de especial vulnerabilidad.

El año 2011 marca otro momento importante dentro de la línea que se venía impulsando, por un lado, se decide crear un departamento nuevo – Transversalización, Incidencia y Aprendizaje - que se encargue de velar y acompañar la incorporación de los ejes de derechos humanos, género, incidencia política, gestión del conocimiento y nuevas tecnologías en Médicos del Mundo y, por otro lado, se inician dos procesos que han ido en paralelo y que van a afectar a todos los ámbitos organizativos: la ejecución de un plan de formación sede por sede y la elaboración del [Plan de Igualdad 2013 – 2016](#) de la asociación.

El Grupo de Igualdad y DDHH presenta a la Junta Directiva la propuesta de realización de un Plan cuyo objetivo se dirigiera a promover un cambio intraorganizacional de género en el funcionamiento, la política y la cultura de Médicos del Mundo que fuera más allá de las áreas de Incidencia Política, Inclusión Social, Cooperación Internacional y Acción Humanitaria.

El objetivo era lograr asentar la integración real y efectiva de la perspectiva de género en la cultura, las estructuras y los procesos de la organización y generar un cambio de cultura organizacional no sólo en el personal contratado, sino también que el plan afectara al

voluntariado y a las juntas directivas estatal y autonómicas; entendiendo que se debía realizar un trabajo en profundidad separado en dos grandes momentos:

- Diagnóstico de género en profundidad que abordara no sólo las relaciones entre el personal contratado, sino también entre el voluntariado con los principios de participación, filosofía del cuidado, transversalidad respeto a la diversidad, colaboración y coordinación como base.
- Plan de Igualdad que indicara los pasos a seguir a corto, medio y largo plazo en el proceso de desarrollo organizacional con equidad de género.

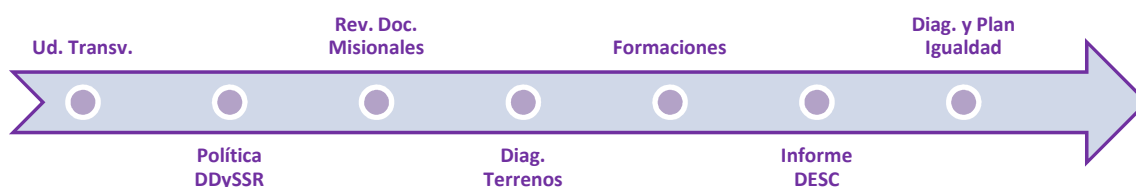


El Grupo de Igualdad y Derechos Humanos tuvo un papel protagonista en estas dos apuestas.

El Plan de Formación se ideó para que fuera de la mano con la realización del Plan de Igualdad, de tal manera que durante los años 2011 y 2012 la asociación al completo estuviera pendiente de ambas propuestas y se involucrara en las mismas.

En el año 2013 se comienza a implantar el Plan de Igualdad institucional, que como se indica en su introducción:

En adelante tenemos planteado un gran reto, un reto interesante, en momentos como éstos, de crisis, de cambios, de desencanto, nos hace falta más que nunca creer en la igualdad, pensar que es posible, y trabajar por conseguirla, ninguna persona que forme parte de Médicos del Mundo ha de quedar indiferente ante la posibilidad de transformación interna que implica este Plan de Igualdad.



2013 – 2016. Refuerzo del proceso intraorganizacional y de incidencia

Con la puesta en marcha del Plan de Igualdad 2013 – 2016 se visibilizó la importancia de trabajar también hacia dentro de la asociación, puesto que la incorporación de las perspectivas de género y de derechos humanos para que sean verdaderamente eficaces y sobre todo coherentes, debe acompañarse de procesos internos de reflexión y de apropiación de los conceptos de equidad a distintos niveles institucionales. De este modo, la erradicación de las desigualdades de género puede ser real, y no limitarse únicamente a algunos sectores de intervención o reducirse al trabajo de una o dos personas especializadas en género en cada organización.

Con motivo de la obligación del estado español de presentar su 7º Informe al Comité CEDAW, Médicos del Mundo decide involucrarse directamente en todo un proceso de elaboración de un [informe sombra](#) junto con otras ONGD, así como con los movimientos feministas del territorio nacional.



De este proceso surge la [Plataforma CEDAW Sombra España](#) que conseguirá un hito en toda la historia del Comité CEDAW de Naciones Unidas, que más de 270 organizaciones presenten conjuntamente un informe ante dicho Comité. El Comité CEDAW fue contundente con el gobierno español, reconociendo el grave retroceso en la situación de los derechos de las mujeres en España.

Junto con la Red Internacional de MdM – la NET – se participa activamente en la [Campaña NamesNotNumbers](#), dirigida a sensibilizar sobre la importancia de la defensa y promoción de los derechos y la salud sexual y reproductiva.



En el marco del Plan de Igualdad 2013 - 2016, se aprueba por la Junta Directiva el Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo y/o Género cuyo objetivo es *...brindar las herramientas necesarias para hacer frente a situaciones de este tipo que pudieran darse en la asociación.*



En noviembre de 2014 tuvo lugar en El Escorial una formación especializada sobre la aplicación del Enfoque de Género (EG) y el Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH) a proyectos de Operaciones Locales (OL), en la que participó el Grupo de Igualdad y DD HH y voluntarias de la red de Referentes de Género y DD HH de cinco sedes autonómicas.

El objetivo era dar respuesta a las dificultades para aplicar esos enfoques en el diagnóstico y formulación de proyectos y en el uso de las herramientas que se habían conocido en las formaciones; dificultades que se habían puesto de manifiesto tanto por parte de personas voluntarias como de personas técnicas en diferentes ocasiones.

En la parte final de la formación, y a partir de todo lo trabajado en las sesiones previas, se analizaron dos documentos: el *Proyecto Marco de Prostitución y Trata* y la *Guía para la Identificación de Proyectos de Operaciones Locales*, concebidos como herramientas para identificar y formular proyectos de Operaciones Locales en el año 2014, que serían presentados al Comité de Operaciones Locales para su aprobación. Se llegó a la conclusión de que habían sido elaborados sin incorporar los enfoques y que, por tanto, los proyectos que se identificaran y formularan a partir de esas herramientas era de esperar que tampoco lo hicieran.

En esos momentos se valoró positivamente que MdM dispusiese de un único instrumento que sirviera de referencia tanto para la identificación como para la formulación de proyectos de Operaciones Locales. Asimismo, se vio conveniente que en las cinco sedes que participaron en esa formación se iniciasen procesos de elaboración de proyectos de Prostitución y Trata a partir de la formación adquirida sobre esos enfoques y su aplicación práctica. Se atendería a las exigencias básicas de la aplicación de esos enfoques, poniendo el énfasis en dos de ellas: la participación a lo largo de todo el proceso de todas las titularidades y la concepción de la propia herramienta como resultado de esos procesos en los que se aplicaría lo aprendido, integrando en ella los aprendizajes producidos en dichos procesos.

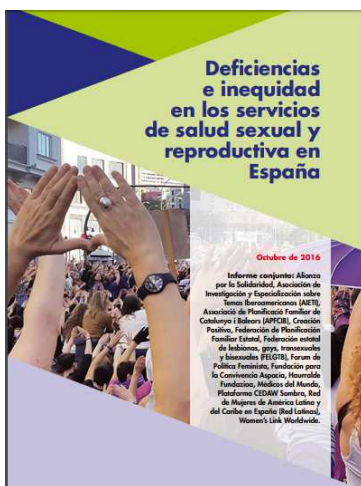
Cuatro sedes autonómicas (Asturias, Comunidad Valenciana, Madrid y Navarra) trabajaron en ello a partir de 2015 y dos años después se disponía de la herramienta “*Aprender haciendo*”: *Hacia la aplicación del enfoque integrado EGYBDH por Médicos del Mundo* que serviría de guía para la identificación y formulación de proyectos no solo de Prostitución y Trata sino de otras realidades y poblaciones con las que Médicos del Mundo trabaja y en cualquiera de las sedes autonómicas. Y además, con la posibilidad de que sirva de referencia también a proyectos que se desarrollan en terreno.

Asimismo, en este período, se comienza a participar más activamente en el [Grupo de Género de la Coordinadora de ONGD](#), ocupando MdM la Vocalía de Género de la Coordinadora. En ese espacio, se aprovecha para fomentar los procesos pro-equidad tanto en la propia Coordinadora como en las ONGD que forman parte de esta. También se desarrollan iniciativas de incidencia política de manera conjunta.

MdM España, al igual que con anterioridad lo había hecho el equipo de MdM en Tanzania, se adhiere a la campaña [16 días de Activismo contra la Violencia de Género de Naciones Unidas](#). Durante estos 16 Días, se estuvo lanzando a los medios, información acerca de las diferentes formas de violencias de género contra las que lucha la asociación y entrevistando a diferentes mujeres que trabajan para combatirlas. Asimismo, se decidió visibilizar a la asociación en la manifestación del 25 de noviembre.



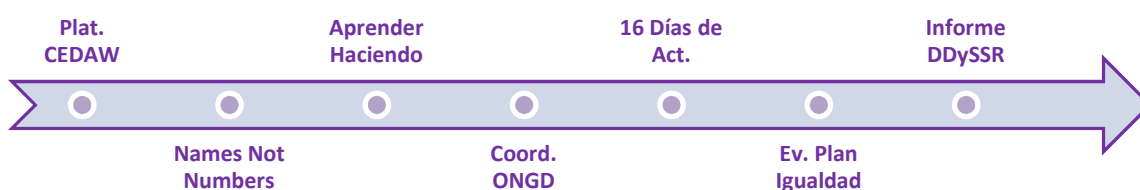
A mitad de este período, se realiza una evaluación intermedia del Plan de Igualdad, de donde surge la necesidad de reformular algunos de los indicadores, fijar marcadores de partida y se resalta la importancia del compromiso al más alto nivel para conseguir su completa implantación.



En el último trimestre de 2016 se presentó el informe *Deficiencias e Inequidad en los Servicios de Salud Sexual y Reproductiva en España* que se elabora junto con 12 entidades.

El informe destaca que, debido a los recortes presupuestarios de estos últimos años, se ha producido una gran diferencia entre los servicios que prestan las comunidades autónomas, dando como resultado una gran inequidad territorial en la atención sanitaria de la salud sexual y reproductiva.

Este informe, junto con el informe sombra al Comité CEDAW posicionan a MdM como organización defensora de los DDySSR en el territorio nacional.



2017 - ... Enfoque Integrado de Género y Basado en Derechos Humanos

“Aprender haciendo” concreta las características básicas del Enfoque Integrado de Género y Basado en Derechos Humanos (EGYBDH) y da pautas para operativizarlo cuando se aborda la identificación y formulación de nuevos proyectos o la revisión de proyectos ya elaborados. En ella se analizan el Enfoque de Género (EG) y el Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH), las aportaciones de uno al otro, las limitaciones de considerar solo uno de ellos y, por último, las ventajas de aprovechar las sinergias y complementariedades de ambos concibiendo un enfoque único, que lejos de consistir en la “suma” de ambos enfoques, integra las aportaciones de ambos en lo que se ha denominado Enfoque Integrado de Género y Basado en Derechos Humanos (EGYBDH).

En los sucesivos Planes Estratégicos de la asociación, se ha ido incorporando un eje específico de Género y Derechos Humanos que ha ido acompañando al trabajo que desarrolla el Grupo. Así, en el actual Plan Estratégico 2016 – 2022, los dos objetivos generales de este eje son:

Garantizar que la estructura, la gestión y la cultura relacional de MdM incorpora en la práctica los enfoques de género y DDHH.

Garantizar que todas las intervenciones de MdM incorporan de forma efectiva los enfoques de DDHH y género en la consecución de la equidad.

En el año 2017, junto con la *Plataforma CEDAW Sombra España* presentamos ante el Comité CEDAW de Naciones Unidas un informe de seguimiento ¹⁰de la evolución de las cuestiones sobre violencias de género y mujeres y niñas refugiadas. Nuevamente el gobierno español volvió a suspender en su examen periódico.

¹⁰ Documento disponible en:

https://cedawsombraesp.files.wordpress.com/2017/08/informeseguimientocedaw_julio2017_esp3.pdf

En el año 2018 hemos presentado nuestro segundo [informe sombra](#)¹¹ al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales denunciando nuevamente el impacto que las políticas de recortes están teniendo en la vida de las personas en mayor situación de vulnerabilidad. Junto con la Plataforma CEDAW Sombra España, hemos elaborado el informe sombra para el GREVIO – *Grupo Experto en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica* – que da seguimiento al *Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica* (Convenio de Estambul).

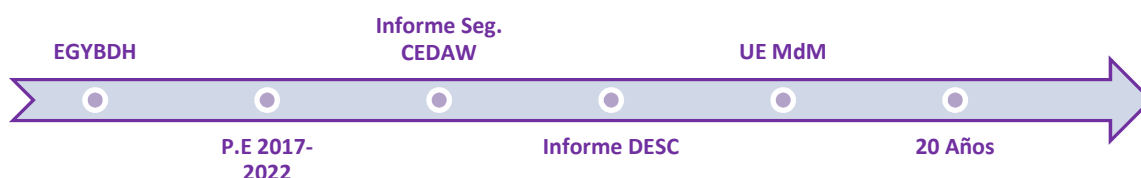
También hemos aprobado nuestro nuevo Plan de Igualdad, el [Plan de Igualdad 2018 – 2022](#) que recoge los aprendizajes del Plan de Igualdad 2013 – 2016 y las recomendaciones de la [evaluación del Plan de Igualdad](#) que se realizó en el año 2017.

Dentro del proyecto europeo de voluntariado, hemos participado en la organización del seminario sobre [Género, Empoderamiento y Paternariado](#) que se celebró en Madrid del 7 al 9 de marzo.



Las delegaciones de MdM y contrapartes que participaron son: MdM España, Bélgica, Reino Unido, Suecia, Holanda, Burkina Faso, Mauritania, Marruecos, Nicaragua, Honduras, Ucrania y 3 ONG locales de Marruecos, Burkina Faso y Benín, junto a otras delegaciones de la red MdM y ONG europeas.

Asimismo, por el vigésimo aniversario del comienzo del proceso de transversalización, durante el año 2018 se han realizado una serie de iniciativas: elaboración del presente documento, vídeo sobre el proceso pro-equidad presentado en la asamblea general, publicación de artículos en la revista sobre género y Derechos Humanos y nos queremos sumar de nuevo a la campaña 16 Días de Activismos contra la Violencia de Género.



¹¹ Este informe lo está elaborando conjuntamente Médicos del Mundo España con la Federación de Planificación Familiar Estatal (FPFE), la Federación de Asociaciones para la Defensa de la Sanidad Pública (FADSP), la Sociedad Española de Salud Pública (SESPAS), la Asociación de Economía de la Salud (AES), la Sociedad Española de Medicina Familiar y Comunitaria (semFYC) y el Center for Economic and Social Rights (CESR).

Áreas de Actuación

En los procesos de cambio dentro de las organizaciones, diversos estudios indican las áreas de actuación sobre las que debe incidir cualquier entidad que quiera cambios reales. De este modo, señalan cuatro niveles que también resumen algunos de los resultados de esta apuesta institucional:

MARCO POLÍTICO: indica cuál es la filosofía de trabajo, el ideario institucional y el sustento ideológico de las acciones que se llevan a cabo. Para conocer el marco político de una entidad, es necesario bucear en sus archivos y analizar qué tipo de políticas, posicionamientos y el contenido de sus planes de acción.



RECURSOS: Representa todos los medios que pone y ha puesto a disposición la asociación para llevar a cabo el proceso de transversalización de Derechos Humanos y Género.

ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN: se refiere al funcionamiento ordinario de una organización, a la asignación de responsabilidades, a cómo se produce el reparto de tareas y a la posición y forma de liderazgo que uno y otro sexo representa.

CULTURA ORGANIZACIONAL: Hace referencia al sistema de creencias y valores de las personas que determinan las convenciones y las reglas no escritas de la organización (personalidad de la organización)¹².

Aunque anteriormente se han expuesto los resultados de estos 20 años de trabajo, presentamos a continuación una clasificación por las áreas de actuación mencionadas, a fin de resaltar algunos de los principales logros de esta apuesta institucional.

Marco Político

En el **MARCO POLÍTICO**, el proceso ha permitido asentar conceptos y fortalecer políticas específicas que orienten al cambio. Desde el **Plan Estratégico 2007-2010**, se recogen los enfoques de derechos humanos y género como una línea estratégica e incorpora un objetivo concreto dedicado a su transversalización en todas las áreas de la asociación, contando con un presupuesto específico.

El actual **Plan Estratégico 2016 – 2022**, refuerza ese compromiso y se vinculan tanto acciones pro-equidad a lo interno de la asociación, como hacia los programas y proyectos que llevamos a cabo. Asimismo, resalta la importancia de fomentar procesos de empoderamiento a todos los niveles.



¹² Bastardes Tort, Clara y Franco Ortiz, Laia (2006): *Estudio-Diagnóstico: la Perspectiva de Género en el Trabajo de las ONGD Catalanas*. Federació Catalana d'ONG per al Desenvolupament. pp 34.

Además, se están revisando los **posicionamientos políticos** que guían y orientan el trabajo y se han ido creando nuevas políticas. Todavía hay algunas que no se han elaborado y se espera que en un mediano plazo la organización oriente todo su funcionamiento a los contenidos de las políticas y posicionamientos, de tal manera que, asegurando la incorporación de los enfoques en las mismas, la organización también irá reorientando su trabajo hacia estas líneas de acción. Igualmente, en la Junta Directiva hay un **Vocalía específica, la Vocalía de Género y DD HH**, que empuja el proceso desde el nivel más macro.

Recursos

Otro eje importante son los **RECURSOS** de diferente carácter que se han asignado pues indican el grado de operatividad que se puede alcanzar. Como se comentaba anteriormente, en el 2005 se comenzó a contratar con fondos propios diferentes **consultorías** para que fueran creando un plan de acción y asentando el proceso. Desde mayo de 2008, hay un puesto en estructura - **Coordinadora de la Unidad de Transversalización de Derechos Humanos y Género** - que también se gestiona con fondos propios, además, poco a poco se está creando esta figura en los países en donde trabajamos y se están contratando más consultorías específicas para la formulación y/o seguimiento de estos. Además, se están asignando **recursos económicos y humanos** y produciendo **recursos formativos y herramientas teórico-prácticas** y, desde el año 2011, estamos desarrollando un proceso de formación sobre Género y Derechos Humanos al personal (tanto laboral, como voluntariado y asociativo) en sede central y sedes autonómicas –**recursos formativos**–.



En cuanto a las herramientas, desde el año 2009 contamos con una Guía de Integración de género en el Ciclo del Proyecto que ha quedado un tanto obsoleta. Recientemente, los Comités de Programas Estatales y Autonómicos y de Transversalización, Incidencia y Aprendizaje han aprobado la herramienta *“Aprender Haciendo” Hacia la Aplicación del Enfoque Integrado EGYBDH por Médicos del Mundo*.

Estructura de la Organización

En la **ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN**, como ya comentamos anteriormente se ha creado un **puesto en estructura** sufragado con fondos propios y que depende directamente de la Coordinación General. Además, la Unidad cuenta con el **Grupo de Igualdad y DDHH** formado por profesionales voluntarios y voluntarias con quienes coordina el trabajo y desarrolla retroalimentación de la información. En algunos proyectos se está contratando **personal específico y/o consultorías** de apoyo y también se tiene un acuerdo con el **Máster de Estudios Interdisciplinarios de la Universidad Autónoma de Madrid** para la realización de pasantías de sus estudiantes.

Desde la implantación del Plan de Igualdad 2013 – 2016, como ya mencionamos contamos con una **Red de Puntos Focales y Referentes de Género** que apoyan en las acciones programas en dicho Plan.

Cultura Organizacional

Y el último eje es la incorporación de género en la **CULTURA ORGANIZACIONAL**, en este sentido, en todos los cursos de acogida (**briefing**) para las personas que entran a trabajar o a desarrollar voluntariado en Médicos del Mundo (sin importar el puesto que ocupen) se incorpora un **módulo de formación introductorio sobre Género y Derechos Humanos** específico como introducción al enfoque de Género y Derechos Humanos. Igualmente, para aquellas personas que dejan la organización, se realiza una entrevista (**debriefing**) para recoger información sobre la implantación del proceso en su ámbito de actuación.

Durante el año 2011, se realizó un **diagnóstico intraorganizacional** en un proceso amplio y participativo que ha llevado a la aprobación de un **Plan de Igualdad 2013 - 2016** que ha finalizado su período de implantación, se han realizado evaluaciones intermedias y final del mismo y estamos en la fase de aprobación del Plan de Igualdad 2018 – 2021. Entendemos que no podemos incorporar estos enfoques en las acciones que desarrollamos si no nos revisamos internamente.

Algunos de los **resultados de la implantación de nuestro Plan de Igualdad 2013 – 2016** son: la priorización en los procesos de selección de la contratación de personas con experiencia y/o formación en género y derechos humanos, la aprobación de un Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de Sexo y/o Género, la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres en la asociación, la creación de una Red de Puntos Focales – personas del operativo - y de Referentes de Género – personas del asociativo/voluntarias - así como el aumento de mujeres en los mandos intermedios y en el Comité de Dirección, entre otras iniciativas.

La Cultura Organizacional también se demuestra a través de las redes y plataformas en las que estamos, así como en la selección de las contrapartes con las que trabajamos. Desde hace una década, nos hemos sumado a redes y plataformas de Defensa y Promoción de los DDHH¹³, así como organizaciones de mujeres y feministas¹⁴ y estamos reforzando nuestro trabajo tanto en el territorio nacional como en los proyectos que desarrollamos fuera de España, gracias a este trabajo conjunto. Asimismo, MdM se visibiliza en los medios y en las redes sociales en los [días internacionales](#) clave relacionados con el derecho a la salud o con la igualdad de género: 6 de Febrero – Día Internacional de Tolerancia Cero con la Mutilación Genital Femenina -, 8 de Marzo – Día Internacional de las Mujeres -, 28 de mayo – Día Mundial de Acción por la Salud de las Mujeres -, 28 de septiembre – Día Internacional por los Derechos Sexuales y Reproductivos -, 25 de noviembre – Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres-, etc.

¹³ Red Española contra la Trata de Personas, REDER 16/2012, Foro Social contra la Trata de Seres Humanos con Fines de Explotación Sexual, Plataforma de la Sociedad Civil de la Unión Europea contra la Trata de Seres Humanos, Rede Per a Saúde de Angola, Plataforma de Promoción de la Salud y Sensibilización de los Campamentos Saharauis, Mesa de Salud de la Cooperación Española y Mesa de Medicina Tradicional e Interculturalidad en Salud de Bolivia, Alianza Intersectorial de adolescentes y Red de Salud de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos de El Salvador, entre otras.

¹⁴ Plataforma CEDAW Sombra España, CAP INTERNATIONAL (Coalición por la Abolición de la Prostitución), Unión Nacional de Mujeres Saharauis, Mesa Nacional de Género del Sector Justicia e Instituciones Afines, Coordinadora 28 de Mayo para la Incidencia en Derechos Sexuales y Reproductivos de Guatemala, Comisión Intersectorial de Lucha contra la Violencia de Nicaragua, Grupo Multisectorial de Coordinación para la Prevención y Combate de la Violencia en la provincia de Maputo – Mozambique -, Tanzania Gender Networking Program, Koinadugu Gender Advocacy network – Sierra Leona -, Comité de Vela de las Violencias Basadas en el Género del Distrito Sanitario de Pikine – Senegal -, entre otras.

Retos y Fortalezas

Tras este repaso por algunos de los “hitos” que caracterizan el proceso de transversalización en estos 20 años quizás lo más importante ahora sea señalar que la organización, en su conjunto, ha ganado, se ha enriquecido. Aunque también tiene una serie de retos que queremos señalar y que nos marcan la hoja de ruta de los próximos años.

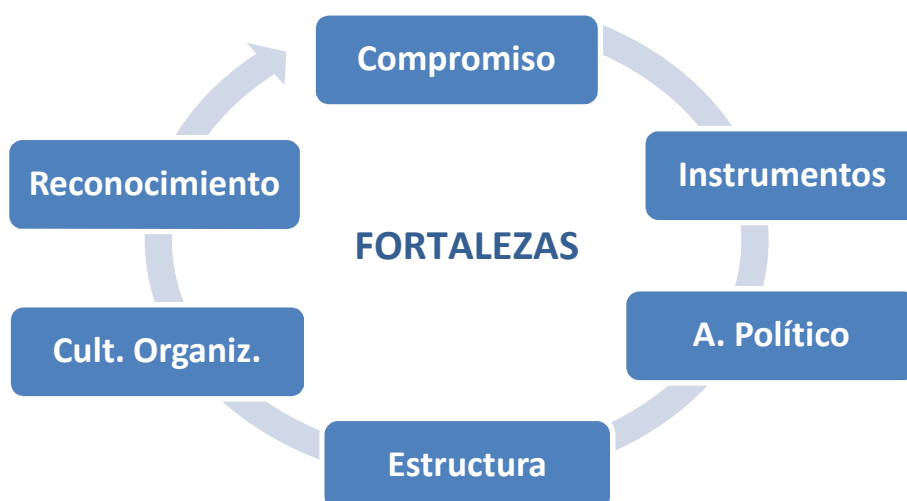
Fortalezas

A lo largo de este proceso, que por supuesto continúa, MdM ha ido construyendo una serie de **FORTALEZAS** que le confieren una identidad específica en relación con el Género y los Derechos Humanos.

Globalmente podemos afirmar que, de ser una organización que en sus inicios, allá por 1990, daba atención sanitaria a grupos vulnerables en situación de exclusión social dentro del territorio nacional, ha pasado a ser una referencia, tanto para la NET como para otras organizaciones del sector, en la orientación de su misión desde los enfoques de Género y de Derechos Humanos, tanto en Inclusión Social como en Cooperación Internacional y en Acción Humanitaria. Podríamos señalar algunas de esas fortalezas:

- **Compromiso de la organización por la transformación social** a través de la lucha por la Igualdad y la No discriminación en el ejercicio de los Derechos Humanos y los Derechos Humanos de las Mujeres.
- Disponer de varios **documentos como instrumentos** que reflejan ese compromiso y perfilan la identidad de MdM España, tales como la Carta Ética de Género, y muchos otros que se han ido elaborando en estos 20 años.
- Consolidación de la estrategia de transversalización en el **ámbito político**:
 - Eje de Género y Derechos Humanos en los tres últimos Planes Estratégicos: 2007-2010 y 2012-2015 y 2016-2022.
 - Incorporación de los EG y EBDH en los documentos que definen los posicionamientos y las políticas en los distintos ámbitos de intervención.
 - Existencia de la Vocalía de Género y Derechos Humanos en la Junta Directiva.
 - Existencia del Grupo de Igualdad y Derechos Humanos y de la Red de Puntos Focales y de Género que facilitan el trabajo coordinado con las sedes autonómicas y con sede central.
- Modificaciones en la **estructura de la organización** para favorecer la transversalización:
 - Creación de la actual Unidad de Transversalización, dependiente de la Coordinación General.
 - Asignación presupuestaria para consultorías que acompañen procesos de reflexión y formación relacionados con la incorporación de los enfoques en todos los ámbitos de la organización, para la realización de diagnósticos, etc.
- Impulso de cambios en la **cultura interna** de la organización a través de:
 - Formaciones en Género y Derechos Humanos a todas las personas que constituyen MdM en sede central, en las sedes autonómicas, en terreno.
 - Requisitos en los procesos de selección para la contratación de personal en relación con su experiencia y/o formación en Género y Derechos Humanos.
 - Disponer de un Plan de Igualdad para garantizar la aplicación de medidas que promueven cambios en el seno de la organización para favorecer el avance hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- Elaboración de “Aprender haciendo” como herramienta que orienta sobre la incorporación del EGYBDH a la identificación y formulación de proyectos, poniendo de manifiesto los cambios que deberán producirse, entre otros, en las formas de trabajar.
- **Reconocimiento de MdM España como organización referente en Género y DDHH**, tanto por ONGD, organizaciones de mujeres y feministas, como por las contrapartes de los programas internacionales y por los diferentes mecanismos de Naciones Unidas. Algunas de las organizaciones con las que comparte redes y plataformas, tanto a nivel nacional como internacional son por ejemplo la Coordinadora de ONGD, REDER y Plataforma CEDAW sombra España.



Retos

Probablemente se podrían señalar otras... Pero no debemos perder de vista que aún queda mucho por hacer, que tenemos **RETOS** que afrontar. Queremos acabar señalándolos con el ánimo de que nos sirvan como aliciente para seguir avanzando en la lucha para contribuir a la construcción de sociedades más justas e igualitarias.

- Asentamiento en la **cultura organizacional**, reforzando el proceso en el seno de MdM. Realmente, hay que conseguir que las personas que integramos la organización pensemos en clave de género y de derechos humanos y analicemos cualquier realidad desde el EGYBDH. Se trataría no solo de fortalecer las capacidades de TD, TO y TR, sino también de fortalecer las capacidades de las personas que integran la organización y el propio funcionamiento de esta. De este modo, es importante:
 - En los procesos de selección hacer extensivo a todos los puestos de trabajo el requisito de formación y/o experiencia en Género y DDHH y priorizar personas que tengan ya formación y/o experiencia en género y DDHH.
 - A través del Aula Moodle, contar con un módulo formativo obligatorio para todas las personas que entren a formar parte de MdM – voluntariado, asociativo o personal contratado -.
 - Fortalecer la implantación del Plan de Igualdad, puesto que mejora el análisis y la evaluación del trabajo con una mirada de género, aumenta las capacidades de las personas que formamos parte de la asociación e identifica áreas de sinergia y colaboración que permitan la implicación en cascada de los equipos en los procesos transversalización de género y derechos humanos.

- Tiene particular interés la "estructura profunda" (equivalente en una organización al inconsciente individual): todo aquello que no se examina, no se cuestiona... pero que determina que unos comportamientos se favorezcan en detrimento de otros, que se tomen unas medidas y no otras. Esa estructura profunda es el conjunto de valores de la organización que se dan por sentados, es decir, que se supone que todas las personas comparten; formas de pensar y de trabajar que van a orientar la toma de decisiones y la acción... con un profundo sesgo de género.
- Implantar el **Enfoque Integrado de Género y Basado en Derechos Humanos** en la identificación y diseño de proyectos, campañas y acciones que se desarrollen en el marco de Programas Estatales y Autonómicos, ya que la mayoría de la experiencia que conocemos y la que hemos desarrollado está más ligada a Programas Internacionales y, más recientemente, a Acción Humanitaria.
- En relación con esto se nos plantea un nuevo reto, **hacer Incidencia Política ante las financiadoras** para que las convocatorias de subvenciones pasen de tener el Enfoque de Necesidades que las caracteriza a asumir el EGYBDH.
- **Dedicar recursos (humanos, tiempo, económicos, etc.)** para poder estar en constante reflexión y debate.
 - Se precisan personas con experiencia en estos enfoques que puedan enriquecer el debate en otros ámbitos de la organización (contabilidad, recursos humanos, comunicación, desarrollo organizativo, direcciones departamentales, etc.).
 - Es necesario también disponer de tiempo para poder realizar encuentros de reflexión y debate intraorganizacional y entre diferentes organizaciones. Y también disponer de fondos para sostener este tipo de procesos que muchas veces se sustentan por la voluntariedad de personas en concreto que impulsan el trabajo.
- **Integrar el componente de interculturalidad** como otro de los elementos de una real perspectiva de derechos humanos y género, superando aquellas teorías que asignan un carácter inmovilista a las culturas y encontrando caminos para el desarrollo y para la igualdad desde el contexto en el cual estemos trabajando. Este análisis hay que desarrollarlo desde una mirada interseccional. La **interseccionalidad** es una de las múltiples aportaciones del feminismo. Este marco de análisis permite, entre otras cosas, mostrar los sistemas múltiples de discriminación existentes y la relación que se establece entre violencia, exclusión, marginación y subordinación como el encadenamiento de distintas opresiones de variables como raza, etnia, clase, orientación sexual y sexo.
- Fomentar el uso de **indicadores de procesos más que de actividad**, para lo que ayudaría el intercambio de buenas prácticas, ya que la aplicación de estos enfoques implica la obtención de resultados intangibles y difícilmente cuantificables. Probablemente esto complejiza la obtención de fondos pues las financiadoras están muy focalizadas en el formato marco lógico; de ahí que la necesidad de Incidencia Política con esas entidades que señalábamos antes se ponga de manifiesto también en esta necesidad de valorar no solo los resultados sino también los procesos.
- Compartir experiencias con la **Red Internacional de MdM – la NET** -, ya que la transversalización de Género y Derechos Humanos es una demanda de otros MdM, como Francia. Además, la Dirección de la NET también está interesada en conocer más el trabajo que desarrolla la Unidad de Transversalización y las propuestas que están surgiendo en los proyectos.
- Promover **espacios de diálogo enriquecedores entre las instituciones públicas y las organizaciones feministas y de defensa de derechos humanos**, especialmente en

ciertos contextos en los que es muy difícil articular los intereses de la sociedad civil con los gubernamentales. Para una organización como Médicos del Mundo, que pretende trabajar a tres niveles (estado, sociedad civil y población), es muy complicado, ya que la nueva arquitectura de la ayuda al desarrollo está siendo mal interpretada por muchos estados que pretenden sacar fuera de los procesos de desarrollo a la sociedad civil, esté ésta organizada/estructurada o no. Por lo que generar espacios de diálogo entre sociedad civil y estado va a reforzar la aplicación del EGYBDH en los países y va a fortalecer tanto las capacidades de Titulares de Obligaciones como de Titulares de Responsabilidades.





MÉDECINS DU MONDE 世界医生组织 DOCTORS OF THE WORLD منظمة أطباء العالم LÄKARE I VÄRLDEN MEDICI DEL MONDO
ΓΙΑΤΡΟΙ ΤΟΥ ΚΟΣΜΟΥ DOKTERS VAN DE WERELD MÉDICOS DO MUNDO MÉDICOS DEL MUNDO 世界の医学生団 ARZTE DER
WELT दुनिया के डॉक्टर MÉDECINS DU MONDE 世界医生组织 DOCTORS OF THE WORLD منظمة أطباء العالم LÄKARE I VÄRLDEN