

ESTRATEGIA DEL GES 2021-2024



Transformar la desigualdad: Un Resumen



Para su información

- La Estrategia de Igualdad de Género y Equidad Social (GES) se alinea con la [estrategia organizativa de HELVETAS 2021-2024](#) y la complementa.
- Esta versión de la Estrategia de GES 2021-2024 sirve de referencia y orientación.
- Los destinatarios/lectores pueden ser directores de departamentos, jefes de áreas de trabajo, jefes de equipo, directores o adjuntos de países o programas, responsables administrativos, financieros y de recursos humanos, becarios y voluntarios, entre otros, con sede en nuestras oficinas centrales y exteriores.
- Se trata de un resumen de la versión más completa y de "cómo hacerlo" para los profesionales/ejecutores y asesores técnicos.
- Ambas versiones están (estarán) disponibles en inglés, francés y español.
- Esta versión resumida puede compartirse con socios, donantes, consultores y otros actores del desarrollo para su información y sensibilización, o para otros fines de comunicación/relaciones públicas.
- [Las palabras o frases subrayadas y en azul](#) son hipervínculos a sitios externos/de acceso público, mientras que las [palabras o frases subrayadas y en negro](#) son hipervínculos al sitio interno/intranet sólo accesible a los usuarios internos de HELVETAS.

Para obtener información sobre la versión para profesionales/implementadores de la estrategia de GES 2021-2024 o un recurso relacionado con la intranet de referencia, póngase en contacto con nosotros:

<https://www.helvetas.org/es/suiza/lo-que-hacemos/temas/genero-equidad-social/genero-equidad-social-experto>

O para los usuarios internos, visite nuestro espacio de GES en la intranet de Pamoja [AQUÍ](#)



Para su orientación

- La estrategia de GES considera que tanto los aspectos organizativos/institucionales como los operativos/programáticos son interdependientes y se refuerzan mutuamente.
- La primera sección se centra en **el encuadre y el anclaje** de la nueva estrategia de GES: contextual, institucional y operativa.
- La segunda sección orienta y alinea nuestros compromisos en materia de GES, tanto a nivel organizativo como operativo, a lo largo de **un marcador GES** que ayuda a identificar el tipo de organización de GES y el tipo de programas con los que nos comprometemos.
- La tercera sección esboza nuestra **teoría del cambio** y los procesos relacionados con ella para lograr un cambio sistémico y, en última instancia, transformador de la GES.
- La cuarta sección se centra en **los hitos organizativos** previstos en materia de GES, y en lo que éstos se traducen en nuestros recursos, comunicación, conocimientos y prácticas de gestión de la calidad.
- La quinta sección se centra en **los hitos programáticos** previstos en materia de GES, así como en nuestras áreas de trabajo, mecanismos de intervención y enfoques de trabajo, incluyendo para quién y con quiénes trabajamos, nuestras principales partes interesadas y los actores del sistema.
- La sexta sección concluye y cierra la estrategia de GES al terminar con el otro **Tema Transversal de Aprendizaje e Innovación (LNI)** y establecer un vínculo con él.
- Para obtener una orientación detallada sobre cómo hacerlo, basándose en las buenas prácticas y las lecciones aprendidas, consulte la versión más completa de esta estrategia de GES para profesionales/ejecutores y asesores técnicos





**Nuestra visión es un mundo
justo
en el que
todas personas
determinar
el curso de sus vidas
en dignidad y seguridad,
utilización de los recursos
medioambientales
de manera sostenible.**

<https://www.helvetas.org/es/suiza/quienes-somos/vision-y-mision>

Sección 1: Enmarcado y anclaje

Marco contextual y anclaje

• **La desigualdad aumenta**

Aunque la reducción de la pobreza se ha beneficiado de importantes avances, las desigualdades de ingresos y, por tanto, el acceso desigual a los servicios, los recursos y las oportunidades va en aumento, ampliando las brechas entre zonas rurales y urbanas, entre ricos y pobres y entre géneros y etnias. <https://wid.world/>

- **Aumenta la inestabilidad**

Además de la creciente desigualdad, el mundo está experimentando un aumento de la inestabilidad política, económica y climática en forma de regímenes más conservadores, guerras comerciales y desastres naturales. Éstos, a su vez, desencadenan y agravan la vulnerabilidad a las crisis humanas más globalizadas (migración/subempleo) y a las posibles crisis sanitarias (escasez de agua/alimentos y pandemias) con las recesiones financieras que se avecinan, con un impacto desproporcionado en las mujeres y los grupos vulnerables.

[OCDE Estados de fragilidad](#)

- **Aumenta la inseguridad**

La inestabilidad engendra inseguridad en forma de un proteccionismo más individualista y nacionalista, conflictos por los recursos, junto con desplazamientos sociales y tensiones en las que los derechos cívicos, de género, indígenas y otros están cada vez más presionados.

[Índice Global de la Democracia](#) y [CIVICUS Monitor](#)

• **Geopolítica y gobernanza represiva**

La geopolítica y la corporatocracia están influyendo en la soberanía y la seguridad de los países, dando lugar al conservadurismo, la militarización, la autocracia y el resurgimiento del patriarcado, el elitismo y la radicalización, con efectos especialmente negativos en las mujeres, los jóvenes, las minorías y otros grupos marginados. Esto se pone de manifiesto en la reducción del espacio cívico y en los casos de violencia contra estos grupos, muchos de los cuales encabezan movimientos contra la injusticia, la desigualdad y la degradación democrática y medioambiental. El acceso y el uso de la información, los datos y la tecnología por parte de los gobiernos, el sector privado y los ciudadanos está cambiando la realidad para bien y para mal, por ejemplo, la desinformación y la polarización social.

➤ *Es necesario incluir estas dinámicas, especialmente en nuestros proyectos de [voz, inclusión, cohesión y empoderamiento político y liderazgo de las mujeres](#), si queremos cambiar y equilibrar efectivamente el poder y redistribuir los servicios, recursos y beneficios de forma más equitativa.*

- **Movilidad y desplazamiento**

La migración económica y la relacionada con los conflictos están desplazando los [asentamientos rurales a los urbanos](#), dificultando el acceso a los servicios, los recursos y las oportunidades, y confrontando los valores interculturales y la cohesión social. La falta de servicios, de información y de equipamiento de las personas que se desplazan o son desplazadas también puede provocar un aumento de la [violencia de género](#), de la criminalización y de los riesgos para la salud, incluidas las enfermedades infecciosas (falta de agua potable/saneamiento y gestión de residuos; contaminación, riesgos de adicción y prácticas sexuales inseguras o violencia sexual, por ejemplo, algunos informes advierten de un aumento del VIH/sida, especialmente entre los jóvenes de 25 a 29 años, etc.).

➤ *Estas dinámicas deben tenerse en cuenta, especialmente en nuestros proyectos sobre [el agua, los alimentos y el clima](#), así como en nuestra [respuesta humanitaria](#), si queremos mejorar eficazmente la resiliencia de las poblaciones actualmente afectadas y de las generaciones futuras.*

- **Demografía y automatización**

En muchas regiones/países, la edad media es joven, con tendencias alarmantes de desempleo juvenil, y una brecha de género en la mano de obra con más mujeres desempleadas que hombres y un aumento de la informalidad laboral y, por tanto, de la inseguridad. Los aumentos y [descensos](#) dinámicos de la población están provocando una escasez de mano de obra cualificada debido a la movilidad, la fuga de cerebros y la fluctuación de las tasas de fertilidad. Las tendencias de [automatización del empleo](#) y las previsiones [sobre el futuro del trabajo](#) ofrecen una visión de las nuevas competencias que se necesitarán en los próximos 10-20 años.

➤ *Estas dinámicas deben integrarse, especialmente en nuestros proyectos de [competencias, empleos, ingresos](#), si queremos mejorar efectivamente las oportunidades de las mujeres, los jóvenes, las minorías y los grupos de inmigrantes a largo plazo.*

Marco institucional y anclaje (organización)

Nuestros valores institucionales de GES y los compromisos de la organización

Nos comprometemos a "**predicar con el ejemplo**" en cuanto a los valores que defendemos y a la igualdad de género y la equidad social a la que nos comprometemos en el trabajo humanitario y de desarrollo que realizamos. Esto significa que practicamos lo que predicamos, internamente, en la forma en que gestionamos nuestros recursos, ya sean financieros, físicos y/o, sobre todo, humanos.

Como complemento a nuestra [política](#) operativa de GES, a nivel institucional, en toda la organización, nos comprometemos a contribuir al progreso continuo hacia el cumplimiento de nuestros objetivos de diamantes GES.

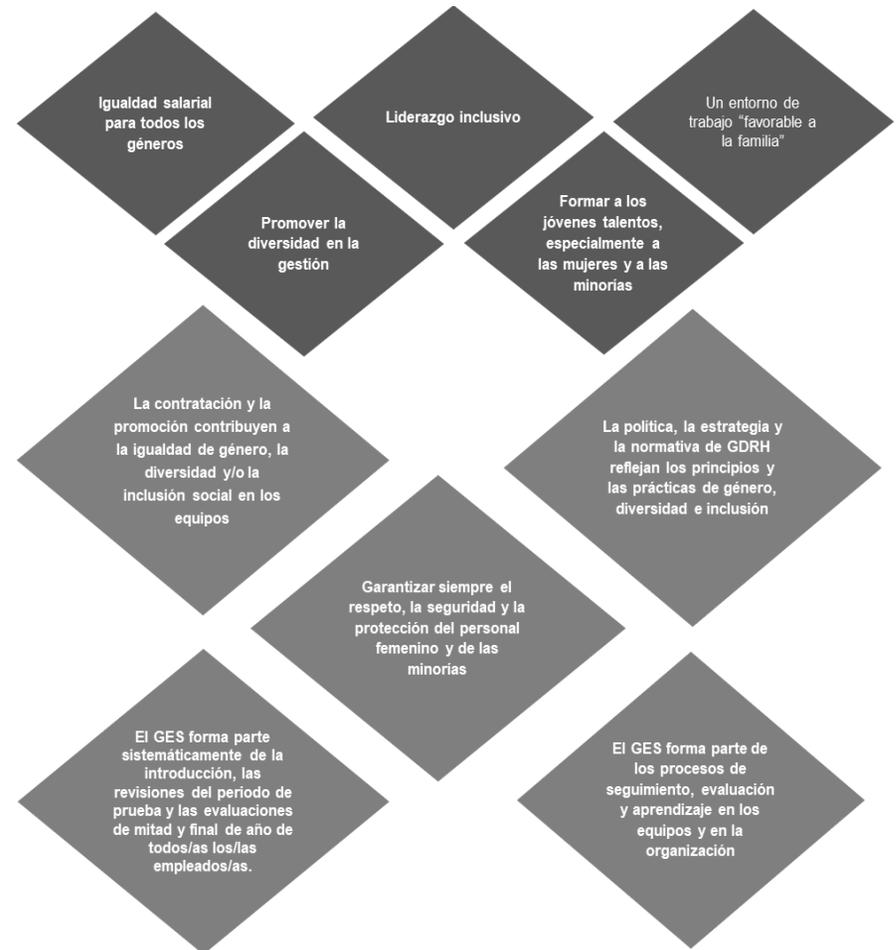
Esto depende de nuestros líderes, nuestros equipos y nuestras políticas y prácticas de contratación, gestión de recursos humanos y desarrollo para apoyar, reforzar y salvaguardar un entorno de trabajo que sea inclusivo, diverso, justo, respetuoso, motivador y seguro para todos.

Los Diamantes GES proporcionan puntos de referencia y acciones para gestionar mejor nuestros espacios y activos físicos, nuestros recursos financieros y, sobre todo, nuestros recursos humanos. Identificar y mejorar los medios para lograr nuestros Diamantes GES es un proceso continuo.

En última instancia, nuestras condiciones y entorno de trabajo sirven para mejorar el bienestar, el sentido de pertenencia, la oportunidad de crecimiento y la productividad óptima de todos los empleados, becarios y voluntarios".

Para más información, para los usuarios internos, visite nuestra intranet PAMOJA Espacio GES [AQUÍ](#).

Nuestros 5 obligatorios y 5 de valor añadido Diamantes GSE



Marco operativo y anclaje (programas)

Nuestros principios operativos de GES y compromisos del programa

Es un hecho que una persona tiene más probabilidades de ser pobre y vulnerable si es mujer y/o miembro autóctono de un grupo étnico, practica una religión minoritaria, procede de una zona geográfica aislada, ha nacido en un estatus social bajo (casta, esclavitud moderna), es joven o mayor, se identifica como LGBTQI+, o vive con una discapacidad o enfermedad.

La pobreza tiende a estar fuertemente correlacionada con el hecho de estar socialmente desfavorecido y marginado, es decir, experimentar la discriminación, la injusticia y la impotencia. Abordar la igualdad de género de forma sistemática requiere un enfoque multidimensional, interseccional, intergeneracional e intercultural basado en los derechos:

Identidad: derecho de todos a autodeterminarse y ser reconocidos
Inclusión: derecho a que todos sean incluidos y participen sin prejuicios, censura o miedo
Representación: derecho al espacio, a la voz, a la elección informada para todos
Derechos: derechos económicos, sociales y culturales, derechos políticos y cívicos, derechos medioambientales para todos.
Acceso: derecho de acceso a los servicios esenciales para todos
Igualdad: derecho a la protección en la ley y ante la ley para todos
Dignidad: derecho a la dignidad en el hogar, en la escuela, en el trabajo y en la sociedad para todos
Equidad: derecho a la equidad en las inversiones y beneficios para todos
Paz: derecho al bienestar individual y a la cohesión social para todos
Seguridad: derecho a la seguridad personal y a la protección social para todos
Y cuando uno o una combinación de los derechos anteriores no se conceden, o no se protegen, entonces
Justicia: derecho a la responsabilidad, transparencia, rendición de cuentas por parte de todos, para todos

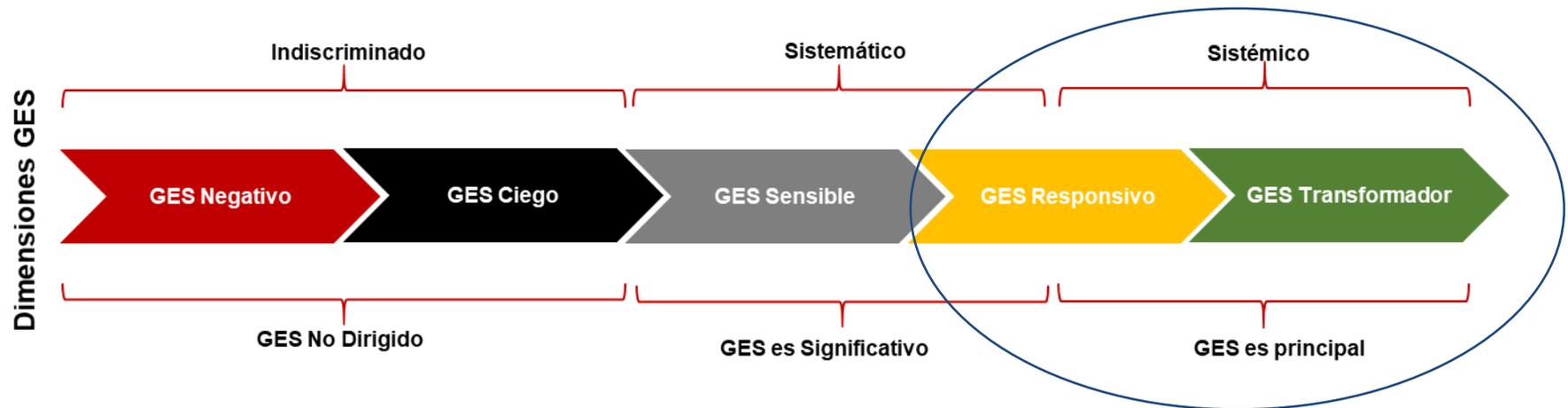
La Agenda de Desarrollo 2030 reconoce que la igualdad de género es esencial para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Por esta razón, el género se integra en todos los objetivos y es un objetivo independiente, el ODS 5. En paralelo, el ODS 10 da prioridad a la reducción de las desigualdades. Los principios de nuestra política operativa de GES y los compromisos del programa contribuyen directamente a estos dos objetivos.

Nuestros 9 principios de la política de GES



Para más información, y para acceder a nuestra Política de GES, visite [AQUÍ](#) .

Sección 2: A qué tipo de organización y programas nos comprometemos?



Para cumplir con nuestros compromisos de GES y teniendo en cuenta los contextos cada vez más frágiles y complejos en los que operamos, tenemos que ser mucho más deliberados en *el qué, el por qué, el quién* y *el cómo* tanto en nuestra planificación, gestión y desarrollo de la organización como de los programas.

Hasta ahora nos hemos mantenido en el rango de sensibilidad al GES, a veces ciegos y a veces responsivo a algunas "necesidades prácticas" específicas, lo que significa que, en general, podemos considerarnos relativamente sistemáticos y significativos en materia de GES, tanto en nuestra organización como en nuestros programas.

En el futuro, las acciones/intervenciones ciegas o negativas en materia de GES en nuestra organización o nuestros programas no serán una opción. Ser sensibles al GES será lo mínimo mientras nos comprometemos a mejorar en calidad y ser más responsivo al GES y transformadores, abordando de forma más sistemática las necesidades prácticas, pero también más sistémica las necesidades estratégicas, de las mujeres, los jóvenes, las minorías y otros grupos desfavorecidos, segregados o excluidos.

La autoevaluación del GES se basa en la reflexión e investigación inclusiva y participativa entre los miembros del equipo interesados (y los socios clave) para obtener un "marcador de GES" más objetivo y realista.

El siguiente cuadro ofrece orientación para determinar qué tipo de intervención/acción estamos aplicando y/o qué tipo de acción/intervención queremos aplicar en el futuro, teniendo en cuenta los compromisos organizativos y programáticos de GES.

Institucional/ Organización		
GES Negativo/ Ciego (No dirigido)	Sensible/responsivo a la GES (Significativo)	GES responsive+ / transformador (Principal)
<p>Menos del 30% del personal son mujeres</p> <p>La dirección está compuesta principalmente o en su totalidad por hombres, de mediana edad en adelante.</p> <p>Existe una cultura organizativa de patriarcado, jerarquía y estereotipos</p> <p>Las prácticas de contratación favorecen a los hombres y mantienen el statu quo</p> <p>No existen políticas y medios claros para mitigar o responder a la discriminación por razón de género u otras formas de acoso o violencia, o están anticuados, y/o no se cumplen.</p>	<p>Los 5 diamantes obligatorios del GES han sido identificados, son controlados, revisados y reportados anualmente.</p> <p>Al menos el 30% de los empleados son mujeres, incluso en los niveles de dirección.</p> <p>La cultura organizativa facilita medidas concretas para unas condiciones y un entorno de trabajo inclusivos y equitativos</p> <p>Existen políticas, códigos de conducta, reglamentos e instrumentos disciplinarios que abordan la no discriminación, el respeto, el acoso, el mobbing, etc.</p> <p>Los documentos importantes de la organización están disponibles en diferentes idiomas.</p> <p>El GES se invierte en presupuestos, creación de equipos, recursos humanos y desarrollo de capacidades, por ejemplo, personas de contacto del GES</p> <p>El GES se tiene en cuenta en las comunicaciones externas/relaciones públicas</p>	<p>Los 10 diamantes del GES han sido identificados, se supervisan, se revisan y se informa sobre ellos anualmente</p> <p>Al menos el 40% de los empleados son mujeres, incluso en el nivel directivo</p> <p>Al menos un 20% de diversidad, en edad, nacionalidad/étnica y/o otro tipo de diversidad (religión, LGBTQ+, dis/capacidad, etc.)</p> <p>Existen políticas y estrategias de GES que se revisan periódicamente para mantener un alto grado de inclusión, diversidad, satisfacción, rendimiento y retención del personal.</p> <p>La igualdad de género está integrada en todas las estrategias clave de la organización, como las financieras, las de recursos humanos, las de comunicación, etc.</p> <p>Los documentos importantes de la organización están disponibles en diferentes idiomas, incluyendo más opciones audiovisuales.</p> <p>El GES forma parte de las formaciones de liderazgo inclusivo y de los requisitos de contratación de directivos</p> <p>El GES se integra en las evaluaciones anuales y en los instrumentos de rendición de cuentas, por ejemplo, en las charlas anuales, en los informes sobre programas/proyectos, incluso en los presupuestos, en las encuestas al personal/barómetros del estado de ánimo</p>

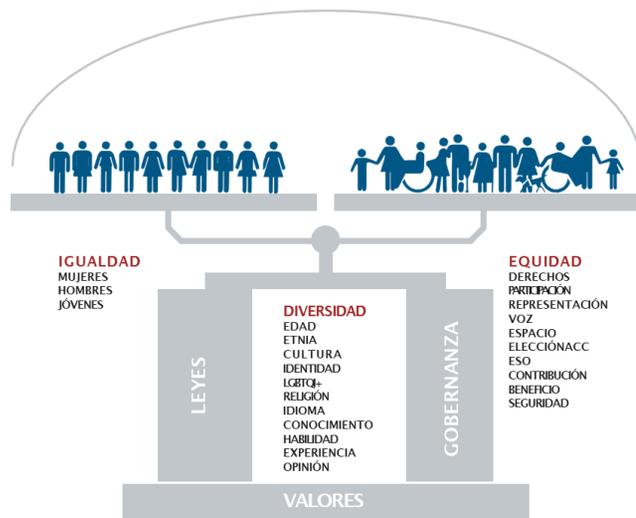
Operativo/ Programas		
GES No dirigido	GES Significativo	GES Principal
<p>Negativo: Crea nuevos riesgos, vulnerabilidades y desigualdades, o exacerba los existentes, afectando negativamente a los derechos, la dignidad, la seguridad, las condiciones de vida y/o las oportunidades de vida de las mujeres y/o de otros actores principales.</p> <p>Ciego: No tiene en cuenta las dinámicas de género e inclusión o exclusión social en el diseño y la gestión del programa/proyecto, y corre el riesgo de reforzar las desigualdades, los conflictos o el statu quo inalterado</p> <p>Por ejemplo, no hacer daño, sensibilidad al conflicto, no dejar a nadie atrás no se aplica</p>	<p>Sensible: Tiene en cuenta las desigualdades de género y/o sociales, e incluye a las mujeres y/o a los grupos socialmente marginados en al menos un 30% de las personas a las que llega.</p> <p>Responsivo: La GSE se integra en los análisis preparatorios y responde sistemáticamente a algunas "necesidades prácticas" prioritarias que se integran en actividades/productos seleccionados con indicadores desglosados por género. En última instancia, el proyecto involucra y beneficia significativamente a las mujeres y/o a los grupos socialmente marginados en al menos el 50% de las personas a las que llega en general</p>	<p>Responsivo +: Un análisis de GES y sus resultados se integran en la teoría del cambio del programa/proyecto, con al menos un objetivo clave y sus respectivos resultados que responden a las "necesidades prácticas" seleccionadas y al menos una "necesidad estratégica" que son específicas de GES, con informes cuantificables/cualificables basados en indicadores de GES desglosados.</p> <p>Transformador: Ancla la GES en el centro de <u>un análisis de economía política y de poder</u>. Se busca un cambio de política específico de la GES a nivel institucional; y se aplica un enfoque de desarrollo de sistemas inclusivos, por el que la GES se integra en los <u>acuerdos de adquisición</u>, subcontratación, colaboración y <u>asociación</u>, basándose en los principios de la GES, con líneas rojas claras, y se incluyen las deficiencias y los objetivos de desarrollo de la capacidad de la GES.</p>

Esta estrategia de GES considera la interdependencia entre las estrategias de intervención institucional/organizativa y operativa/programática, y sus respectivos hitos incrementales para lograr resultados sensibles, responsivos y transformadores. Véanse las secciones de la teoría del cambio y de los hitos de la organización y el programa de GES más adelante.

Si desea saber más sobre el marcador de política de género del que se ha adaptado el anterior marcador de GES, visite la OCDE aquí: <https://www.oecd.org/dac/gender-development/dac-gender-equality-marker.htm>

Sección 3: Teoría del cambio

Cambio sistémico de la GSE: Leyes, valores y gobernanza



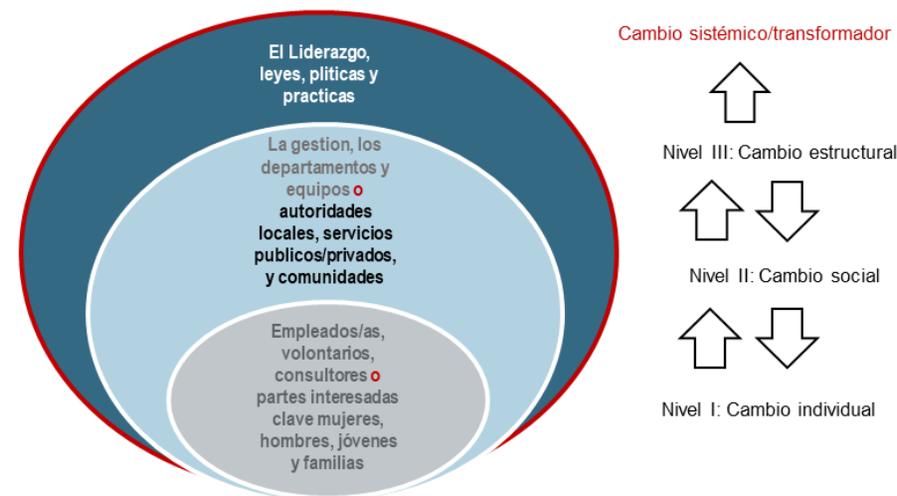
El cambio sistémico se basa en el análisis y la integración de tres áreas clave, ya sea en el contexto de una organización o de un programa. Se trata de las políticas/leyes de la organización o el país, el sistema de gobernanza de la organización o el país y, por último, la cultura y los valores de la organización o el país.

La igualdad de género debe incluirse, protegerse y tenerse en cuenta, **en y ante la ley**, para todas las mujeres, hombres, jóvenes y diferentes identidades de género, por ejemplo, LGBTQI+. (ODS 5)

La equidad social se basa en los principios y prácticas de la buena gobernanza, que invitan a la participación y la inclusión, salvaguardan los derechos, crean espacios en los que todas las personas tienen acceso, voz y elección, y mejoran las oportunidades para que todos contribuyan y se beneficien, de forma segura y sin dejar a nadie atrás. (ODS 10 y ODS 11).

El modo en que las leyes y la gobernanza son moldeadas e influenciadas tanto por los titulares de obligaciones como por los titulares de derechos, depende de los **valores individuales, sociales e institucionales**, que incluyen o excluyen la diversidad, la dignidad y los derechos humanos básicos. (ODS 16)

GES Cambio transformador: individual, social y estructural



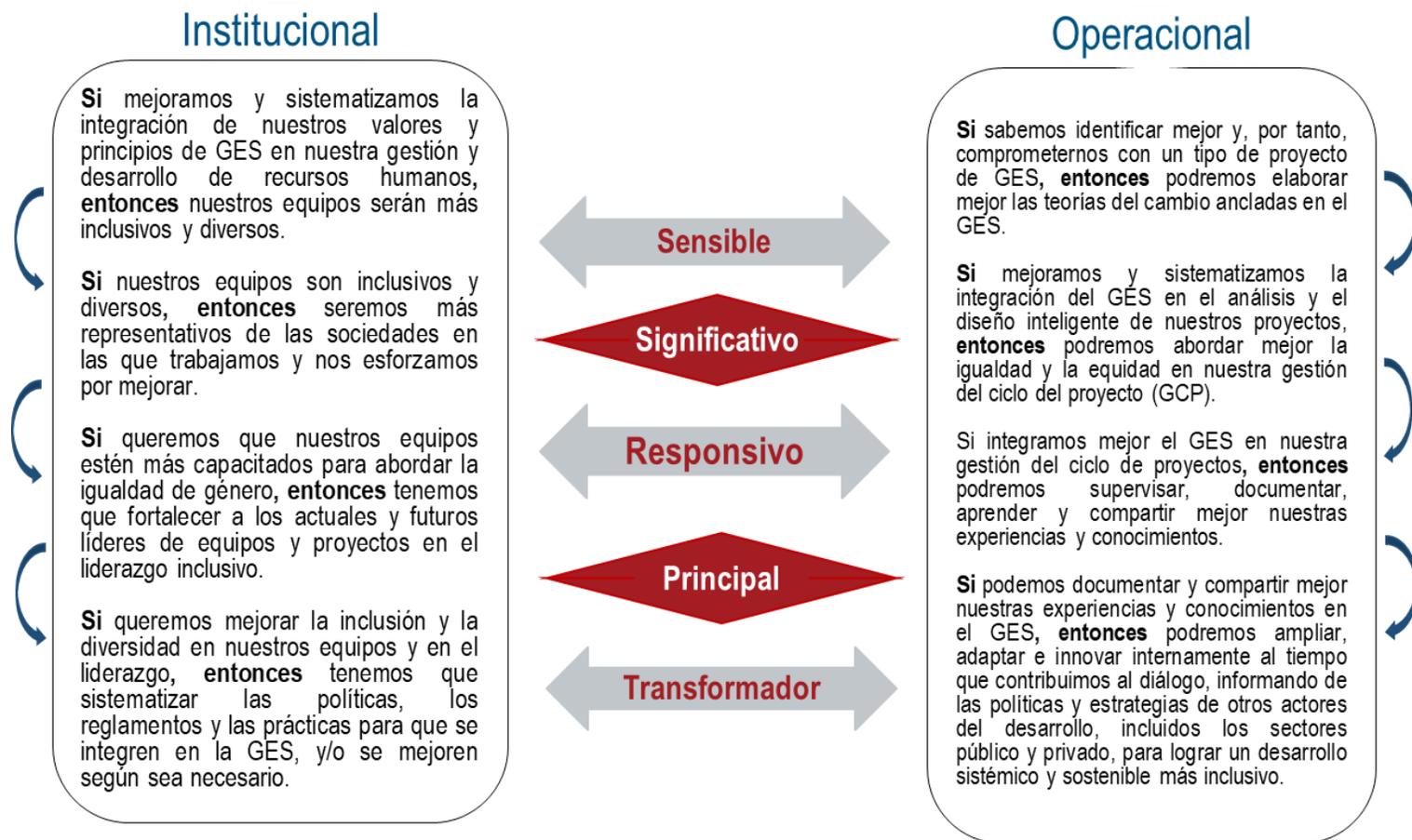
El cambio transformador se basa en el cambio de mentalidad, comportamientos, normas, prácticas y reglas (formales e informales) en tres niveles interdependientes: individual, social y estructural.

Esto es aplicable tanto a nuestros procesos de gestión del cambio organizativo como al operativo, que están interrelacionados.

Los cambios que buscamos son graduales y se construyen unos sobre otros, logrando primero diferentes tipos de cambios significativos para luego lograr cambios más principales, sistémicos y, en última instancia, transformadores.

La teoría del cambio considera dos niveles interdependientes que se refuerzan mutuamente: i. el nivel institucional/organizativo, que enmarca, GES y apoya (izquierda); y ii. el nivel operativo/programático, que aplica, adapta e informa (derecha).

La interfaz entre los dos niveles sirve para el aprendizaje continuo, la innovación, la garantía de calidad y la ampliación de los niveles, a través de circuitos de retroalimentación y canales de cooperación entre las oficinas centrales y las oficinas de los programas nacionales, y/o los equipos en el país, entre regiones y entre programas.



Sección 4: Hitos y prácticas institucionales y organizativas

EL PERFIL DE UNA BUENA LÍDER/A

Tiene una buena capacidad de comunicación, en particular para escuchar.

Motiva a las personas a través de la energía positiva

Cree en mí y da espacio para explorar y actuar

Es solidario/a y alentador/a

Que entrena y asesora: alguien de quien aprender

Es generoso/a (con su tiempo, con sus conocimientos)

Comprende cuándo hay que ofrir ayuda

(apoyo, dirección, mentor/entrenador)

y cuándo dejarla en paz (autogestión)

Crea un entorno propicio

Apoya al personal, y respalda/defiende cuando es necesario

Tiene una actitud de compartir una visión y una estrategia

Es neutral (no toma partido en los conflictos)

Es honesto/a y reconoce el éxito de los demás/ da crédito

Tiene buena capacidad de delegación

Se centra en los resultados y es decisivo/a

Comprende las necesidades y tiene capacidad para

adaptarse a ellas

e impulsar los objetivos conjuntos

Lidera con el ejemplo

Que crea líderes (es decir, apoya a los demás a desarrollar su liderazgo)

Elaborado por los empleados de HELVETAS que participan en el

Taller regional de liderazgo inclusivo de HELVETAS, Sri Lanka 2016

Autoevaluación del líder inclusivo

Nos comprometemos a alcanzar los siguientes hitos clave interconectados de GES, que son significativos, principales y/o transformadores,

a nivel institucional / organizativo

- 1) **Sensible/significativo en GES:** Sistematizar la integración de los Diamantes del GES en los procesos de gestión y desarrollo de los recursos humanos en la Sede Central (HO) y en las oficinas de los programas de país.

Hito: Para 2024, los **Diamantes del GES se adoptan**, se rastrean, se aprende de ellos y se informa sobre ellos sistemáticamente cada año en toda la organización, en nuestras oficinas centrales y en las oficinas de los programas de país.

- 2) **Responsivo/principal en GES:** Mejorar la concienciación y las capacidades para la formación y el desarrollo del liderazgo inclusivo entre los líderes actuales y futuros de nuestros departamentos y equipos en la sede central y en las oficinas de los programas nacionales.

Hito: Para 2024, **todos los** jefes de departamento **actuales o nuevos**, los jefes de equipo, los directores de programa y sus adjuntos, los **gestores de programas/proyectos** han **recibido formación y/o entrenamiento** en enfoques de **liderazgo y gestión de equipos inclusivos y con perspectiva de género**.

- 3) **Sistémico/Transformador en GES:** Seguir supervisando y mejorando nuestras políticas, reglamentos y prácticas que mejoran nuestra forma de actuar y garantizan que el género, la diversidad y la inclusión se viven y se traducen en más retención, más bienestar y más satisfacción entre todos los/las empleados/as, becarios/ias y voluntarios/ias de HELVETAS.

Hito: Para 2024, **al menos el 85% del personal informa de percepciones positivas en relación con el género, la inclusión de la diversidad y la equidad en el trato**, el sentido de bienestar y la identidad/pertenencia en la organización (tanto a nivel jerárquico horizontal como vertical)

Hito: Para 2024, **el GES se ha integrado de forma efectiva** (nueva) o se ha mejorado (existente) **en las políticas y procesos clave de gestión financiera y de recursos humanos**, incluyendo el desarrollo de la capacidad y la competencia necesarias.

GES en la gestión de recursos



[Recursos Humanos - Finanzas y Servicios - Pamoja \(helvetas.org\)](http://helvetas.org)



[GES en nuestra Gestión de Recursos Humanos](#)
(desplácese hacia abajo en la página)

[CIVICUS 2020: Prácticas y tendencias en materia de diversidad e inclusión en las organizaciones de la sociedad civil](#)

GES y recursos humanos

Además del coordinador de GES de la organización y el asesor principal, hay personas focales de GES en nuestros programas de países asociados. En el marco de la nueva estrategia, éstos recibirán más apoyo y estarán más interconectados a través de:

- Incorporación sistemática de todas las personas de contacto del GSE y los/las directores/as
- Integración del seguimiento de los diamantes de la GES y apoyo a través de los grupos de trabajo regionales de GDRH (Gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos)
- Formación y entrenamiento de GES en línea y en persona
- Intercambios de conocimientos temáticos y técnicos en línea para y entre los coordinadores de GES a través del grupo de trabajo de GES y de seminarios web temáticos accesibles para todos
- Los Centros 'Hub' GES servirán para informar, intercambiar y "demandar/ofrecer" de forma más sistemática conocimientos y experiencia en materia de GES dentro y fuera de la organización

Además, los nuevos empleados participan en sesiones conjuntas de orientación sobre GES, mientras que se organizan sesiones bilaterales con los/las nuevos/as empleados/as que desempeñan funciones de liderazgo o gestión. Se ponen a disposición de los directivos servicios de asesoramiento y recursos para reforzar la GES en la gestión de sus equipos.

Por lo demás, la GES sigue siendo parte integrante de nuestras políticas institucionales de gestión y desarrollo de recursos humanos, prácticas, códigos de conducta, salvaguarda e instrumentos de responsabilidad.

- Anualmente, se analiza y se informa sobre el GES en toda la organización y en los equipos, en cuanto a composición, contratación, función, promoción, fluctuación, etc., triangulando los datos disponibles para un análisis más objetivo y perspicaz y, por lo tanto, para el seguimiento de los planes de acción en caso necesario.
- Los programas de tutoría, entrenamiento y liderazgo siguen siendo una herramienta clave, además de los grupos de trabajo regionales sobre recursos humanos, en los que se comparten los avances y los retos relacionados con la aplicación de los Diamantes del GES y se resuelven los problemas de forma conjunta entre los compañeros, con el apoyo de los responsables de recursos humanos de la oficina central y el/la Coordinador/a del GES.
- Además, el/la coordinador/a de GES colabora estrechamente con el equipo de Recursos Humanos en la revisión y desarrollo de la normativa, y en caso de incidentes de mala conducta.
- El/la coordinador/a de GES actúa como persona de confianza a la que dirigirse en la organización, tanto para la dirección como para los/las empleados/as, y puede ser miembro de las comisiones de personal, PEKO, o actuar como asesor de las mismas.
- El/la coordinador/a de GES también interactúa con el consejo de la gestión, y con el Consejo de Dirección.

GES y recursos financieros

A nivel organizativo, e/lal Coordinador/a de GES está cubierto tanto por la Dirección (presupuesto reservado) como por los Servicios de Asesoramiento (presupuestos de mandato/proyecto).

De cara al futuro, los Presupuestos Sensibles al Género (PSG), la Inclusión Financiera (IF) y el Flujo Financiero (AF), así como los Análisis Coste-Beneficio-Efectividad (ACB/EA), pueden integrarse de forma más sistemática en la gestión financiera tanto de la organización como de los programas.

Sobre la base de los instrumentos existentes de presupuestación, planificación y presentación de informes anuales, al tiempo que se aprovechan las experiencias de proyectos pasados y actuales relacionados, se seguirán explorando e integrando las oportunidades para integrar los PSG, el IF, el AFA y el ACB de forma más sistemática en nuestra organización y/o programas que sean fáciles de utilizar.



GENDER IN MUNICIPAL PLANS AND BUDGETS

GES y recursos físicos

Existen sólidos procedimientos de contratación y gestión de oficinas y activos. Sin embargo, existen oportunidades no aprovechadas para gestionarlas de forma más inclusiva y equitativa.

De cara al futuro, se estudiarán soluciones adaptadas para pilotar una contratación que tenga en cuenta las cuestiones de género, una gestión más ecológica de los activos y se estudiarán opciones para hacer más accesibles nuestras oficinas a los/las empleados/as y visitantes con diferentes necesidades de movilidad: Promover la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo: Guía práctica



La responsabilidad social y democrática, vertical y horizontal, mejora la eficiencia, la eficacia y la transparencia de las inversiones en recursos y su gestión.

El poder de las palabras

Beneficiario **vs** Parte interesada

Hombres y mujeres **vs** Mujeres y hombres

Discapacitados **vs** Con capacidades diferentes

Participación **vs** Participación significativa o activa

Oportunidades **vs** Igualdad de oportunidades

Beneficios **vs** Beneficios equitativos

Responsabilidad **vs** Responsabilización mutua

Compromiso **vs** Compromiso compartido

Empoderamiento **vs** Autodeterminación

Liderazgo **vs** Liderazgo inclusivo

Migración **vs** Migración segura

Empleo **vs** Empleo decente

Desarrollo de la cadena de valor **vs** Desarrollo justo de la cadena de valor

Desarrollo de sistemas de mercado **vs** Desarrollo de sistemas de mercado inclusivos

Desarrollo del sector privado **vs** Desarrollo del sector privado responsable

Gobernanza **vs** Buena gobernanza

Diálogo político **vs** Diálogo político participativo

Comunicación
con perspectiva
de género

Poner a prueba

En el momento de la elaboración de esta estrategia, HELVETAS estaba y sigue explorando cómo integrar mejor una comunicación más inclusiva, tanto interna como externamente, por lo que el lenguaje que sigue siendo "binario" no pretende ser sesgado/discriminatorio no binario, sino que es una indicación de un proceso organizativo exploratorio en curso, y provisional, hasta la transición al próximo período de estrategia oficial 2025-2028

[Manifiesto por una comunicación responsable en materia de cooperación internacional](#)

[Comunicaciones estratégicas - CoP \(Comunidad de Práctica\) de comunicaciones](#)

[Métodos, guías, herramientas y recursos de LNI - Servicios de asesoramiento](#)

[ICT4D Home - ICT4D - Pamoja \(helvetas.org\)](#)

[Recursos y glosarios sobre la GES en las comunicaciones](#) (desplácese hasta el final de las páginas)

GES en nuestras prácticas de comunicación

Somos conscientes del poder de las palabras y las imágenes, de la comunicación verbal y no verbal.

Tanto en nuestras comunicaciones internas como en las externas, ya sea en persona o en línea, directas o indirectas, ya sea que estemos [comunicando para el desarrollo](#) o [en una emergencia](#), nos comprometemos a una comunicación socialmente inclusiva, empoderadora, sensible al género y al conflicto.

Esto significa que hablamos y dialogamos con todas las personas de forma respetuosa, sin importar su identidad de género, edad, origen, religión, orientación sexual, o posición social, cultural, educativo, económico o político.

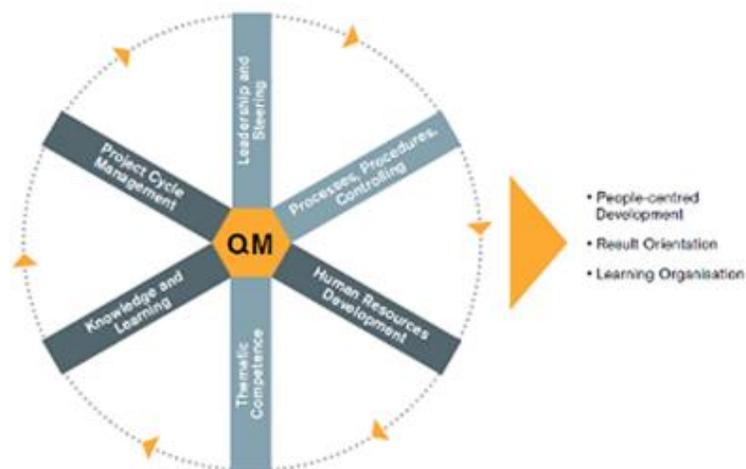
Tenemos en cuenta y reforzamos continuamente nuestros enfoques de comunicación interpersonal, intergeneracional e intercultural y de no violencia.

Cumplimos nuestras directrices y salvaguardias en materia de comunicación respetuosa, responsable y segura, especialmente cuando nos relacionamos con grupos más vulnerables y con menores.

Apoyamos y reforzamos a nuestros [expertos y personas de contacto en materia de comunicación](#) (que en algunos casos son también personas de contacto en materia de GES) en su trabajo y compromiso con una comunicación sensible y responsable en materia de GES.



GES en las prácticas de gestión de la calidad (QM)



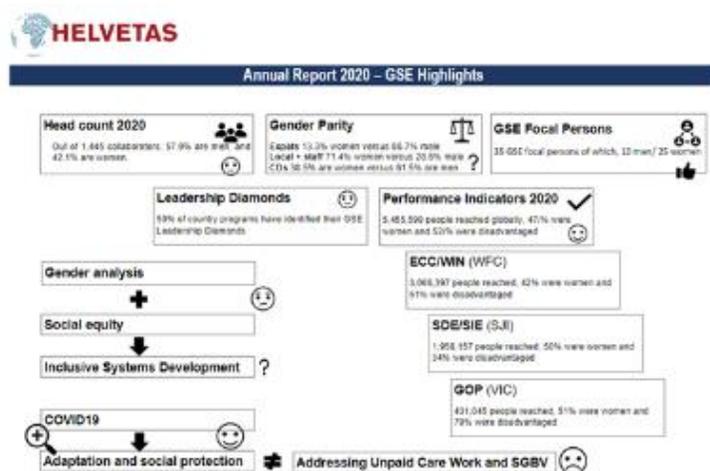
<https://www.helvetas.org/en/eastern-europe/about-us/follow-us/helvetas-mosaic/article/June2021/Uncovering-Hidden-Realities-with-Political-Economy>

El GES en los enfoques de gestión adaptativa

En nuestra organización, como parte de nuestro compromiso con los equipos equilibrados en cuanto a género, la igualdad de oportunidades en el desarrollo de intereses, competencias y trayectorias profesionales, y una cultura organizativa inclusiva, dinámica, innovadora y productiva que salvaguarde el equilibrio entre vida y trabajo.

Esto significa,

- Integración puntual y oportuna del tema del GES en las reuniones organizativas del departamento y del equipo, en los eventos de aprendizaje y en los foros de debate.
- La realización de "chequeos" puntuales y oportunos entre los directivos y los miembros de su equipo, centrándose más en el bienestar, la satisfacción, etc.; el tratamiento de los Términos de Referencia (TdR) como una herramienta para enmarcar, dirigir y adaptar; la facilitación de oportunidades para que todos los colaboradores desafíen sus zonas de confort, exploren sus intereses y pongan a prueba nuevas áreas de experiencia y conocimientos potenciales que sean mutuamente beneficiosos para el empleado y la organización, contribuyendo así a la satisfacción de los empleados, la motivación y, por tanto, la productividad y la retención.
- Potenciar el equilibrio entre la vida y el trabajo, los espacios y las prácticas favorables a la familia en nuestras oficinas, al tiempo que se promueve la autogestión y la gestión basada en los resultados, en el marco de modalidades de trabajo flexibles e híbridas.



Informe anual 2020 sobre los aspectos más destacados del GES

Capacidades de los GES en materia de seguimiento y evaluación, y aprendizaje (SEyA)

Garantizar que los indicadores, los progresos y los cambios (positivos y negativos) en materia de GES se supervisen, analicen y documenten sistemáticamente, de forma responsable y objetiva, para un aprendizaje y una adaptación oportunos.

Esto significa,

- Anualmente, el coordinador de GES, junto con Recursos Humanos y la dirección, revisan, analizan y deciden las correcciones prioritarias para garantizar el progreso continuo de la GES en la organización.
- Apoyar las oportunidades de desarrollo de capacidades para consolidar, analizar y traducir los datos en acciones correctivas
- Mejorar la capacidad y las herramientas para sistematizar la entrada de datos, la consolidación y la triangulación para obtener una información y unas tendencias más precisas en materia de GES
- Documentar y compartir los principales resultados y recomendaciones de forma transparente, y apoyar el seguimiento para una integración eficaz y eficiente en las políticas, reglamentos, procesos y prácticas en curso.

Sección 5: Hitos y enfoques operativos/programáticos

Al nivel global



En Bután, la **SCSB** apoyó, mediante un programa de subvención, iniciativas que redujeron la vulnerabilidad de grupos minoritarios y marginados, como las personas con discapacidades o enfermedades (VIH/sida) y los miembros de la comunidad LGBTQ+. Una improbable asociación con el Comité Olímpico de Bután dio como resultado la mejora de las instalaciones sanitarias del Estadio Nacional de Changlingmethang para que fueran aptas para discapacitados y más inclusivas desde el punto de vista social.

Hitos GES en el programa

- 1) **Sensible/significativo GES:** integración del análisis de la GES desde el principio para informar el diseño del proyecto y mejorar la integración de la GES en la teoría del cambio y en todo el ciclo de gestión del proyecto en función del tipo de proyecto de GES que queramos implementar.

Hito: Para 2024, al menos 10 programas de país implementan al menos un **proyecto significativo de equidad social** que aborda los derechos políticos, sociales y/o económicos y las desigualdades relacionadas de los grupos "dejados atrás" (minorías incluyendo étnicas, religiosas, LGBTQI+, casta social, personas con capacidades diferentes).



Kemenik en Guatemala, que refuerza la participación de las mujeres en la gobernanza local, especialmente la indígena

- 2) **Responsivo/ principal en GES:** mejorar las capacidades para tener en cuenta el trabajo de cuidados no remunerado, abordar la violencia sexual y de género, aprovechar las "nuevas masculinidades" y promover el liderazgo de las mujeres y la inclusión social como parte integral de las estrategias de intervención para lograr más igualdad y equidad en los resultados de los proyectos.

Hito: Para 2024, al menos 10 programas nacionales implementan al menos un **proyecto principal de igualdad de género**, que aborda explícitamente las necesidades de las mujeres, en particular las mujeres jóvenes económicamente excluidas o inactivas, las mujeres solteras (madres/viudas, con/discapacidad), las mujeres indígenas/étnicas, las mujeres en contextos frágiles, y/o las mujeres migrantes, desplazadas internas, refugiadas.



EL MEDII y **ACT** en Serbia, las autoridades locales y los grupos de ciudadanos planifican conjuntamente iniciativas de desarrollo social que dan como resultado que miles de niños, ancianos, mujeres, LGBTQ+, gitanos y otros grupos comunitarios desfavorecidos se beneficien de forma transparente, participativa e inclusiva.

- 3) **Sistémico/ Transformador en GES:** fomentar una documentación, un intercambio y una promoción más sistemáticos de las experiencias y los conocimientos de la GES a nivel interno entre los equipos y los países, y a nivel externo con los pares, los socios, los donantes y otros actores del desarrollo/humanitario, incluidos los sectores público y privado.

Hito: Para 2024, al menos 5 programas nacionales demuestran **cambios transformadores sistémicos** en la inclusión social, económica y/o política y la participación significativa de las mujeres, los jóvenes y/u otras personas y grupos desfavorecidos.

Hito: Para 2024, todos los programas nacionales habrán implementado **al menos uno de los proyectos transformadores, principales o significativos de GES mencionados anteriormente.**

Al nivel global



Hitos GES en las áreas de trabajo

La [estrategia organizativa de HELVETAS 2021-2024](#), incluye los hitos relevantes de la GSE que deben alcanzarse dentro de cada una de las tres Áreas de Trabajo (WA) y sus respectivos Campos de Trabajo (WF).

A continuación se presenta un extracto de los hitos específicos y relevantes del GES según cada área de trabajo.

Sobre la base de las buenas prácticas y las lecciones aprendidas, se **incluyen orientaciones** concretas sobre cómo **alcanzar estos hitos en la versión para profesionales y ejecutores de esta estrategia de GES 2021-2024**.

No se incluyen los hitos de la GES en la Respuesta Humanitaria, ya que en el momento de esta nueva estrategia, la estrategia de Respuesta Humanitaria aún estaba en desarrollo.

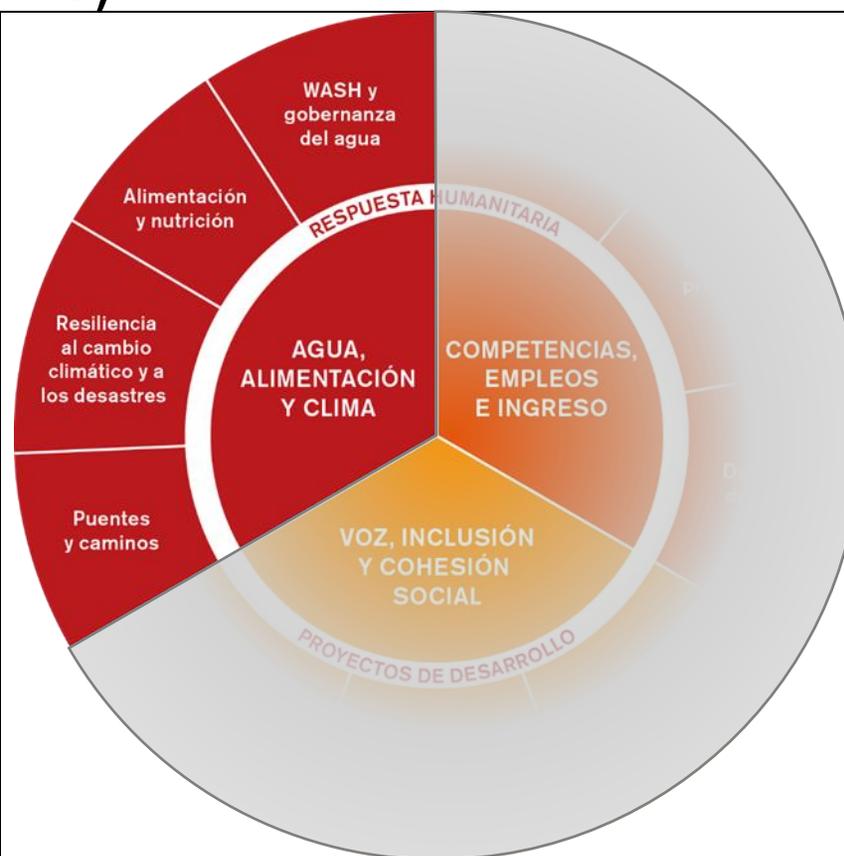
Para más información:

<https://www.helvetas.org/en/switzerland/what-we-do/our-topics/humanitarian-response>

[Respuesta y preparación humanitaria - Respuesta y preparación humanitaria - Pamoja \(helvetas.org\)](#)

GES en Agua, Alimentación y Clima (WFC)

Como parte de nuestro compromiso de garantizar **los derechos básicos y no dejar a nadie atrás**, especialmente entre los desatendidos y vulnerables.



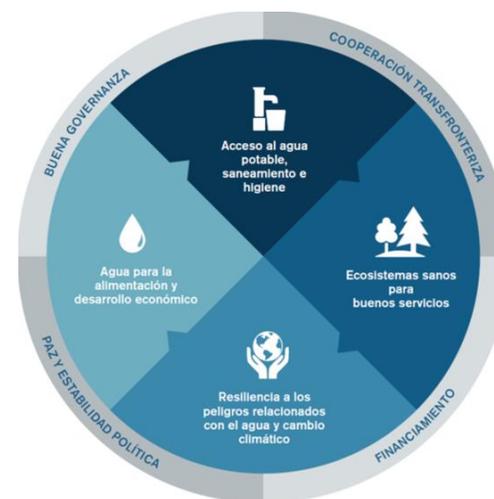
[Haga clic en este enlace para saber más sobre el GES en Agua, Alimentación y Clima WFC | Agua, alimentación y clima - Servicios de asesoramiento - Pamoja \(helvetas.org\)](#)

Hitos

(extracto parcial según la Estrategia HELVETAS 2021-2024)

- Para 2024, 1 millón de personas, **de las cuales 550.000 mujeres**, habrán obtenido acceso directo a servicios de agua potable, en el hogar, en la escuela y en los centros de salud.
- Para 2024, 950.000 personas, **de las cuales 500.000 mujeres**, habrán obtenido acceso directo a servicios de saneamiento seguros, en el hogar, en la escuela y en los centros de salud.
- Para 2024, 500.000 agricultores, de los **cuales 250.000 mujeres**, aplicarán prácticas y tecnologías agrícolas más eficientes en el uso del agua, que aumenten la productividad y generen otros beneficios.

GES en Agua, Alimentación y Clima (WFC)



Hitos

(extracto parcial según la Estrategia HELVETAS 2021-2024)

- En 2024, 2,5 millones de pequeños agricultores, **de los cuales 1,25 millones de mujeres**, habrán aumentado su productividad agrícola o sus ingresos gracias a prácticas agrícolas sostenibles.
- En 2024, 300.000 personas, **de las cuales 170.000 mujeres**, habrán mejorado su consumo de alimentos nutritivos.

GES en Agua, Alimentación y Clima (WFC)



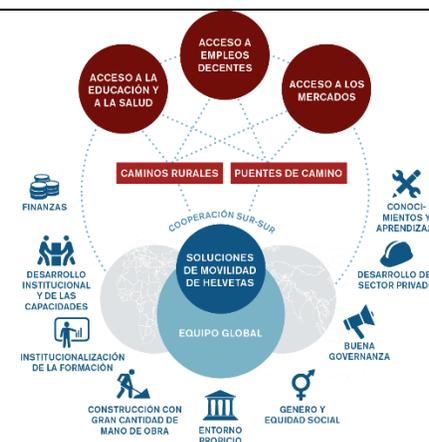
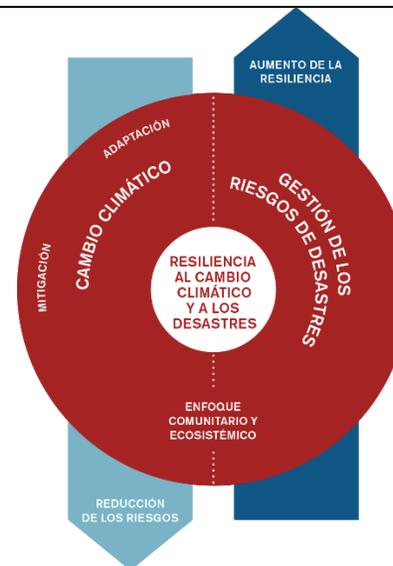
Hitos

(extracto parcial según la Estrategia HELVETAS 2021-2024)

- Para 2024, 1 millón de personas, **de las cuales 500.000 son mujeres, las más vulnerables de las zonas rurales y urbanas**, habrán aumentado su capacidad de adaptación al cambio climático y/o de respuesta a los riesgos de catástrofe gracias a una toma de decisiones informada sobre el riesgo, a la planificación y a un mejor acceso a la financiación climática.
- En 2024, 500.000 personas, **de las cuales 250.000 son mujeres**, habrán obtenido derechos seguros de acceso, uso y gestión de los recursos naturales.

- En 2024, 4 millones de personas, **de las cuales 2 millones de mujeres**, habrán accedido a los mercados, las escuelas y los centros de salud gracias a la construcción o rehabilitación de puentes y pistas adicionales, así como de carreteras de acceso.

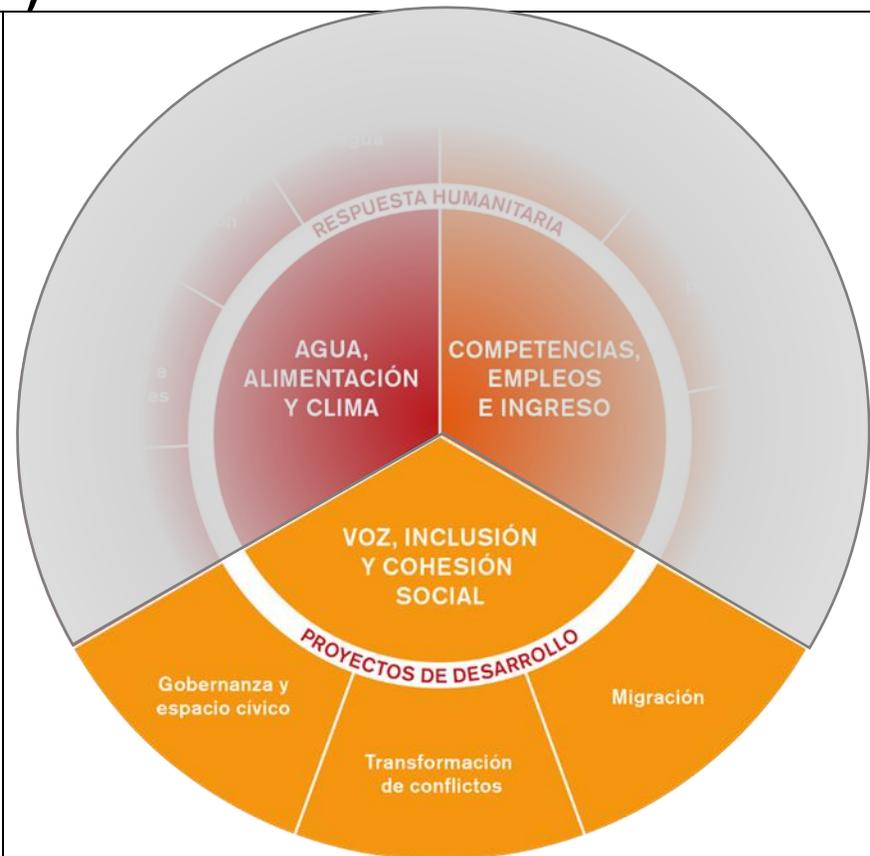
GES en Agua, Alimentación y Clima (WFC)



<https://www.helvetas.org/en/switzerland/what-we-do/our-topics/water-food-climate>
WFC | Agua, Alimentación y Clima - Servicios de asesoramiento - Pamoja (helvetas.org)
Haga clic en este enlace para saber más sobre el GES en Agua, Alimentación y Clima

GES en Voz, Inclusión y Cohesión (VIC)

Como parte de nuestro compromiso de reforzar la buena gobernanza y el acceso a los servicios de forma vertical y horizontal entre los **titulares de obligaciones** y los **titulares de derechos**.



<https://www.helvetas.org/en/switzerland/what-we-do/our-topics/voice-inclusion-cohesion>

<https://www.helvetas.org/en/switzerland/what-we-do/our-topics/urban-engagement>

VIC | Voz, inclusión y cohesión - Servicios de asesoramiento - Pamoja (helvetas.org)

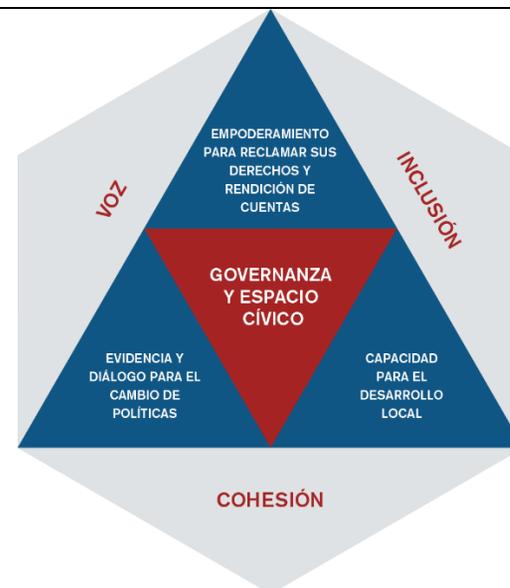
Haga clic en este enlace para saber más sobre el GES en Voz, Inclusión y Cohesión

Hitos

(extracto parcial según la Estrategia HELVETAS 2021-2024)

- Para 2024, 500.000 miembros de la comunidad, **de los cuales 250.000 mujeres**, han sido capacitados para alzar su voz y reclamar sus derechos a una prestación de servicios accesible, asequible y de calidad que beneficie especialmente a los más desfavorecidos y excluidos socialmente

GES en Voz, Inclusión y Cohesión (VIC)



Hitos

(extracto parcial según la Estrategia HELVETAS 2021-2024)

- En 2024, 1,8 millones de migrantes y/o sus familiares, **de los cuales 900.000 mujeres**, han recibido apoyo, contribuyendo a una migración y movilidad de personas responsable y productiva.

GES en Voz, Inclusión y Cohesión (VIC)

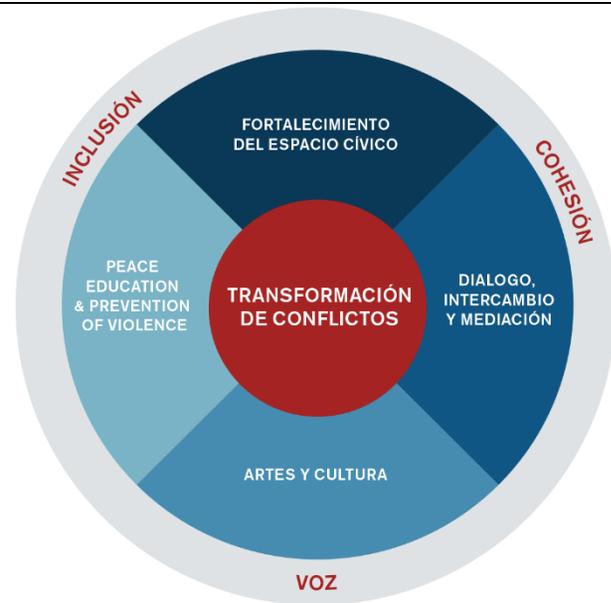


Hitos

(extracto parcial según la Estrategia HELVETAS 2021-2024)

- Para 2024, 130.000 miembros de la comunidad, **de los cuales 65.000 son mujeres, habrán sido capacitados** para analizar, abordar y transformar de forma proactiva las causas profundas de los conflictos y la violencia locales que suelen afectar a las mujeres y a los grupos socialmente excluidos.

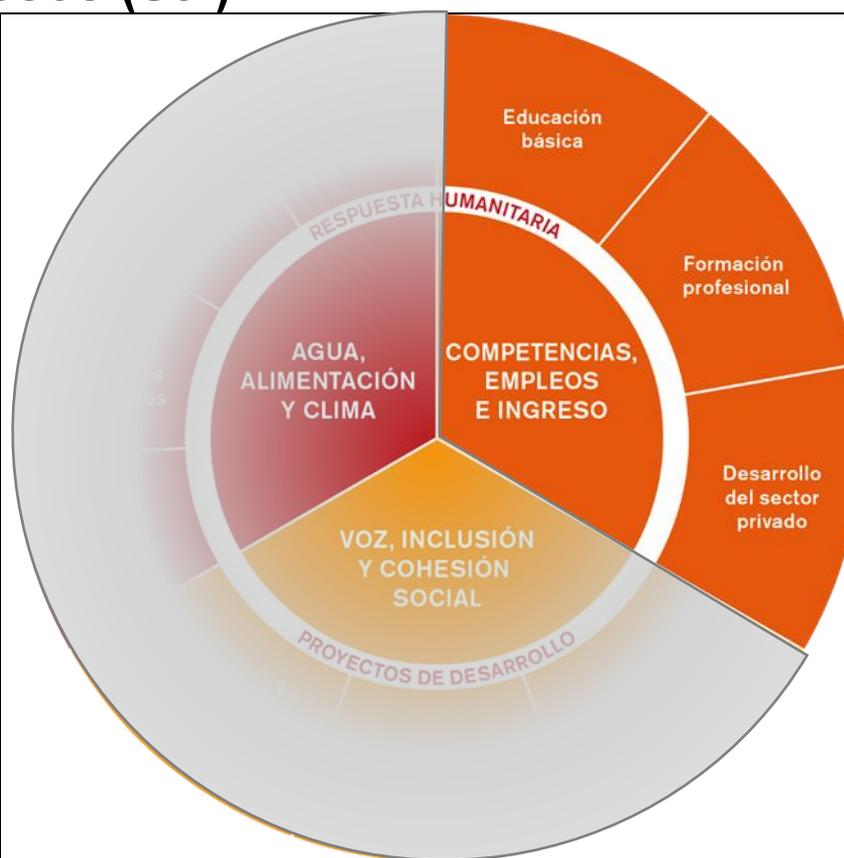
GES en Voz, Inclusión y Cohesión (VIC)



<https://www.helvetas.org/en/switzerland/what-we-do/our-topics/voice-inclusion-cohesion>
VIC | Voz, inclusión y cohesión - Servicios de asesoramiento - Pamoja (helvetas.org)
Haga clic en este enlace para saber más sobre el GES en Voz, Inclusión y Cohesión

GES en Capacidades, Empleos e Ingresos (SJI)

Como parte de nuestro compromiso de crear nuevas perspectivas para **las mujeres, los jóvenes, las minorías y los grupos desatendidos**.



<https://www.helvetas.org/en/switzerland/what-we-do/our-topics/Skills-jobs-income>

<https://www.helvetas.org/en/switzerland/what-we-do/our-topics/youth>

Haga clic en este enlace para saber más sobre el GES en las competencias, los empleos y los ingresos
SJI | Habilidades, empleos e ingresos - Servicios de asesoramiento - Pamoja (helvetas.org)

<p>Hitos (extracto parcial según la Estrategia HELVETAS 2021-2024)</p>	<p>GES en Capacidades, Empleos e Ingresos (SJI)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Para 2024, al menos 200.000 alumnos, de los cuales 100.000 niñas, habrán participado y al menos 80.000 alumnos, de los cuales 40.000 niñas, habrán completado con éxito una educación primaria y secundaria inferior de calidad en una escuela o institución apoyada por HELVETAS y sus socios. ○ Para 2024, 50.000 personas, de las cuales 30.000 mujeres, habrán completado con éxito los cursos básicos (de alfabetización y aritmética) y de habilidades blandas que conducen a resultados de aprendizaje relevantes y efectivos. 	 <p>Diagrama de flujo para niños:</p> <ul style="list-style-type: none"> NIÑOS gradua-capacitación de profesores Programas de segunda oportunidad Habilidades fundamentales EDUCACIÓN BÁSICA
<p>Hitos (extracto parcial según la Estrategia HELVETAS 2021-2024)</p>	<p>GES en Capacidades, Empleos e Ingresos (SJI)</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Para 2024, al menos 320.000 personas, de las cuales 170.000 mujeres han participado, y al menos 250.000 personas, de las cuales 130.000 mujeres han completado con éxito una educación o formación de desarrollo de habilidades profesionales (incluyendo la formación continua). ○ Para 2024, al menos 125.000 personas, de las cuales 66.000 son mujeres, habrán encontrado un empleo remunerado por cuenta propia o por cuenta ajena gracias al desarrollo de competencias profesionales, la educación o la formación. 	 <p>Diagrama de flujo para jóvenes y adultos desfavorecidos:</p> <ul style="list-style-type: none"> JÓVENES Y ADULTOS DESFAVORECIDOS Formación profesional orientada al mercado laboral Migración y Habilidades Empleabilidad y Empoderamiento DESARROLLO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Hitos

(extracto parcial según la Estrategia HELVETAS 2021-2024)

- En 2024, 1,2 millones de personas, **de las cuales 600.000 mujeres**, habrán sido alcanzadas por las actividades de la DSP.
- En 2024, 700.000 personas, **de las cuales 350.000 mujeres**, habrán aumentado sus ingresos gracias a las intervenciones sobre el desarrollo del sector privado.

GES en Capacidades, Empleos e Ingresos (SJI)



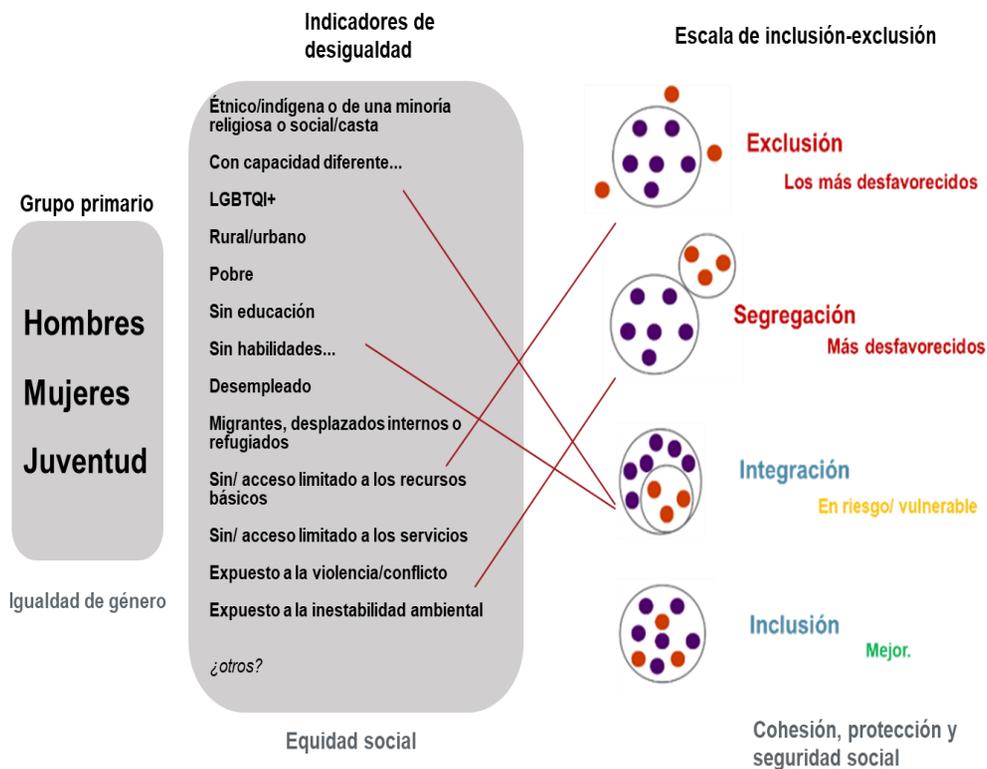
<https://www.helvetas.org/en/switzerland/what-we-do/our-topics/Skills-jobs-income>

<https://www.helvetas.org/en/switzerland/what-we-do/our-topics/youth>

Haga clic en este enlace para saber más sobre el GES en las competencias, los empleos y los ingresos SJI | Habilidades, Empleos e Ingresos - Servicios de Asesoramiento - Pamoja (helvetas.org)

Para obtener orientaciones concretas basadas en buenas prácticas, consulte la versión de la nueva estrategia de GES para profesionales y ejecutores [AQUÍ](#)

Enfoques operativos/programáticos



[GSE Rapid Survey Disadvantaged Matrix Tool EN.pdf](#)

El GES y nuestras principales partes interesadas

La visión de HELVETAS de un mundo justo en el que todas las personas determinen el curso de sus vidas con dignidad y seguridad, utilizando los recursos medioambientales de forma sostenible, significa que no consideramos a las personas y comunidades con las que trabajamos como meros grupos objetivo o beneficiarios pasivos de la asistencia al desarrollo o la ayuda humanitaria.

Por el contrario, respetamos, valoramos y fortalecemos a las mujeres, los hombres, los jóvenes y todas las personas y grupos con los que trabajamos como **titulares de derechos**, participantes activos y contribuyentes al desarrollo que pretendemos alcanzar junto con ellos como **principales interesados** que, en última instancia, deben **autodeterminar** las transformaciones que logramos y los impactos en los que incurrimos, que darán forma y definirán la calidad de sus vidas.

De ahí que sea crucial involucrar a los representantes de estos grupos en la identificación de los desfavorecidos y en el diseño de estrategias de intervención inclusivas y participativas que, en última instancia, busquen beneficiarlos.

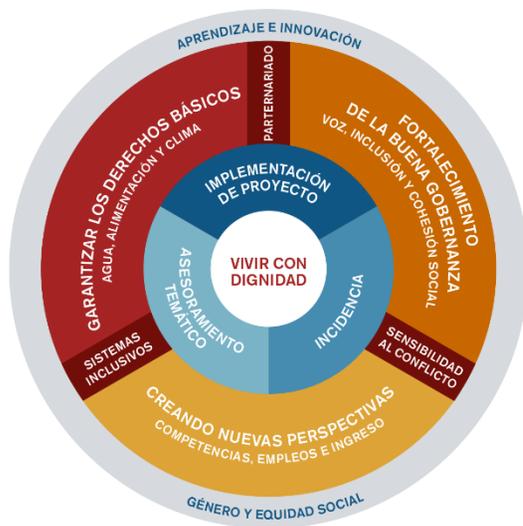
Como derecho básico, promovemos la igualdad de género entre nuestro grupo primario. Reconociendo que estos grupos primarios no son homogéneos, también reconocemos las diferencias entre estos grupos y dentro de ellos. Basándonos en el análisis, y en nuestro compromiso con la equidad social, examinamos las diferencias humanas, sociales, físicas, educativas, económicas, medioambientales, políticas y geográficas, por ejemplo, los indicadores de desigualdad. Estas diferencias ayudan a determinar el grado de desigualdad al que puede enfrentarse un individuo o grupo, en función del número de indicadores correspondientes identificados como aplicables.

Como mínimo 3 y como máximo 5 indicadores para un análisis fiable pero no excesivamente complicado. El resultado medio acumulado sitúa a un individuo o grupo entre más o menos incluido y excluido en la sociedad. La escala de inclusión frente a la de exclusión proporciona información para abordar la cohesión social, la protección y la seguridad como redes de seguridad esenciales, amortiguadores y potenciadores de la resiliencia.

Enfoques operativos/programáticos



[GES en la gestión del ciclo del proyecto - Dirección - Pamoja \(helvetas.org\)](#)



[Servicios de asesoramiento - Servicios de asesoramiento - Pamoja \(helvetas.org\)](#)

[Incidencia - Dirección - Pamoja \(helvetas.org\)](#)

GSE en nuestros mecanismos de intervención

La GES, como tema transversal prioritario, está integrada en nuestros **principales mecanismos de intervención**, con el fin de integrar eficazmente la GES para alcanzar los objetivos de desarrollo más inclusivos y equitativos de HELVETAS.

• GES en la ejecución de proyectos

Nos comprometemos a aprender de nuestros proyectos significativos de GES y a mejorarlos, y nos proponemos actualizar nuestras capacidades y recursos para ejecutar más proyectos principales y transformadores de GES. (véase la sección sobre objetivos e hitos del GES)

➤ Esto significa que aplicaremos más sistemáticamente el marcador de GES y realizaremos el nivel correspondiente de análisis de GES, ya sea integrado en otros ejercicios analíticos preparatorios (GES significativo) o un ejercicio analítico de GES independiente (GES principal)

• GES en el asesoramiento temático

Nos comprometemos a reforzar las competencias internas para ofrecer un asesoramiento temático de valor añadido, estratégico e innovador en materia de GES, tanto a nivel interno como externo, a una gran variedad de partes interesadas y sectores. Para obtener más información sobre los [servicios de asesoramiento](#) y los [enfoques de desarrollo de capacidades](#), haga clic en los enlaces correspondientes.

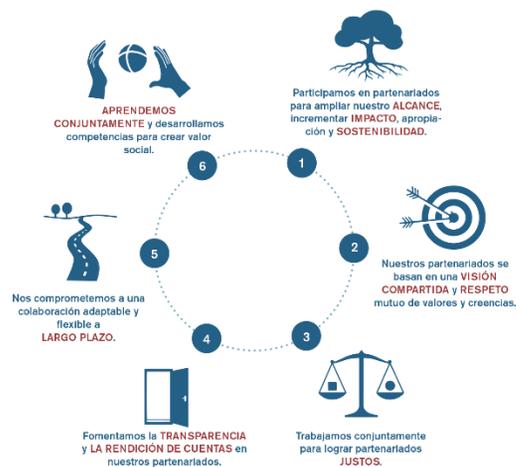
➤ Esto significa que, junto con la puesta en marcha de los [centros de GES](#) mencionados anteriormente, se apoyará a nuestro grupo de [coordinadores de GES](#) para que mejoren y compartan sus capacidades, experiencias y conocimientos, al tiempo que se seguirán facilitando recursos prácticos a través del [espacio Pamoja de GES](#).

• El GES en la incidencia

Nos comprometemos a llevar a cabo iniciativas propias y conjuntas que pongan de manifiesto los beneficios de la igualdad de género en todos los sectores y en la sociedad, contribuyendo a salvar los datos relacionados con la igualdad de género y social, las buenas prácticas y las brechas socioeconómicas y políticas. Esto es especialmente relevante para nuestros proyectos o iniciativas principales/transformadores de GES.

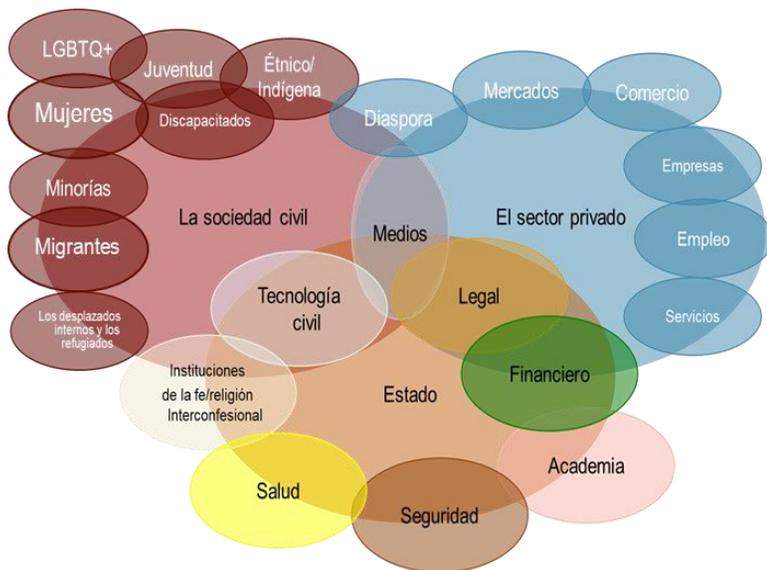
➤ Esto significa que conocemos y podemos aprovechar las leyes/estrategias nacionales, o los compromisos/instrumentos regionales e internacionales en materia de derechos sociales y de género, empoderamiento y justicia como salvaguarda e incentivo al trabajar con los titulares de obligaciones y derechos. Por ejemplo, [la OACDH](#). Para obtener más información, haga clic en los enlaces correspondientes a la [Incidencia](#) y al [GES en la incidencia](#) (desplácese hasta el final de la página).

Enfoques operativos/programáticos



Espacio de partneriado HELVETAS

Herramienta de evaluación de GES en asociación



El GES y nuestros enfoques de trabajo

Los ODS, en particular [el ODS 17](#), piden a todos los actores del desarrollo que cooperen y se coordinen mejor para lograr un desarrollo sostenible más eficiente y eficaz. Por lo tanto, [trabajar en asociación](#) es un enfoque esencial para fomentar sistemas inclusivos en los que las partes interesadas se reúnen para abordar cuestiones de género y desigualdad de interés común, aprovechando los respectivos mandatos, recursos y complementariedades entre los titulares de obligaciones, los proveedores de servicios públicos y privados, y los titulares de derechos. Sin embargo, estos enfoques de múltiples partes interesadas con el objetivo de abordar los problemas de raíz, corren el riesgo de exacerbar o crear nuevos conflictos, por lo que es esencial practicar [la sensibilidad al conflicto](#) para no hacer daño.

• Trabajar en asociación

Nos comprometemos a trabajar con socios capaces y sensibles a la cuestión de la igualdad de género y a aprender de ellos, al tiempo que mejoramos gradualmente la capacidad de respuesta a la igualdad de género entre los socios con actitudes y prácticas sesgadas, ayudando a cambiar la cultura y las normas organizativas para que sean más inclusivas en materia de igualdad de género. La Estrategia de GES aprovecha nuestro compromiso con las múltiples partes interesadas para lograr objetivos de desarrollo más inclusivos y equitativos, comprometiéndose con **los titulares de obligaciones** y fortaleciendo sus capacidades y su responsabilidad hacia la GES.

• Instituciones

Nos comprometemos a fortalecer las instituciones locales y nacionales, los departamentos, los comités, los parlamentos, los órganos legislativos/judiciales y los organismos de seguridad de todos los sectores para que actúen de acuerdo con su mandato en lo que respecta a los derechos básicos y a la promoción de la participación socioeconómica y política de todas las personas según el marco jurídico nacional y los convenios internacionales firmados. Trabajamos con estas instituciones y las reforzamos para que aborden las deficiencias en materia de género, inclusión y derechos en sus políticas, estrategias e inversiones.

• Asociaciones

Nos comprometemos a reforzar las asociaciones locales y nacionales de la sociedad civil, los sectores público y privado, las autoridades locales, el mundo académico, la sanidad, las finanzas, las cámaras de comercio, los sectores interreligioso, jurídico y de los medios de comunicación, la ciencia y la tecnología, con el fin de mejorar el acceso a una información fiable y a los correspondientes servicios de respuesta en todos los sectores y niveles para todas las personas.

• Campeones

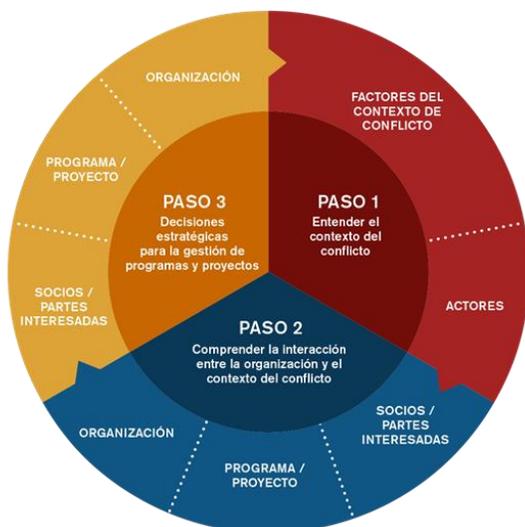
Nos comprometemos a identificar, reforzar y poner en red a los defensores de la igualdad de género en instituciones, asociaciones y sectores a nivel local, nacional y, cuando sea posible, regional, gestionando al mismo tiempo los riesgos sociopolíticos asociados a su activismo y a su papel de modelo.

Enfoques operativos/programáticos



<https://www.helvetas.org/en/eastern-europe/serbia/what-we-do/our-topics/Skills-jobs-income/private-sector-development/economy-expert/Inclusive-Systems-Approach>
<https://www.helvetas.org/en/switzerland/how-you-can-help/follow-us/blog/inclusive-systems/M-and-e-is-not-your-enemy>

Espacio de sistemas inclusivos HELVETAS



Sensibilidad al conflicto Inicio - Sensibilidad al conflicto - Pamoja (helvetas.org)

• Fomentar los sistemas inclusivos

Nos comprometemos a abordar los factores endémicos de la discriminación y la exclusión aplicando enfoques basados en los derechos humanos (HRBA) y un análisis del marco de la Economía Política y el Poder (PEPA) que ayuda a diseñar una estrategia más sistémica para abordar las brechas en la inclusión, la participación, el acceso a los servicios, la igualdad en y ante la ley, la transparencia en la información y la responsabilidad mutua entre las personas, los titulares de obligaciones y derechos, los proveedores de servicios públicos y privados y los clientes, los empleadores y los empleados.

Esto significa,

- Aplicamos una lente de GES a la PEPA para asegurarnos de no dejar a nadie atrás en nuestro grupo de interés principal identificado, reconociendo su heterogeneidad y no haciendo daño.
- Fomentamos las asociaciones público-privadas responsables y la movilización de la lente de género y los planes de inversión de impacto social son estrategias importantes para los sistemas inclusivos y el desarrollo transformador.
- Promovemos enfoques territoriales, verdes y de economía circular para optimizar el desarrollo social, económico y medioambiental integrado y coordinado entre sectores y actores, con los responsables de la toma de decisiones, que sea respetuoso con el planeta y las personas.

• Practicar la sensibilidad al conflicto

Nos comprometemos a no hacer daño y a ser sensibles a los conflictos en la promoción de la GES. Prestamos especial atención al riesgo de crear o exacerbar los desequilibrios de poder, las desigualdades, la violencia de género, las tensiones interreligiosas, interculturales o intergeneracionales, los conflictos por los recursos y la presión sobre los derechos cívicos, laborales y políticos, entre otros.

Esto significa,

- Somos conscientes de los traumas asociados subyacentes y los tenemos en cuenta, especialmente en contextos frágiles y/o post-conflicto.
- Junto con la transformación de conflictos, integramos enfoques psicosociales.
- También reconocemos el impacto positivo que la participación significativa de las mujeres y los jóvenes y su representación pueden tener en la paz y la seguridad social.
- Por ello, trabajamos para mejorar la participación y representación de las mujeres, los jóvenes y las minorías en el diálogo informal y formal, la mediación y las plataformas de toma de decisiones, y para que ocupen puestos de liderazgo en comités de distintos niveles en las esferas social, cultural, económica y política.

Enfoques operativos/programáticos



En la RDP de Laos, la mejora de la autodeterminación a través de la participación de los principales interesados

GES en la gestión de la calidad (QM)

Con ello, pretendemos implicar de forma significativa a las principales partes interesadas, socios y actores del sistema, en una gestión de la calidad más participativa, transparente y con responsabilidad mutua a lo largo de los ciclos del proyecto y de las fases.

Esto significa,

- *Aplicar sistemáticamente el marcador de GES en el diseño y la fijación de los efectos, resultados e indicadores de un proyecto.*
- *Disponer de indicadores claros y mínimamente desglosados para la GSE en nuestros marcos lógicos y apuntar más alto en la aplicación real*
- *Tratar los marcos lógicos como un marco de dirección, y adaptarlos cuando sea necesario corregir el rumbo debido a cambios en el contexto de trabajo que puedan impedir o facilitar la consecución de los resultados esperados.*
- *Asociarse con organizaciones y/o instituciones relevantes en materia de GES, y formar parte de al menos una red o grupo de trabajo relevante en materia de GES.*
- *Mantenerse al corriente de los cambios en el marco jurídico nacional y de los avances en el cumplimiento de los compromisos internacionales en materia de GES.*
- *Facilitar el desarrollo de capacidades en materia de GES en la GCP para el personal, los socios y los actores del sistema*
- *Involucrar de forma proactiva a las principales partes interesadas, socios y actores del sistema en el establecimiento de hitos para el éxito, y en la identificación de sus funciones y responsabilidades en la contribución a los mismos, el seguimiento y la notificación de los avances o desviaciones.*
- *Inclusión de la GES en los términos de referencia y en las plantillas de actividades, presupuestos y otras planificaciones e informes relacionados con el proyecto.*
- *Realización de análisis actualizados de la economía política, el poder y los riesgos conexos, aplicando una óptica de GES y de no hacer daño, anualmente en contextos más estables, y con mayor frecuencia en contextos más frágiles o volátiles*
- *Garantizar las revisiones participativas a mitad de año y a mitad o al final del proyecto y presentar un resumen de los resultados a las principales partes interesadas, socios y/o actores del sistema.*
- *Incluir la GES en todas las evaluaciones de proyectos, evaluaciones de impacto e informes, garantizando datos cualitativos y cuantitativos desglosados, buenas prácticas y lecciones aprendidas.*
- *Integrar o destacar la GES en los estudios de casos de proyectos o la capitalización de experiencias (CAPEX)*
- *Identificar e implicar a las principales partes interesadas, los socios y los actores del sistema en el seguimiento y la documentación de las "historias de cambio más significativas" utilizando los medios de comunicación, las TIC para el desarrollo y otras herramientas y canales de comunicación.*

GES en HELVETAS

GSE en PCM

Espacio HELVETAS M&E

Espacio Digital M&E

Indicadores de rendimiento Espacio



Sección 6: El GES en el Aprendizaje y la Innovación

Nos comprometemos a aprender e innovar continuamente para garantizar que nuestra teoría del cambio y, por tanto, nuestra estrategia sigan siendo eficaces y pertinentes. Para lograrlo, integramos la GES en el Aprendizaje y la Innovación (LNI), y viceversa, integramos el Aprendizaje y la Innovación en la GES, como los dos **temas transversales** de HELVETAS a nivel de organización y de programa.

La Estrategia de GES pretende catalizar y capitalizar el valor añadido de los conocimientos, habilidades y prácticas de GES. Lo consigue con una sólida gestión del conocimiento, complemento con el otro tema transversal de la organización, el [aprendizaje y la innovación](#)

• Cultivar una cultura inclusiva de GES en colaboración

Sin prejuicios ni jerarquías, donde se valora, se invita y se aprovecha la diversidad de todo tipo, incluido el género, la edad, la cultura y la opinión, para el intercambio de conocimientos mutuos y el desarrollo del aprendizaje.

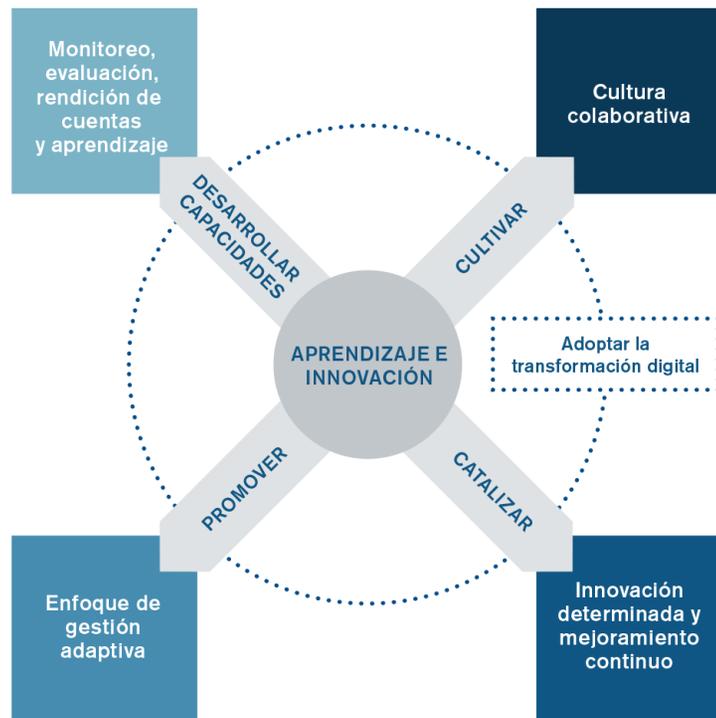
- **Tanto a nivel organizativo como programático**, esto significa que fomentamos espacios seguros, inclusivos y mutuamente respetuosos para aprender, intercambiar y construir nuestra comprensión y capacidades para la GES, entre equipos, con los socios, las principales partes interesadas y los actores del sistema.

• Catalizar la innovación y la mejora continua en materia de GES

Las intervenciones transformadoras de la GES forman parte de un proceso de cambio continuo, a menudo incremental y prolongado, que se basa en la imaginación, la innovación y la determinación, incluso a veces en el desafío y la resistencia contra todo pronóstico.

- **A nivel organizativo**, esto significa que buscamos continuamente mejorar nuestros entornos de trabajo y de equipo, nuestras políticas y prácticas, de forma abierta, transparente y participativa, implicando significativamente a la dirección y a los colaboradores para aprender unos de otros y desencadenar nuevas y mejores soluciones, al tiempo que valoramos y mejoramos lo que ya funciona.
- **A nivel de programa, esto significa**, anclar la GES en el centro del [Análisis de Economía Política y el Poder \(PEPA\)](#), prestar atención a la [sensibilidad al conflicto](#) y a [No Hacer Daño](#) en todo el PCM, documentar y compartir las buenas prácticas, las lecciones aprendidas y los impactos como parte de nuestro enfoque de trabajo de desarrollo de sistemas inclusivos.

En ambos casos, la puesta en marcha de [los centros de GES](#) servirá de plataforma para la colaboración, el aprendizaje, la innovación y la mejora continua.



Espacio de [aprendizaje e innovación HELVETAS](#)



**Para más información,
visite:**

<https://www.helvetas.org/es/suiza/lo-que-hacemos/temas/genero-equidad-social>

Para los usuarios internos

Género y equidad social - Pamoja
(helvetas.org)



<https://www.helvetas.org/es/suiza>