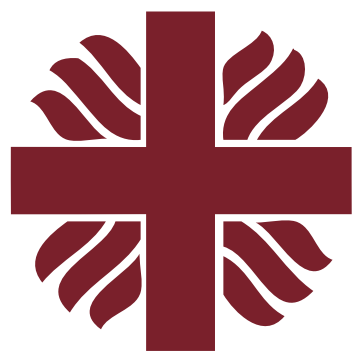




**Caritas
Cusco**

Plan estratégico institucional con cambio organizacional pro equidad de género

Caritas Cusco
2021-2024



Cáritas
Cusco



índice



- 1** Introducción
- 2** Nuestros marcos de referencia:
 - 2.1. Marco normativo del Plan
 - 2.2. Marco teórico y conceptual del Plan
- 3** Metodología
- 4** Plan de Acción
- 5** Sistema de seguimiento y evaluación



1 Introducción

El concepto de género está firmemente ligado a la igualdad que proviene de la Creación: en el relato bíblico, hombres y mujeres son igualmente valorados y, por lo tanto, se dan iguales condiciones para todos los seres humanos.

Desde la misión de Cáritas, entonces, se plantea el desafío de luchar contra toda forma de discriminación y de opresión que, como sabemos, son opuestos al proyecto de Dios.

En la Región latinoamericana y caribeña, este tema es abordado desde una perspectiva evangélica, más específicamente desde la bienaventuranza de los que luchan por la justicia. Enfrentar la cuestión de género en cualquier acción evangelizadora supone identificar que se está trabajando por alcanzar la bienaventuranza de la justicia, con el objetivo de lograr una mayor equidad entre ambos sexos. Para esto, es indispensable reconocer las inequidades y una vez visualizadas, indagar acerca de las causas que las provocaron para procurar revertirlas.

Cáritas América Latina y Caribe 2012

En las últimas décadas numerosas organizaciones vinculadas al desarrollo han iniciado procesos para reflexionar sobre cómo integrar el enfoque de género de manera efectiva.

De ahí que en la última década algunas de estas organizaciones estén haciendo una revisión desde la perspectiva de género de sus formas de trabajar y relacionarse, con la intención de evolucionar a modelos organizativos pro equidad de género; para poder así garantizar su compromiso por la equidad, en coherencia con lo que ellas mismas exigen a las entidades aliadas con las que trabajan.

Y es por eso que se advierte la necesidad de que una organización que dice defender la igualdad, los derechos humanos y la participación, a su vez debe dotarse de una estructura, unas políticas, un funcionamiento y una cultura organizacional que respondan a dichos valores. Para que, de este modo, el valor de la equidad impregne, no solamente las acciones y proyectos concretos que la entidad impulsa y pone en marcha, sino su identidad misma, su ideología política y sus valores organizacionales.

Las motivaciones para activar esta gran transformación son muy diversas. En el caso de Cáritas Cusco la iniciativa parte por un lado de la necesidad de mejorar la calidad de nuestros procesos de gestión con el objetivo de ser más eficientes en nuestras actuaciones y establecer sistemas que nos permitan incorporar aprendizajes y poder rendir cuentas de nuestros resultados a la ciudadanía.

El trabajo de Cáritas Cusco tiene como fin elevar las condiciones y la calidad de vida de quienes más lo necesitan. La organización, consciente de que la equidad de género es un elemento imprescindible para alcanzar dichas metas, ha convertido este enfoque en un eje imprescindible de todas sus intervenciones.

Así, para materializar su compromiso con la equidad de género, en los últimos años Cáritas Cusco, se está dotando de marcos e instrumentos esenciales que fortalecen su estructura, las capacidades del personal que conforma sus equipos y los resultados de sus intervenciones logrando avances significativos en estas zonas, entre las que están, por ejemplo el hecho de contar con una Política de Género y con una persona del equipo cuya responsabilidad es velar por la integración de este principio de actuación.

De hecho, Cáritas Cusco está jugando un importante papel innovador y dinamizador dentro de la Red de la Cáritas del Sur, (formada por siete Cáritas diocesanas) no sólo para que la perspectiva de género se tenga en cuenta en la acción externa, programas y proyectos, sino para que permee así mismo en la cultura organizacional potenciando así su efecto trasformador.

En la evolución de este proceso Cáritas Cusco ha tomado conciencia de que los cambios pro equidad de género no sólo hacen referencia a aspectos formales o de estructura de la organización, sino que están ligados a cambios en la cultura organizacional.

Junto a este convencimiento y compromiso de la organización, está por un lado, el cumplimiento del mandato legal establecido en el Plan Regional de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de Cusco (2009 – 2015) del gobierno regional del Cusco, el Plan Nacional de Igualdad de Género del Ministerio de la Mujer y poblaciones vul-

nerables del Perú o en la Política institucional de Equidad de Género de la Red Sur de Cáritas Perú. Contribuyendo con ello a disminuir las brechas de género identificadas – entre otros - por el Instituto nacional de estadística e informática¹, así como en el Análisis de género de Perú 2016².

Y, en consecuencia, en el año 2018, Cáritas Cusco dio el primer paso en este proceso dirigido al cambio pro equidad de la cultura de la organización elaborando un ***Diagnóstico participativo de su cultura organizacional desde la perspectiva de género***. Que analizó la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, estructura, productos y cultura organizacional Cáritas Cusco.

Este diagnóstico supuso un punto de partida de este proceso, y marcó la línea de base para la definición del siguiente paso: el diseño de este **Plan estratégico institucional con cambio organizacional pro equidad de género**. Con el que nos proponemos dar respuesta a las necesidades identificadas en la fase de diagnóstico.

El presente Plan ha sido elaborado por el equipo de Cáritas Cusco, a través de un proceso participativo, facilitado por Periferia Consultoría Social, durante el 2020.

Para Cáritas Cusco ha sido la oportunidad de concretar algunas de las medidas ya identificadas en dicho diagnóstico, y de incorporar a su vez medidas novedosas sobre aspectos no analizados hasta la fecha.

El proceso ha contribuido por tanto, a alcanzar ese doble objetivo, por lo que desde la institución se valora muy positivamente este instrumento como apoyo a la organización en su camino hacia la equidad de género.

¹ www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1444/libro.pdf

² www.usaid.gov/es/peru

2 Nuestros marcos de referencia

2.1. Marco legal del Plan

Trabajar la equidad de género en todos los ámbitos de una organización es, además de un planteamiento que denota una voluntad política pro equidad, una necesidad ligada al trabajo en favor de valores asumidos en Cáritas Cusco, como la justicia, el desarrollo humano y la solidaridad.

La equidad, además, constituye un principio fundamental de las políticas y programas de desarrollo de organismos internacionales, instituciones gubernamentales, organizaciones y movimientos sociales.

En el ámbito legislativo, en los últimos años se han diseñado e implementado leyes, planes y políticas, a escala internacional, estatal y local, orientadas a luchar contra las desigualdades de género, con el objetivo de establecer medidas orientadas a que los valores de equidad se integren en todos los ámbitos: políticos, sociales, culturales, económicos... etc.

Estas leyes y normas, además de abarcar el ámbito de las administraciones públicas, también inciden en las empresas y organizaciones privadas.

Por tanto, la política institucional de Equidad Género de Cáritas Cusco, y de manera más concreta, el presente Plan, deben estar comprometidas con toda la legislación jurídica internacional y nacional, así como con aquellos compromisos políticos en foros nacionales e internacionales, cuyos principios de no discriminación e igualdad de oportunidades, han sido suscritos por el Estado peruano.

Marco Normativo Internacional

Entre los compromisos asumidos por Perú frente a la comunidad internacional encontramos los vinculantes que obligan de manera imperativa al Estado, y los no vinculantes cuyo compromiso es solo de índole política y ética, pero que sirven como referencia sobre la posición internacional en el tema.

Entre los primeros destacan, por su relevancia, los siguientes:

- **Carta de las Naciones Unidas**, firmada en San Francisco, el 26 de junio de 1945.
- **Declaración Universal de los Derechos Humanos**. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**, aprobado por el Perú mediante Decreto Ley N° 22128 el 28 de marzo de 1978, vigente desde el 28 de julio de 1978, que dispone el compromiso de los Estados Partes del Pacto de garantizar a hombres y mujeres la igualdad de goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el mismo. El Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos firmado por el Perú el 11 de agosto de 1977 y ratificado el 03 de octubre de 1980.
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, aprobado por Decreto Ley N° 22129 del 28 de marzo de 1978, vigente desde el 28 de julio de 1978, mediante el cual los Estados Partes se comprometen a garantizar el ejercicio a hombres y mujeres de los derechos económicos, sociales y culturales contenidos en el Pacto, como son el derecho a trabajar en condiciones equitativas y satisfactorias, a que las mujeres reciban protección durante un periodo razonable antes y después del parto.
- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la mujer –CEDAW** y su Protocolo Facultativo, aprobada por Resolución Legislativa N° 23432 del 04 de junio de 1982, vigente desde el 13 de octubre de 1982, establece que los Estados Parte tomen medidas legislativas y administrativas, necesarias para prevenir, investigar y castigar la discriminación hacia las mujeres. Propone una agenda de acción para erradicar tal discriminación que incluye la incorporación del principio de igualdad del hombre y de la mujer en sus sistemas legales.
- **Convención Internacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención Belém Do Pará**, aprobada mediante Resolución Legislativa N° 26583 del 11 de marzo de 1996, reconoce que la violencia de género perpetrada o tolerada por los agentes de Estado o personas particulares constituye una grave violación a los derechos humanos y por lo tanto los Estados tienen responsabilidad de castigarla, prevenirla y erradicarla.
- **Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional**, aprobado por Resolución Legislativa N° 27517 del 16 de septiembre de 2001, y ratificado el 05 de octubre de 2011. Reconoce como crimen de lesa humanidad, la violación sexual, prostitución forzada, embarazo forzado, esterilización forzada o cualquier otra forma de agresión sexual de gravedad comparable, así como la esclavitud, el tráfico de personas en especial de mujeres y niños, siempre que los delitos enumerados consistan en un ataque generalizado contra una población civil. Con respecto a la composición de la Corte señala la necesidad de que exista representación equilibrada de magistrados mujeres y hombres.
- **Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia organizada Transnacional**, incluyendo sus dos Protocolos Adicionales: Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños y el Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire; los cuales han sido aprobados mediante Resolución Legislativa N° 27527 del 08 de octubre de 2001. Establecen la obligación de los Estados de adoptar medidas adecuadas para presentar asistencia y protección a las víctimas de los delitos de trata de personas y tráfico ilícito de migrantes en particular en casos de amenazas de represalia o intimidación, para que obtengan indemnización y restitución.
- **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo – OIT**: Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración, 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 122 sobre la política de empleo y 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.
- **Declaración de las Naciones Unidas sobre la Mujer Indígena**, adoptada por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en su 56° periodo de Sesiones: 27 de febrero a 09 de marzo de 2012.

Adicionalmente, existen un conjunto de compromisos políticos internacionales, asumidos por el Perú como miembro de la comunidad internacional, que refuerzan el compromiso de los Estados en el logro de la igualdad de la mujer y la erradicación de toda forma de discriminación, entre ellos:

- La **Plataforma de Acción**, adoptada en el marco de la **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer**, realizada en Beijing-China, 1995.
- Los **Objetivos de Desarrollo del Milenio**, aprobados en la **Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas** del año 2000.
- Medidas clave para seguir ejecutando el Programa de **Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (Cairo +5)**, adoptadas por consenso en el vigésimo primer periodo de sesiones de la Asamblea General de Naciones Unidas, Nueva York, 1999.
- Nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Beijing +5)**, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su vigésimo tercer periodo extraordinario de sesiones. Nueva York, junio 2000.
- **Marco de Acción de Dakar "La educación para todos: cumplir con nuestros compromisos colectivos"**, adoptado en el Foro Mundial sobre la Educación. Dakar, Senegal, abril 2000.
- **Programa Interamericano sobre la promoción de los derechos humanos de la mujer y equidad e igualdad de género de la Comisión Interamericana de Mujeres – CIM de la OEA**, adoptada por la Asamblea General del año 2000 y ratificada por los líderes del hemisferio en la Tercera Cumbre de las Américas.
- La **carta Democrática Interamericana**, aprobada en Lima, Perú el 11 de Septiembre de 2011, durante el vigésimo octavo periodo extraordinario de sesiones de la Asamblea General de la OEA.
- **Consenso de Quito**, aprobado en la **Décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina, y el Caribe**, realizada en Quito – Ecuador en el 2007.
- **Consenso de Brasilia**, aprobado en la **Décima Primera Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, CEPAL** realizada en Brasil en el 2010.
- Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**, aprobado por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015, en la cumbre de las Naciones Unidas para la aprobación de la agenda para el desarrollo después de 2015: Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

Marco Normativo Nacional

En cuanto al Marco Normativo Nacional, está la Constitución Política del Perú vigente, que reconoce el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo. Texto que fue reformado parcialmente en el año 2002, introduciéndose en su artículo 191° el principio de representación por género.

De esta manera, la Constitución plantea la responsabilidad del Estado Peruano en la remoción de los obstáculos que limitan el derecho a la igualdad o que constituyen actos discriminatorios.

Otras normas que garantizan el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres son las siguientes:

- **Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres** – Ley N° 28983, publicada el 16 de marzo de 2007.
- **Ley Orgánica del Poder Ejecutivo** – Ley N° 29158, publicada el 20 de diciembre de 2007.
- **Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables** – Decreto Legislativo N° 1098, publicada el 20 de enero de 2012.
- **Ley Orgánica de Gobiernos Regionales** – Ley N° 27867, publicada el 18 de noviembre de 2002 y sus modificatorias.
- **Ley Orgánica de Municipalidades** – Ley N° 27972, publicada el 27 de mayo de 2003.
- **Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto** – Ley N° 28411, publicada el 08 de diciembre de 2004 y sus modificatorias.
- **Ley de Partidos Políticos** – Ley N° 28094, publicada el 01 de noviembre de 2003.
- **Ley de Fomento de la Educación de las Niñas y Adolescentes Rurales** – Ley N° 27558, publicada el 31 de octubre de 2001.
- **Ley que fomenta la reinserción escolar por embarazo** – Ley N° 29600, publicada el 15 de octubre de 2010.
- **Texto Único Ordenado de la Ley N° 26260, Ley de Protección contra la Violencia Familiar**, publicado el 27 de junio de 1997.
- **Ley de Prevención y Sanación del Hostigamiento Sexual** – Ley N° 27942, publicada el 27 de febrero de 2003 y sus modificatorias.
- **Ley que modifica el artículo 107 del Código Penal, incorporando el feminicidio** – Ley N° 29819, publicada el 27 de diciembre de 2011.
- **Ley contra la Trata de Personas y el Tráfico Ilícito de Migrantes** – Ley N° 28950, publicada el 30 de noviembre de 2008.
- **Ley que concede el derecho de licencia de paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada** – Ley N° 29409, publicada el 20 de septiembre de 2009.
- **Ley de los trabajadores del hogar** – Ley N° 27986, publicada el 03 de junio de 2003.
- **Ley que incluye el trabajo no remunerado en las cuentas nacionales** – Ley N° 29700, publicada el 04 de junio de 2011.
- **Ley que modifica el artículo 2 de la Ley N° 28457, Ley que regula el proceso de filiación judicial de paternidad extramatrimonial** – Ley N° 29715, publicada el 21 de junio de 2011.

Adicionalmente, existen normas de menor jerarquía que desarrollan o refuerzan el mandato constitucional de igualdad y no discriminación, entre ellas destacamos:

- La Directiva N° 001- 2011- EF 50.01 “Para la programación y formulación del presupuesto del Sector Público”, aprobada por Resolución Directoral N° 002-2011-EF/50.01, publicada el 09 de junio de 2011, cuyo artículo 38 dispone “que **los diversos niveles de gobiernos y sectores**, en el marco de la Ley N° 28983 y la Ley N° 29083, **deben identificar brechas de género como un criterio que permita determinar la asignación de recursos para el logro de sus objetivos institucionales**”
- Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES, publicado el 26 de agosto de 2006, dispone la **implementación de lactarios en instituciones del Sector Pública donde laboren veinte o más mujeres en edad fértil.**
- Decreto Supremo N° 004-2008-MIMDES, publicado el 04 de abril de 2008, precisa que **los estatutos de todas las organiza-**
- ciones jurídicas sin fines de lucro, deberán adecuarse a las normas de la constitución y de la ley, relativas a la igualdad jurídica del varón y la mujer.**
- En términos de compromiso político con la igualdad de género, el Estado peruano adoptó en el año 2002, el **Acuerdo Nacional**, cuya décimo primera política de Estado establece la promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.
- **Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021.** Centro Nacional de Planeamiento Estratégico.
- **Plan Regional de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de Cusco 2009 – 2015.** Gobierno Regional Del Cusco.
- **Plan de Desarrollo Regional Concertado: Cusco al 2021 Con Prospectiva al 2030** Gobierno Regional Del Cusco.

2.2. Marco Teórico y Conceptual

Cáritas Cusco cuenta con un marco adecuado para impulsar la equidad de género de manera efectiva.

Así se recoge en el **Plan Estratégico de Cáritas Perú 2011-2020** que se guía por el *principio de igual dignidad de todas las personas*. Indicando que para favorecer el crecimiento es necesario apoyar a los últimos, *asegurar efectivamente condiciones de igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, garantizar una igualdad objetiva entre las diversas clases sociales ante la ley.*

De igual manera queda recogido en el documento, **Política Institucional de Equidad de Género**, impulsado desde Cáritas Cusco, para la Red del Sur y por tanto de aplicación en las siete Cáritas que integran la Red.

En este documento se establece que la Política Institucional de Equidad de Género de Cáritas Cusco, se sustenta en el **Enfoque de Equidad de Género** que busca la superación de las desigualdades y la consecución de esa igualdad real en todos los ámbitos de la vida.

Este enfoque pone en el centro del análisis las relaciones de poder entre mujeres y hombres, así como los procesos sociales que dan lugar a las desigualdades de género. Se trata de un enfoque político de transformación de las estructuras y sistemas que generan y reproducen esas desigualdades y de superación de las relaciones de poder asimétricas entre mujeres y hombres.

Y para eliminar las desigualdades de género, se plantean dos estrategias referidas al empoderamiento de las mujeres y a la transversalización de género:

1. Empoderamiento de las mujeres: Proceso de ir adquiriendo poder y control sobre las decisiones y recursos que determinan la calidad de vida de una persona. Se basa en una toma de conciencia de las causas de la desigualdad y comprende medidas que pueden contribuir a superar los obstáculos a la igualdad. Para contribuir al empoderamiento de las mujeres se deben desarrollar acciones específicamente orientadas a promover procesos de empoderamiento de las mujeres (niñas, jóvenes, adultas y ancianas), así como de las organizaciones de mujeres.

2. Transversalización de género: Integra la equidad de género en todas las metodologías, análisis, planificación, desempeño, prácticas institucionales, monitoreo y evaluación de las políticas públicas. Con ello se logra el cambio del contenido y la dirección de estas políticas y prácticas a nivel organizacional e institucional.

Desde esta perspectiva la transversalización del enfoque de igualdad de género implica integrar este enfoque en las políticas, planes y programas en las distintas esferas (políticas, económicas y sociales) con el objetivo de evitar la perpetuación de la desigualdad existente en razón del sexo y del género.

En este marco, la Red de Cáritas del Sur del Perú, presenta una política que permite transversalizar el enfoque de género en el quehacer institucional, señalando objetivos, líneas estratégicas, acciones, indicadores y cronogramas, dirigidos a enfrentar la situación de desventaja de las mujeres en los ámbitos de intervención.

Es en este escenario teórico y conceptual, en el que Cáritas Cusco viene promoviendo e impulsando proyectos de empoderamiento de mujeres, que disminuyan las brechas de género existentes, sobre todo en el área rural, donde son mucho más visibles y acentuadas.

Es así, que durante los últimos años se han desarrollado diferentes proyectos integrales, transversalizando el enfoque de género, que contribuyen a que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres de participar en diferentes espacios.

En ese entender se han buscado alianzas con diferentes instituciones con objetivos similares, para trabajar de manera coordinada y promover programas y proyectos destinados a fortalecer las capacidades de los integrantes de los grupos más vulnerables y discriminados.

Este enfoque de género no solo se aplica en la ejecución de los programas y proyectos, sino también al interior de Cáritas Cusco, brindando las mismas oportunidades de desarrollo personal y profesional a todos/as los/as colaboradores/as.

3 Metodología del proceso de elaboración del plan

En noviembre de 2018 Cáritas Cusco, con el apoyo de la Diputación Foral de Bizkaia, inicio un proceso de cambio organizacional pro equidad de género. Con el objetivo de eliminar las desigualdades de género que se producen en el funcionamiento de nuestra entidad.

Cáritas Cusco dio el primer paso, en éste proceso de cambio pro equidad, con la elaboración de un *Diagnóstico participativo de su cultura organizacional desde la perspectiva de género*. Proceso en el que se llevó a cabo una revisión sistemática de las estrategias, estructuras, sistemas de trabajo, políticas y cultura organizacional existentes en Cáritas Cusco, para con ello poder identificar los modos particulares y específicos en que se producen las desigualdades de género en la organización.

Las lecciones aprendidas en este proceso de diagnóstico, evidenciaron como la integración de la perspectiva de género pasa, inevitablemente, por el trabajo a nivel interno de Cáritas Cusco.

Y en consecuencia, el siguiente paso, pasaba por la necesidad de construir un **Plan Estratégico para hacer efectivo ese cambio organizacional pro equidad de género**.

Con el diseño de este Plan de Acción Estratégico pro equidad de género para Cáritas Cusco, nos proponemos dar respuesta a las necesidades identificadas en aquella primera fase del diagnóstico. Avanzar, de forma sustantiva, hacia una equidad de género real y efectiva al interior de la organización, y a la creación de espacios permanentes de expresión en los que poder corregir las desigualdades y micro desigualdades que puedan generarse.

Líneas estratégicas y ejes vertebradores.

A partir de lo identificado en el Diagnóstico, se inició el proceso de elaboración del Plan Estratégico de cambio organizacional pro equidad, alrededor de cuatro Líneas Estratégicas y cuatro ejes vertebradores.

Estas **Líneas Estratégicas**, nos han servido de marco de referencia para todo el proceso, de manera que las acciones pro equidad llevadas a cabo dentro de éste Plan, deberán ir dirigidas a la consecución de las mismas:

- LE1.** La eliminación de la discriminación contra las mujeres.
- LE2.** El empoderamiento de las mujeres.
- LE3.** La autonomía - en todas sus dimensiones - de las mujeres.
- LE4.** La estrategia dual de la integración de la perspectiva de género.

Los cuatro **Ejes Vertebradores**, corresponden al contexto en el que se desarrolla el proceso de cambio pro equidad, y al que el mismo debe dar respuesta desde una perspectiva de género:

- 1.** Análisis de la realidad desde la perspectiva de género/diagnósticos de género.
- 2.** Corresponsabilidad en el cuidado de la vida.
- 3.** Violencias machistas.
- 4.** Participación de calidad de las mujeres en los espacios de toma de decisión

En este marco se han identificado tanto acciones estratégicas orientadas a **generar transformaciones en la cultura organizacional** de Cáritas Cusco al mismo tiempo que **acciones puntuales que resuelvan algunos de los problemas y carencias concretas** identificadas en el proceso de Diagnóstico realizado.

De manera particular, los aspectos organizativos en los que se focaliza este Plan son:

- Empoderamiento de las mujeres de la organización y fomento de nuevas masculinidades a través del fortalecimiento de las capacidades del equipo de Cáritas en materia de Género.
- Puesta de marcha de procesos de reflexión estratégica con enfoque de género.

- Establecimiento de medidas para la reducción de las brechas de representación y salarial.
- Generación de una estructura y mecanismo de toma de decisiones más equitativas, participativas e inclusivas.
- Elaboración y dotación de herramientas de gestión de género y de protocolos de lucha contra la violencia, el acoso.

Metodología.

Para la elaboración de este Plan, se ha empleado la **técnica del (No) Diagnóstico**. El (No) Diagnóstico -(N) D³, articula las contribuciones diferenciadas, de la consultoría externa con las de la propia organización.

Merece resaltar que el “No” de esta herramienta quiere poner de manifiesto que su objetivo no es el de detectar “*la enfermedad de la organización*” para, seguidamente, aportar las “*recetas*” de curación. Más al contrario, lo que pretende es un proceso participativo y participado, en el que, como resultado de la facilitación a cargo de una consultoría externa, la propia organización, tras auto diagnosticarse, se apropie de todo el ciclo del Plan de Acción que ha de seguir necesariamente al diagnóstico.

Es por eso, que este Plan se ha **construido colectivamente**, a través de diferentes espacios de reflexión y debate en los que han participado:

- Dirección de Cáritas Cusco.
- La persona responsable de Género de Cáritas Cusco.
- El Grupo Motor de Género de Cáritas Cusco. Es el grupo interno y motor del proceso con el que se ha ido compartiendo y reflexionando a lo largo de todo el proceso, y que está compuesto por: Miembros de la Junta Directiva, la persona responsable de Género y una persona representante de cada área gerencial.
- Grupo consultor/asesor externo: Periferia Consultoría Social.

³ Para más información ver: “Desigualdades de género en las organizaciones: procesos de cambio organizacional pro equidad” de Natalia Navarro, coordinado por América Latina Genera en el 2007.

Así mismo, para este proceso de construcción colectiva del Plan, se ha contado con otros cuatro enfoques metodológicos: la ecología de los saberes, la cartografía social, los derechos y el género.

1. Con el **enfoque de la ecología de los saberes**, se ha querido abundar en la dimensión de empoderamiento y fortalecimiento de la democracia que ofrecen los métodos participativos y profundizar en que la construcción de ese conocimiento sea también un proceso de fortalecimiento de la autoestima.

El enfoque de la ecología de los saberes nos pone en alerta sobre como ciertos discursos se tornan hegemónicos desautorizando para ello a los otros saberes.

La ecología de los saberes nos recuerda la necesidad de romper las barreras de la hegemonización y nos propone el diálogo de los diferentes conocimientos y los diferentes saberes, haciendo sitio - en igualdad de condiciones y de resultados - a los conocimientos que parten de sí y a las diferentes cosmovisiones.

2. Con el **enfoque de la cartografía social** hemos querido orientar el Plan de Acción desde la elaboración de mapas del presente, pero también del futuro: mapas de sueños.
3. Por otra parte, el **enfoque de derechos** que ha contribuido a pensar el Plan de Acción en clave de derechos vulnerados que necesitan ser restituidos.
4. La **perspectiva de género**, que a priori puede parecer redundante al tratarse de un Plan de Acción pro equidad, no obstante, con este enfoque se ha querido resaltar que el proceso ha sido, así mismo, coherente con el resultado y por lo tanto la manera de construir colectivamente el Plan de acción ha estado impregnada por los principios y criterios propios de este enfoque.

4 Líneas estratégicas, objetivos y acciones

El objetivo específico de este Plan es:

“Promover procesos de cambio estratégicos y organizacionales internos, pro equidad de género, que transformen la cultura organizacional de Cáritas Cusco”

Y para lograrlo, atendiendo a tres **Líneas de Actuación**, se han establecido una serie de **objetivos** con los que impulsar las **acciones** necesarias en materia de igualdad de mujeres y hombres en Cáritas Cusco.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1	LÍNEA DE ACTUACIÓN 2	LÍNEA DE ACTUACIÓN 3
Promoción del empoderamiento, personal y colectivo, de las mujeres, así como la promoción de modelos de masculinidad positiva en Cáritas Cusco.	Incorporación del enfoque de género en los procesos de gestión interna y externa de Cáritas Cusco.	Elaboración de planes, protocolos y herramienta que hagan operativo todo el proceso de cambio organizacional pro equidad de género.
Objetivo 1. Promover la capacitación de las mujeres para el empoderamiento de las personas de Cáritas Cusco.	Objetivo 2.1: Promover la relación de Cáritas Cusco con entidades referentes en la incorporación de la perspectiva de género.	Objetivo 3.1: Elaborar e implementar planes y protocolos que hagan operativa la gestión de Cáritas Cusco desde un perspectiva pro equidad de género.
Objetivo 2: Promover la participación de las mujeres en los espacios de poder y comunicación de Cáritas Cusco.	Objetivo 2.2: Promover la equidad de género en la gestión de las personas de Cáritas Cusco.	Objetivo 3.2: Dotar a la entidad de los mecanismos y herramientas que permitan hacer operativo todo este proceso de cambio organizacional pro equidad de género.
	Objetivo 2.3: Promover la equidad de género en la gestión de los proyectos de Cáritas Cusco.	
	Objetivo 2.4: Promover una comunicación inclusiva y pro equidad de género en Cáritas Cusco.	

LÍNEA DE ACTUACIÓN 1 – Promoción del empoderamiento personal y colectivo de las mujeres, así como la promoción de modelos de masculinidad positiva, en Cáritas Cusco.

Objetivo 1. Promover la capacitación de las mujeres para el empoderamiento de las personas de Cáritas Cusco.

Acción 1.1. Analizar las necesidades formativas pro equidad de género en Cáritas Cusco.

Responsables: Grupo motor, Responsable de Género, y Responsable de formación.

Plazo/Cuando: En el primer semestre de 2021.

Indicadores de grado de cumplimiento:

- Informe de diagnóstico de las necesidades formativas pro equidad de género de las personas de Cáritas Cusco.

Acción 1.2. Revisar y ajustar el Plan Formativo de Cáritas Cusco, para que refleje las necesidades formativas pro equidad de género.

Responsables: Grupo motor, Responsable de Género, y Responsable de formación.

Plazo/Cuando: En el segundo semestre de 2021.

Indicadores de grado de cumplimiento:

- Cáritas Cusco cuentan con un Plan Formativo pro equidad de género

Acción 1.3. Planificar y realizar acciones formativas en el marco del empoderamiento dirigidas a todas las mujeres, que participan en Cáritas Cusco.

Responsables: Grupo motor, Responsable de Género, y Responsable de formación

Plazo/Cuando: Anualmente (2021-2022-2023-2024).

Indicadores de grado de cumplimiento:

- N° de capacitaciones en género (cursos que tengan contenidos pro equidad de género transversalizado o módulos específicos).
- N° de mujeres y N° de hombres, que participan en las formaciones, según su cargo/puesto, sobre el total de personas de la entidad.
- Al menos una de las capacitaciones se desarrolla desde el enfoque de nuevas masculinidades.
- Al menos una de las capacitaciones se trabaja la comunicación asertiva, participación de calidad y resolución de conflictos, con enfoque de género.
- Al menos el 50% de los recursos destinados a formación están designados a contenidos de equidad de género.

Acción 1.4. Difundir el plan de formación con toda la plantilla de Cáritas Cusco.

Responsables: Grupo motor, Responsable de Género, y Responsable de la Gerencia de Comunicación y Responsabilidad Social.

Plazo/Cuando: Anualmente (2021-2022-2023-2024).

Indicadores de grado de cumplimiento:

- Difundido el plan de formación con toda la plantilla de Cáritas Cusco.

Objetivo 2. Promover la participación de las mujeres en los espacios de representación y comunicación de Cáritas Cusco.

Acción 2.1. Fomentar que las mujeres de Cáritas Cusco participen en todos los foros y/o medios de comunicación.

Responsables: Comité Directivo, Grupo motor, Responsable de Género, y Responsable de la Gerencia de Comunicación y Responsabilidad Social.

Plazo/Cuando: Durante todo el plan (2021-2024).

Indicadores de grado de cumplimiento:

- N° de mujeres y % de mujeres diferentes del total de mujeres en Cáritas Cusco, indicando:
 - Tipo de evento y en calidad de: Ponente, moderadora... etc.
 - Medio de comunicación TV, Radio, Prensa, Redes Sociales...etc.

Acción 2.2. Impulsar acciones para que las mujeres de Cáritas Cusco aparezcan como representantes de la entidad, en los distintos foros o espacios públicos.

Responsables: Comité Directivo, Grupo motor, Responsable de Género, y Responsable de la Gerencia de Comunicación y Responsabilidad Social.

Plazo/Cuando: Durante todo el plan (2021-2024)

Indicador de grado de cumplimiento:

- N° de mujeres como representantes de Cáritas Cusco, según su cargo/puesto, sobre el total de personas de la entidad, en:
 - Reuniones institucionales con entidades públicas/privadas, partidos políticos, etc.
 - Redes, foros, coordinadoras.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 2 – Incorporación del enfoque de género en los procesos de gestión interna y externa de Cáritas Cusco.

Objetivo 1: Promover la relación de Cáritas Cusco con entidades referentes en la incorporación de la perspectiva de género.

Acción 1.1. Participar en redes, foros y espacios de reflexión e intercambio de experiencias sobre género, en las que concurren entidades que cuenten con una cultura organizacional basada en la equidad de género. Y con las que intercambiar lecciones aprendidas, buenas prácticas y acompañarse en el proceso.

Responsables: Comité de Directivo, Grupo motor

Plazo/Cuando: Durante todo el plan (2021-2024)

Indicadores de grado de cumplimiento:

- N° y tipo de organizaciones identificadas.
- N° y tipo de foros y espacios de reflexión e intercambio de experiencias sobre género.
- Al menos se asiste al 80% de estos foros y espacios de manera presencial.

Objetivo 2. Promover la equidad de género en la gestión de las personas de Cáritas Cusco.

Acción 2.1. Revisar y Armonizar los marcos estratégicos y políticos de Cáritas Cusco con la equidad de género.

Responsables: Comité Directivo, Grupo motor, Responsable de Género y Responsable de la Gerencia de Comunicación y Responsabilidad Social.

Plazo/Cuando: Al final del 2023.

Indicadores de grado de cumplimiento:

- Revisado y armonizado el Plan estratégico de Cáritas Cusco
- Revisado y armonizado el Plan Estratégico y Operativo de Comunicación y RSC.

- El Grupo Motor tiene una reunión de inducción con las nuevas personas incorporadas a la plantilla.
- Toda la plantilla de Cáritas conoce y se apropiación de todas estas nuevas estrategias y marcos de trabajo.

Acción 2.2. Promover la participación de las mujeres en los espacios de decisión dentro de Cáritas Cusco.

Responsables: Comité Directivo, Grupo motor, Responsable de Género.

Plazo/Cuando: Durante todo el plan (2021-2024)

Indicadores de grado de cumplimiento:

- Incluidos en el organigrama, los espacios no formales e informales de consulta y toma de decisiones que existen en Cáritas Cusco.
- Incrementada la presencia de las mujeres en puestos directivos y ámbitos de decisión de Cáritas Cusco.
- Establecido un marco de medidas orientadas a la contratación de personal que no reproduzca roles tradicionales de género, como por ejemplo: hombres para los puestos orientados a actividades sociales, mujeres para puestos técnicos de producción, etc.

Acción 2.3. Evitar la discrecionalidad en los salarios de las personas que conforman los equipos de los proyectos de Cáritas Cusco.

Responsables: Comité Directivo, Grupo motor, Responsable de Género.

Plazo/Cuando: Al final del 2023.

Indicadores de grado de cumplimiento:

- Elaborada una escala salarial para el personal de Cáritas Cusco.
- Generado un mecanismo de bolsa común que compense las posibles diferencias en función de los límites presupuestarios de las entidades financiadoras.

Objetivo 3. Promover la equidad de género en la gestión de los proyectos de Cáritas Cusco.

Acción 3.1. Transversalizar de la perspectiva de género en los procesos de desarrollo que promueve y facilita Cáritas Cusco.

Responsables: Responsable de Género, Grupo motor, Responsable Gerencia de Planificación y Gestión de Programas y Proyecto.

Plazo/Cuando: Durante todo el plan (2021-2024).

Indicadores de grado de cumplimiento:

- Incorporada la utilización de herramientas del análisis de género en todas las fases de diseño, implementación y evaluación de los proyectos y programas de desarrollo.

Acción 3.2. Incluir en todas las propuestas indicadores específicos de género, de proceso e impacto, que permitan realizar un seguimiento en la ejecución y la visibilización de los resultados.

Responsables: Responsable de Género, Grupo motor, Responsable Gerencia de Planificación y Gestión de Programas y Proyecto.

Plazo/Cuando: Durante todo el plan (2021-2024).

Indicadores de grado de cumplimiento:

- Incluidas en todas las propuestas indicadores específicos de género, de proceso e impacto, que permitan realizar un seguimiento en la ejecución y la visibilización de los resultados.

Acción 3.3. Consolidar una estrategia de intercambio y fortalecimiento de las capacidades de cada una de las organizaciones aliadas y colaboradoras con las que trabaja Cáritas Cusco, para intercambiar experiencias en la incorporación de la equidad de género y reflexionar conjuntamente.

Responsables: Comité directivo, Responsable de Género, Grupo Motor, Responsable Gerencia de Planificación y Gestión de Programas y Proyecto.

Plazo/Cuando: Anualmente (2021-2022-2023-2024).

Indicadores de grado de cumplimiento:

- Generado un espacio específico para compartir con las organizaciones aliadas y colaboradoras estrategias para incorporar la equidad de género.
- Elaborado un documento con los aprendizajes y propuestas para incorporar el enfoque pro equidad de género en los diferentes ámbitos de trabajo de Cáritas Cusco.

Objetivo 4. Promover una comunicación inclusiva y pro equidad de género en Cáritas Cusco.

Acción 4.1. Revisar el plan de comunicación existente e incorporar un estilo inclusivo y pro equidad de género que garantice su ejecución y seguimiento.

Responsables: Comité Directivo, Grupo motor, Responsable de Género, y Responsable de la Gerencia de Comunicación y Responsabilidad Social.

Plazo/Cuando: Al finalizar el primer año (2021).

Indicadores de grado de cumplimiento:

- Plan de comunicación revisado, consensuado y aprobado por el Comité Directivo.

Acción 4.2. Realizar acciones de sensibilización e incidencia dirigidas a la ciudadanía en fechas clave.

Responsables: Comité Directivo, Grupo motor, Responsable de Género, y Responsable de la Gerencia de Comunicación y Responsabilidad Social.

Plazo/Cuando: Anualmente (2021-2022-2023-2024).

Indicadores de grado de cumplimiento:

- N° y tipo de acciones realizadas según la fecha: el 8 de marzo (Día internacional de los derechos de la Mujer), 25 de

noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra Mujer), etc.

- Registro de apariciones de dichas actividades en medios de comunicación: TV, radio, prensa, Redes Sociales, etc.

Acción 4.3. Compartir el plan Pro equidad de Cáritas Cusco y sus avances con los grupos de interés externos (Instituciones Públicas, Entidades Financiadores, Empresas, Comunidad local, Organizaciones sociales...etc.)

Responsables: Comité Directivo, Grupo motor, Responsable de Género, y Responsable de la Gerencia de Comunicación y Responsabilidad Social.

Plazo/Cuando: Anualmente (2021-2022-2023-2024).

Indicadores de grado de cumplimiento:

- Elaboración de un informe anual para compartir los avances del Plan.
- N° y tipo de acciones realizadas para compartir el Plan y sus avances.
- N° y tipo de grupos de interés externos con los que se comparte.

Acción 4.4. Difundir el plan de comunicación a toda la plantilla de Cáritas Cusco.

Responsables: Comité Directivo, Grupo motor, Responsable de Género, y Responsable de la Gerencia de Comunicación y Responsabilidad Social.

Plazo/Cuando: Anualmente (2021-2022-2023-2024)

Indicadores de grado de cumplimiento:

- Elaboración de un informe anual para compartir los avances del Plan.
- N° y tipo de acciones realizadas para compartir el Plan y sus avances.

LÍNEA DE ACTUACIÓN 3. Elaboración de planes, protocolos y herramienta que hagan operativo todo este proceso de cambio organizacional pro equidad de género.

Objetivo 1. Elaborar e implementar planes y protocolos que hagan operativa la gestión de Cáritas Cusco desde una perspectiva pro equidad de género.

Acción 1.1. Elaborar un Plan de Igualdad de Oportunidades que promueva la participación de las mujeres en los espacios de decisión y acabe con la brecha salarial entre hombres y mujeres dentro de Cáritas Cusco.

Responsables: Comité Directivo, Grupo motor, Responsable de Género y Responsable de la Gerencia de Comunicación y Responsabilidad Social.

Plazo/Cuando: Primer semestre de 2021.

Indicadores:

- Plan de Igualdad de Oportunidades elaborado.
- Toda la plantilla de Cáritas conoce y se apropia de todas estas nuevas estrategias y marcos de trabajo.

Acción 1.2. Elaborado un Protocolo anti acoso sexual, laboral y por razón de sexo.

Responsables: Comité Directivo, Grupo motor, Responsable de Género y Responsable de la Gerencia de Comunicación y Responsabilidad Social.

Plazo/Cuando: Primer semestre de 2021.

Indicadores:

- Protocolo anti acoso sexual, laboral y por razón de sexo elaborado.
- Toda la plantilla de Cáritas conoce y se apropia de todas estas nuevas estrategias y marcos de trabajo.

Acción 1.3. Elaborado un Protocolo para prevenir la violencia de género en la organización.

Responsables: Comité Directivo, Grupo motor, Responsable de Género y Responsable de la Gerencia de Comunicación y Responsabilidad Social.

Plazo/Cuando: Primer semestre de 2021.

Indicadores:

- Protocolo para prevenir la violencia de género en la organización elaborado.
- Toda la plantilla de Cáritas conoce y se apropia de todas estas nuevas estrategias y marcos de trabajo.

Objetivo 2. Dotar a la entidad de los mecanismos y herramientas que permitan hacer operativo todo este proceso de cambio organizacional pro equidad de género.

Acción 2.1. Conformar un Equipo motor que impulse la incorporación de la perspectiva de género en Cáritas Cusco.

Responsables: Comité Directivo, Grupo motor y Responsable de Género.

Plazo/Cuando: Primer semestre de 2021.

Indicadores de grado de cumplimiento:

- Creado formalmente el Grupo Motor de Género.
- El Comité Directivo aprueba la creación del Grupo Motor.
- Elaborado por parte del Grupo Motor, un plan de trabajo anual, en el que se establezcan las actividades, cronograma, y la dotación de los recursos humanos, económicos, temporales, técnicos y materiales, necesarios para su funcionamiento.

ACCIÓN 2.2. Diseñar y poner en práctica, una herramienta financiera y contable que identifique la inversión en equidad de género de Cáritas Cusco.

Responsables: Comité Directivo, Grupo motor y Responsable de Género.

Plazo/Cuando: Dos últimos años (2023-2024)

Indicadores de grado de cumplimiento:

- Elaborada e implementada la herramienta financiera y contable que facilite la puesta en práctica de un programa de presupuestos con enfoque de género.

ACCIÓN 2.3. Realizar un seguimiento anual que permita sistematizar los resultados, y recoger las lecciones aprendidas, para poder observar la evolución de la integración de la perspectiva de género a lo largo del proceso de desarrollo del plan.

Responsables: Comité Directivo, Grupo motor y Responsable de Género.

Plazo/Cuando: Anualmente (2021-2022-2023-2024)

Indicadores de grado de cumplimiento:

- Elaborado un Informe de seguimiento del Plan.
- Socializado el Informe de seguimiento del Plan y sus aprendizajes con toda la plantilla de Cáritas Cusco.
- Difundido el informe de seguimiento del Plan con las organizaciones aliadas y colaboradoras estrategias para incorporar la equidad de género.

5 Seguimiento y evaluación.

En Cáritas Cusco creemos que el seguimiento y evaluación deben estar presentes, no de manera puntual, sino a lo largo de todo el proceso. Como forma de aprendizaje y mejora continua, dando respuesta a las resistencias y posibles conflictos.

Y por eso, consideramos que el sistema de seguimiento y evaluación, se convierte en un elemento fundamental para este Plan.

Así mismo pensamos que para afianzar nuestra cultura evaluativa y contar con un sistema de evaluación integral y participativa, este Plan debe estar armonizado con los demás procesos organizativos en los que Cáritas Cusco está trabajando, a través de su Plan Estratégico actual.

Partiendo de la convicción de que este Plan debe ser un instrumento flexible, hemos establecidos unas Líneas de Actuación, y unos Objetivos, sobre las que se realizará el seguimiento y revisión periódica para asegurar su implantación en la forma y el tiempo establecidos. De manera general mencionamos algunas de las medidas que se llevarán a cabo:

I. Programa de Actividades del Equipo motor. Los miembros del equipo motor, elaborará trimestralmente un programa de actividades. Este programa de actividades se socializará, con el resto de miembros de Cáritas Cusco.

II. Se llevará un permanente y periódico seguimiento de actividades, a la luz de los indicadores propuestos en el Plan de acción. Donde se han establecido indicadores que nos permitan realizar un seguimiento de la gestión de calidad con equidad de género de Cáritas Cusco. Estos indicadores de grado de cumplimiento, no solo miden el avance respecto a la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la entidad, sino también la progresiva eliminación de brechas detectadas en el diagnóstico previo. Así mismo, **las acciones** programadas, cuentan con un periodo específico en el que se pretende ejecutar dicha actividad.

III. Elaboración, socialización de un Informe Anual, y elaboración de un nuevo cronograma. Al finalizar cada año, el Equipo Motor elaborará un informe de seguimiento de la ejecución del Plan para dicho periodo. Este informe se presentará para su aprobación al Comité Directivo y se socializará a todo el equipo de Cáritas Cusco.

En este Informe de seguimiento anual, se contemplarán las actividades planificadas frente a las actividades realizadas, para observar el grado de cumplimiento y ejecución que los miembros del equipo estén teniendo y observaciones en el caso de que así lo requiriese. Así mismo, se recogerán todos los aprendizajes, personales e institucionales, que se hayan originado en las distintas actividades. Una vez analizados, todos los datos recopilados en este Informe Anual, se procederá a elaborar un nuevo cronograma de actividades para el siguiente año. Que tendrá que ser aprobado por el Comité Directivo, y socializado con todas las personas que forman parte del equipo de Cáritas Cusco.

También es nuestra intención, que este sistema de seguimiento y evaluación del Plan sea **participativo**. Y que por tanto, logre reunir las apreciaciones de las distintas personas que forman parte de la entidad. Para que sirva como proceso para el aprendizaje y la incorporación de mejoras, por parte de todas las personas que forman parte de Cáritas Cusco, contando con la dinamización permanente del Grupo Motor.

Somos conscientes de que se trata de un proceso que requerirá de tiempo, energía, flexibilidad, comprensión, y paciencia. Por este motivo, Cáritas Cusco cuenta **con una persona como punto focal referente de género**, que junto al Equipo Motor, asumirán el papel protagonista en la gestión y organización de todo el proceso.

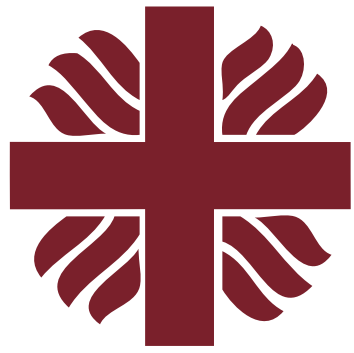
Sin embargo, para aquellas fases del Plan que sean más relevantes y amplias en su alcance, se podrá ampliar la participación de personas al Grupo Motor, o incluso incorporar a todo el equipo de Cáritas Cusco. Que, en su caso, también dispondrán del tiempo necesario para las tareas que se deriven de éste proceso.

Modelo de fichas de seguimiento del Plan:
Ficha seguimiento actividades del Plan.

FICHA SEGUIMIENTO ACTIVIDADES	
OBJETIVO	
ACCIÓN	
FECHA	
INDICADOR	
SEGUIMIENTO	
OBSERVACIONES	

Ficha seguimiento anual del Plan.

FICHA SEGUIMIENTO ANUAL						
Línea de Actuación	Objetivo previsto	Acción prevista	Actividades realizadas	¿Cumplidas? SI/NO/PQ	Grado de alcance del Objetivo	Aportes, propuestas, mejoras... etc.



**Caritas
Cusco**

