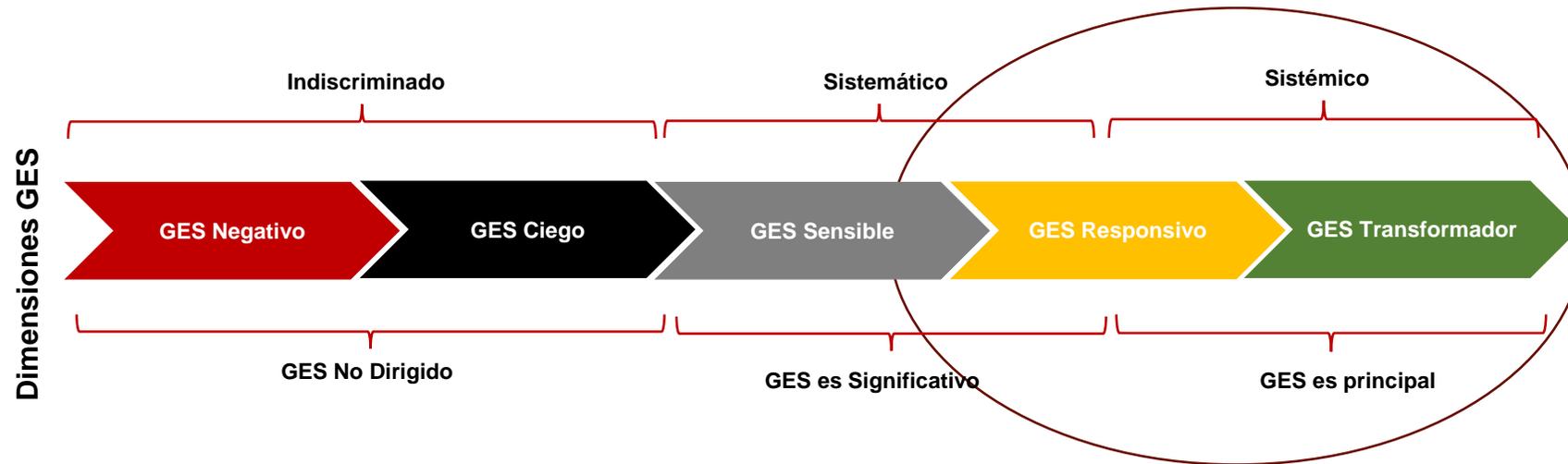


El Marcador de GES

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 la mayoría en el rango de GES sensible, a veces ciegos y a veces respondiente 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 intervenciones ciegas o negativas de GES en nuestra organización o programas no serán una opción. La siguiente tabla nos orienta para determinar qué tipo de intervención/acción estamos aplicando o hacia qué tipo de intervención/acción queremos avanzar, en el caso de iniciativas/proyectos en curso, y/o diseñar/conceptualizar en el caso de nuevas iniciativas/proyectos. La autoevaluación del GES se basa en la reflexión e indagación inclusiva y participativa entre los miembros del equipo interesados (y los socios clave) para obtener un "marcador de GES" más objetivo y realista.

El Marcador de GES

Institucional/ organización		
GES No dirigido	GES Significativo	GES Principal
<p>Menos del 30% del personal son mujeres</p> <p>La dirección está compuesta principal o totalmente 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>Políticas y medios claros para mitigar o responder a la discriminación por razón de género, o a otras formas, al acoso, y/o violencia, no existen o están anticuados y/o no se cumplen.</p>	<p>Se han identificado los 5 diamantes obligatorios del GES, se supervisan, se revisan y se informa sobre ellos 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>Se invierte en presupuestos, creación de equipos, recursos humanos y desarrollo de capacidades, por ejemplo, personas focales del GES.</p> <p>La GES se tiene en cuenta en las comunicaciones externas/relaciones públicas</p>	<p>Se han identificado los 10 diamantes del GES, se supervisan, se revisan y se informa sobre ellos anualmente</p> <p>Al menos el 40% de los empleados son mujeres, incluidas las de nivel de gestión.</p> <p>Al menos un 20% de diversidad, en cuanto a edad, nacionalidad/etnia y/u otro tipo de diversidad (LGBTQ+, discapacidad, etc.)</p> <p>La composición global de la personal refleja un 40% de mujeres, un 40% de hombres y un 20% de diversidad en todas las funciones, niveles y ubicaciones.</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>El GES 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 personal directivo.</p> <p>El GES está integrado en las evaluaciones anuales y en los instrumentos de rendición de cuentas, por ejemplo, en las charlas anuales, en los informes sobre programas y proyectos, incluso en los presupuestos, en las encuestas al personal y en los barómetros del estado de ánimo.</p>

El Marcador de GES

Operacional/ Programas		
GES No dirigida	GES Significativo	GES Principal
<p>Negativa: Crea nuevos riesgos, vulnerabilidades y desigualdades, o agrava 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 grupos principales involucrados.</p> <p>Ciega: 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 se aplica el principio de "no hacer daño", la sensibilidad a los conflictos o el principio de "no dejar a nadie atrás".</p>	<p>Sensible: Tiene en cuenta las desigualdades de género y/o sociales, e incluye algunas actividades/productos con algunos indicadores, dirigidos a las mujeres y/o a los grupos socialmente marginados en al menos un 30% de las personas alcanzadas en total</p> <p>Responsivo: El GES se integra en los análisis preparatorios y responde sistemáticamente a algunas "necesidades prácticas" prioritarias que se integran en el ciclo de gestión del programa/proyecto. 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 alcanzadas 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 "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 el GES en el centro de <u>un análisis de economía política y de poder</u>. Se busca un cambio de política específico de GES a nivel institucional; y se aplica un enfoque de desarrollo de sistemas inclusivo, por el que la GES se integra en los acuerdos de <u>adquisición</u>, subcontratación, colaboración y <u>asociación</u>, basándose en los principios de GES, con líneas rojas claras, y se incluyen las brechas y los objetivos de desarrollo de la capacidad de 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.

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