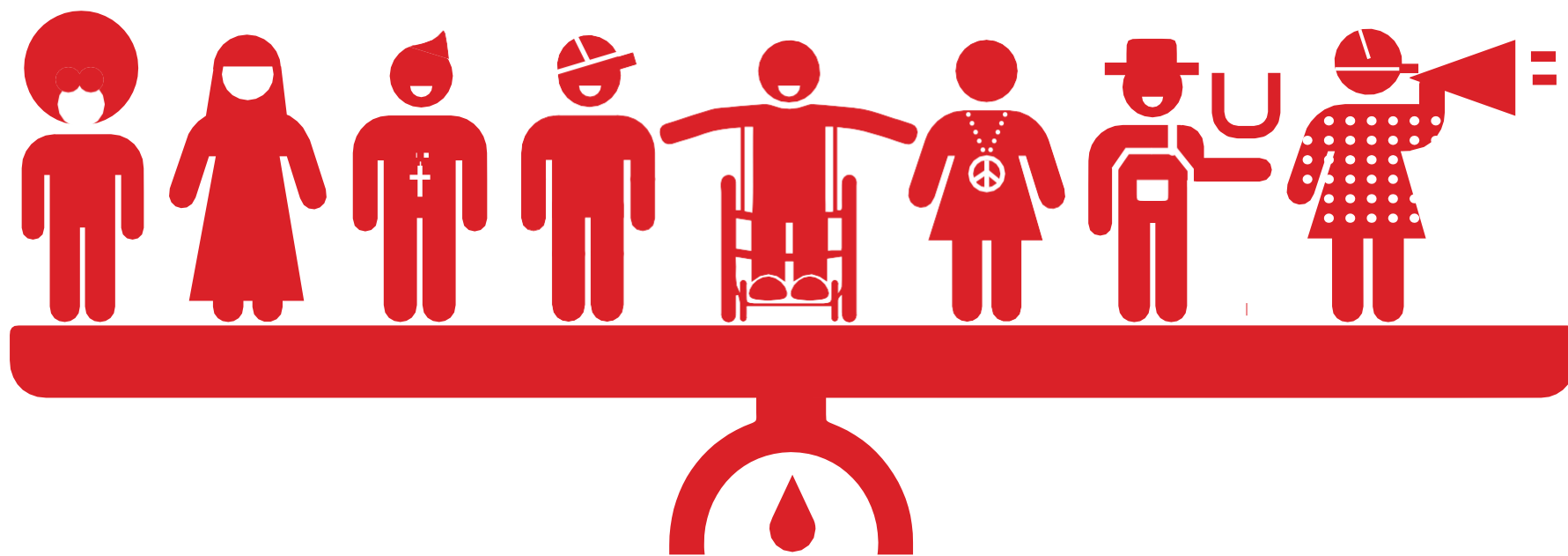


Estrategia *de igualdad* *de género* e inclusión de la diversidad de **Hivos**



SE REFIERE A LA IGUALDAD DE DERECHOS, RESPONSABILIDADES Y OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES, NIÑAS Y NIÑOS, INDEPENDIENTEMENTE DE HABER NACIDO HOMBRE O MUJER. LA IGUALDAD DE GÉNERO RECONOCE LA DIVERSIDAD DE DIFERENTES GRUPOS DE MUJERES Y HOMBRES. NO ES SOLO UN PROBLEMA DE MUJERES, TAMBIÉN DEBE INVOLUCRAR Y DAR PARTICIPACIÓN PLENA A LOS HOMBRES.

Agradecimientos

Autor

Lucy W. Mung'ala
Gerente Senior de Desarrollo de Programas –
Programa de Empoderamiento de las Mujeres

Un agradecimiento especial a mis compañeros de desarrollo de estrategia y miembros del equipo núcleo, Karen Hammink, Tomas Chang Pico y Sheila Oparaocha. El Equipo núcleo fue responsable de la coordinación, supervisión técnica y contribuyó a la redacción de contenido y a Michelle van Raalte, quien proporcionó todo el apoyo administrativo y de revisión de documentos.

Agradecimientos

El Equipo Núcleo quisiera agradecer la ayuda de todas las personas involucradas en el desarrollo de este documento de estrategia y, específicamente, a la dirección y al personal de Hivos en todas las regiones y unidades, quienes contribuyeron con su tiempo en los procesos de evaluación y revisión y que con sus experiencias personales enriquecieron esta estrategia. Gracias a la consultora DIMES por organizar la retroalimentación, las sesiones de talleres y otras actividades de evaluación para apoyar el caso de negocios de Hivos hacia la igualdad de género y la inclusión de la diversidad. Sin su apoyo, esta estrategia no se habría convertido en realidad. Hivos también quisiera agradecer a todos nuestros socios y a las personas que a lo largo de los años han contribuido a comprender la importancia de la integración de género en los valores y la programación de Hivos. Se ha reflexionado mucho sobre el papel de Hivos como organización de aprendizaje comprometida a poner la igualdad de género y la inclusión de la diversidad en el centro de nuestro trabajo. Estamos agradecidos por nuestra asociación y valores compartidos.

© Hivos promueve el uso justo de este material siempre que se haga una cita adecuada. Esta estrategia de igualdad de género e inclusión de la diversidad se publica bajo una licencia Creative Commons Reconocimiento-No comercial-Compartir igual 3.0 y se puede copiar libremente para fines de investigación y educación y se debe citar con el debido reconocimiento.

Información de contacto
Apdo Hivos 85565 2508 CG
La Haya, Holanda

<http://www.hivos.org> correo
electrónico: info@hivos.org
Dirección de visita: Raamweg 16, 2596 HL Den Haag

Tabla de contenidos

Acrónimos	05
Prefacio	06
Recuadro 1. Terminología clave	07
Tendencias y desarrollo	08
Desigualdad de género y reducción del espacio cívico	08
Amenazas relacionadas a conflictos	09
Uso sostenible e inclusivo de los recursos del planeta	10
SECCIÓN 1A: ¿Por qué una estrategia de igualdad de género e inclusión de la diversidad (IGID)?	12
Edificando sobre nuestro éxito	12
Alineación con los marcos internacionales de desarrollo	14
Valores centrales de Hivos	18
Oportunidades estratégicas para realizar la estrategia IGID	19
Nuestro enfoque hacia la igualdad de género y la inclusión de la diversidad	20
SECCIÓN 1B: Argumentación de Hivos hacia la igualdad de género y la inclusión de la diversidad	21
Argumentación: interno	22
Argumentación: externo	23
SECCIÓN 2: El proceso de cambio	24
<i>Paso 01: Balance</i>	26
<i>Paso 02: Diseño y enfoque</i>	30
SECCIÓN 3: Mapa de implementación	37
<i>Paso 03: Áreas de enfoque para la implementación</i>	37
El mapa de implementación de Hivos	47
SECCIÓN 4: Mantenerse en el camino	52
<i>Paso 04: Revisión y acciones hacia el cambio</i>	52
Anexo 1 – Plan de acción 2018-2019	60
Anexo 2 – Contrato con perspectiva de género y evaluación de los socios (Hivos)	70
Anexo 3 – Compromisos globales y regionales que refuerzan la estrategia	73

Acrónimos

ABPP	Programa de Asociación de Biogás de África
CETFDCM	La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CIDIN	Centro para Asuntos de Desarrollo Internacional de Nijmegen
DMEA	Diseño Monitoreo Evaluación y Aprendizaje
MGF	Mutilación genital femenina
IGID	Igualdad de género e inclusión de la diversidad
OG	Oficina Global
HIVOS	<i>Instituto</i> Humanista para la Cooperación de los Países en Desarrollo (Holandés: Humanistisch Instituut Voor Ontwikkelingssamenwerking)
RRHH	Recursos Humanos
CIPD	La Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo
ONGI	Organización no gubernamental internacional
JPO	Asistente de gerencia de proyecto
LGBTI+	Lesbianas, gays, bisexuales, transexuales e intersexuales
M&E	Monitoreo y evaluación
ODM	Objetivo de Desarrollo del Milenio
ONG	Organización no gubernamental
GDP	Gerente de Desarrollo de Programa
OP	Oficial de proyecto
ER	Energía renovable
ECI	Estrategia, comunicación e innovación
ODS	Objetivo de desarrollo sostenible
SOGIE	Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género
DSD	Derechos sexuales y diversidad
TATEDO	Organización para el desarrollo de las energías tradicionales de Tanzania
TdC	Teoría de Cambio
ECOSOC ONU	Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas
NU	Naciones Unidas
CMNUCC	Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático
EM	Empoderamiento de las mujeres

Prefacio

Lograr la igualdad de género y la inclusión de la diversidad es fundamental para la protección de los derechos humanos, el funcionamiento de la democracia y el respeto del estado de derecho, además del logro de crecimiento económico y sostenibilidad.

Durante los últimos 20 años, Hivos ha implementado estrategias de integración de género y ha trabajado para respetar y reconocer los derechos y necesidades de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI +)¹, las poblaciones indígenas y otros grupos marginados, para contribuir a un mundo donde todos los ciudadanos, tanto hombres como mujeres, tengan el mismo acceso a los recursos y oportunidades para desarrollo.

Con algunas políticas e iniciativas implementadas con éxito, aún queda trabajo por hacer para consolidar nuestros enfoques sobre la igualdad de género y la inclusión de la diversidad. La decisión de desarrollar una nueva estrategia refleja otras consideraciones. La estrategia de transversalización de género del 2006 está desactualizada y la última evaluación de género, mujeres y desarrollo se realizó en el 2001. Estos documentos de políticas requieren ser actualizados para reflejar las nuevas tendencias mundiales, la forma actual de trabajo de Hivos y las prioridades temáticas. Finalmente, esta estrategia se basa en el conocimiento, los procesos, las herramientas y los logros pasados y eleva las exigencias al enfocarse en la manera en que Hivos puede ir más allá de la incorporación de la perspectiva de género a un enfoque que establece objetivos, identifica resultados y puntos de acción (operativos y programáticos) hacia la igualdad de género y la inclusión de diversidad, así como también recomienda maneras para monitorear los resultados.

Cabe destacar nuestra convicción de que la integración de la perspectiva de género y la inclusión de la diversidad no deben usarse o verse como una manera de reemplazar, por ejemplo, las políticas específicas de las mujeres (acción afirmativa) o la programación, como se refleja en nuestros programas independientes de empoderamiento, derechos sexuales y diversidad de las mujeres. Para Hivos, la diversidad, la inclusión y la igualdad son valores inherentes. Por lo tanto, es nuestra responsabilidad garantizar que las estrategias de igualdad de género vayan más allá de prestar atención a las relaciones de poder y los desequilibrios entre hombres y mujeres para incluir otros grupos sociales marginados (diversidad) para incluir a mujeres y jóvenes, comunidades sexuales y de género diversas (LGBTI +), personas con discapacidad o minorías étnicas entre otros. Por lo tanto, esta estrategia de igualdad de género e inclusión de la diversidad (IGID) se basa en nuestra creencia de que la igualdad de género es un requisito previo para lograr sociedades más justas, dignas y prósperas. Hace énfasis en el género como un tema transversal en el trabajo de Hivos y como el foco de una programación, investigación y defensa distintas. El desarrollo de esta estrategia explícita, por lo tanto, sirve como una condición previa para garantizar que Hivos continúe apoyando la implementación de programas que aborden de manera sistemática las desigualdades de género, reconozcan la diversidad y contribuyan a crear un grupo de personas que represente a las sociedades a las que servimos. Para integrar completamente el género en nuestro trabajo, esta nueva Estrategia IGID se alinea con el Plan Estratégico de Hivos 2016-2020. Su objetivo es garantizar que nuestro trabajo contribuya de manera efectiva a la inclusión de la diversidad y a un claro compromiso con el empoderamiento de las mujeres, según lo informado por las normas internacionales de derechos humanos y los compromisos globales con la igualdad de género.

Por lo tanto, la estrategia reafirma el compromiso de Hivos hacia un enfoque doble que incorpore un programa independiente de empoderamiento de las mujeres y la integración de la inclusión de género y diversidad en las áreas de política y práctica de Hivos como un tema transversal. **A nivel de programa se establecerá un objetivo financiero para asignar recursos a la igualdad de género, la inclusión de la diversidad y el empoderamiento de las mujeres, y se luchará por mantener el objetivo del 15% de nuestros recursos organizacionales para el avance de la igualdad de género.** Internamente, los recursos se destinarán a desarrollar nuestra capacidad institucional, para que esté lista para desafiar y reforzar la cultura organizacional y las prácticas institucionales que tienen impactos importantes para el avance de la igualdad de género y lugares de trabajo más seguros e inclusivos.

Se prevé que la implementación de esta estrategia comience en mayo del 2018, habiendo completado la mayoría de los elementos de acción en abril del 2020. Muchas de las acciones y recomendaciones continuarán y evolucionarán a lo largo del desarrollo de programas y procesos continuos de mejora de la calidad. Si bien esta estrategia está relacionada a los procedimientos y la configuración organizacional de Hivos, también proporciona componentes básicos estratégicos relacionados con la integración y la implementación de las estrategias de igualdad de género y de inclusión de la diversidad que son relevantes para los socios de Hivos, otras partes interesadas y esperamos su implementación.



¹ utilizamos el acrónimo LGBTI + para referirnos a personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales. El MÁS (+) en el acrónimo es para garantizar la inclusión de todas las identidades de género y sexualmente diversas, y garantizar que nadie quede excluido.

RECUADRO 1 TERMINOLOGÍA CLAVE

IGUALDAD DE GÉNERO

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, niñas y niños, independientemente de haber nacido hombre o mujer. La igualdad de género reconoce la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. No es solo un problema de mujeres, también debe involucrar y dar participación plena a los hombres.

SEXO VS GÉNERO

El sexo se asigna al nacer y se refiere a las características biológicas y fisiológicas existentes en un continuo, con hombres y mujeres en cada extremo. El género es una construcción social. Varía de una sociedad a otra y puede cambiar con el tiempo y variar en diferentes contextos.

IDENTIDAD DE GÉNERO

La profunda conciencia de sí mismo y de identidad de una persona. Las formas en que una persona percibe su género pueden o no corresponder con el sexo de la persona.

DIVERSIDAD

En términos generales, la diversidad se refiere a la igualdad de derechos y oportunidades de todas las personas, sin importar su género, origen étnico, orientación sexual, religión, cultura, casta, ingresos/riqueza, edad y situación laboral.

DIVERSIDAD DE GÉNERO

El término "diversidad de género" se refiere a la medida en que la identidad, el rol o la expresión de género de una persona difiere de las normas culturales prescritas para personas de un sexo en particular.

INCLUSIÓN

El término inclusión se usa para describir el compromiso activo, intencional y continuo con la diversidad como se describió anteriormente, en las personas a las que servimos, en los programas, en el lugar de trabajo y en las comunidades que trabajan con nosotros o donde trabajamos. Finalmente, la inclusión de la diversidad también nos ayuda a hacer contribuciones positivas a la inclusión social y la participación en la fuerza laboral.

INTERSECCIONALIDAD

El género moldea las desigualdades de poder basadas en otras divisiones, como la clase y el origen étnico, y viceversa, así como la naturaleza interconectada de las categorizaciones sociales como la raza, la identidad de género, la orientación sexual, la religión, la capacidad y la clase social, que se superponen para crear sistemas de discriminación o desventaja interdependientes.²

GENDER MAINSTREAMING

La incorporación de una perspectiva de género es el proceso de evaluar las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en cualquier área y en todos los niveles. El objetivo final de la incorporación de la perspectiva de género es lograr la igualdad de género.

ENFOQUES TRANSFORMATIVOS DE GÉNERO

Los enfoques transformativos de género son programas e intervenciones que crean oportunidades para que las personas desafíen activamente las normas de género (y los estereotipos), promuevan posiciones de influencia social y política para las mujeres y LGBTI+ en las comunidades y aborden las desigualdades de poder entre personas de diferentes géneros e identidades.

SOGIE (por sus siglas en inglés)

Se refiere a la orientación sexual, identidad y expresión de género. Este término incluye a todos, ya que reconoce que todos los seres humanos tienen una orientación sexual e identidad de género. La identidad de género es el sentido interno del género de cada persona, la expresión de género es la manera en que un individuo expresa su sentido de identidad, y la orientación sexual se refiere a la atracción romántica y/o sexual hacia hombres, mujeres, ambos, o ninguno.

LGBTI+³

El acrónimo LGBTI se refiere a personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales. Incluimos el símbolo más (+) para incluir todas las identidades y expresiones de género y orientaciones sexuales.

² K. Crenshaw, "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics", Foro legal de la Universidad de Chicago, 1, 1989, pp.139–167.

³ LGBTI+ se refiere a lesbianas, gays, bisexuales, transgénero / transexuales e intersexuales, y el + abarca todas las demás orientaciones sexuales y expresiones de género.

Tendencias y desarrollo

DESIGUALDAD DE GÉNERO Y REDUCCIÓN DEL ESPACIO CÍVICO

Hasta la fecha, el mundo ha sido testigo de una serie de desarrollos positivos y se esfuerza por lograr la igualdad de género y la inclusión de la diversidad. A partir de ahora este impulso debe continuar. Ahora hay más niñas matriculándose en la escuela; más mujeres están asumiendo posiciones de liderazgo; Cada vez más países reconocen las relaciones entre personas del mismo sexo. La violencia de género, especialmente la violencia contra las mujeres y las niñas está en la agenda de políticas públicas, y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible han reafirmado la importancia crucial de la igualdad de género. Estas áreas de progreso muestran que las desigualdades de género pueden reducirse mediante la acción pública. Los derechos de salud sexual y reproductiva están en la agenda internacional, y cada vez se presta más atención a poner fin a la violencia basada en la orientación sexual, la identidad y la expresión de género (SOGIE).

Sin embargo, el espacio cívico para la libre expresión se está reduciendo y persisten profundas desigualdades sociales, políticas y económicas, lo que garantiza que las mujeres y las comunidades con diversidad de género permanezcan en una posición de desventaja a nivel mundial. En los últimos años, más de cien gobiernos han introducido leyes restrictivas que limitan las operaciones de las organizaciones de la sociedad civil (OSC). Muchos activistas, defensores de los derechos humanos y sus organizaciones se enfrentan a un entorno cada vez más represivo y titulizado que cuestiona su legitimidad y amenaza aún más su seguridad. Si bien se han logrado progresos legales con respecto a los derechos de las personas LGBT, los actos homosexuales aún son castigados por la ley en 73 países alrededor del mundo y en

Representación de las mujeres en política y administración pública: La política sigue siendo un mundo de hombres. A pesar de ser más de la mitad de la población mundial, las mujeres están subrepresentadas sistemáticamente en todos los niveles de la vida política debido a las barreras formales e informales que obstaculizan su participación. Estos obstáculos van desde leyes discriminatorias hasta desaprobación de normas culturales.

algunos países corren el riesgo de ser condenados a muerte. También es importante tener en cuenta que, si bien los avances legislativos pueden conducir a un cambio formal, esto no equivale inmediatamente a un cambio de comportamiento y aceptación social. Las personas LGBTI+, las minorías étnicas y las mujeres están cada vez más sometidas a discursos de odio y violencia, que limitan su capacidad de vivir una vida libre y digna. Tales amenazas a su seguridad pueden dar lugar a altos niveles de exclusión y pobreza.

Las desigualdades profundamente arraigadas en el ámbito social, político y económico mantienen a las mujeres y las niñas en posiciones de desigualdad en todo el mundo.

Más países están instituyendo marcos legales para abordar la violencia contra las mujeres, y al menos 140 países han aprobado leyes sobre violencia doméstica o acoso sexual. Sin embargo, existe una falta de aplicación de tales leyes, que se debe principalmente a las normas sociales, culturales y patriarcales que toleran la violencia contra las mujeres. En muchos estados, la aplicación también está restringida por la falta de voluntad política, la falta de recursos financieros y organismos de

que dan como resultado un ambiente que inhabilita los esfuerzos de liderazgo de las mujeres. En el 2017, únicamente el 22% de todos los parlamentarios nacionales y el 18% de los ministros del gobierno eran mujeres. Además, las instituciones políticas rara vez reconocen y responden a los intereses y necesidades básicas de las mujeres, especialmente las de las mujeres pobres y marginadas. Esta discriminación en los procesos de toma de decisiones políticas se ve exacerbada por el aumento global del conservadurismo. Las narrativas extremistas y conservadoras definen cada vez más las políticas públicas dominantes y específicas, las normas sociales y los valores, lo que disminuye el espacio cívico disponible para que las voces ya marginadas se expresen libremente. Los movimientos nacionalistas y populistas fulminantes contra las influencias externas o personas ajenas han ido ganando terreno en los últimos años. Tanto los líderes autoritarios como los elegidos democráticamente hacen uso de estos sentimientos para fortalecer sus gobiernos, poniendo en peligro los derechos cívicos y el estado de derecho. Esto es de particular preocupación para las mujeres, los migrantes, los activistas LGBTI+ y las ONG.

Violencia de género: se estima que el 35% de las mujeres en todo el mundo han experimentado violencia física y/o sexual de la pareja o violencia sexual por parte de una persona que no es su pareja o en el lugar de trabajo en algún momento de sus vidas⁴.

⁴ Organización Mundial de la Salud, Departamento de Investigación y Salud Reproductiva, Escuela de Higiene y Medicina Tropical de Londres, Consejo de investigaciones médicas de Sudáfrica. Estimaciones mundiales y regionales de la violencia contra la mujer: prevalencia y efectos sobre la salud de la violencia de pareja y la violencia sexual sin pareja

p.2. Para obtener información sobre cada país, consulte La mujer en el mundo, 2015, Tendencias y estadísticas, Capítulo 6, Violencia contra la mujer, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas, 2015 y Base de datos mundial de ONU sobre la violencia contra la mujer.

seguridad débiles e ineficientes. Esto es aún más relevante para las personas transgénero, quienes a menudo no están protegidas por las leyes e incluso si están protegidas, enfrentan una violencia desproporcionada, a menudo arraigada en normas sociales discriminatorias sobre su identidad y expresión de género. Además de las amenazas y la violencia específicas de género, las mujeres y los y las defensores de derechos humanos LGBTI +, continúan enfrentando los mismos riesgos que otros defensores. Las restricciones severas a la libertad de internet van en aumento, y la violencia de género en línea, al igual que la violencia fuera de línea de la misma naturaleza, se comete con impunidad. Por lo tanto, existe una clara urgencia para que la sociedad civil movilice a la sociedad y a los gobiernos para tomar acciones contra estas prácticas.

Empoderamiento económico de las mujeres: Las mujeres trabajan, realizan la gran mayoría del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, que en gran medida permanece sin ser reconocido ni valorado. El sector laboral informal también impone restricciones sustanciales a las mujeres que buscan trabajo remunerado. A nivel mundial, solo una de cada dos mujeres tiene empleo remunerado. Cuando tienen un trabajo remunerado, es más probable que las mujeres participen en trabajos a tiempo parcial y mal remunerados caracterizados por poca protección social, malas condiciones de trabajo y, a veces, explotación física o sexual. Incluso en países donde las políticas apoyan cada vez más el empleo femenino, en promedio, las mujeres ganan menos que sus homólogos masculinos que realizan el mismo trabajo. Garantizar un trato justo, salarios dignos y entornos de trabajo seguros para las mujeres es clave para mejorar la autonomía económica de estas. Las personas LGBTI + también tienen menos oportunidades de obtener un trabajo decente, con igualdad de remuneración y oportunidades de crecimiento, particularmente en aquellos países con políticas y leyes que discriminan o incluso criminalizan a las personas LGBTI +.

Dentro de este grupo, las personas transgénero enfrentan la mayor cantidad de dificultades. Al mismo tiempo, cada vez hay más pruebas de que la diversidad y la inclusión en el trabajo respaldan los buenos resultados de la empresa.

Las perspectivas económicas para los y las jóvenes, y en particular para las mujeres jóvenes, en muchos países en desarrollo son extremadamente pobres y tienen altas tasas de desempleo. Estas a menudo se ven agravadas por un desajuste entre las habilidades que los y las jóvenes pueden ofrecer y las requeridas por los empleadores, la falta de un entorno comercial y regulatorio que respalde a las micro, pequeñas y medianas empresas de mujeres, y la falta de desarrollo sostenido de habilidades de liderazgo y otros aspectos que son importantes para su bienestar.

El avance de la justicia económica a través del trabajo decente, la inclusión de la diversidad y las oportunidades de empleo para las mujeres, LGBTI + y los y las jóvenes, por lo tanto, representa una vía de desarrollo crucial que ofrece importantes beneficios socioeconómicos, no solo para ellos, sino también para sus familias, comunidades y economías en general. Por lo tanto, concentrarse en políticas y acciones transformativas que los gobiernos, el sector privado y la sociedad civil pueden tomar para promover el empoderamiento económico de las mujeres y la inclusión de la diversidad es fundamental para abordar las limitaciones sistémicas para el empoderamiento económico de las mujeres y las comunidades diversas, si se quiere lograr un desarrollo sostenible.

LA IDENTIFICACIÓN Y LA PRIORIZACIÓN DE SUPUESTOS NO SON NEUTRALES. Nuestro contexto e historia están basados en prejuicios de género.

AMENAZAS RELACIONADAS CON CONFLICTOS

Si bien existe un mayor reconocimiento de las dimensiones de los conflictos de género, esto a menudo se limita a la victimización de las mujeres y se pasan por alto las oportunidades que presenta el conflicto para influir en los roles y normas de género. Las mujeres siguen siendo actores cruciales en los esfuerzos locales de construcción de paz, sin embargo, en las negociaciones formales de paz, sus voces a menudo no están representadas. Se estima que 66 millones de personas en todo el mundo buscan refugio, dos tercios de los cuales son desplazados internamente. La pobreza y la falta de oportunidades económicas afectan a todos los refugiados, pero las mujeres refugiadas y migrantes enfrentan una mayor marginación y violencia debido a normas y roles tradicionales de género. La desintegración de los servicios públicos y un aumento de la inestabilidad económica lleva a muchos a casar a sus hijas a una edad temprana, lo que aumenta la probabilidad de que las niñas experimenten violencia de género y problemas de salud. Los hogares liderados por mujeres son más frecuentes en tiempos de conflicto, pero tienen menos oportunidades de ingresos para mantener a sus familias.

USO SOSTENIBLE E INCLUSIVO DE LOS RECURSOS DEL PLANETA

El grado en que las personas se ven afectadas por el cambio climático es en parte una función de su estatus social, género, nivel de pobreza, poder y acceso y control sobre los recursos. Las mujeres a menudo son más vulnerables a los efectos negativos del cambio climático debido a su estatus social inferior y sus responsabilidades domésticas. Esto es particularmente cierto en el caso de las mujeres en el hemisferio sur, donde la gran mayoría del trabajo agrícola, las tareas domésticas y de cocina es realizada por mujeres. Estas mismas mujeres dependen principalmente de los recursos naturales para obtener ingresos, combustible y oportunidades para la obtención de alimentos.

En años recientes, los vientos políticos han cambiado ligeramente hacia el abordaje de este problema, con la llegada de una serie de nuevos acuerdos y compromisos mundiales que promueven la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. La Asamblea General de las Naciones Unidas incluso declaró la década 2014-2024 como la Década de la Energía Sostenible para Todos, enfatizando la importancia de los temas energéticos para el desarrollo sostenible, incluyendo un fuerte enfoque en la igualdad de género y la elaboración de la agenda de desarrollo post-2015. El Acuerdo de París sobre el cambio climático de 2016 también reconoce formalmente la intersección del cambio climático y la igualdad de género con el empoderamiento de las mujeres y el cumplimiento de sus derechos, además de exigir acciones de adaptación con una perspectiva de género y actividades para creación de capacidades.

P010



Acceso a energía renovable: En el sector energético existe un alto nivel de aceptación del género y la energía como prerequisite fundamental para la reducción de la pobreza y el desarrollo humano sostenible, destacando la manera en que la energía puede ser un facilitador crítico del desarrollo y también desempeñar un papel transformador en la vida de hombres y mujeres. A medida que los mercados y los programas públicos han comenzado a adoptar tecnologías de energía descentralizadas, como por ejemplo linternas solares, sistemas domésticos y estufas mejoradas, existe cierto optimismo de que el progreso será más rápido para proporcionar energía a los clientes más remotos y de que a las mujeres se les darán mayores oportunidades en el mercado de suministro de energía, ya que estas evoluciones tecnológicas reducen las barreras físicas, de capital y tecnológicas.

Aunque el conocimiento de implementación necesario para lograr una realización global sobre el terreno del suministro y consumo de energía equitativos con respecto al género sigue siendo un sueño lejano, los proyectos y programas de acceso a la energía continúan abordando las cuestiones de género de manera gradual. La participación de las mujeres en el sector energético sigue siendo baja y estas enfrentan más impedimentos para crear negocios que los hombres. La evidencia existente cataloga las barreras importantes y diversas que restringen la propiedad empresarial de las mujeres, incluyendo la falta de financiamiento, restricciones regulatorias, aislamiento de las redes e intermediarios comerciales, falta de acceso a datos e información del mercado, normas culturales y de género discriminatorias, niveles más bajos de educación y experiencia empresarial, modelos femeninos y mentores limitados, y las demandas de las responsabilidades del hogar y la familia sin acceso a cuidado infantil. Por lo tanto, se necesita un apoyo especializado para cerrar las brechas de género en cuanto a liderazgo empresarial. Las iniciativas impulsadas por el potencial de las mujeres emprendedoras en materia de energía sostenible sirven como un campo de prueba importante para los factores que mejor las apoyan.

Acceso a alimentos sostenibles: Tener control sobre activos valiosos, como lo son la tierra y la propiedad, es una fuente importante de poder en las comunidades y dentro de los hogares. Cuando las mujeres tienen más control sobre la tierra, no solo las empodera para tomar decisiones sobre el uso de la misma, sino que les permite un mayor poder de negociación y oportunidades económicas, incluyendo el acceso a capital, crédito, mercados y oportunidades de liderazgo.

LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR ENERGÉTICO SIGUE SIENDO BAJA Y ENFRENTAN MÁS IMPEDIMENTOS PARA CREAR NEGOCIOS QUE LOS HOMBRES.



SECCIÓN 1A

¿Por qué una estrategia de igualdad de género e inclusión de la diversidad?

EDIFICANDO SOBRE NUESTRO ÉXITO

Hivos reconoce que la pobreza y la desigualdad son problemas globales que se manifiestan de manera diferente entre niños y niñas, adultos, hombres y mujeres, homosexuales y heterosexuales, sanos y discapacitados, junto con diferentes interseccionalidades como el origen étnico, la raza, la edad y la clase, entre otros. Trabajamos hacia la construcción de un futuro con sociedades más abiertas y verdes abordando prácticas discriminatorias arraigadas, con el objetivo de lograr un cambio positivo, inclusión y rendición de cuentas. En conjunto con los socios y dirigiéndonos específicamente a aquellos en mayor riesgo de marginación y exclusión, nuestro objetivo es lograr el acceso a medidas de responsabilidad social, libertad de expresión, mejorar la voz y las condiciones de trabajo de las mujeres, lograr la seguridad alimentaria y la energía limpia.

Ahora, más que nunca, existe un fuerte llamado a la acción para impulsar el progreso hacia la igualdad de género y la interrupción de todos los sistemas que permiten que florezca la violencia sexual. Movernos hacia la dirección positiva es nuestra nueva **Estrategia de igualdad de género e inclusión de la diversidad**. Con esta estrategia, edificamos sobre nuestro éxito y en las políticas disponibles para garantizar que los "ciudadanos más marginados y discriminados" sean empoderados para expresar sus puntos de vista y exigir sus derechos de una toma de decisiones receptiva e inclusiva. Hivos continuará diseñando explícitamente estrategias e intervenciones para grupos específicos marginados y discriminados.

Se llevará a cabo una revisión y actualización de la **Política de Integridad de Hivos** para explicar de mejor manera el código de conducta y los procedimientos a seguir ante las quejas internas relacionadas con el comportamiento inapropiado y el uso de los informantes para proteger al personal y los socios de las malas conductas. Esperamos que esto fomente una cultura organizacional comprometida con la prevención de todas las formas de explotación, abuso de poder, garantizando el apoyo y la protección de aquellos que se pronuncian y reforzando aún más un nicho innovador para el reconocimiento y tomando medidas para abordar la orientación sexual, preocupaciones de identidad y expresión de género (SOGIE).

En el pasado, Hivos se basó en su *Estrategia de incorporación de la perspectiva de género, Women Unlimited: documento de políticas de género, mujeres y desarrollo (2006)*; Informes de política de integración de género (2010, 2011) y Política de responsabilidad social de Hivos (2016). La estrategia de integración de la perspectiva de género de 2006 se centró en comprometer el 15% del presupuesto de cofinanciación a las organizaciones de mujeres, combinado con la incorporación de la perspectiva de género en diferentes actividades programáticas. Un gran éxito logrado por esta política fue el enorme apoyo que Hivos brindó a organizaciones internacionales y de base, y a movimientos que promueven los derechos de las mujeres y la emancipación LGBTI+. Sin embargo, si bien Hivos logró fortalecer el movimiento de derechos de las mujeres, la mayoría de las intervenciones de integración de género no abordaron las desigualdades de género per se, sino que se centraron en una acción afirmativa para las mujeres o simplemente en integrar las perspectivas de las mujeres en la programación. Esto se puede ver en nuestra política anterior de asignar fondos a programas con beneficiarios que eran 80% mujeres, o empoderar a artistas o agricultoras, como ejemplos de programas de género. En pocas palabras, la presencia de más mujeres no significa automáticamente una mayor igualdad.

Marco institucional para la Estrategia de igualdad de género y diversidad 2018



NO ES SÓLO
SOBRE
**ESPERANZA
E IDEAS. ES
SOBRE
*acción.***

- Shirin Ebadi
Ganadora del premio Nobel de la Paz

Esta nueva estrategia ha incorporado algunos principios de políticas pasadas y en curso y, por lo tanto, debe usarse junto con otras políticas o procedimientos organizacionales relevantes.

Además, debe verse como una herramienta para movilizar al personal, socios y donantes de Hivos en torno a la igualdad de género y la inclusión de la diversidad, según lo estipulado en el Plan Estratégico actual de Hivos⁵. Requiere un compromiso renovado por parte del liderazgo y el personal de Hivos al desarrollar aún más la capacidad organizativa y una cultura que sea coherente con nuestra forma de trabajar, garantizando una programación inclusiva y de género de alta calidad. En última instancia, esta estrategia servirá a los programas y al personal para determinar y priorizar la incorporación de la perspectiva de género a través de la integración de la igualdad de género en los planes, procedimientos, resultados de programas y asociaciones de Hivos, así como garantizar una cultura dentro de Hivos que responda al empoderamiento, la inclusión y reconocimiento de los derechos LGBTI +. Como institución, Hivos se compromete a proporcionar, siempre que sea relevante y posible, las herramientas necesarias para planificar, implementar, comunicar, monitorear y evaluar el desempeño de la organización hacia la igualdad de género y la inclusión de la diversidad.

⁵Insert a link to the strategic plan.

ALINEACIÓN CON MARCOS INTERNACIONALES DE DESARROLLO

Igualdad de género: En las últimas décadas, desde la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, ha habido un progreso importante en el campo de los derechos de las mujeres y la igualdad de género. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible **reafirmó el consenso universal sobre la importancia crucial de la igualdad y la diversidad de género y su contribución al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**. La igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres son, por lo tanto, reconocidos como objetivos transversales en todos los ODS, tanto como objetivos como parte de la solución. Como tal, las mujeres y las niñas, las organizaciones de mujeres y los programas que apoyan el empoderamiento de las mujeres juegan un papel fundamental en todos los ODS. Específicamente, a través de nuestro programa de empoderamiento de la mujer, Hivos se centrará en el ODS 5: “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas”, y el ODS 8: “**Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.**”

En Hivos, dirigiremos una atención específica en nuestras inversiones y programación hacia (pero no limitado a) los siguientes elementos:

- Garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de toma de decisiones en la vida política, económica y pública;
- Apoyar las reformas y la promoción de políticas orientadas al desarrollo de conformidad con las leyes nacionales y los tratados internacionales que fomentan la independencia económica y la igualdad de derechos a los recursos.

En general, todas las otras áreas temáticas adoptarán un enfoque con perspectiva de género, tanto en sus intervenciones como en la implementación del plan estratégico de Hivos 2016-2020. A continuación, se destaca una lista de otros ODS que tienen un objetivo relacionado al género.

EN HIVOS CREAMOS UN ENTORNO DE TRABAJO DIVERSO E INCLUSIVO QUE REFLEJA LAS COMUNIDADES QUE SERVIMOS.

El objetivo 5 exige la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, el fin de todas las formas de discriminación basada en el género y la eliminación de prácticas nocivas como el matrimonio infantil y la mutilación genital femenina (MGF), reconociendo el valor del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado y garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades para el liderazgo en todos los niveles de toma de decisiones en la vida política, económica y pública. También exige garantizar el acceso universal a la atención de la salud sexual y reproductiva y derechos reproductivos.

UNA MUESTRA DE METAS ESPECÍFICAS DE ODS DE GÉNERO RELEVANTES A LAS ÁREAS DE ENFOQUE DE HIVOS



- (1.1) Erradicar la pobreza extrema para todas las personas en todas partes.
- (1.2) Reducir a la mitad la proporción de personas de todas las edades que viven en pobreza.
- (1.3) Implementar sistemas y medidas de protección social apropiados a nivel nacional para todos.
- (1.4) Asegurar que todos los hombres y mujeres tengan los mismos derechos a los recursos económicos y servicios básicos, propiedad, control sobre la tierra y otras formas de propiedad, herencia, recursos naturales, nuevas tecnologías apropiadas y servicios financieros, incluidas las microfinanzas.
- (1.5) Fortalecer la resiliencia de los pobres y reducir su exposición y vulnerabilidad a eventos extremos relacionados con el clima y otros desastres.
- (1.B) Crear marcos de políticas basados en estrategias de desarrollo en favor de los pobres y sensibles al género, para apoyar la inversión acelerada en acciones de erradicación de la pobreza.



- (2.1) Acabar con el hambre y garantizar el acceso de todas las personas a alimentos seguros, nutritivos y suficientes durante todo el año.
- (2.2) Acabar con todas las formas de desnutrición y abordar las necesidades nutricionales de las adolescentes, las mujeres embarazadas y lactantes y las personas mayores.
- (2.5) Mantener la diversidad genética de semillas, plantas cultivadas y animales de granja y domesticados y sus especies silvestres relacionadas, y promover el acceso y la distribución justa y equitativa de los beneficios derivados de la utilización de los recursos genéticos y el conocimiento tradicional asociado, según lo acordado internacionalmente.
- (2.A) Aumentar la inversión, incluso a través de una mayor cooperación internacional, en infraestructura rural, servicios de investigación y extensión agrícola, desarrollo de tecnología y bancos de genes de plantas y ganado para mejorar la capacidad productiva agrícola.
- (2.C) Adoptar medidas para garantizar el correcto funcionamiento de los mercados de productos alimenticios y sus derivados y facilitar el acceso oportuno a la información del mercado, incluyendo las reservas de alimentos, para ayudar a limitar la volatilidad extrema de los precios de los alimentos.



- (3.1) Reducir la tasa mundial de mortalidad materna a menos de 70 por cada 100.000 nacidos vivos.
- (3.2) Poner fin a las muertes prevenibles de recién nacidos y niños con todos los países aspirando a reducir la mortalidad neonatal.
- (3.3) Acabar con las epidemias de SIDA, tuberculosis, malaria y enfermedades tropicales desatendidas y combatir la hepatitis, las enfermedades transmitidas por el agua y otras enfermedades transmisibles.
- (3.7) Garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva.



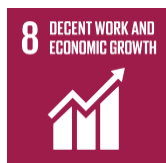
- (4.4) Aumentar de manera substancial el número de jóvenes y adultos que tienen habilidades relevantes, incluyendo las habilidades técnicas y vocacionales, para el empleo, trabajos decentes y emprendimiento.
- (4.5) Eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar la igualdad de acceso a todos los niveles de educación y formación profesional.



Acabar con todas las formas de discriminación contra las mujeres y las niñas. Combatir la violencia sexual y la explotación.
 Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva.
 Abordar las desigualdades en el mercado laboral, la igualdad de acceso al trabajo, específicamente el trabajo decente para las mujeres y la división desigual del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado.
 Mejorar el liderazgo y la participación de las mujeres en política, cargos públicos y administrativos.
 Proporcionar a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, como la tierra y la propiedad.



(7.1) Garantizar el acceso universal a servicios de energía asequibles, confiables y modernos.



(8.1) Mantener el crecimiento económico per cápita de acuerdo con las circunstancias nacionales.
 (8.3) Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen actividades productivas, creación de empleos decentes, emprendimientos, creatividad e innovación.
 (8.5) Lograr un trabajo pleno y productivo y un trabajo decente para todos, mujeres y hombres, incluyendo a los jóvenes y las personas con discapacidad, y una remuneración igual por un trabajo de igual valor.
 (8.6) Reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no tienen empleo, educación o capacitación para el 2020.
 (8.7) Tomar medidas inmediatas y efectivas para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a la esclavitud moderna y la trata de personas y garantizar la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.
 (8.8) Proteger los derechos laborales y promover entornos de trabajo seguros para todos los trabajadores, incluyendo a los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.



(16.3) Promover el estado de derecho a nivel nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos.
 (16.6) Desarrollar instituciones efectivas, responsables y transparentes en todos los niveles.
 (16.7) Garantizar una toma de decisiones receptiva, inclusiva, participativa y representativa en todos los niveles.
 (16.10) Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con la legislación nacional y los acuerdos internacionales.
 (16.12) Promover y hacer cumplir leyes y políticas no discriminatorias para el desarrollo sostenible.

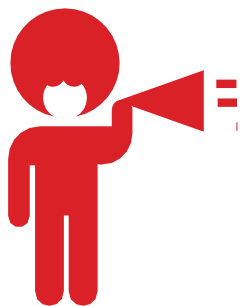


Inclusión de la diversidad: Más lugares de trabajo en todo el mundo están prestando atención a la igualdad de género y la inclusión de la diversidad, y tomando conciencia de los problemas LGBTI +. Un número cada vez mayor (como Hivos) está creando y manteniendo una cultura y políticas inclusivas en el lugar de trabajo.

A lo largo de los años, Hivos ha mantenido un grupo diverso de empleadxs en términos de raza, edad, género, etnia, sexo, nacionalidad, religión, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, entre otras características. Cuando las personas se sienten libres de ser quienes son en el lugar de trabajo, son más felices y más productivas. Un grupo de empleados bien motivado y productivo es esencial para el éxito de nuestra estrategia.

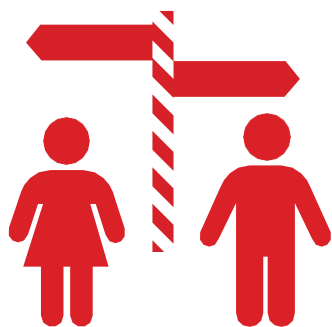
CUANDO LAS PERSONAS SE SIENTEN LIBRES DE SER QUIENES SON EN EL LUGAR DE TRABAJO, SON MÁS FELICES Y MÁS PRODUCTIVAS.

Los valores centrales de Hivos



Libertad y dignidad

Todo ser humano tiene derecho a vivir en libertad y con dignidad. Las personas deben ser libres de creer en lo que quieran, expresar sus opiniones, desafiar a los gobiernos e influir en el orden establecido.



Autodeterminación y Diversidad

Las personas deben poder escoger y tomar decisiones basadas en sus propias preferencias e intereses, independientemente de su orientación sexual, su origen étnico o su religión. Cada individuo es único, y las diferencias individuales conducen a la diversidad.



Igualdad y justicia social

No somos la misma persona, pero somos iguales. Deberíamos ser tratados como tales. Y esto debería reflejarse en la forma en que funcionan nuestros sistemas sociales y legales.



Ciudadanía responsable

Los ciudadanos tienen derechos y deberes. Cuidar de los que nos rodean y vivir la vida sin dañar a otros ni a nuestro planeta debería ser un hecho.



Uso sostenible de los recursos de nuestro planeta

Solo tenemos un planeta, que ofrece grandes riquezas, pero no son ilimitados y ya están seriamente degradados. Para que las generaciones actuales y futuras puedan prosperar, el uso sostenible de los recursos de la tierra es primordial. Esto implica ir más allá de la simple reducción de nuestro impacto ambiental negativo, debemos restaurar activamente lo que se ha degradado y favorecer la biodiversidad.



La integración de la perspectiva de género y la inclusión de la diversidad son tanto un proceso como un estado con la organización

OPORTUNIDADES ESTRATÉGICAS PARA LLEVAR A CABO LA ESTRATEGIA DE IGUALDAD DE GÉNERO E INCLUSIÓN DE LA DIVERSIDAD

Después del proceso de reorganización, Hivos está ahora en una mejor posición para planificar con anticipación y con una visión renovada guiada por el plan estratégico actual: innovar para el cambio social 2016-2020. A continuación, mencionamos algunas de las oportunidades que el personal de Hivos puede aprovechar para influir en el cambio (interno y externo) y mantener nuestra posición como organización comprometida con la igualdad de género y la inclusión de la diversidad. Estas oportunidades se identificaron durante el proceso de evaluación diagnóstica.

- a. Hacer uso de la nueva forma de trabajar del proyecto y de la TdC como momentos clave para integrar los objetivos e indicadores de igualdad de género en el desarrollo del programa.
- b. Hacer uso del desarrollo continuo del dashboard de Hivos Osiris, el cual está vinculado al sistema de gestión de Hivos para garantizar la integración y articulación temprana de la medición relacionada con la igualdad de género en los sistemas.
- c. Asegurar que la igualdad de género y, cuando sea necesario, los indicadores de inclusión de diversidad estén presentes en todos los marcos de monitoreo temáticos.
- d. Incluir evaluaciones externas como parte de la supervisión de nuestro trabajo, que estén relacionadas con las trayectorias de vinculación y aprendizaje.
- e. Aprender de la manera en que actualmente apoyamos la igualdad de género y la inclusión de la diversidad en nuestros programas, por ejemplo, los programas de VIH y Derechos Humanos.

- f. Organizar reuniones con expertos de manera regular, con profesionales en género y diversidad, académicos, donantes y socios implementadores para aprender y explorar futuras asociaciones.
- g. Formar un pequeño grupo de trabajo global con aliados clave sobre igualdad de género e inclusión de la diversidad.
- h. Lanzar una plataforma digital y módulos de capacitación en línea dedicados al trabajo sobre igualdad de género e inclusión de la diversidad de Hivos y sus socios y socias.
- i. Utilizar canales de comunicación innovadores, internos y externos, como por ejemplo animaciones y películas, para transmitir el mensaje.

En general, la implementación exitosa de esta estrategia y sus esfuerzos de integración⁶ conducirán a una transformación dentro de Hivos (su personal y como institución) con un impacto en la cultura organizacional, intervenciones sensibles al género, un lugar de trabajo más seguro, una fuerza laboral diversa, así como también asociaciones. Como se indicó anteriormente, la estrategia servirá a los programas y al personal para determinar y priorizar las preocupaciones relacionadas a la igualdad de género e inclusión de la diversidad, respaldará la implementación y la gestión de los enfoques de empoderamiento de las mujeres y ayudará en el desarrollo de políticas sensibles al género con el apoyo de la visión y los valores de Hivos.

NUESTRO ENFOQUE ESTRATÉGICO HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA INCLUSIÓN DE LA DIVERSIDAD

El desarrollo de una estrategia explícita hacia la igualdad y la diversidad de género sirve como una condición previa para garantizar que Hivos continuará apoyando la implementación de programas que aborden consistentemente las desigualdades de género, reconozcan la diversidad y reduzcan la vulnerabilidad de las mujeres y las niñas, así como de las personas LGBTI +.

Por lo tanto, nuestro enfoque estratégico hacia la igualdad y la diversidad de género busca:

1. Reconocer que las políticas, estrategias y programas de Hivos sobre igualdad y diversidad de género afectan a diferentes personas de manera diferente, y que su género y orientación sexual son un factor clave en esto. Las mujeres y los hombres, así como las personas de género no binario, tienen diferentes perspectivas, necesidades, intereses, roles y recursos, y la clase, la raza, el origen étnico y la edad pueden reforzar estas diferencias. Por lo tanto, las políticas, estrategias, programas y asociaciones deben abordar las diferencias en las experiencias y situaciones entre mujeres y hombres, minorías sexuales y de género, comunidades indígenas, jóvenes y adultos, entre otros grupos.
2. Asegurar que los programas y socios de Hivos introduzcan integralmente la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en su trabajo. Para lograr el cambio requerido y abordar las desigualdades estructurales y la discriminación, es necesario garantizar que haya cambios en la cultura organizacional y las formas de pensar, el establecimiento de prioridades, las estructuras y la asignación de recursos, hacia la promoción de la igualdad de género y diversidad.

Internamente, el proceso de desarrollo del programa ofrece la oportunidad de tomar en cuenta las consideraciones de género desde el comienzo del diseño del programa, e incluir recursos humanos, de tiempo y financieros adecuados y específicos que permitan la inclusión de preocupaciones y necesidades de género y que ayuden a identificar las oportunidades de cambio.

3. Garantizar la inclusión de personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales y personas queer en todos los aspectos del trabajo. Para lograr esto, es importante tener en cuenta que las experiencias, necesidades e inquietudes que afectan a las personas LGBTI + pueden variar entre los diferentes grupos. Esto debe ser reconocido y considerado en el desarrollo de nuestro programa, planificación, actividades e intervenciones, monitoreo y evaluación. En este proceso, debemos prestar atención específica a lxs jóvenes y las poblaciones con más riesgo. Este sería un primer paso hacia la inclusión progresiva de personas con discapacidad, minorías étnicas y migrantes vulnerables, entre otros.
4. Institucionalizar políticas y prácticas que influyan en la igualdad de género y la inclusión de la diversidad. La responsabilidad de la incorporación de la perspectiva de género y la concientización sobre la igualdad de género y las cuestiones SOGIE deben integrarse en la organización invirtiendo en la capacidad y la concientización del personal. Se debe invertir en personal con experiencia en cuestiones de género, asignar recursos financieros para apoyar actividades, instrumentos y monitoreo de integración de género. El compromiso y la rendición de cuentas de lxs líderes y la gestión en los niveles estratégicos de toma de decisiones son fundamentales para garantizar que se alcancen los objetivos de igualdad y diversidad de género en Hivos.
5. Proporcionar una base para medir el éxito. Esta estrategia tiene como objetivo proporcionar una base sólida que permita medir el progreso y el éxito, incluyendo el retorno de las inversiones realizadas para lograr los objetivos de igualdad y diversidad de género. Los resultados del monitoreo sobre el desempeño de género y diversidad deberían ser parte de los procedimientos regulares de monitoreo interno.
6. Fomentar el intercambio de conocimientos y la creación de redes. Construir alianzas y compartir ideas y buenas prácticas, internamente y con otras organizaciones, es fundamental para un mayor aprendizaje y desarrollo. Hivos es una organización de aprendizaje, donde el aprendizaje está integrado en el desarrollo de programas.
7. Movilización y motivación. Esta estrategia proporciona una base para comunicar el propósito, involucrar a las partes interesadas en torno a objetivos específicos y construir un apoyo a largo plazo hacia la igualdad y la diversidad de género dentro de Hivos.

SECCIÓN 1B

Argumentación de Hivos hacia la igualdad de género

Para implementar de manera eficiente la estrategia actual, una argumentación para la igualdad de género y la inclusión de la diversidad es fundamental tanto para Hivos como para cualquier apoyo de las partes interesadas a la estrategia. Por lo tanto, esta sección busca proporcionar directrices sobre cómo incorporar aún más la igualdad de género y aumentar la concientización de la diversidad en todos los niveles de la estructura organizativa, los programas y las asociaciones. Se dirige a procesos en dos niveles:

1) Procesos internos Asegurar un lugar de trabajo diverso y equitativo de género con conocimiento, capacidad y convicción sobre la igualdad de género y la inclusión de la diversidad, en relación con la eliminación de barreras para garantizar que todos puedan participar plenamente en un lugar de trabajo que apoye el reclutamiento, el desarrollo y el éxito de todas las personas. Debe haber una política de cero tolerancia al acoso y abuso sexual que establezca claramente las obligaciones de Hivos, los procedimientos de investigación y denuncia y las medidas de protección establecidas para proteger contra la victimización.

Procesos externos Asegurar que el género y la diversidad se institucionalicen y se incorporen a todos lxs socios, áreas temáticas y programas, promoción y comunicaciones, por ejemplo, con respecto a criterios de lxs socios, campañas y análisis de programas.

Las acciones en estas dos áreas tienen como objetivo lograr la integración eficiente de un enfoque de género y diversidad en los sistemas y políticas de Hivos, con el fin de romper los núcleos entre departamentos y crear una comprensión común de lo que implica el enfoque de género y diversidad de Hivos en diferentes contextos y en diferentes niveles. Esto a su vez fomentará una forma más eficiente de asignar recursos para objetivos específicos de género y concientización e inclusión de SOGIE, así como enriquecer los procesos de gestión del conocimiento en toda la organización. La argumentación para la incorporación de la perspectiva de género y la inclusión de la diversidad para los procesos internos y externos se describe a continuación y se ilustra en las Figuras 1 y 2.

**ARGUMENTACION
PARA LA IGUALDAD
DE GÉNERO Y LA
INCLUSIÓN DE LA
DIVERSIDAD ES
FUNDAMENTAL
TANTO PARA HIVOS
COMO PARA
CUALQUIER APOYO
DE LAS PARTES
INTERESADAS PARA
LA ESTRATEGIA.**

Argumentación: interno

BENEFICIOS

Rendimiento empresarial y crecimiento sostenibles

RESULTADOS

Mayor ventaja competitiva

IMPULSORES

Desarrollar y aprovechar las capacidades complementarias dentro de y entre equipos

Involucrarse, movilizarse y retener el mejor talento disponible y aprender continuamente

Explotar el pensamiento diverso para crear mejores soluciones para el mercado y las partes interesadas.

Cumplir con lo prometido de manera fluida, con colaboración a través de las barreras y áreas temáticas.

BASES

Lugar de trabajo flexible y motivador

Cultura organizacional inclusiva y equitativa

Fuerza laboral diversa y representativa

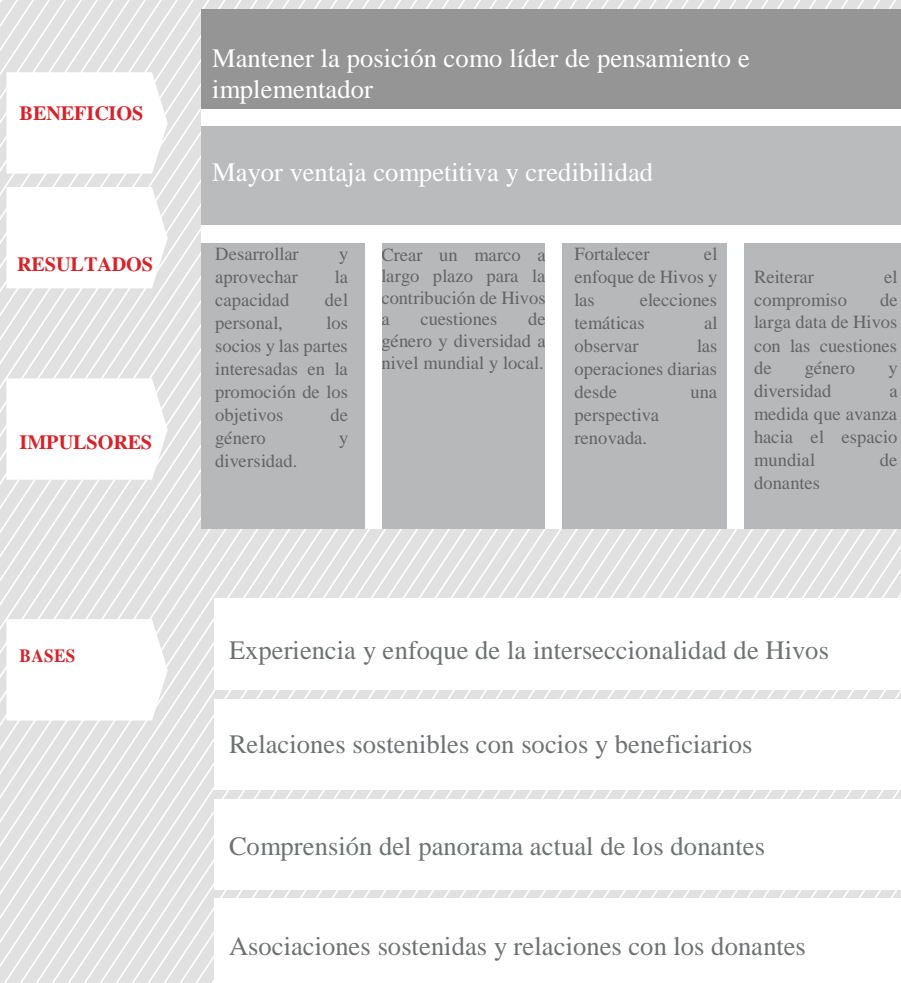
ARGUMENTACIÓN: INTERNO

Una fuerza laboral diversa y con equilibrio de género es una base esencial para maximizar el desempeño del equipo y del negocio. En Hivos, nos esforzamos por construir una fuerza laboral que represente correctamente las comunidades en las que vivimos y actuamos. Entendemos que una cultura inclusiva y equitativa proporciona la base para alcanzar el máximo potencial de nuestros equipos al aprovechar las fortalezas complementarias que nuestro personal aporta. Creemos que cada uno de las personas de nuestro personal contribuye a los objetivos generales de Hivos en su propia manera específica, todos los días. Reconocemos la riqueza en la variedad y diversidad de sus ideas y perspectivas, y le otorgamos a cada contribución el mismo valor. Además, al ser un empleador sensible al género, diverso y motivador, Hivos fortalece el desempeño individual y el de su equipo.

Nos impulsa la convicción de que, para ofrecer los mejores resultados y soluciones, necesitamos desarrollar y aprovechar nuestras capacidades complementarias tanto dentro de nuestros equipos como entre todas las áreas de intervención. Al mismo tiempo, es importante que participemos y podamos retener el mejor talento disponible, al alentar y capacitar a nuestro personal para que puedan desarrollar todo su potencial.

Buscamos promover la diversidad en el pensamiento, en el cual los supuestos y el estatus quo pueden ser desafiados constructivamente en la búsqueda de soluciones innovadoras. Esto nos permitirá desarrollar relaciones más profundas y significativas con socios y otras partes interesadas, mientras colaboramos fluidamente a través de las fronteras y áreas temáticas. Como resultado, aumentaremos la ventaja competitiva y el valor agregado de Hivos en el espacio de desarrollo internacional y mantendremos nuestro estándar organizacional de alto rendimiento y crecimiento.

Argumentación: externo



Argumentación: externo

- Para la mayoría de los gobiernos y socios de desarrollo, la igualdad de género sigue siendo una de las principales prioridades. En las últimas décadas y guiado por su Plan Estratégico 2015-2020, Hivos ha diversificado con éxito su base de financiación de los fondos básicos anteriores proporcionados por el Gobierno holandés para explorar nuevas vías de financiación, temas y redes. En este proceso, una comprensión clara del panorama actual de los donantes ha sido crucial para lograr una base de financiación diversificada. Esta comprensión ha sido y sigue siendo crucial en la implementación de una estrategia IGID para toda la organización, ya que proporciona información valiosa para determinar el mejor enfoque para introducir perspectivas de igualdad y diversidad de género en las diferentes actividades (incluyendo las actividades de recaudación de fondos) que la organización emprende.
- Reconocimiento de un marco a largo plazo sobre igualdad de género e inclusión de la diversidad para resultados e impacto sostenidos**
Creemos en la necesidad de contar con un marco a largo plazo sobre la igualdad de género y la inclusión de la diversidad, la incorporación de la perspectiva de género y la atención al género, la diversidad y la interseccionalidad de los problemas que abordamos. Esto incluye reconocer las formas en que podemos integrar las perspectivas de igualdad de género y diversidad en las operaciones y procesos cotidianos y la manera en que funcionan para fortalecer el enfoque y el impacto de Hivos. El objetivo aquí es establecer estructuras que permitan la asignación de recursos hacia objetivos de igualdad y diversidad de género concretos y mensurables en todos los niveles de la estructura organizacional.
- Cumplir los compromisos de Hivos hacia la igualdad de género, la inclusión de la diversidad y el empoderamiento de las mujeres**
Construir una argumentación para la igualdad y la diversidad de género, y dar vida a la estrategia IGID, es el reconocimiento de una muy necesaria reiteración del compromiso de Hivos con la inclusión de la igualdad y la diversidad de género en nuestra respuesta a un panorama de cooperación para el desarrollo cada vez más desafiante e inestable. Al hacerlo, podremos aumentar la ventaja competitiva, la credibilidad y el valor agregado de Hivos en el desarrollo internacional y el panorama de los donantes, al tiempo que mantenemos nuestra posición como líderes de pensamiento, implementadores e innovadores sociales en el espacio de igualdad y diversidad de género.
- Mantener la posición de Hivos como líder de pensamiento, edificando sobre nuestras soluciones existentes y buscando nuevas**
Otro pilar importante dentro de este proceso es la experiencia existente de Hivos y el enfoque actual de la interseccionalidad, que alienta a Hivos, sus socios y otras partes interesadas a ser receptivos a las nuevas opiniones y cuestionar las prácticas, reflexiones, identidades y valores actuales. Esto ha permitido y continuará permitiendo que la organización aumente su comprensión del panorama operativo actual y futuro y de la manera en que puede proporcionar mejor asistencia en la implementación de esta estrategia, construyendo relaciones aún más sólidas y sostenibles con los socios y donantes. Dichas relaciones nos permitirán llevar los enfoques y programas actuales de Hivos a la vanguardia, no solo para resaltar las mejores prácticas y los principales logros, sino también para poder identificar las áreas donde aún podemos crecer. Nos motiva la convicción de que es importante desarrollar y aprovechar la capacidad de nuestro personal, socios y partes interesadas, al tiempo que les permite establecer una responsabilidad colectiva para promover la igualdad y la diversidad de género.

SECCIÓN 2

El proceso de cambio

Los objetivos principales son asegurar un vínculo con nuestro plan estratégico, conectar programas e iniciativas directamente entre sí mediante una estrategia global que cree sinergias y economías de escala, y ayudar a Hivos a movilizar al personal, socios y partes interesadas en torno a un objetivo estratégico de igualdad de género común. Tomando esta premisa en consideración, se ha seleccionado un Marco de proceso de cambio⁸ para estructurar el diseño y la implementación de la Estrategia de igualdad de género e inclusión de diversidad (IGID) de Hivos. Este modelo en particular fue elegido porque ofrece:

- 1. Una herramienta de diagnóstico de igualdad de género que proporciona un marco robusto para el análisis, que nos permite identificar dónde se encuentra actualmente la organización con respecto a la igualdad de género y la inclusión de la diversidad dentro de nuestras intervenciones y cultura organizacional.**

Esta estrategia brinda la oportunidad de establecer una agenda para la igualdad de género y la inclusión de la diversidad, a la vez que da claridad sobre lo que debe cambiar y para lo que la organización debe trabajar.

- 2. Una hoja de ruta clara que permita una máxima personalización y la creación de nuevas herramientas para avanzar y monitorear las intervenciones, políticas y prácticas organizacionales de nuestro programa.**
- 3. Centrarse en el desarrollo, respaldo y socialización de una argumentación robusta y creíble para la igualdad de género y la inclusión de la diversidad, en diferentes niveles de la estructura organizativa.**

El Marco del Proceso de Cambio es una herramienta simple y de fácil acceso para Hivos como institución, así como para el personal y las personas encargadas del desarrollo del programa para su uso en el transcurso de sus ciclos de proyecto. Está estructurado alrededor de cuatro pasos que generalmente guían el cambio, estos pasos se resumen a continuación en la Figura 3. El marco se basa en cuatro preguntas principales que se usan para evaluar el interés de Hivos y las actividades que deben realizarse para poder comenzar el proceso. Las preguntas están interrelacionadas, así que contestar una probablemente dará información sobre las otras. Esto proporciona un análisis claro y detallado de los cambios que Hivos necesitará hacer (tanto internos como externos).

⁸ La Agencia de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo, Gobierno de Australia. El Proceso de Cambio se creó de tal manera que puede integrarse fácilmente en una metodología de cambio específica ya utilizada por una organización. Su objetivo es reflejar los principios centrales de gestión del cambio establecidos, en lugar de crear nuevos procedimientos.

Marco del proceso de cambio de Hivos para la estrategia de igualdad de género e inclusión de la diversidad





Paso 01- Hacer un balance

HACER UN BALANCE

¿Dónde estamos ahora?
¿Hacia dónde vamos?

INTRODUCCIÓN

Para que la inclusión de género y diversidad sea exitosa dentro de una organización, debe nutrirse y exponerse a las condiciones adecuadas a lo largo del tiempo. Este esfuerzo conjunto requiere el compromiso de las personas en todos los niveles y ubicaciones de la organización, con la presencia de una cultura organizacional fuerte y

genuina en la que se integran las preocupaciones y el proceso de diversidad para lograr la igualdad de género. Nuestra respuesta se basa en nuestros valores y en los marcos y procesos institucionales ya existentes, algunos de los cuales se ilustran a continuación.

Proceso de desarrollo de la estrategia

Composición del equipo

- Las personas miembros del equipo fueron seleccionadas en función de su experiencia y posición dentro de Hivos.
- En toda la organización, la oficina global y los centros regionales, en todos los departamentos/unidades y con personal en diferentes funciones laborales.

Realizar un análisis contextual de género

- Basado en análisis de documentos y políticas, encuestas, entrevistas en profundidad y una serie de sesiones de retroalimentación con el personal de la oficina global y los centros regionales.
- Identificar áreas de acción y formar la base de la estrategia.
- Elaborar una instantánea global de la respuesta de Hivos para promover la acción en torno a la igualdad y la diversidad de género y tomar en consideración los debates y tendencias de políticas actuales.
 - Encuesta de diagnóstico enviada a 250 respondieron

Redacción de la estrategia

- Guiado por el gerente superior de desarrollo del programa, el equipo núcleo designado⁹ estuvo en las revisiones principales y las contribuciones del resto de lxs miembros del equipo
- Estrategia revisada por el equipo del grupo de referencia para controles y balance: Director Ejecutivo y ambos Directores de Programa de Sociedades Abierta y Verde

Estrategia final y lanzamiento

- Según lo aprobado por la Junta Ejecutiva y respaldado por el equipo directivo y el personal

Presentación de la estrategia e implementación

- Hoja de ruta de implementación y planes de acción de varios departamentos/unidades para abordar las recomendaciones.

⁹ Desarrollo de la estrategia de los miembros del equipo núcleo: gerentes de desarrollo de programas responsables del empoderamiento de las mujeres y los derechos y la diversidad sexual; Coordinador Internacional de ENERGIA y Gerente de Programas y Oficial de Programas, VIH y Derechos Humanos.

1.1 ¿DÓNDE ESTAMOS AHORA?

La realización de un análisis contextual fue el primer paso para identificar áreas de acción y formar la base de esta estrategia. Este análisis implicó el registro de una imagen global para capturar el estatus quo de las acciones de Hivos para promover la igualdad y la diversidad de género, y más específicamente para:

1. Establecer la comprensión, el conocimiento y las habilidades que el personal de Hivos posee sobre igualdad de género y diversidad;
2. Reflexionar sobre la manera en que se implementan los problemas relacionados con la igualdad y la diversidad de género dentro de nuestra propia organización y las formas de trabajar entre ellos;
3. Evaluar si la nueva forma de trabajar y las estrategias dentro de Hivos facilitan la implementación e integración de la igualdad y la diversidad de género en nuestro trabajo y la cultura de la organización: "practicar lo que predicamos".

Para producir dicho análisis, se realizó una **evaluación de diagnóstico** en dos niveles:

- **Interno:** a nivel organizacional, para identificar áreas de enfoque donde nuestra organización podría mejorar su desempeño en la inclusión de género y diversidad (principalmente utilizando los programas y procesos operativos actuales), y;
- **Externo:** al observar a Hivos en relación con los debates políticos actuales, tendencias y desarrollos en torno al género y la diversidad.

Para llevar a cabo esta evaluación, combinamos gradualmente tres métodos diferentes: (i) una encuesta organizacional general; (ii) entrevistas semiestructuradas en profundidad cara a cara con el personal

clave de Hivos en la Oficina Global y en los centros, y; (iii) tres sesiones de retroalimentación con personal seleccionado de Hivos. Esto permitió una mayor validación y verificación de la información recogida.

Encuesta Organizacional

La encuesta fue realizada en marzo y abril de 2017 con una muestra representativa de 337 personal del personal de Hivos en todo el mundo. La encuesta se envió a 250 empleadxs. De los 250 empleadxs, 100 completaron con éxito la encuesta. Esto representa una tasa de respuesta del 40%. De los 100 cuestionarios completados, el 40% eran de la Oficina Global, y el resto de los centros: 20% de África Oriental, 13% de América Latina, 10% del Sudeste Asiático, 10% de África del Sur y 7% de MENA. Para obtener más información sobre las preguntas de evaluación, consulte el Anexo 2. Con base en los resultados de la encuesta, se identificaron previamente ocho áreas de enfoque clave para la acción.

Entrevistas en profundidad

Sobre la base de las conclusiones de la encuesta, se realizaron nueve entrevistas cara a cara con el personal clave de Hivos para profundizar y recopilar más información sobre el estado actual (y las percepciones) del historial de la organización, el desempeño, las políticas y las áreas de mejora potencial en torno al género y la diversidad. Las personas entrevistadas seleccionadas provenían de diferentes programas, unidades y centros, con el fin de incluir diferentes puntos de vista tanto desde la perspectiva temática como operativa.

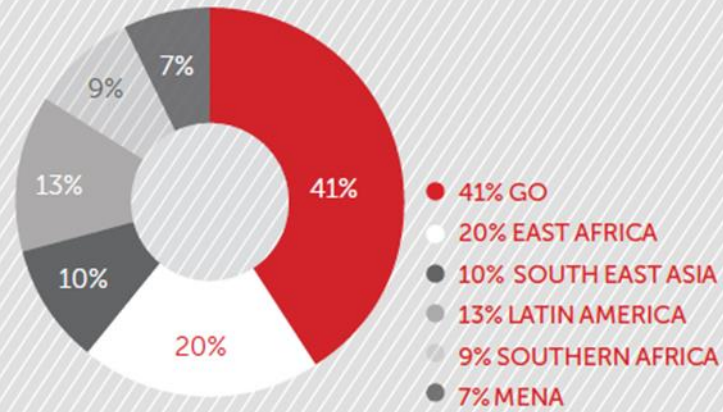
Sesiones de retroalimentación

Se organizaron tres sesiones de retroalimentación con el

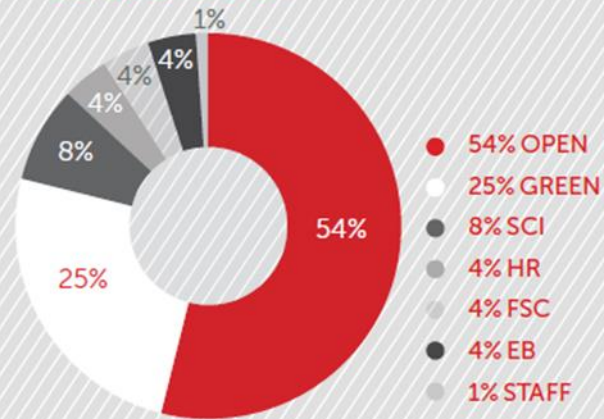
personal directivo de Hivos durante las etapas finales del desarrollo de la estrategia. El objetivo de las sesiones era validar aún más los resultados de los análisis realizados hasta el momento, y asegurar que el desarrollo de la estrategia fuera por el camino correcto y hablara de la identidad y los valores centrales de Hivos.

La realización de un análisis contextual fue el primer paso para identificar áreas de acción y formar la base de esta estrategia.

In which office are you based?



For which department/unit do you work?



1.2 ¿HACIA DÓNDE VAMOS?

Los resultados del diagnóstico se resumieron y presentaron como parte de un sistema de puntuación equilibrado. Este sistema permitió la visualización de las **ocho áreas clave de enfoque**¹⁰ utilizadas para analizar el desempeño y las políticas de Hivos, además de servir como un componente básico de la estrategia subsiguiente (como se discutió en el Capítulo 3). El desempeño de Hivos se calificó en una escala de cero a cinco (ver más abajo). Cada nivel muestra el grado de compromiso organizacional con el género y la diversidad para cada área:

Cero – Evitar

No se consideran los asuntos de género y diversidad.

Uno – Cumple

Los esfuerzos de género y diversidad se realizan únicamente por cumplimiento.

Dos – Programático

El trabajo de género y diversidad se realiza según las necesidades especiales.

Tres – Estratégico

Los planes de acción sobre género y diversidad se recogen en un marco estratégico, y se reflejan e implementan como tales en los planes de trabajo organizacionales.

Cuatro – Integrado

La igualdad y la diversidad de género están totalmente integradas e internalizadas en los sistemas y métodos de trabajo.

Cinco – Sostenible

El género y la diversidad son normas comerciales y culturales en la unidad u organización y su influencia se infiltra en todas las actividades.

¹⁰ Rendición de cuentas, dotación de personal, cultura laboral, desarrollo de programas, medición e informes, comunicación estratégica, presupuestos receptivos y asociaciones. Esto se desarrolla en la Sección 3, Tabla 1..



Con estos resultados combinados para cada área, se concluyó que Hivos, como organización, actualmente se desempeña bien en igualdad de género y diversidad a nivel programático (2). En general, Hivos obtuvo un tres (nivel estratégico) en el momento en que esta estrategia estaba en desarrollo.

Si bien esta estrategia apunta a alcanzar el nivel cuatro, para **integrar** la igualdad y la diversidad de género en nuestro trabajo, Hivos se esfuerza por alcanzar el nivel cinco, que es la **sostenibilidad**, en el que revisamos y adaptamos regularmente la estrategia a medida que la implementamos.

Paso 02 – Diseño y enfoque

DISEÑO Y ENFOQUE

¿Cuál es la mejor manera de llegar ahí?

Esta estrategia busca construir sobre el progreso que Hivos ya ha logrado en la implementación de su Plan Estratégico 2016 - 2020. La estrategia está sustancialmente guiada por nuestros valores humanistas, nuestro trabajo en las seis áreas temáticas y los principios rectores de la organización de:

1. La igualdad como derecho;
2. Reconocimiento del valor de la diversidad;
3. Conciencia de la interseccionalidad;
4. Abordar las causas fundamentales y los problemas tabú;
5. Utilizar enfoques de género transformadores;
6. Participación significativa;
7. Innovar para el cambio social.

2.1 OBJETIVOS Y PROPÓSITO DE LA ESTRATEGIA

Nuestra visión incluye la creación de oportunidades para las mujeres, las personas y comunidades desfavorecidas y marginadas, para que puedan participar, beneficiarse del desarrollo y convertirse en agentes de cambio activos.

El objetivo de esta estrategia es guiar el proceso para garantizar que las perspectivas de inclusión de la igualdad y la diversidad de género se integren de manera significativa y transformadora, tanto dentro de nuestra organización como en el trabajo que hacemos. Específicamente, esto se logrará guiando al personal de Hivos en la adopción de los principios y la práctica de la igualdad de género y la inclusión de la diversidad alentando una transformación interna del proceso y fomentando una cultura organizacional inclusiva que ejemplifique el compromiso de Hivos con la igualdad y la diversidad de género.

Para Hivos, una estrategia hacia la igualdad de género y la inclusión de la diversidad se basa en nuestro compromiso de promover la igualdad y la diversidad como un medio para abordar la injusticia social.

Reconocemos cómo las diferencias de las personas les ayudan a contribuir a sus respectivas sociedades y a desarrollar todo su potencial como individuos.

Además, el desarrollo de una nueva estrategia tiene como objetivo proporcionar orientación sobre cómo poner en práctica los compromisos de nuestra organización con respecto a la igualdad de género y la inclusión de la diversidad, en línea con el Plan Estratégico de Hivos 2016-2020 - Innovando para el cambio social.

La estrategia hacia la igualdad de género y la inclusión de la diversidad proporciona una base para comunicar nuestra intención y visión, interactuar con las partes interesadas y construir un apoyo social a largo plazo para la igualdad de género y la inclusión de la diversidad, no solo dentro de la oficina global de Hivos y los centros regionales, sino también con los socios y donantes.

2.2 OPTIMIZAR LOS PROGRAMAS SOBRE SOCIEDAD ABIERTA Y VERDE

Si bien es cierto que Hivos se ha centrado en apoyar tanto la igualdad de género como los esfuerzos de inclusión de la diversidad durante muchos años, hasta ahora estos dos temas se han abordado como áreas temáticas separadas. Esta estrategia busca unir las dos áreas, ya que Hivos reconoce el papel que puede tener un enfoque holístico de la igualdad y la diversidad de género en las políticas y programas para desarrollar y posicionar aún más nuestra experiencia en este campo. Las preocupaciones de género y de diversidad abarcan todo nuestro trabajo y deben ser integradas completamente en el diseño y la implementación de programas tanto abiertos como ecológicos.

LA EXPERIENCIA DE HIVOS SE ENFOCA EN CUESTIONES RELACIONADAS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO para todas las personas en el mundo

Por lo tanto, esta estrategia une la experiencia de estos dos departamentos, con la intención de hacer que nuestro trabajo sobre igualdad de género e inclusión de la diversidad sea más visible y responsable en toda la organización.

Al adoptar este nuevo enfoque, nos centraremos en el papel y la función de la igualdad de género y la inclusión de la diversidad en el lugar de trabajo y en el diseño y desarrollo de programas para desarrollar relaciones mejores y más sostenibles con nuestros donantes, socios y partes interesadas. La experiencia de Hivos se centra en cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades y el trato para todas las personas en el mundo laboral y en la eliminación de todas las formas de discriminación basadas en género, raza, clase, etnia, identidad indígena y discapacidad. Hacemos esto trabajando en conjunto con nuestros socios (y otras partes interesadas) para continuar construyendo una comprensión de los desafíos y problemas relacionados con la igualdad de género, la diversidad y la inclusión en organizaciones e intervenciones, como una forma de avanzar y desarrollar la visión y los valores de Hivos.

2.3 ESTRATEGIA DE DOBLE ENFOQUE DE HIVOS

Esta estrategia adopta un enfoque doble¹¹ que guiará nuestro trabajo en torno a la implementación de la igualdad de género y la inclusión de la diversidad. Primero define nuestro enfoque estratégico hacia la igualdad de género, la inclusión de la diversidad y el empoderamiento de las mujeres como una prioridad dentro de la política de Hivos, el desarrollo de programas y las asociaciones. En segundo lugar, la estrategia destaca las oportunidades de cambio necesarias para integrar de manera más efectiva la igualdad de género y la inclusión de la diversidad en todo nuestro trabajo y nuestro enfoque temático. En el nivel de desarrollo del programa, la estrategia recomienda incorporar medidas de desempeño, por ejemplo, incorporar objetivos claros que aborden efectivamente los problemas de igualdad y diversidad de género en la implementación del proyecto:

1. Un enfoque temático estratégico en el empoderamiento de las mujeres como un tema independiente;
2. Estrategias institucionales y de toda la organización, para integrar (o incorporar) consideraciones de igualdad de género e inclusión de diversidad en la planificación, diseño, implementación y medición de nuestro trabajo y cultura organizacional;

Hivos mantendrá un enfoque de integración doble hacia los procesos de igualdad de género y de inclusión de la diversidad a través de un programa independiente de empoderamiento de las mujeres y una vía de integración de los esfuerzos de igualdad de género y de inclusión de la diversidad en las áreas políticas de Hivos y la práctica como un tema transversal. Además, la estrategia propone fortalecer la complementariedad de las dos vías. El enfoque y la inversión en la igualdad de género se llevarán a cabo principalmente a través de nuestro empoderamiento de las mujeres y, en mayor medida, de los programas de derechos sexuales y diversidad,

reconociendo que el empoderamiento de las mujeres es un motor clave del crecimiento económico sostenible, el desarrollo y la estabilidad.

Practicaremos lo que predicamos, promoviendo la igualdad de género y la inclusión de la diversidad a través de nuestras políticas y prácticas institucionales y de recursos humanos, reconociendo la importancia de la coherencia entre nuestra política institucional y nuestras prioridades, un trabajo más amplio y asociaciones.

La implementación de esta estrategia requiere acciones estratégicas y específicas para integrar la igualdad de género y la inclusión de la diversidad en los planes estratégicos, procedimientos y prácticas institucionales de Hivos. Esto garantizará que el liderazgo y el compromiso con la igualdad de género estén arraigados en la cultura organizacional. Se llevará a cabo una mayor operacionalización a través del desarrollo de planes de trabajo anuales específicos del departamento o planes de acción que contengan un objetivo / resultado de igualdad de género para cada enfoque temático.

La integración (o incorporación) de la igualdad de género y la inclusión de la diversidad es el proceso de evaluar las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para hacer que las preocupaciones y las experiencias de las mujeres y los hombres sean una dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas para que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad.

¹¹Esto implica, por un lado, que medidas específicas deben enfocarse en el empoderamiento de las mujeres como la vía independiente y, por otro lado, garantizar que las necesidades de igualdad de género se aborden en temas transversales integrados en políticas, programas y decisiones presupuestarias a través de la vía de integración.

Enfoque de Hivos hacia la igualdad de género y la inclusión de la diversidad



**LA INCLUSIÓN
PONE EL
CONCEPTO Y
LA PRÁCTICA
DE LA
DIVERSIDAD
EN ACCIÓN AL
CREAR UN
ENTORNO DE
igualdad de
oportunidades,
PARTICIPACIÓN
RESPECTO,
DIGNIDAD Y
CONEXIÓN.**

Mantener un programa independiente de empoderamiento de las mujeres

Nuestro trabajo sobre los derechos de las mujeres está ampliamente ubicado dentro de las áreas temáticas del empoderamiento de las mujeres y los programas de derechos sexuales y diversidad, ambos con diferentes mandatos. Las medidas para la eliminación y prevención de todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas se consideran y abordan en ambos programas. Específicamente, el Programa de Empoderamiento de las Mujeres se esfuerza por garantizar que **todas las mujeres tengan control sobre sus vidas para participar de manera activa e independiente y liderar en las esferas económicas y políticas**. El programa se enfoca en promover los derechos económicos y la justicia para las mujeres, al tiempo que mejora la participación de las mujeres en la política y la administración pública. Nuestra premisa es que mejorar las oportunidades sociales, económicas y políticas para las mujeres mejora las comunidades y posiciona a las mujeres como agentes de cambio.

A la luz de la Estrategia IGID, el programa continuará identificando y destacando a las mujeres líderes (y las contrapartes masculinas) para facilitar el cambio, conectar redes de activistas feministas osadas y continuar brindando apoyo técnico y financiero a las organizaciones de mujeres. A través de un enfoque de sistemas, el cambio se dirigirá a individuos, instituciones gubernamentales, mercados y organizaciones del sector privado, medios de comunicación, públicas y de la sociedad civil.

Integrar (o incorporar) una perspectiva de inclusión de igualdad y diversidad de género

Para empezar, se necesita una comprensión común de los términos "diversidad" e "inclusión". Utilizamos la diversidad para hacer referencia a la variedad de similitudes y diferencias entre las personas (ver la sección de terminología). Por otro lado, la inclusión se ve como un estado dinámico de funcionamiento en el que se aprovecha la diversidad para crear una organización o comunidad justa, saludable y de alto rendimiento. **La inclusión pone en práctica el concepto y la práctica de la diversidad al crear un entorno de igualdad de oportunidades, participación, respeto, dignidad y conexión**. Hacemos esto construyendo sobre nuestros valores centrales, la riqueza de ideas, antecedentes y perspectivas disponibles en la organización, mientras prestamos atención a las tendencias globales cambiantes para crear una cultura organizacional que refleje las comunidades a las que servimos, en línea con los valores de Hivos y hacia el logro de objetivos organizacionales y sociales.

Por lo tanto, nuestro enfoque de integración se basa en el compromiso final con los objetivos de igualdad de género e inclusión de la diversidad como parte integral de los valores y las rutinas de trabajo diarias de Hivos. Como institución, Hivos **invertirá en el proceso de transformación interno** para garantizar que la integración de la perspectiva de género y la inclusión de la diversidad se reflejen a nivel político y operativo. Esto se reflejará en las **políticas, el desarrollo de programas, las alianzas y la comunicación de Hivos**, como se indica en la hoja de ruta y las áreas de cambio de Hivos (consulte la Tabla 1 en la Sección 3).

**HIVOS ESTÁ
FIRMEMENTE
COMPROMETIDO
CON EL
EMPODERAMIENTO
DE LAS MUJERES
TRABAJANDO
CON VARIOS
INSTRUMENTOS
DE DERECHOS
HUMANOS en
apoyo de los
ESFUERZOS DE
LAS
COMUNIDADES Y
LOS PAÍSES hacia
la calidad de género.**

La integración de una perspectiva de igualdad y diversidad de género implica la manera en que incorporamos el proceso de evaluación de las implicaciones para las mujeres, los hombres, las orientaciones sexuales y de género, las personas con discapacidad, las personas de diferente estatus económico, religioso, político, étnico, entre otros, en las acciones planificadas, que incluyen legislación, políticas o programas relacionados con nuestras áreas de enfoque, y mediante el desarrollo de una cultura de trabajo inclusiva y con diversidad de género.

Monitoreo y aprendizaje para la estrategia de igualdad y género de Hivos



Visión y misión claras

- Un liderazgo fuerte que evalúa el progreso de la igualdad y la diversidad de género con informes sólidos.
 - o Una propuesta de valor bien definida (Hivos) y definiciones de igualdad de género e inclusión de la diversidad.
 - o Las capacidades del personal y la cultura organizacional están alineadas.

Objetivos definidos

- o Objetivos y presupuestos claros establecidos a nivel de programa.
- o Un compromiso con la igualdad de género y la inclusión de la diversidad por parte de la administración y el personal de desarrollo de programas.

Parámetros cuantificables

- o Establecer indicadores cuantificables para la organización, los programas, el liderazgo y el personal.
- o Indicadores institucionalizados (el personal los conoce y les da seguimiento de manera consistente)

Rendición de cuentas

- o Informes robustos creados con parámetros cuantificables.
- o Comunicar los resultados
- o Evaluar las intervenciones
- o Aprendizaje y retroalimentación
- o Los resultados informan la asignación del presupuesto y los planes de acción.

2.4 MONITOREO Y APRENDIZAJE

No podemos promover un cambio transformador inclusivo hacia la igualdad de género y la inclusión de la diversidad solo a través de nuestro trabajo sobre empoderamiento de las mujeres o derechos y diversidad sexual, ni desde nuestro apoyo a la reforma legal o de políticas. Dicho cambio debe priorizarse y mencionarse explícitamente en las políticas y prácticas organizativas de alto nivel programáticas e institucionales.

Se requiere un enfoque simple para cambiar el pensamiento y las prácticas de cada uno de las personas del personal, por ejemplo, mediante la introducción de indicadores de género y diversidad para ser monitoreados a nivel de proyecto, o enfatizando la provisión de capacitación en sensibilización de género y diversidad. Sin embargo, esto crea una situación de contrasentido en la que se espera que el personal del proyecto alcance los objetivos de género dentro de los entornos organizativos y programáticos, a la vez que ofrece una orientación institucional mínima (por ejemplo, selección de socios, o proporciona apoyo y experiencia técnica en el desarrollo del programa y en el monitoreo y evaluación). Surge un problema alternativo cuando las prioridades y los objetivos estratégicos a nivel de programa no tienen un enfoque de género, lo que no crea un entorno que permita al personal contribuir a la igualdad de género y la inclusión de la diversidad.

Nuestro marco de monitoreo y aprendizaje de igualdad de género y diversidad se basa en tener una misión y una visión claras sobre la igualdad de género y la inclusión de la diversidad (basadas en un liderazgo fuerte, una propuesta de valor y medidas de rendición de cuentas) conducirán a objetivos institucionales y programáticos bien definidos (a través de Procesos de desarrollo de TdC). Esto a su vez conducirá al desarrollo de parámetros cuantificables sobre la igualdad de género y la inclusión de la diversidad (basados en la creación e institucionalización de indicadores), una mayor responsabilidad organizacional (basada en informes robustos) y su inclusión en estrategias de aprendizaje e innovación y ciclos de retroalimentación.

DIRECTRICES PARA ESTIMULAR LA ACCIÓN DENTRO DE HIVOS Y ENTRE SOCIOS

→ Para más información sobre nuestro enfoque de salvaguarda, consulte nuestra política sobre el acoso sexual. - enlace a la política.

- El personal directivo superior está totalmente comprometido con la Estrategia de igualdad de género e inclusión de la diversidad.
- La igualdad de género y la inclusión de la diversidad se tratan como un medio y como objetivos en sí mismos, para avanzar en la misión y visión de Hivos;
- Fomentar la consulta y el apoyo en el lugar de trabajo, tanto dentro de Hivos como con sus socios, sobre temas relacionados con la igualdad de género y la inclusión de la diversidad en el empleo, la concesión y las interacciones cotidianas en el lugar de trabajo o en los equipos de implementación del programa;
- Poner a disposición recursos constantes y suficientes y personal con conocimientos, junto con un entorno corporativo propicio y seguro, para promover plenamente la igualdad de género y la inclusión de la diversidad dentro de Hivos;

- Hacer cumplir los marcos de rendición de cuentas, asegurando que la Estrategia de igualdad de género e inclusión de la diversidad esté completamente operativa;
- Especialistas calificados en género y SOGIE se contratan regularmente (especialmente en las oficinas regionales);
- Fomentar políticas y prácticas organizacionales que aseguren que el personal tenga derecho a trabajar en un lugar seguro e inclusivo, donde las personas sean valoradas y tratadas con respeto;
- Aplicar a nuestros programas un lente de protección que considere el género, nuestro compromiso con socios y entre colegas de Hivos. En caso de mala conducta, las obligaciones de Hivos siempre deben ser explícitas para los socios, donantes y, en mayor medida, aquellos a quienes servimos.

SECCIÓN 3

Mapa de implementación

IMPLEMENTACIÓN

¿Cómo podemos comenzar o seguir adelante?

Paso 03 – Áreas de enfoque para la implementación

¹² Consulte la tabla uno: hoja de ruta de implementación de Hivos: áreas de enfoque y acciones hacia el cambio

P37

Se han identificado algunas áreas de enfoque clave para compensar una estrategia efectiva sobre la igualdad de género y la inclusión de la diversidad a partir de la cual se pueden y se deben lograr resultados. Las áreas de enfoque clave para el cambio de Hivos se crearon con base en extensas discusiones con el personal de Hivos, tanto individualmente como en grupos, y describen áreas que son importantes, ninguna es irrelevante. Las áreas de enfoque comprenden un marco integral para reflexionar sobre la igualdad de género. Sin embargo, esto no significa necesariamente que todas las áreas de enfoque identificadas a continuación deben abordarse al mismo tiempo. Puede ser útil pensar en esta estrategia como una máquina o motor complejo que impulsa a la organización a lo largo del camino de la igualdad de género y la inclusión de la diversidad. Contiene muchas partes móviles, tanto internas como externas, que son esenciales para su eficacia y longevidad. Si algunas partes no se mantienen o faltan, el motor fallará, tarde o temprano. La ausencia o falla de algunas partes puede tener un impacto inmediato, para otras el efecto puede ser más gradual.

DÓNDE INFLUENCIAR EL CAMBIO

Liderazgo, compromiso del personal y rendición de cuentas

Todos los miembros del personal relevantes en la Oficina Global de Hivos y los centros regionales, así como el personal con experiencia en áreas específicas, son responsables de la implementación de los compromisos descritos en esta estrategia. Como tal, los objetivos de inclusión de la igualdad y la diversidad de género deben tenerse en cuenta en los procesos de reclutamiento, evaluación del desempeño y

retención, como parte de los esfuerzos de Hivos para promover la inclusión de la igualdad y la diversidad de género en el lugar de trabajo. También es importante que el personal pueda resaltar aquellas prácticas que son características del enfoque de Hivos para la igualdad de género y la inclusión de la diversidad en el lugar de trabajo, asegurando que se fortalezcan y fomenten. Para asegurar el cumplimiento y el compromiso de liderazgo, los directores de los Programas de Sociedades Abiertas y Verdes, junto con los directores regionales, son responsables de los diferentes procesos asociados con esta estrategia.

Lxs directores de los centros regionales y lxs directores de Programas de Sociedad Abierta y Verde son embajadores directos y tienen la tarea de garantizar la implementación de la estrategia en sus respectivos expedientes. La Junta Ejecutiva de Hivos es en última instancia responsable de proporcionar orientación estratégica hacia la implementación de la estrategia en toda la organización y del compromiso de los recursos necesarios para poner en práctica las acciones previstas. Esto se puede hacer nombrando personal dedicado con experiencia en género y diversidad. Es necesario un ejercicio semestral de monitoreo del progreso que debe realizarse para evaluar el progreso de la estrategia. El progreso y los resultados para lograr la igualdad de género deben incluirse en los planes e informes anuales preparados por Hivos en todos los niveles y en todas las oficinas.

Diseño del programa y proceso de la teoría de cambio.

Las desigualdades estructurales de género y la marginación, criminalización y opresión de las comunidades LGBTI+, la falta de compromiso para superar estas desigualdades de parte de hombres y mujeres con puntos de vista conservadores sobre la igualdad, se manifiestan en una compleja red de fuerzas. Estas complicaciones están arraigadas social, cultural e históricamente en las sociedades y no pueden cambiarse mediante intervenciones aisladas.

Abajo se presentan algunos de los enfoques que los programas podrían considerar en función del cambio previsto.

Proceso presupuestario

Los presupuestos son una de las herramientas más influyentes para las organizaciones, porque sin fondos, las políticas y los programas no pueden implementarse. Los presupuestos influyen en los objetivos generales de un proyecto y reflejan las prioridades estratégicas de la organización. Aunque los presupuestos generalmente se perciben como neutrales en cuanto al género o simplemente como un tema de derechos humanos y la inclusión de las personas LGBTI+, se han implementado estrategias de integración de género durante los últimos 20 años. En las últimas décadas, Hivos ha dedicado explícitamente al menos el 15% de su presupuesto institucional a la igualdad de género, apoyando a las mujeres y, en cierta medida, a las organizaciones LGBTI +. Sin embargo, los enfoques transformadores de género no siempre se han abordado lo suficiente y rara vez se presupuestan fuera de las áreas temáticas de empoderamiento de las mujeres, derechos sexuales y diversidad. Después de las entrevistas con el personal y los informes del programa, se ha concluido que los enfoques transformadores de género deben abordarse principalmente a nivel del *programa*.

Tal enfoque requiere una comprensión contextualizada de las cuestiones de género y diversidad dentro de cada programa, mediante la identificación de oportunidades concretas para la incorporación de la perspectiva de género¹⁴. Para continuar con la tendencia anterior, mejorar el historial de Hivos y tener en cuenta el panorama actual de financiamiento, proponemos algunas herramientas que asegurarán que:

- a. El valor del género y la diversidad para la ventaja competitiva de Hivos es reconocido por todo el personal (a través de herramientas como la capacitación en igualdad de género y sensibilización a la diversidad);
- b. Los objetivos del programa incluyen un resultado de género conectado a un presupuesto desde el inicio del proceso de desarrollo del programa (a través de herramientas tales como capacitaciones de TdC), y;

C. Diferentes indicadores de género y diversidad se incluyen en el desarrollo de la propuesta a través de una lista de verificación o preguntas clave en la fase de desarrollo de la propuesta, y un conjunto claro de preguntas en el sistema de gestión de Osiris para permitirnos rastrear el progreso (ver preguntas actualizadas para Osiris).

3.2 CÓMO INFLUENCIAR EL CAMBIO

Experiencia en cuestiones de género

A partir de la encuesta de evaluación de diagnóstico, algunos departamentos clave (Sociedad Abierta, Sociedad Verde, ECI, Recursos Humanos) requieren al menos un soporte individual o regular de vez en cuando que les brinde la experiencia suficiente en cuestiones de género y/o diversidad. Aunque existe un buen nivel de experiencia en género dentro de Hivos, y hay recursos asignados para la acción y el apoyo, todavía hay un déficit cuando se trata de la manera en que se facilitan la incorporación de la perspectiva de género y el análisis de género en toda la organización. Pocos programas cuentan con personal específico designado para garantizar que se tengan en cuenta las preocupaciones sobre la igualdad de género y la inclusión de la diversidad a lo largo de los ciclos del proyecto. Por ejemplo, no siempre los programas presupuestarán específicamente en torno a la igualdad de género ni a las actividades de integración de la perspectiva de género. Las asignaciones presupuestarias para apoyar la igualdad de género y la inclusión de la diversidad son, por lo tanto, necesarias para la implementación y el éxito de esta estrategia. Dichos presupuestos son elementos clave para el proceso de desarrollo e implementación de estrategias de igualdad de género e inclusión de la diversidad. Algunas formas de aumentar esta experiencia pueden incluir la contratación de personal nuevo, el desarrollo de la capacidad del personal existente o la asignación de un experto externo para apoyar dichos esfuerzos.

Lograr esto significaría la contratación de expertos dedicados al género en toda la institución y dentro de los programas. Dichos expertos tienen la tarea de apoyar la implementación y difusión de prácticas efectivas de transformación de género, así como también de facilitar y fortalecer la capacidad de la organización para realizar análisis de género, y garantizar que se logren los objetivos programáticos y organizativos de igualdad de género e inclusión de la diversidad. Por lo tanto, dichos expertos serían responsables de las siguientes tareas y actividades:

- Contribuir a la estrategia de la organización para la recolección, análisis y difusión de evidencia e información oportuna y actualizada relacionada con la igualdad de género y la inclusión de la diversidad, tales como: debates políticos, legislación nacional e internacional, hojas informativas, estadísticas, resúmenes de políticas, notas técnicas, académicos publicaciones y debates, etc.;
- Contribuir a la recopilación, procesamiento y difusión de la integración efectiva de la igualdad de género y la inclusión de la diversidad y las prácticas transformadoras de género para apoyar la implementación del programa;
- Planificación, implementación y monitoreo de actividades dentro de áreas de enfoque clave seleccionadas, para facilitar una evaluación efectiva del desempeño, los presupuestos y los métodos de la organización empleados para los esfuerzos de integración.

¹⁴ DIRECTRICES DE POLÍTICA DE HIVOS:
Incorporación de la perspectiva de género en el programa sobre biogás doméstico y mejorados de estufas de Hivos

¹³http://www.theoryofchange.nl/sites/default/files/resource/hivos_toc_guidelines_final_nov_2015.pdf

- Los enfoques transformadores de género implican un cambio político profundo y una redistribución del poder y los recursos en las sociedades, incluso entre las organizaciones y en todos los programas. En otras palabras, estos enfoques se emplean para crear oportunidades para que las organizaciones desafíen activamente las normas de género, promuevan posiciones de influencia social y política para las mujeres en las comunidades y aborden las desigualdades de poder entre (y en) personas de diferentes géneros y con diferentes identidades de género.
- El uso y la reflexión sobre las Teorías de Cambio (TdC) dentro de Hivos sirve como un marco útil para la inclusión de los objetivos de igualdad de género y diversidad. El proceso de desarrollo del programa brinda una oportunidad fundamental en todas las etapas para considerar e integrar la igualdad de género, como en la formulación de los actores y el análisis de poder al visualizar el cambio social deseado, y en la articulación de suposiciones y pensamiento estratégico en relación con el género y inclusión de la diversidad en cualquier programa. Por lo tanto, los procesos de TdC pueden dar apoyo a los programas con un lente para cuestionar y reflexionar.
- Se alienta a los facilitadores de TdC del programa y a los facilitadores de Diseño, Monitoreo, Evaluación y Aprendizaje (DMEA), a que apoyen los programas para hacer un análisis de género al comienzo de cada proceso de desarrollo del programa. Siempre que el personal del programa esté estancado, es necesario consultar a un experto en género y/o diversidad para el desarrollo de las propuestas finales.

Algunas herramientas que vale la pena destacar en este proceso se proporcionan a continuación como ejemplos.

Como se menciona a continuación, Hivos ve la TdC como un enfoque sistemático para el diseño, monitoreo, evaluación y aprendizaje de programas. El pensamiento y la práctica de la TdC permiten un cambio de posicionamiento más fuerte en el contexto, las tendencias y los problemas de poder enraizados en las perspectivas de múltiples partes interesadas. Los resultados de un proceso de TdC se utilizan para rastrear y reflexionar continuamente sobre los procesos evolutivos que conducen al cambio, en maneras que permiten la adaptación o el reajuste de estrategias, para verificar nuestras suposiciones y para promover el aprendizaje institucional principalmente en torno a:

- El desequilibrio de poder y sus implicaciones negativas para el logro de la igualdad de género y la inclusión de la diversidad son causas importantes de las injusticias sociales.

En consecuencia, Hivos reconoce firmemente el potencial de la TdC como metodología para racionalizar los enfoques transformadores de género en todos los programas. Los análisis sensibles al poder, el género y la diversidad son fundamentales para cualquier proceso de TdC y, por lo tanto, cuando se usa correctamente, la TdC (como producto) debe hacer explícito: la naturaleza, los sitios y la distribución del poder (incluyendo las relaciones de género); lo que significa eso para las opciones estratégicas del programa, y; qué suposiciones se hacen con respecto al cambio social previsto (en otras palabras, el cambio de poder y las relaciones de género). Hivos continúa participando en un proceso de aprendizaje para mejorar la calidad de la práctica emergente de TdC en Hivos y sus socios. El proceso de aprendizaje y capacitación sobre la TdC de Hivos aún es necesario y, cuando sea posible, los recursos deben asignarse al apoyo sistemático del personal del programa.

El personal de Hivos y los expertos externos han producido varios materiales relacionados con la TdC (Incluyendo los documentos de síntesis como los Diálogos electrónicos sobre la herramienta relacionada con la TdC en el Portal de recursos de TdC, los cuales siguen siendo útiles, pero que requerirán actualización/revisión en los próximos años). El sitio web de la teoría de Cambio proporciona un ejemplo de dichos productos (<http://www.theoryofchange.nl>), que se pueden aprovechar para crear un enfoque de desarrollo de la TdC que considere explícitamente el tema del género. Además, el propio manual de capacitación de la TdC de Hivos ofrece una gran cantidad de recursos que se explican más detalladamente en el manual del kit de recursos que acompaña a esta estrategia¹³.



HIVOS se esfuerza por un mundo en el que todas las mujeres y hombres tengan control sobre sus vidas, integridad corporal y autodeterminación para participar de manera activa en todas las esferas de la vida.

Actualizar y alentar sistemáticamente al personal para que realice el curso en línea de Hivos sobre género, derechos de las mujeres, derechos sexuales y diversidad. El contenido adicional del módulo podría incluir un taller de aclaración de valores sobre inclusión para ayudar al personal a explorar, comprender y articular sus sentimientos, valores y actitudes sobre género, diversidad y sexualidad. Además, pueden reflexionar sobre cómo estas perspectivas e ideas personales afectan su trabajo diario. También podría ayudar a presentar al nuevo personal las formas en que la organización trabaja para promover la equidad de género, la diversidad y la inclusión en las primeras etapas de su inducción o participación con Hivos. Esto garantizará que, incluso antes de comenzar su trabajo, el nuevo personal esté familiarizado con la posición, las políticas y las herramientas de Hivos sobre género y diversidad. Este taller podría presentarse como un módulo en línea que se completará antes de firmar el contrato de trabajo.

ACTUALIZACIÓN DEL CURSO EN LÍNEA DE HIVOS SOBRE GÉNERO, DERECHOS DE LAS MUJERES, DERECHOS SEXUALES Y DIVERSIDAD

¹⁵<https://hivoice.hivos.org/web/gender-women-s-rights-sexual-rights-and-diversity/home>

Capacitación en sensibilización de género y diversidad y orientación del personal en todos los programas

Hivos se esfuerza por promover los derechos de las mujeres y la comunidad LGBTI +, la justicia de género, la integridad corporal y la autodeterminación, los derechos de salud sexual y reproductiva. Existe un módulo sobre capacitación en género y diversidad como parte de los recursos en línea de Hivos, y actualmente se está desarrollando el kit de herramientas SOGIE. Sin embargo, si bien estas son herramientas potenciales para la orientación del personal o durante el proceso de inducción, actualmente no existe un enfoque sistemático para implementar este módulo. Se deja al interés personal poder acceder a tales oportunidades de capacitación o al contenido del curso. Esto necesita cambiar. Se requiere instituir y definir enfoques para que el personal tome estos módulos en línea. El contenido también debe ser actualizado para que refleje nuestra forma de trabajar actual. Dicho curso de capacitación introduciría al personal de Hivos a conceptos clave relacionados con el género y contribuiría a su toma de conciencia y comprensión de los enfoques transformadores de género. Asumimos que esto conducirá a fortalecer aún más el apoyo a la visión y misión de Hivos con relación a la igualdad de género y la inclusión de la diversidad. Con una mayor conciencia y comprensión, el personal puede respaldar aún más los compromisos establecidos en esta estrategia y, al hacerlo, fortalecer nuestro trabajo en estas áreas.

Comunicaciones estratégicas, cabildeo y promoción

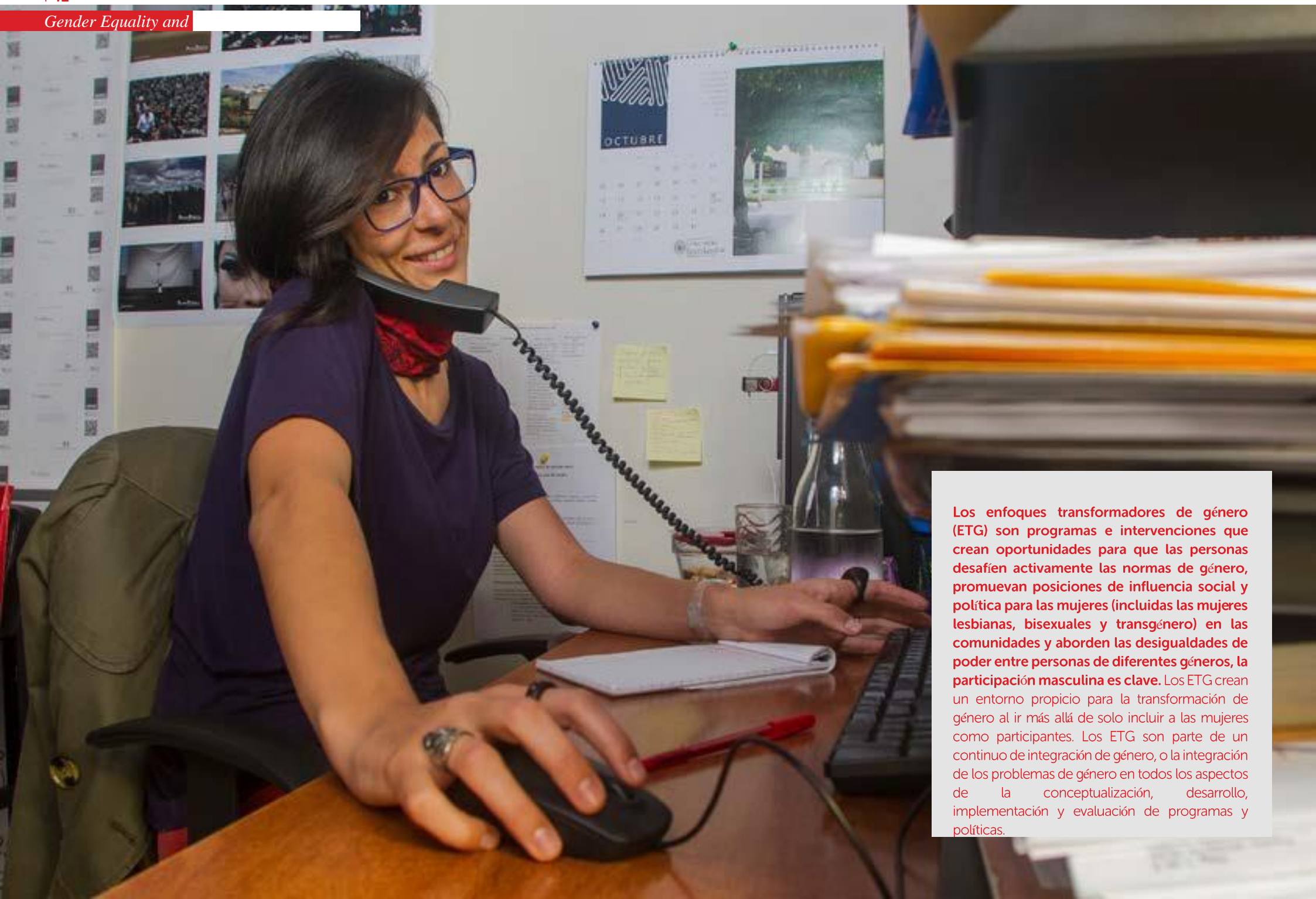
La igualdad de género y la inclusión de la diversidad son componentes clave de los valores, la "marca" y las comunicaciones estratégicas de Hivos. Las experiencias de marca consistentes crean confianza y relaciones duraderas y resistentes con los donantes y las partes interesadas relevantes. Ya no es suficiente simplemente contar la historia de nuestra marca; debemos cumplir con la promesa de nuestra marca de adentro hacia afuera.

Por lo tanto, es necesaria una estrategia de comunicación clara que tenga en cuenta el género y la diversidad para ayudar al personal a comprender el valor de integrar y comunicar las prioridades y resultados específicos de género y diversidad, además de su papel y responsabilidad para proteger nuestros compromisos y aumentar nuestro valor

Esto significa que cada empleadx no solo debe comprender las promesas de valor de género y diversidad de Hivos, sino que también debe estar equipado con el conocimiento y las herramientas necesarias para entregar lo que se espera en la comunicación externa sobre los programas.

Por lo tanto, el personal de comunicaciones de Hivos tiene la tarea de enfatizar la importancia de proporcionar una representación equilibrada de hombres y mujeres, niños y niñas, y de la diversidad en y a través de las comunidades LGBTI +, en las comunicaciones internas y externas de Hivos. Para lograr esto, es primordial que el conocimiento sobre igualdad de género, inclusión y temas relacionados con SOGIE esté disponible para aquellos encargados de las comunicaciones estratégicas de Hivos. Una internalización de los conceptos de igualdad de género e inclusión de la diversidad, en relación con los valores, la misión y la visión de Hivos, contribuirá en gran medida a este proceso. Establecer canales y mecanismos internos claros para la creación conjunta y colaboración de tales estrategias de comunicación es clave, por ejemplo: alinear el lenguaje de género y diversidad; crear enlaces entre los equipos de promoción, comunicación y desarrollo de programas, y; desarrollar la capacidad de inclusión de la igualdad de género y la diversidad del personal de comunicación estratégica y defensa.

Comunicación de resultados, historias de éxito y desafíos: Los datos desagregados por sexo y género sobre las actividades y programas de Hivos deben incluirse siempre que estén disponibles y sean relevantes. Estos datos son importantes para aumentar la concientización sobre el papel de las mujeres como agentes de cambio social en sus sociedades, para resaltar las brechas y los desafíos en el camino hacia el logro de la igualdad de género, y para usar un lenguaje neutral y sensible al género SOGIE cuando sea relevante y cuando se presentan tanto mujeres como hombres.



Los enfoques transformadores de género (ETG) son programas e intervenciones que crean oportunidades para que las personas desafíen activamente las normas de género, promuevan posiciones de influencia social y política para las mujeres (incluidas las mujeres lesbianas, bisexuales y transgénero) en las comunidades y aborden las desigualdades de poder entre personas de diferentes géneros, la participación masculina es clave. Los ETG crean un entorno propicio para la transformación de género al ir más allá de solo incluir a las mujeres como participantes. Los ETG son parte de un continuo de integración de género, o la integración de los problemas de género en todos los aspectos de la conceptualización, desarrollo, implementación y evaluación de programas y políticas.

Es necesario tener en cuenta la seguridad digital y el uso responsable de los datos, de modo que los datos sobre SOGIE se puedan usar y analizar internamente, pero protegidos para evitar poner en peligro a las personas LGBTI+ y el trabajo de sus organizaciones.

Además, garantizar la sensibilidad en la comunicación en torno a la diversidad, las identidades y la expresión de género, y la orientación sexual debe tomar en cuenta la forma en que las historias sobre personas y temas LGBTI+ se presentan con respecto a las normas internacionales de derechos humanos y en contextos locales. Las herramientas clave incluyen el tablero de mando que se está desarrollando actualmente, un glosario de Hivos sobre terminologías clave de género y diversidad y capacitación del personal. Cualquier forma de comunicación que pueda conducir a estereotipos de género debe evitarse en todo momento.

Procedimientos de medición y presentación de informes

Una robusta presentación de informes de las métricas clave es una disciplina comercial fundamental para comprender el desempeño organizacional, y la presentación de informes los datos sobre la igualdad de género y de inclusión de la diversidad no debería ser diferente. Los datos pueden tomar muchas formas, y es responsabilidad de un experto en género y diversidad identificar cuales datos son los más relevantes y útiles para avanzar en el trabajo de género y diversidad de Hivos. Lo más importante es que los datos pueden ayudar a impulsar la agenda de igualdad de género e inclusión de la diversidad demostrando de manera creíble a las partes interesadas que hay un problema que abordar o un riesgo que gestionar, el cual potencialmente podría crear una oportunidad de desarrollo del programa a corto plazo.

Los datos cualitativos (por ejemplo, los comentarios del personal o las respuestas de la encuesta de compromiso) proporcionarán un valioso refuerzo, contexto y una visión del impacto de la Estrategia IGID. Los informes destacarán si los programas de Hivos están proporcionando o no los resultados esperados y el retorno de la inversión (y si no, indicarán cuales áreas requieren acción correctiva o mejoras). Por lo tanto, la presentación periódica de informes de progreso es un medio importante para construir y mantener el apoyo de las partes interesadas.

ANÁLISIS DE GÉNERO

Preguntas guía para realizar un análisis de género en los programas

1. Iniciando reflexiones en el desarrollo del programa

- ¿El programa contribuye a la igualdad de género y la inclusión de la diversidad? Si no, ¿se puede modificar para que lo haga?
- ¿Se incorpora una perspectiva de género y diversidad en la auditoría oficial del presupuesto de su programa?
- ¿Cómo se integran la igualdad de género, la equidad de género y la diversidad en el proceso de evaluación de programas y servicios?
- ¿Están diseñados los programas y servicios para que las mujeres, los hombres y otros grupos diversos tengan igual acceso? y, ¿son apropiados para las necesidades de todos? ¿Existe un grupo desatendido que necesita beneficios de los servicios y que actualmente no los recibe?

2. Preguntas contextuales generales

- ¿Qué diferencias socioculturales experimentan diversos grupos de personas?
- ¿Cómo hace cumplir la comunidad ciertas normas y castiga a las personas cuando no se ajustan a las normas apropiadas?
- ¿Cuáles son las maneras en que las comunidades discriminan a las mujeres? ¿Cómo estas prácticas también estigmatizan a algunos hombres?
- ¿Cómo trata el sistema legal a hombres y mujeres (es decir, debido proceso y reconocimiento de derechos)? ¿Cómo trata el sistema legal a otros grupos de personas?
- ¿Los hombres, las mujeres y otras identidades tienen el mismo estatus bajo todas las leyes nacionales, regionales y locales?

3. Derechos económicos y justicia

- ¿Cuáles oportunidades laborales están abiertas a diversos grupos de personas?
- ¿Cómo varían los salarios entre hombres, mujeres y otros grupos diferentes de personas?
- ¿Cómo varía el acceso a los recursos del estado o de las empresas privadas entre los diversos grupos?

4. Mejorar la participación igualitaria y diversa de género en política y administración pública.

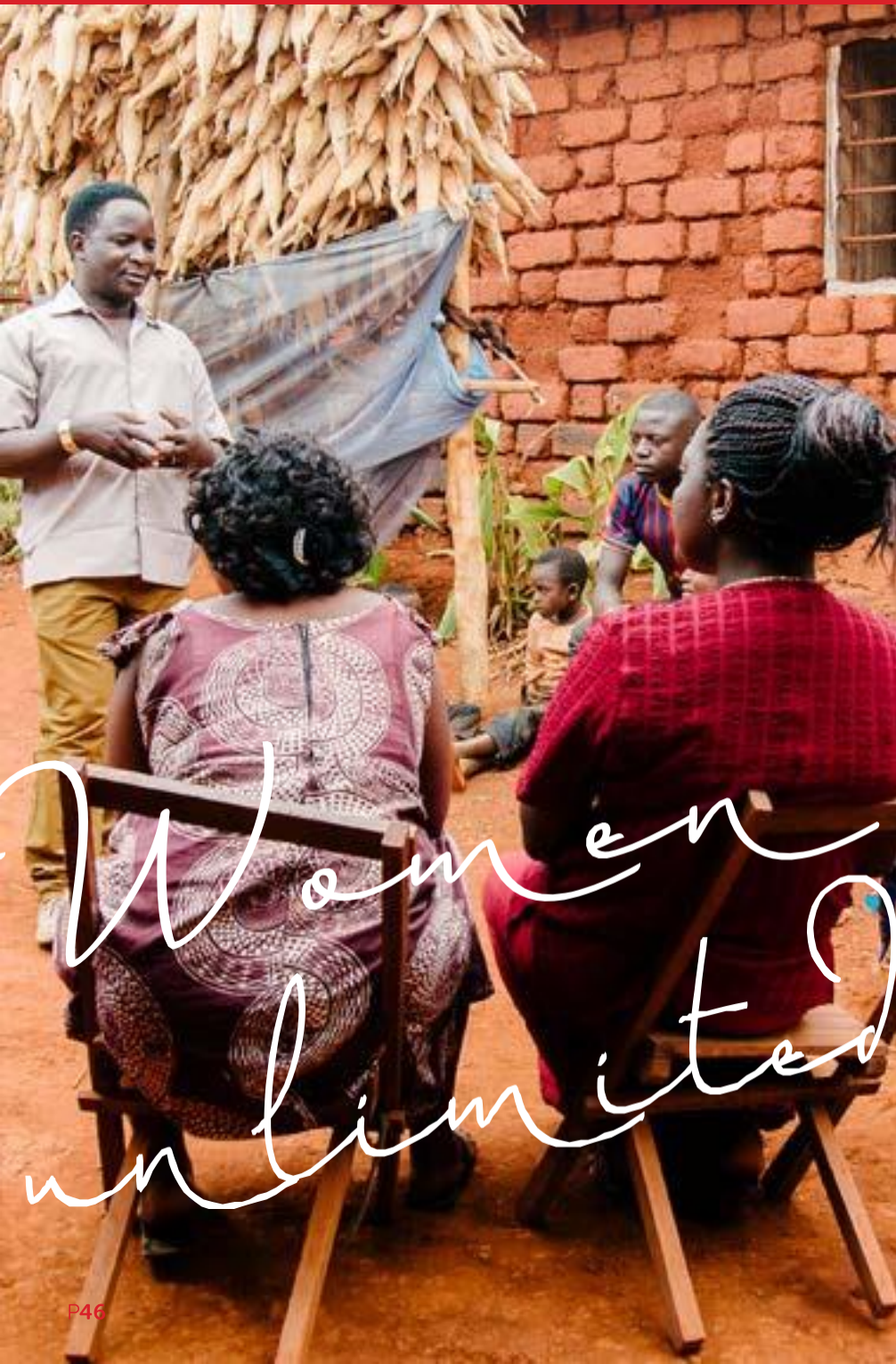
- ¿Qué tipo de roles de liderazgo juegan los hombres y las mujeres?
- ¿Quién toma las decisiones? ¿Qué deciden los hombres? ¿Qué deciden las mujeres? ¿Qué deciden conjuntamente?
- ¿Cómo se protege la participación en política y administración pública de otros grupos diversos?

El desarrollo de un tablero que incluye datos agregados de género:

Un enfoque unificado para los procesos de gestión del conocimiento es fundamental para garantizar que el conocimiento se considere un activo estratégico común y que sea ampliamente accesible para todo el personal y, cuando sea necesario, también para los socios. La implementación del marco general de monitoreo (global), las iniciativas de Hivos y la gestión de la complejidad de las operaciones globales (para lograr los objetivos estratégicos de Hivos) dependen de una gestión eficaz de la información y el conocimiento (como se recoge y analiza). Hay nuevas oportunidades para que el personal, los socios y las partes interesadas de Hivos apliquen la gestión del conocimiento y brinden valor agregado. Por ejemplo, con esta estrategia, nuestro objetivo es fortalecer los mecanismos de intercambio de conocimiento y sensibilización en toda la organización y mejorar los procesos de creación de redes de conocimiento en todos los niveles de la organización. Además, Hivos está en el proceso de crear un Tablero de mando para los indicadores clave de rendimiento (para resultados, finanzas, recursos humanos, etc.). Los datos actuales de Osiris, (herramienta de gestión de Hivos), se utilizarán para completar el tablero. La Junta y la alta gerencia tendrán acceso a este tablero, al igual que todo el personal de Hivos, lo que les permitirá ver los ICR de la organización de manera continua. El tablero presenta la oportunidad perfecta para que incluyamos y evaluemos todos los datos de ICR agregados por género sobre programas, socios y personal (desempeño y adquisición). El tablero anticipado de Hivos mostrará indicadores de rendimiento en un formato fácil de leer que puede usarse para:

- Proporcionar un resumen conciso e integral de los datos de rendimiento (incluidos los datos de referencia, los objetivos de rendimiento y los resultados);
- Presentar datos de una manera fácil de entender (y visual);
- Ayuda a monitorear los cambios en los resultados y los resultados a lo largo del tiempo;
- Comunicar y aclarar las prioridades de la Junta;
- Seguir el progreso e identificar tendencias.





RECOMENDACIONES – COMENTARIOS DE OSIRIS

Evaluación de la capacidad

1. ¿Tiene la organización una política o estrategia de igualdad de género?
Sí /No
¿Tiene la organización una política o estrategia sobre inclusión de la diversidad? Si es así, ¿a quién se menciona?
Sí /No
2. ¿La organización tiene experiencia interna en género? Si no, ¿de dónde obtienen su experiencia en género?
Sí /No
3. ¿Cuál es el porcentaje de mujeres que trabajan en la organización?
Porcentaje
4. ¿Cuál es el porcentaje de mujeres en el nivel gerencial?
Porcentaje
¿Tiene la organización un código de conducta explícito sobre acoso/explotación sexual y abuso?
Sí /No
5. ¿Tiene la organización un presupuesto dedicado para el empoderamiento de las mujeres? Si es así, ¿cuál es la cantidad o porcentaje aproximadamente?
Sí /No

Nivel de programa

1. ¿Su programa tiene objetivos específicos de género o de igualdad de género? en caso afirmativo, indique los objetivos
Sí /No
2. ¿Su programa incluye indicadores específicos de género? Si es así, menciónelos
Sí /No
3. ¿Se ha asignado presupuesto a uno o más objetivos de igualdad de género? En caso afirmativo, indique el monto aproximado en euros para todo el período del programa y escriba en el campo de descripción larga cuál de los tres tiene el foco principal.
Monto
 - Empoderamiento de las mujeres
 - Inclusión de la diversidad
 - Actividades de integración de género
4. ¿Existe un punto focal de género entre el personal que implementa este programa? O ¿se ha reservado un presupuesto para contratar expertos en género?
Sí /No

Hoja de ruta de la implementación

META: "UN LUGAR DE TRABAJO EQUITATIVO Y DIVERSO CON CONOCIMIENTO Y *capacidad* Y CONVICCIÓN SOBRE GÉNERO Y DIVERSIDAD".

Area de enfoque	Objetivo	Lo que debe suceder
<p>Rendición de cuentas de lxs líderes</p>	<p>La Junta de Hivos y el equipo administrativo son responsables de la integración de la estrategia de inclusión de igualdad de género y diversidad en el plan estratégico existente, las reuniones regulares del equipo, la planificación anual y los ciclos de revisión y las prácticas organizacionales relevantes.</p> <p>Lanzar la estrategia y asignar suficientes recursos para realizar la estrategia</p>	<p>Liderazgo visible y compromiso con la igualdad de género y su integración / incorporación en toda la organización. Los planes y documentos de revisión anuales de cada centro y unidad reflejarán e incluirán las acciones realizadas para la implementación de la estrategia de igualdad y diversidad de género.</p> <p>La Junta Ejecutiva garantizará un aterrizaje estable de la estrategia con un presupuesto suficiente para realizarla, incluyendo los recursos para el desarrollo de las capacidades del personal.</p> <p>Departamento de Recursos Humanos (Gerente estratégico de recursos humanos GO) para garantizar que las estructuras, sistemas y políticas necesarias para implementar esta estrategia estén establecidos.</p> <p>Las necesidades de recursos para la incorporación de la perspectiva de género se reflejan en las estrategias de recaudación de fondos, a nivel de programa, centro y unidad. Asignar un presupuesto institucional para el desarrollo del personal.</p> <p>La Junta Ejecutiva tomará una decisión definitiva sobre la asignación de recursos para la estrategia IGID y sus informes.</p>

Area de enfoque	Objetivo	Lo que debe suceder
Personal: reclutamiento de talento, inducción, evaluación y retención	<p>La Junta de Hivos y el equipo administrativo son responsables de la construcción de la capacidad de liderazgo inclusivo y la autoconciencia de prejuicios involuntarios.</p> <p>Garantizar que todos los grupos de candidatas para vacantes laborales y paneles de entrevistas sean diversos y continúen promoviendo y fortaleciendo la igualdad de género y la implementación de la estrategia IGID.</p>	<p>La Junta de Hivos y el equipo administrativo son responsables de la construcción de la capacidad de liderazgo inclusivo y la autoconciencia de prejuicios involuntarios</p> <p>Para garantizar que todos los grupos de candidatas para vacantes laborales y paneles de entrevistas sean diversos y continúen promoviendo y fortaleciendo la igualdad de género y la implementación de la estrategia GEDI.</p>
Cultura en el lugar de trabajo	<p>Desarrollar una cultura en el lugar de trabajo que sea transformadora, diversa, sensible al género, inclusiva y segura.</p>	<p>Revisar y actualizar las políticas organizacionales para reflexionar explícitamente sobre temas de profunda influencia en torno al género, el empoderamiento de las mujeres, la diversidad y la inclusión.</p> <p>Revisar y actualizar los procesos internos mediante los cuales el personal puede reportar un comportamiento inapropiado. Por ejemplo, al desarrollar una política explícita de acoso sexual para complementar la política de integridad de Hivos.</p> <p>Informar al personal y socios sobre los métodos de resolución disponibles y proporcionar directrices para la resolución de quejas de acoso sexual.</p> <p>Cada centro y el personal tienen acceso a un asesor confidencial como personas de primer contacto en caso de comportamientos inapropiados.</p>

META: "LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA INCLUSIÓN DE LA DIVERSIDAD SE INSTITUCIONAN Y SE INTEGRAN INTERNAMENTE Y ENTRE LOS SOCIOS".

Centrarse en las estructuras internas, el sistema y la cultura de Hivos, entre los socios, en las asociaciones y programas estratégicos, así como en los esfuerzos de promoción y comunicación.

Area de enfoque	Objetivo	Lo que debe suceder
<p>Desarrollo de programas: uso de análisis de género y diversidad y procesos de TdC</p>	<p>Asegurar que se incluya en todos los programas un análisis de género y acciones para promover la igualdad de género.</p> <p>Asegurar que el análisis de género intersectorial se lleve a cabo en las primeras etapas del desarrollo del programa.</p>	<p>Programas para incluir análisis relacionados con el género o la diversidad en sus evaluaciones iniciales y de evaluación.</p> <p>Todos los programas garantizarán que haya una asignación presupuestaria para la incorporación de la perspectiva de género, la inclusión de la diversidad y el empoderamiento de las mujeres.</p> <p>Directrices presupuestarias para incluir información sobre la integración de los objetivos de igualdad de género.</p> <p>Dicho análisis debe ser sensible, específico al contexto y debe abordar las relaciones de poder que abarcan tanto la igualdad de género como las cuestiones relacionadas con SOGIE para iniciativas relevantes.</p> <p>Las mejores prácticas y las medidas de igualdad se integrarán en el diseño y la operación de los programas.</p> <p>Cada programa invierte en el desarrollo de capacidades del personal relevante para promover la igualdad de género.</p>

Area de enfoque	Objetivo	Lo que debe suceder
Medición e informes	<p>Asegurar que se incluya en todos los programas un análisis de género y acciones para promover la igualdad de género.</p> <p>Asegurar que el análisis de género intersectorial se lleve a cabo en las primeras etapas del desarrollo del programa.</p>	<p>Programas para incluir análisis relacionados con el género o la diversidad en sus evaluaciones iniciales y de evaluación.</p> <p>Todos los programas garantizarán que haya una asignación presupuestaria para la incorporación de la perspectiva de género, la inclusión de la diversidad y el empoderamiento de las mujeres.</p> <p>Directrices presupuestarias para incluir información sobre la integración de los objetivos de igualdad de género.</p> <p>Dicho análisis debe ser sensible, específico al contexto y debe abordar las relaciones de poder que abarcan tanto la igualdad de género como las cuestiones relacionadas con SOGIE para iniciativas relevantes.</p> <p>Las mejores prácticas y las medidas de igualdad se integrarán en el diseño y la operación de los programas.</p> <p>Cada programa invierte en el desarrollo de capacidades del personal relevante para promover la igualdad de género.</p>
Comunicación estratégica, promoción y campañas.	<p>Desarrollar un plan/hilo/flujo de comunicación claro con un lenguaje alineado sobre género y diversidad entre la estrategia, la comunicación y la innovación (Departamento de ECI) y los programas.</p> <p>Integrar el género y la diversidad en la promoción estratégica.</p>	<p>Incorporar un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones (internas y externas) de Hivos, ya sean materiales escritos, visuales o de audio.</p> <p>Establecer canales de colaboración abiertos y un plan de trabajo entre ECI y los esfuerzos de promoción relacionados con el programa.</p> <p>Desarrollar la capacidad del personal de comunicación y promoción para promover la igualdad y la diversidad de género a través de las comunicaciones. Desarrollo del conocimiento.</p> <p>Desarrollar anualmente una campaña organizacional destinada a inspirar y promover la igualdad de género y la inclusión de la diversidad y mostrar nuestro trabajo.</p>

Area de enfoque	Objetivo	Lo que debe suceder
Comunicación estratégica, promoción y campañas.	<p>Desarrollar un plan/hilo/flujo de comunicación clara con un lenguaje alineado sobre género y diversidad entre la estrategia, la comunicación y la innovación (Departamento de ECI) y los programas.</p> <p>Integrar el género y la diversidad en la promoción estratégica</p>	<p>Incorporar un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones (internas y externas) de Hivos, ya sean materiales escritos, visuales o de audio.</p> <p>Establecer canales de colaboración abiertos y un plan de trabajo entre ECI y los esfuerzos de promoción relacionados con el programa.</p> <p>Desarrollar la capacidad del personal de comunicación y promoción para promover la igualdad y la diversidad de género a través de las comunicaciones. Desarrollo del conocimiento.</p> <p>Desarrollar anualmente una campaña organizacional destinada a inspirar y promover la igualdad de género y la inclusión de la diversidad y mostrar nuestro trabajo.</p>
Presupuestos para cuestiones de género y diversidad	Presupuestos específicos para los objetivos de la Estrategia de inclusión de género y diversidad.	<p>Asignaciones presupuestarias específicas para implementar la estrategia de igualdad de género e inclusión de la diversidad.</p> <p>Análisis de gastos e ingresos reales en género, empoderamiento de las mujeres, experiencia en género y capacidad dentro de Hivos.</p>
Asociaciones: criterios y capacidad	Usar la influencia para promover la igualdad de género y la inclusión de la diversidad dentro de las organizaciones asociadas para que sean multiplicadores del cambio	<p>La participación de Hivos en asociaciones, coaliciones y alianzas se basará en compromisos compartidos para la igualdad de género y la inclusión de la diversidad, entre otros valores.</p> <p>Diferentes socios tienen diferentes necesidades, capacidades y expectativas con respecto a la igualdad de género y la inclusión de la diversidad. Esto debería reflejarse en todas las evaluaciones de capacidad y en un plan elaborado sobre cómo responder a sus necesidades y brechas de capacidad.</p> <p>Operar una política de cero tolerancia para cualquier forma de acoso sexual en el lugar de trabajo, tanto interna como con los socios, tratando todos los incidentes con la misma seriedad, investigando de inmediato todas las denuncias y manteniendo registros adecuados.</p> <p>Todos los miembros del personal de Hivos tienen un papel que desempeñar en la implementación y con los compromisos descritos en la estrategia de IGID. Todos practicamos lo que predicamos.</p>

SECCIÓN 4

Mantenerse en el camino

Paso 04 - Revisiones y acciones hacia el cambio

REVISIONES Y
ACCIONES HACIA
EL CAMBIO

¿Cómo lo estamos
haciendo?

La implementación exitosa de la estrategia en última instancia conducirá a una transformación en el impacto que Hivos puede tener para servir a los programas y miembros del personal para priorizar las preocupaciones de igualdad de género e inclusión de la diversidad. Las acciones y momentos clave para la implementación exitosa de la estrategia se identificaron en la sección anterior.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que mientras comienza el proceso de implementación, el monitoreo, la presentación de informes y el aprendizaje deben comenzar simultáneamente. Los puntos de acción claramente definidos hacia una implementación exitosa en los niveles de integración, cumplimiento, inversión y revisión son vitales para monitorear el éxito del proceso de implementación.

En resumen, los cuatro elementos involucrados en el proceso de revisión de la implementación exitosa de esta estrategia son:

1. Incorporación

a. Incorporación de la perspectiva de género: una perspectiva de género se aplica sistemáticamente en Hivos y en sus intervenciones o programas planificados. Para incorporar de manera efectiva el género en Hivos, la atención al objetivo de la igualdad de género es fundamental para el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de nuestras intervenciones.

b. Integrar una perspectiva de inclusión de la diversidad: Emplear medidas para identificar y abordar las barreras sistémicas integradas en las políticas, prácticas, programas y servicios de Hivos que, sin darse cuenta, excluyen a individuos o comunidades enteras.

2. Cumplimiento

Desarrollo organizacional y estrategias empleadas para integrar la igualdad de género en toda la organización.

3. Inversión directa y asignación de recursos

Asignar un objetivo financiero anual fijo para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, además de un mayor reconocimiento y conocimiento relacionado con las preocupaciones de género en la contratación de personal.

4. Monitoreo, presentación de informes y aprendizaje

Un marco de resultados de incorporación de la perspectiva de género y un sistema de gestión de la información de género garantizarán el monitoreo regular de los procesos internos hacia la igualdad de género y la inclusión de la diversidad dentro de Hivos, y el desempeño de la estrategia se medirá en relación con los objetivos.

TODAS LAS
PERSONAL DEL
PERSONAL DE HIVOS
TIENEN UN PAPEL
QUE DESEMPEÑAR
EN LA
IMPLEMENTACIÓN Y
CON LOS
COMPROMISOS
DESCRITOS EN LA
ESTRATEGIA DE IGID.
TODOS
PRACTICAMOS LO
QUE PREDICAMOS.

4.1 INCORPORACIÓN

Establecer una estructura de apoyo para la igualdad de género y la inclusión de diversidad.

Dirigido al liderazgo y la rendición de cuentas: crear defensores internos y un cambio en la cultura organizacional.

La Junta, el Programa y los directores de centros regionales deben demostrar liderazgo y defender una agenda de inclusión de igualdad de género y diversidad.

Acciones

- Comprometer los recursos necesarios (financieros y humanos) para la implementación de esta estrategia.
- Instituir una auditoría de género¹⁶ como parte de las perspectivas estratégicas durante el desarrollo y la revisión del plan estratégico de Hivos.
- Integrar los valores y prácticas de diversidad e inclusión en los procesos y procedimientos institucionales existentes para permitir medir el progreso y los resultados.

Desarrollo de capacidades para la implementación (capacidades y competencia)

Dirigido a crear conocimiento y conciencia a través de la capacitación, el tiempo y la asignación de recursos.

Es responsabilidad de cada unidad asegurar que todos lxs miembrxs del personal deben, al menos, tener una comprensión básica y una capacidad técnica adecuada para la incorporación de la perspectiva de género. Para garantizar esto, Hivos reinstituirá y actualizará un módulo de capacitación sobre igualdad de género y diversidad para apoyar el proceso de implementación. Esto podría ser en forma de un módulo/curso en línea que sea requisito para todo el personal como parte del proceso de inducción y como parte de la trayectoria clave de desarrollo de la capacidad del personal¹⁷.

¹⁶Una auditoría de género es un método participativo para realizar un análisis organizacional. La auditoría tiene como objetivo evaluar en qué medida la igualdad de género se institucionaliza de manera efectiva en las políticas, programas y estructuras organizativas, así como en los presupuestos correspondientes.

¹⁷Para incluir, sin limitar a, GDP, GP, oficiales de comunicaciones y gerentes país.

Un enfoque de incorporación de la perspectiva de género





El módulo propuesto debería ser obligatorio, con el fin de presentar al nuevo personal las formas en que la organización trabaja para promover la equidad y la diversidad de género durante las primeras etapas de su participación con Hivos. Esto garantizará que todo el personal esté familiarizado con la posición, políticas y herramientas de género y diversidad de Hivos antes de comenzar su trabajo diario. Se pueden impartir capacitaciones similares combinando diferentes unidades, o a nivel de departamentos utilizando recursos internos y externos (presupuestos de programas o facilitación).

Acciones

- Establecer un mecanismo global robusto para apoyar la concientización del personal y el uso de la estrategia: el personal conoce la posición de la política de equidad de género de Hivos, está familiarizado con esta estrategia y tiene la capacidad de implementarla.
- Asegurar que haya personal o presupuesto dedicado para implementar el módulo recomendado.
- Se requiere experiencia en género para apoyar el proceso de cambio organizacional y la implementación de la estrategia. Las descripciones de trabajo explícitas que especifican el porcentaje exacto de tiempo asignado al personal principal identificado son necesarias. De otra manera, esta tarea puede verse como una carga adicional y no se le puede prestar la atención que merece.
- El conocimiento de género debe formar parte del desarrollo de los recursos humanos en términos de competencia y desarrollo del personal. Esto asegurará que el personal clave, como los GDP, los oficiales de comunicación, los gerentes de programas y los representantes país tengan habilidades y confianza para usar la Estrategia, herramientas o procesos de igualdad de género e inclusión en la diversidad.

ES SOLO A TRAVÉS DE UN FUERTE LIDERAZGO Y UN SISTEMA DE RENDICIÓN DE CUENTAS QUE PODEMOS crear una base SOBRE LA CUAL LOS PROCESOS INTERNOS TOMARÁN EN CUENTA EL GÉNERO.

- De acuerdo con las tareas respectivas, garantizar que las descripciones de trabajo incluyan la competencia de género y que las evaluaciones/diagnósticos del desempeño también cubran los resultados de género relevantes.
- Realizar ejercicios regulares de aclaración de valores con el personal sobre género, orientación sexual e identidad de género.

Análisis de problemas y mapeo de la teoría del cambio subyacente

- Ò ¿Cómo se formula el cambio deseado? ¿Cómo se benefician las mujeres de este cambio? y, ¿es significativo para ellas?
- Ò Qué significa el resultado del análisis del contexto social, político, cultural y ambiental en términos de lo que se necesita para que este cambio sea beneficioso para las mujeres?
- Ò ¿Es explícito el análisis contextual y de actores/partes interesadas sobre los factores, actores y valores específicos de género?
- Ò ¿Los supuestos sobre las relaciones causales entre las acciones y los resultados previstos son válidos para las mujeres?
- Ò ¿Las condiciones previas clave y las áreas estratégicas que constituyen la vía del cambio abordan las necesidades e intereses específicos de las mujeres teniendo en cuenta la división de género del acceso y control sobre los recursos, la carga de trabajo y la toma de decisiones, las nociones de lo que las mujeres deberían o deberían no hacer y ser?
- Ò En vista de los resultados del análisis de la TdC: ¿se necesitan estrategias específicas para lograr que el cambio sea beneficioso para las mujeres?

Hacer visible el trabajo relacionado con el género en Hivos

Con una plataforma multimedia dedicada que proporciona perspectivas nuevas y diversas sobre nuestro trabajo relacionado con el género, con el fin de informar a los donantes y socios y fomentar una comprensión más profunda de nuestro papel e intervenciones entre los responsables políticos y el público.

¹⁸ Los objetivos de Hivos del 2020 para el empoderamiento de las mujeres son: 1) Las mujeres participan significativamente en procesos políticos subnacionales y de administración pública, y; 2) Las mujeres aprovechan sus oportunidades para acceder a los mercados y al trabajo decente. Los objetivos de Hivos del 2020 para **Strong in Diversity** son: 1) Las personas LGBTI +, las mujeres (jóvenes), los HSH, las PVVIH y las trabajadoras sexuales hacen uso de sus habilidades, capacidades y estructuras de apoyo relevantes para reclamar sus derechos y 2) la sociedad reconoce y acepta cada vez más toda orientación sexual e identidad de género.

4.2 CUMPLIMIENTO

Establecer objetivos de igualdad de género e inclusión de la diversidad.

Dirigido al análisis de género y de las relaciones de poder.

Las desigualdades en el poder y las relaciones de género son causas importantes de injusticia social. Como tal, el análisis de poder y género debe realizarse en cada etapa de desarrollo de políticas y programas. Hivos tiene objetivos explícitos de igualdad de género e inclusión de la diversidad¹⁸ en su plan estratégico 2016-2020. Además, los procesos de desarrollo de la Teoría del Cambio ofrecen un punto de entrada común para elaborar estos objetivos, ya que la TdC se utiliza dentro de Hivos para pensar en el cambio a diferentes niveles, desde perspectivas globales hasta teorías de cambio a nivel de proyecto. Otras preguntas clave de género para su consideración se pueden encontrar en el Anexo 2.

Acciones

- Ò El empoderamiento de las mujeres y las niñas se reconoce como fundamental y la naturaleza transversal de los derechos de las mujeres se convierte en responsabilidad de todos, garantizando atención y recursos especializados.
- Ò La atención específica y explícita a la igualdad de género y la inclusión de la diversidad y un análisis de género totalmente integrado es crucial para cualquier proceso de TdC.
- Ò Todos los programas deben esforzarse por describir la participación, las oportunidades y las barreras específicas de género en su enfoque temático que influyen en el impacto de su(s) intervención(es) propuesta(s) en mujeres y hombres.

Comunicar los objetivos de igualdad de género y los logros de Hivos

Dirigido a comunicar intenciones, progresos y logros.

Acciones

Desarrollar una estrategia clara para apoyar las comunicaciones internas y externas con el fin de:

- Ò **Explicar: articule el "qué", el "por qué" y el "cómo" de la Estrategia de igualdad de género e inclusión de la diversidad.**
- Ò **Crear conciencia** – equipar al personal y a las partes interesadas con el conocimiento y la confianza que necesitan para articular y promover la estrategia de igualdad de género e inclusión de la diversidad;
- Ò **Participar** – motivar e inspirar al personal y las partes interesadas de Hivos para que contribuyan activamente a la integración exitosa de los objetivos de igualdad de género y de inclusión de la diversidad en los programas y transmitan un sentido de propiedad para obtener resultados exitosos;
- Ò **Garantizar** – que los mensajes de comunicación se adapten a las necesidades y expectativas específicas de cada equipo dentro de Hivos y a las diferentes audiencias externas;
- Ò **Hacer** – de la igualdad de género y la inclusión de la diversidad una parte visible de la identidad externa de la organización y su representación.

Todo esto se puede lograr destacando el compromiso de Hivos con la igualdad de género y la inclusión de la diversidad mediante el intercambio de mejores prácticas y la modernización del portal de conocimiento en línea sobre género y diversidad, con personal dedicado para su gestión.

4.3 INVERSIÓN DIRECTA Y ASIGNACIÓN DE RECURSOS

Recursos financieros, estrategia y compromisos a nivel institucional

Dirigido a la asignación de recursos, para fomentar y mantener una cultura laboral inclusiva

Se establecerá un objetivo financiero a nivel de programa para asignar recursos a la igualdad de género, la inclusión de la diversidad y el empoderamiento de las mujeres, mientras se esfuerza por mantener el objetivo del 15% de nuestros recursos organizacionales comprometidos con el avance de la igualdad de género. Internamente, los recursos se destinarán a desarrollar nuestra capacidad institucional.

Acciones

- Ò Hivos incluirá un análisis de los recursos asignados a las organizaciones de mujeres en su informe anual. Estratégicamente, el empoderamiento de las mujeres, los derechos sexuales y la diversidad también seguirán siendo programas prioritarios dentro de Hivos.
- Ò Garantizar la planificación y presupuestación adecuadas de una fase de desarrollo del programa. Esto debe incluir indicadores clave de rendimiento (ICR) e indicadores de referencia seleccionados, que serán discutidos explícitamente por Hivos y los socios/miembros del consorcio.
- Ò Identificar las oportunidades y las barreras, además de los socios implementadores y las formas en que estas oportunidades y barreras se abordarán o no durante la intervención, y el efecto que esto puede tener en el resultado final.

Reclutamiento, retención y desarrollo del personal.

Dirigido a una fuerza laboral que es diversa y representa a las comunidades a las que servimos

Es importante determinar la naturaleza, estructura y causas de los desequilibrios de género en el personal de toda la organización, y establecer objetivos para el reclutamiento, retención y promoción del personal como corresponde. Dada la naturaleza de nuestro trabajo y el panorama de financiamiento, es fundamental que las funciones de género especializadas estén implementadas y que cuenten con los recursos adecuados en los próximos años. La evaluación interna realizada antes del desarrollo de esta estrategia identificó cierta confusión conceptual, además de un apoyo técnico inadecuado para implementar las perspectivas de género en el trabajo del personal. A pesar de que muchos empleados de Hivos están satisfechos con los esfuerzos de su programa o centro para integrar el género, muchos indicaron la necesidad de un apoyo adicional para desarrollar aún más la comprensión de la igualdad de género y la manera de incorporar sistemáticamente el género en sus programas. La inducción del personal y las oportunidades de capacitación continua son necesarias.

Acciones

- Ò Desarrollar un entendimiento común sobre el género a través de un módulo de inducción y capacitación.
- Ò Reconocer el conocimiento relacionado con las preocupaciones de género y el análisis relacionado con el género como una de las áreas centrales de capacidad para el personal, y desarrollar capacidades en toda la organización utilizando un enfoque estructurado (en lugar de uno reactivo).
- Ò Recursos humanos y el personal deben diseñar y revisar conjuntamente las medidas organizativas que evitan la discriminación (por ejemplo, políticas de acoso sexual) y comunicar claramente los beneficios y compromisos¹⁹ de Hivos con respecto a las políticas laborales flexibles y amigables para la familia, a fin de permitir que el personal cumpla con sus responsabilidades profesionales y de cuidado. (por ejemplo, licencia parental, instalaciones para lactancia en el trabajo).
- Ò Actualmente, Hivos no cuenta con personal clave de coordinación de asuntos de género. Opciones a considerar:
 - a) Fortalecer y utilizar de mejor manera las capacidades de aquellos que tienen experiencia en temas de género o aquellos con mandatos relacionados con el género para ayudar a integrar la Estrategia de Igualdad de Género e Inclusión de la Diversidad, o
 - b) nombrar personal de coordinación de asuntos de género para apoyar la integración de esta estrategia a las responsabilidades de transversalización de género que se consideran parte integral de sus respectivos trabajos y no tareas adicionales.

¹⁹ esto puede variar de una oficina a otra según la política de empleo en los diferentes países.

Hivos monitoreará cuidadosamente sus operaciones y recogerá los resultados de igualdad de género e inclusión de la diversidad en todos los programas para medir el progreso en el logro de resultados de género, la cantidad de programas integrados por género, la cantidad de organizaciones de mujeres apoyadas y los recursos financieros dedicados a la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

4.4 MONITOREO, INFORMES Y APRENDIZAJE

Actualización de la medida relacionada con la igualdad de género: sistema de gestión de la información interna

Dirigido a medir, informar y difundir

Los informes destacarán si nuestros procesos internos y las intervenciones relacionadas con el programa para la incorporación de la perspectiva de género y la transformación institucional están entregando los resultados esperados y el retorno de la inversión (y, de no ser así, cuáles áreas requieren acciones correctivas o mejoras). Por lo tanto, la presentación periódica de informes de progreso es un medio importante para construir y mantener la propiedad del personal del proceso y el apoyo de las partes interesadas a nuestros compromisos. Usando las estructuras de informes de Hivos, el rendimiento de la estrategia se medirá en relación con los objetivos de esta estrategia.

Acciones

- Ò Los componentes clave y el análisis para apoyar las cuestiones de género y el empoderamiento de las mujeres están disponibles e integrados en el próximo panel de control de Hivos y son fácilmente accesibles para el personal.
- Ò Si se necesita información que falta, el centro de capacitación y educación de Hivos debe coordinar el soporte y actualizar nuestro sistema para reflejar los cambios necesarios.
- Ò Los planes anuales de Hivos (institucional y de los centros) siempre deben proporcionar y utilizar estadísticas desglosadas por género, cuando corresponda.
- Ò Establecimiento de un equipo núcleo para desarrollar una forma efectiva de recoger y difundir los datos necesarios como parte del seguimiento del progreso en la integración y la incorporación de los esfuerzos para lograr la igualdad de género.

- Ò Implementar las recomendaciones sugeridas (ver anexo 2) para recopilar datos adecuados para respaldar esta estrategia.
- Ò Asegurar que el uso de las funcionalidades existentes respalde las preguntas adicionales recomendadas en el anexo 2, actualizando donde faltan datos o se han ingresado incorrectamente en el Sistema de Gestión de Hivos (OSIRIS) para permitir un análisis adecuado de nuestro desempeño.

Marco de resultados para incluir medidas relacionadas con la igualdad de género

Dirigido a monitorear resultados, logros y oportunidades de aprendizaje

Acciones

- Ò Desarrollar un marco de resultados de incorporación de la perspectiva de género que se utilizará para evaluar esta estrategia para el 2018, con actividades, resultados e indicadores de desempeño específicos en las seis áreas temáticas de enfoque de Hivos.
- Ò Instituir y utilizar indicadores desglosados por sexo en el marco actual de M&E.
- Ò Considere momentos reflexivos a intervalos regulares o durante las revisiones de mitad de período, para abordar las siguientes preguntas.
 - a. ¿Cómo está progresando Hivos en relación con cada uno de los objetivos establecidos dentro de la estrategia de igualdad de género e inclusión de la diversidad?
 - b. ¿Tenemos capacidades relevantes para la incorporación de la perspectiva de género y la experiencia en género para apoyar la estrategia y los programas generales de Hivos?

- c. ¿Hemos establecido un objetivo financiero para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres?
- d. ¿Hay suficientes datos disponibles para evaluar el progreso y medir los resultados de manera confiable?
- e. ¿El sistema de gestión de Hivos permite la recolección y presentación de datos adecuados/extensos?
- f. Cuando se identifica la falta de progreso o problemas, ¿cómo podemos generar datos / información para ser utilizados para abordar los problemas?
- g. ¿Es necesario ajustar la estrategia u objetivos individuales a la luz de la experiencia hasta la fecha o las tendencias y el desarrollo global o regional, y cuáles son las implicaciones de esto?

El método estándar general para evaluar si la implementación de la estrategia está produciendo el impacto deseado será el monitoreo, la medición y la presentación de informes regulares no solo a través de programas, sino también de nuestras políticas y prácticas internas. Esto incluye los resultados de nuestras intervenciones, el desempeño laboral del personal clave encargado de las acciones de incorporación de la perspectiva de género y las mediciones a lo largo del tiempo de los procesos institucionales centrales orientados hacia la igualdad de género. Los gerentes de programa en los departamentos y unidades corporativas son los responsables de implementar y monitorear la estrategia de género en su área de responsabilidad. El Departamento de Recursos Humanos supervisará las políticas y procesos internos destinados a apoyar la igualdad de género y la inclusión de la diversidad dentro de la organización.



ANEXO 1

PLAN DE ACCIÓN 2018-2019

META 1:

*UN LUGAR DE TRABAJO EQUITATIVO, DIVERSO E
INCLUSIVO CON CONOCIMIENTO, CAPACIDAD Y
CONCIENCIA*

RENDICIÓN DE CUENTAS DE LXS LIDERES

Acciones	Roles y responsabilidades	Plazo	Consecuencias presupuestarias
Ejecutar y asignar recursos suficientes para realizar la estrategia.	<p>Liderazgo visible de la Junta Ejecutiva y del equipo directivo y compromiso con la igualdad de género y su integración /incorporación en toda la organización.</p> <p>Lxs directores de los programas y de Sociedades Abiertas y Verdes y de los centros son responsables de la plena integración de la estrategia, así como de determinar los requisitos para lograr sus objetivos estratégicos e identificar los recursos financieros y humanos específicos necesarios para implementar los esfuerzos de igualdad de género e inclusión necesarios para cada unidad y centro a finales del 2018.</p>	<p>Lanzamiento de la estrategia para julio del 2018 y se incluirá como parte de las celebraciones de los 50 años de Hivos en todos los centros</p> <p>Para finales del 2018, para apoyar los esfuerzos de implementación y los planes para el 2019</p>	<p>Costos de publicación de la estrategia</p> <p>Tiempo del personal</p>
Presupuestos para la igualdad de género y la inclusión de la diversidad	<p>Presupuesto específico asignado para implementar la Estrategia de igualdad de género e inclusión de la diversidad. (Decisión de la Junta Ejecutiva y MT anunciada).</p> <p>Equipos de finanzas y programas para llevar a cabo un análisis institucional de los gastos e ingresos reales y proyectados, en línea con el plan estratégico actual sobre las inversiones de Hivos hacia la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. (Cálculo de costos de la estrategia)</p>	<p>Para el primer trimestre del 2019</p> <p>Para el primer trimestre del 2019</p>	
Responsabilidad compartida y rendición de cuentas individual	<p>Todo el personal de Hivos tiene un papel que desempeñar en la implementación y con los compromisos descritos en la estrategia de IGID. Todos practicamos lo que predicamos.</p> <p>Los centros y las unidades deben asignar un presupuesto para el desarrollo del personal, incluyendo la igualdad y la diversidad de género, por ejemplo, entrenamientos en la TdC, donde sea necesario en el presupuesto del 2019.</p>	<p>En curso</p> <p>Para finales del 2018, como parte de los planes anuales para el 2019</p>	<p>Tiempo del personal</p>
	<p>La Junta Ejecutiva tomará una decisión definitiva para la asignación de recursos para implementar la estrategia IGID y su presentación de informes.</p>	<p>Para finales del 2018, para apoyar los esfuerzos de implementación y los planes para el 2019</p>	

	Acciones	Roles y responsabilidades	Plazo	Consecuencias presupuestarias
RECLUTAMIENTO INDUCCIÓN, EVALUACIÓN Y RETENCIÓN DEL PERSONAL	Desarrollar capacidad de liderazgo inclusivo y autoconciencia del prejuicio inconsciente.	<p>Revisar y actualizar el curso en línea sobre género y diversidad, e integrarlo como parte del módulo obligatorio de inducción del personal. El Consultor, PMD WE, SRHD y RRHH deben asumir el mando.</p> <p>Invertir en el desarrollo de capacidades del personal relevante para promover la igualdad de género e informar anualmente sobre el progreso</p>	Para finales de 2018, se pondrá a prueba en el primer trimestre de 2019	<p>Costos de los consultores</p> <p>Diseño web e integración de contenido interactivo * Se determinará la consideración de un pasante de la academia de diseño y los costos asociados.</p>
				<p>* Recursos humanos y el equipo administrativo deben asignar fondos al presupuesto de desarrollo del personal.</p>
CULTURA DEL LUGAR DE TRABAJO	Estimular los diálogos del personal y la capacitación en resiliencia donde sea seguro dar y recibir comentarios.	<p>El departamento de recursos humanos organizará capacitaciones de resiliencia del personal para el 2019.</p> <p>El departamento de recursos humanos (Gerente Estratégico de Recursos Humanos) debe garantizar que las estructuras, sistemas y políticas necesarias para implementar la estrategia IGID estén en su lugar.</p>	Para el primer trimestre del 2019	Tiempo del personal
	Revisar y actualizar las políticas organizacionales para reflexionar explícitamente sobre temas de profunda influencia en torno al género, el empoderamiento de las mujeres, la diversidad y la inclusión.	<p>Recursos humanos y un grupo de trabajo dedicado deben desarrollar una política explícita de acoso sexual para complementar la política de integridad de Hivos para el 2019.</p>	Una auditoría completa para finales del 2019	Tiempo del personal y costos de consultor y edición
		Los centros se asegurarán de que su personal tenga acceso a un asesor confidencial como la primera persona de contacto en caso de comportamiento inapropiado.	Para finales del 2018	Para el 2019

META 2:

La igualdad de género y la inclusión de la diversidad se institucionalizan y se incorporan internamente

**DESARROLLO
DEL
PROGRAMA**

Acciones	Roles y responsabilidades	Plazo	Consecuencias presupuestarias
<p>Uso de análisis de género y diversidad y procesos de TdC</p> <p>Recursos dedicados</p>	<p>El análisis de género y las acciones para promover la igualdad de género se incluyen en todos los programas.</p> <p>Integración de aspectos de igualdad de género e inclusión de la diversidad en las capacitaciones actuales de la TdC.</p> <p>Establecer un equipo o un grupo de trabajo para apoyar la integración de la estrategia IGID en los procesos organizacionales existentes. * Los directores de los programas de Sociedades Abiertas y Verdes y de los centros deben asumir la responsabilidad, identificar los criterios de membresía y nombrar al personal relevante para participar en el grupo de trabajo.</p> <p>Todos los programas deben asignar un presupuesto para la incorporación de la perspectiva de género, la inclusión de la diversidad y el empoderamiento de las mujeres como parte del desarrollo del programa y los planes anuales. * Los GDP son responsables de todos los nuevos programas y los MT y GP son responsables de las asignaciones dentro de los planes anuales y las iniciativas en curso.</p> <p>Las necesidades de recursos para la incorporación de la perspectiva de género se reflejan en las estrategias de recaudación de fondos y los planes anuales para el 2019 a nivel de programa, centro y unidad.</p> <p>El equipo de finanzas proporcionará pautas presupuestarias como parte del asistente del proyecto que incluye información sobre la integración de los objetivos de igualdad de género para el 2018.</p>	<p>En curso</p> <p>Como parte de los planes anuales para el 2019</p> <p>Para finales del 2018</p>	<p>Tiempo del personal o presupuesto para la experiencia requerida durante el proceso de desarrollo del programa.</p>

MEDICIÓN E INFORMES

Acciones

Asegurar que se establezcan objetivos y puntos de referencia específicos como base para medir el progreso y los resultados.

Generar apoyo e implementar un marco regular para la presentación de informes de igualdad de género e inclusión de la diversidad

Las mejores prácticas y las medidas de igualdad deben integrarse en el diseño y la operación de los programas.

Roles y responsabilidades

Todos los programas deben incluir análisis relacionados con el género o la diversidad en sus evaluaciones básicas y de evaluación.

Programas en curso y nuevos para definir un objetivo relacionado con el género o la diversidad dentro de sus programas.
* DMEA para apoyar a los GDP y a los GP crear un marco/matriz para el 2018.

Cuando no se incluya un objetivo, los programas deben incluir al menos un indicador relacionado con el género/diversidad en su trabajo.

DMEA apoyará a los directores de los programas de sociedades abiertas y verdes para crear un marco/mecanismos para recopilar los datos necesarios para respaldar la estrategia IGID y monitorear su progreso.

Los planes y documentos de revisión anuales de cada centro y cada unidad deben reflejar e incluir acciones emprendidas para la implementación de la estrategia de igualdad de género e inclusión de la diversidad.

*Todos los planes anuales del 2019 deben incluir acciones para integrar la estrategia IGID o los esfuerzos de integración de género

Revisar y actualizar en Osiris utilizando un formato acordado y un conjunto de indicadores para garantizar que la presentación de informes cumpla con los compromisos establecidos de género e igualdad. Actualizar las preguntas de evaluación de capacidad del programa y de los socios

Anualmente, cada centro y cada unidad tiene que desarrollar planes de acción para la igualdad de género en el lugar de trabajo como parte del ciclo regular de planificación anual.

Tiempo del personal o presupuesto para la experiencia requerida durante el proceso de desarrollo del programa.

Plazo

Consecuencias presupuestarias

COMUNICACIÓN ESTRATEGICA, PROMOCIÓN Y CAMPAÑAS

Acciones

Desarrollar un plan/hilo/flujo de comunicación clara con un lenguaje alineado sobre género y diversidad

Roles y responsabilidades

Se incorpora un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones (internas y externas) de Hivos, ya sean materiales escritos, visuales o de audio.

Los oficiales de estrategia, comunicación e innovación (departamento de ECI) y de promoción de programas deben desarrollar un plan de acción para el 2019.

Establecer canales de colaboración abiertos y un plan de trabajo entre ECI y los esfuerzos de promoción relacionados con el programa.

Desarrollar la capacidad del personal de comunicación y promoción para promover: la igualdad y la diversidad de género a través de las comunicaciones y el desarrollo del conocimiento.

Anualmente, SCI y los gerentes de programas relevantes desarrollarán una campaña organizacional destinada a inspirar y promover la igualdad de género y la inclusión de la diversidad y mostrar nuestro trabajo.

Plazo

Consecuencias presupuestarias

Tiempo del personal, ECI o presupuesto para la experiencia requerida

Presupuestado como parte de programas o financiado a través de fondos dedicados para apoyar la estrategia IGID

META 3:

Garantizar una base sólida para comprometer y movilizar a los grupos de interés hacia valores compartidos

ASOCIACIONES : CRITERIOS Y CAPACIDAD

Acciones

Usar la influencia para promover la igualdad de género y la inclusión de la diversidad dentro de las organizaciones asociadas para que sean multiplicadores del cambio

Roles y responsabilidades

La participación de Hivos en asociaciones, coaliciones y alianzas se basará en compromisos compartidos para la igualdad de género y la inclusión de la diversidad, entre otros valores.

Diferentes socios tienen diferentes necesidades, capacidades y expectativas con respecto a la igualdad de género y la inclusión de la diversidad. Esto debería reflejarse en todas las evaluaciones de capacidad y en un plan elaborado sobre cómo responder a sus necesidades y brechas de capacidad.

Operar una política de cero tolerancia para cualquier forma de acoso sexual en el lugar de trabajo, tanto interna como con los socios, tratando todos los incidentes con la misma seriedad, investigando de inmediato todas las denuncias y manteniendo registros adecuados.

Aprender de y participar en la agenda global de género. Hivos fortalecerá sus alianzas con diversas partes interesadas, participará en grupos de trabajo y fomentará alianzas con agencias clave que coordinan la agenda de género posterior a 2015 siempre que sea necesario.

Plazo

Actualización de Osiris: preguntas para la entrada de programas y socios para el 2018

Las políticas y estructuras internas revisadas para prevenir y responder a las acusaciones de acoso sexual deben estar vigentes para fines del 2018

Consecuencias presupuestarias

Costos de comunicaciones internas y externas.

Presupuestado a nivel de programa

ANEXO 2
CONTRATO RECEPTIVO
AL GÉNERO Y
EVALUACIÓN DE SOCIOS
(HIVOS)

EVALUACIÓN DE LAS CAPACIDADES

1. ¿Tiene la organización una política o estrategia de igualdad de género?
Sí / No
2. ¿Tiene la organización una política o estrategia sobre inclusión de la diversidad? Si es así, ¿a quién se menciona?
Sí / No
3. ¿La organización tiene experiencia interna en género? Si no, ¿de dónde obtienen su experiencia en género?
Sí / No
4. ¿Cuál es el porcentaje de mujeres que trabajan en la organización?
Porcentaje
5. ¿Cuál es el porcentaje de mujeres en el nivel gerencial?
Porcentaje
6. ¿Tiene la organización un código de conducta explícito sobre acoso/explotación sexual y abuso?
Sí / No
7. ¿Tiene la organización un presupuesto dedicado para el empoderamiento de las mujeres? Si es así, ¿cuál es la cantidad o porcentaje aproximadamente?
Sí / No

NIVEL DE PROGRAMA

1. ¿Su programa tiene objetivos específicos de género o de igualdad de género? en caso afirmativo, indique los objetivos
Sí / No
2. ¿Su programa incluye indicadores específicos de género? Si es así, menciónelos
Sí / No
3. ¿Se ha asignado presupuesto a uno o más objetivos de igualdad de género? En caso afirmativo, indique el monto aproximado en euros para todo el período del programa y escriba en el campo de descripción larga cuál de los tres tiene el foco principal.
Monto
 - o Empoderamiento de las mujeres
 - o Inclusión de la diversidad
 - o Actividades de integración de género
4. ¿Existe un punto focal de género entre el personal que implementa este programa? O ¿se ha reservado un presupuesto para contratar expertos en género?
Sí / No

EL PERSONAL DEL PROGRAMA PUEDE UTILIZAR LAS SIGUIENTES PREGUNTAS ADICIONALES JUNTO CON LAS PREGUNTAS DE EVALUACIÓN DE CAPACIDAD

1. ¿Se realizó un análisis de referencia en el período inicial de este programa?
2. ¿Los datos de referencia recogidos ofrecen detalles de diferentes situaciones, necesidades y prioridades de hombres y mujeres?
3. ¿En qué medida el programa/proyecto contiene objetivos específicos de género o de igualdad de género?
4. ¿En qué medida el programa ha desarrollado indicadores específicos de género?
5. ¿Cuáles son algunas de las necesidades estratégicas y prácticas de las mujeres identificadas por el programa o el proyecto?
6. ¿Quién es responsable de la implementación de las intervenciones o actividades relacionadas con el género? ¿Tienen la experiencia o habilidades de género necesarias?
7. ¿Cuáles son las brechas de capacidad de género previsible para la atención?
Contenido, personal y recursos.



La opción Organización de las mujeres debe elegirse cuando se aplica la definición Dirigido por mujeres¹:



Ejemplo: aporte de Osiris

Como el principal sistema de gestión de Hivos, el uso adecuado de las funcionalidades existentes, y su mejora, son necesarias para permitir un análisis adecuado de nuestro desempeño. Un enfoque clave (y que a menudo se pasa por alto) es cómo ingresar datos y cómo usar estos datos para generar resultados valiosos para medir el progreso en el apoyo de Hivos a la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y las organizaciones de mujeres. A continuación, se ofrece un ejemplo simple, en el que el registro de organizaciones de mujeres como "socios comerciales" permite a Hivos controlar de mejor manera la cantidad de organizaciones de mujeres apoyadas y el monto total que Hivos gasta en contratos con estas organizaciones. Se proporcionan más detalles en el memorando del Centro de capacitación y educación (TEC, en inglés) que acompaña a esta estrategia. La pantalla Socio Comercial incluye el campo "Grupo de socios comerciales", con la opción de "Organización de mujeres" en el menú desplegable.

¹ organización dirigida por mujeres * que tiene como objetivo explícito la promoción de las oportunidades, intereses y derechos de las mujeres en todo un espectro de áreas, incluidas la económica, social, política, cultural y sexual. Dichas organizaciones defienden la igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y niñas e insisten en la participación igualitaria de las mujeres en los procesos de toma de decisiones que afectan sus vidas. También puede significar que el director es una mujer y que la mayoría de los miembros superiores del personal y los miembros de la Junta son mujeres.

ANEXO 3

COMPROMISOS GLOBALES Y REGIONALES QUE REFUERZAN LA ESTRATEGIA

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979).

CEDAW proporciona un marco integral para guiar todas las acciones basadas en los derechos para la igualdad de género. Según este tratado, se entiende que la desigualdad de género es el resultado de la discriminación contra la mujer. La CEDAW define la discriminación y las diversas medidas que los estados deben tomar para eliminarla, afirma los derechos de las mujeres en áreas específicas y prevé disposiciones para la ratificación, el monitoreo, la presentación de informes y otros asuntos de procedimiento.

La Plataforma de Acción de Beijing (1995).

Es una agenda para el empoderamiento de las mujeres firmada por todos los gobiernos y vista como un "prerrequisito necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz". La Plataforma incluye análisis de género de problemas y oportunidades en doce áreas críticas y normas claras y específicas para las acciones que deben implementar los gobiernos, el sistema de las Naciones Unidas (ONU) y la sociedad civil, incluyendo, cuando corresponda, el sector privado. La Plataforma ofrece el primer compromiso global con la incorporación de la perspectiva de género como la metodología mediante la cual se logrará el empoderamiento de las mujeres.

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

Los ODM consolidaron acuerdos anteriores, incluidos los derechos de las mujeres, el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género, en un conjunto único de objetivos, metas y puntos de referencia básicos para la comunidad de desarrollo. La Declaración del Milenio de la que se extrajeron tomó una posición clara de que la igualdad de género es un derecho en sí mismo y un motor de desarrollo.

Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993).

La Declaración fue el primer instrumento internacional de derechos humanos para abordar de manera exclusiva y explícita la violencia contra las mujeres, y afirma que el fenómeno viola, menoscaba o anula los derechos humanos de las mujeres y su ejercicio de las libertades fundamentales. La Declaración establece que la violencia de género adopta muchas formas diferentes y se experimenta en una variedad de entornos de crisis y no crisis. Está profundamente arraigado en las relaciones estructurales de desigualdad entre mujeres y hombres.

La Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (CIPD, 1994).

La Conferencia en El Cairo fue un hito en la historia de la población y el desarrollo, así como en la historia de los derechos de las mujeres. Los delegados de la CIPD llegaron a un consenso de que la igualdad y el empoderamiento de las mujeres es una prioridad mundial. Este tema se abordó desde la perspectiva de los derechos humanos universales y fue un paso esencial para erradicar la pobreza y estabilizar el crecimiento de la población.

Marco de seguridad y compromisos.

Los documentos rectores de las Naciones Unidas para la mujer, la paz y la seguridad son las Resoluciones del Consejo de Seguridad 1325 (2000) y 1889 (2009) sobre mujeres, paz y seguridad, y 1820 (2008), 1888 (2009), 2106 (2013) y 2122 (2013) sobre violencia sexual en conflictos armados. Estas resoluciones han sentado las bases para los esfuerzos de la comunidad de las Naciones Unidas para ampliar el papel de las mujeres en puestos de liderazgo en todos los aspectos de la prevención y resolución de conflictos, incluidos los esfuerzos de mantenimiento y consolidación de la paz, y para mejorar la protección de las mujeres y las niñas en un marco de Estado de derecho y respeto de los derechos humanos.

Convención Marco de las Naciones Unidas para el Cambio Climático.

Los Acuerdos de Cancún que surgieron del Marco de las

Naciones Unidas para el Cambio Climático COP-16 en 2010 fueron las primeras políticas mundiales sobre cambio climático que incluyeron múltiples referencias sobre la igualdad de género. Desde entonces, se han logrado más avances para fomentar la participación de las mujeres en las negociaciones y afianzar la igualdad de género en los documentos finales de la CMNUCC, así como en el Fondo Verde del Clima, el Fondo de Adaptación y los Fondos de Inversión en el Clima. En la COP-18 en Doha en 2012, se adoptó una decisión para promover el equilibrio de género y mejorar la participación de las mujeres en las negociaciones de la CMNUCC, y en la representación de las Partes en los organismos establecidos de conformidad con la Convención o el Protocolo de Kioto para el Cambio Climático.

Compromisos de eficacia de la ayuda.

A través de la Agenda de Acción de Accra 2008, que se basó en la Declaración de París de 2005 sobre la eficacia de la ayuda, los países en desarrollo y los donantes se comprometieron a garantizar que sus respectivas políticas y programas de desarrollo sean diseñados e implementados de manera coherente con sus compromisos internacionales acordados sobre igualdad de género, derechos humanos, discapacidad y sostenibilidad ambiental. La Alianza Global para la Cooperación Eficaz al Desarrollo de Busan aprobada en 2011 acordó acelerar y profundizar los esfuerzos para abordar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en todos los aspectos de los esfuerzos de desarrollo, desde los mecanismos de responsabilidad hasta la construcción de la paz y la construcción del estado.

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible

La Agenda es un plan de acción para las personas, el planeta y la prosperidad. Busca fortalecer la paz universal y reconoce que erradicar la pobreza en todas sus formas y dimensiones es el mayor desafío global y un requisito indispensable para el desarrollo sostenible. Se hace énfasis en la realización de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas como una contribución crucial para el progreso de todos los objetivos y metas. El logro del máximo potencial humano y del desarrollo sostenible no es posible si a la mitad de la humanidad se le siguen negando la totalidad de sus derechos humanos y oportunidades. Se hace un compromiso firme, con un objetivo independiente clave sobre la igualdad de género para garantizar que las mujeres y las niñas disfruten de un acceso igualitario a una educación de calidad, recursos económicos y participación política, al igual que las mismas oportunidades que los hombres y los niños para el empleo, el liderazgo y la toma de decisiones en todos los niveles.

Principios de Yogyakarta (2006, actualizado en 2017)

Este documento contiene un conjunto de principios destinados a aplicar las normas del derecho internacional de los derechos humanos para abordar las violaciones de los derechos humanos contra las personas LGBTI+. Los Principios se complementaron en 2017 para incluir todas las identidades de género, expresiones y características sexuales. Los Principios han sido un importante paso adelante en el movimiento hacia el establecimiento de los derechos humanos básicos para todas las personas.

Compromisos regionales

Numerosos compromisos regionales también subrayan la importancia de defender la igualdad de género, incluyendo el Protocolo sobre los Derechos de la Mujer en África, adoptado en 2003 por la Unión Africana; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de 1994 (la Convención de Belem Do Para), la Convención Europea de 2011 para Prevenir la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica; y la Declaración sobre igualdad de género del Foro de las Islas del Pacífico de 2012.

COMO NO
PODEMOS
MENCIONAR
TODOS LOS
COMPROMISOS
PERTINENTES
POR REGIÓN,
alentamos a
TODOS EL
PERSONAL DE
HIVOS a
familiarizarse con
los
COMPROMISOS
REGIONALES
NECESARIOS EN
SUS REGIONES /
CENTROS QUE
TIENEN UNA
INFLUENCIA EN
SU TRABAJO
DIARIO.