



Estrategia de Género de la GIZ

Gender Reloaded: Vision needs Attitude – Attitude meets Action

Actualizando el Enfoque de Género: Vision require Actitud – Actitud encuentra Acción

Enero 2019

Estrategia de Género

Prólogo

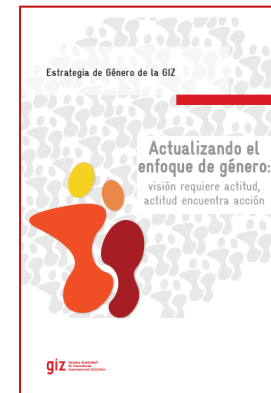
- I. Introducción – Igualdad de género como criterio de calidad de la GIZ
- II. Estrategia de Género: visión, objetivos, elementos estratégicos, personas destinatarias y ámbito de aplicación
- III. Aplicación

Anexo

- I. Arquitectura de género de la GIZ
- II. Términos de referencia para el encargado o la encargada de género de la GIZ
- III. Términos de referencia para los puntos focales de género de los departamentos y unidades corporativas
- IV. Glosario

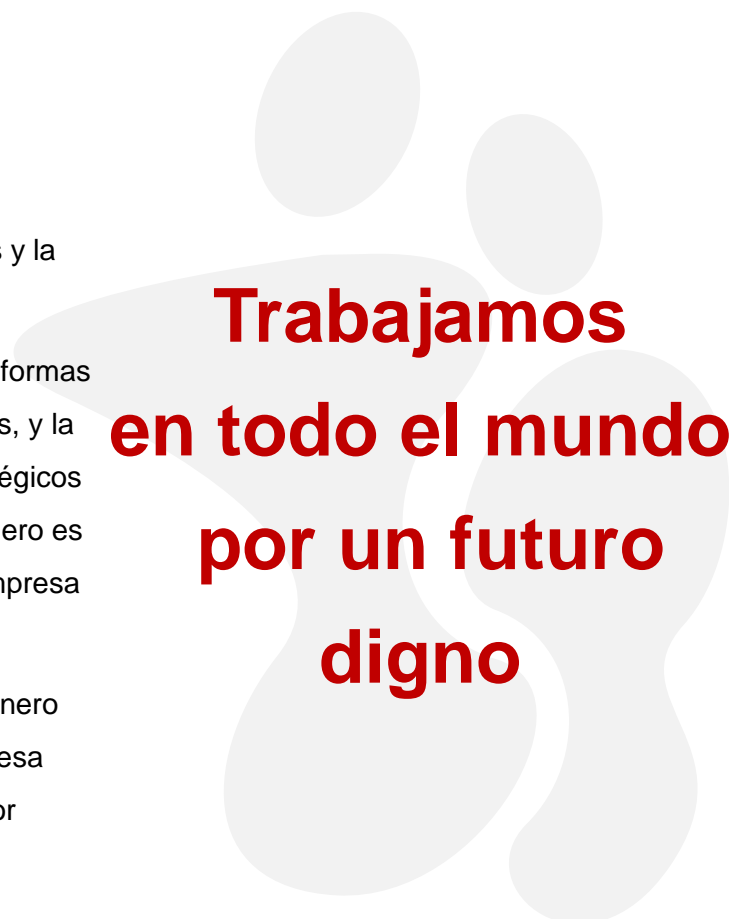
La parte 2 (interna de la GIZ): La guía para la operacionalización

- En [Gender Gateway](#) encontrará, entre otros, a [Gender Pathfinder](#), un acceso directo y personalizado a las pautas para todos los empleados y empleados de GIZ.



Mensaje clave

- La Estrategia de Género se deriva de la visión, la orientación a los valores y la identidad corporativa de la GIZ.
- El fomento de la igualdad de género y la eliminación de las desventajas y formas de discriminación por razones de género en el marco de nuestros servicios, y la política de equidad de género dentro de la empresa son dos pilares estratégicos que sustentan el enfoque de nuestra política empresarial. igualdad de género es un derecho del ser humano y uno de los valores esenciales de nuestra empresa y nuestra labor.
- Con la implementación sistemática y documentada de la Estrategia de Género nos proponemos reforzar y consolidar la percepción de la GIZ como empresa responsable y orientada a los valores, como socio fiable y como empleador atractivo.



**Trabajamos
en todo el mundo
por un futuro
digno**

Objetivos

Eficacia: Incrementamos la eficacia y sostenibilidad de nuestros servicios mediante el apoyo sistemático a la eliminación de las desventajas existentes por razones de género, la consecución de la igualdad de oportunidades y de derechos para todas las personas independientemente de su sexo, su orientación sexual y su identidad de género, tanto en la empresa como en el marco de nuestras órdenes.

Desarrollo de operaciones: Convencemos a nuestros comitentes y clientes con una competencia de género comprobada, y aseguramos nuestra cuota de mercado con una contribución efectiva e individualizada a los objetivos de género plasmados en acuerdos alemanes, europeos e internacionales, como la Agenda 2030. Asesoramos a nuestros comitentes con el fin de incrementar el número y la calidad de acciones que centran el foco en la justicia de género o integran este tema en su sistema de objetivos como ámbito de actuación claramente definido.

Competencias y alianzas: Desarrollamos continuamente nuestra competencia de género sectorial e intersectorial. Con nuestras medidas para promover la equidad de género dentro de la empresa aprovechamos los potenciales y las oportunidades de los equipos con perfiles diversos para prestar servicios creativos y de alta calidad y asegurar el futuro de la empresa.

Eficiencia económica: Cumplimos las exigencias en materia de género de nuestros comitentes y clientes haciendo uso eficiente de nuestros conocimientos de género y estandarizando en la medida de lo posible los enfoques y procedimientos existentes.



Cinco elementos estratégicos

- 1 Voluntad política y rendición de cuentas** El posicionamiento claro de la empresa y la forma en la que el personal directivo apoya el tema de la igualdad de género y asegura la aplicación y el seguimiento de la estrategia en su ámbito de responsabilidad.
- 2 Cultura empresarial** Hábitos, códigos de conducta y procesos dentro de la empresa que promueven la igualdad de género, la representan y le dan visibilidad dentro y fuera de la empresa.
- 3 Competencia en materia de género** Capacidades y conocimientos que poseen las personas empleadas para contribuir activamente a la justicia de género y a la eliminación de las desventajas y la discriminación de género, así como para aplicar y utilizar instrumentos y enfoques que promuevan su fomento/superación.
- 4 Adaptación de los procesos** Diseño diferenciado por sexo y sensible al género de todos los procedimientos e instrumentos de la estructura interna y externa, en particular de la gestión de recursos humanos, de las órdenes y de la calidad, así como el seguimiento de los resultados.
- 5 Equidad de género dentro de la empresa** Fomento del potencial y de la igualdad de derechos y oportunidades de todas las personas empleadas, independientemente del sexo, la orientación sexual y la identidad de género, y creación de una relación equitativa entre los géneros en las diferentes funciones y tareas de la empresa.

Personas destinatarias y ámbito de aplicación

- La Estrategia de Género de la GIZ es un marco vinculante para el personal directivo y todo el personal empleado de la GIZ.
- La estrategia es una base orientativa e informativa para nuestros comitentes y clientes, y un requisito obligatorio para nuestros subcontratistas.

‘Actualizando el enfoque de género: vision require actitud - actitud encuentra acción’

La única manera de eliminar las desventajas y la discriminación por razones de género y lograr que la justicia de género sea una realidad vivida y experimentada en todo el mundo como parte de un futuro digno, es aunando esfuerzos y aportando todas nuestras capacidades, todas nuestras ideas, toda nuestra experiencia y todo nuestro compromiso.

Incentivos > Innovación > Impacto

Competencia y premios de género

- **Nivel de equipo y de proyecto:** Cada dos años, se lleva a cabo un concurso de género en la GIZ, con la finalidad de honrar los enfoques efectivos y probados para promover la igualdad de género dentro de la empresa y en la actividad operativa.

New **Nivel de país y de división:** Cada dos años, alternando con el concurso de género, se otorga un premio a la mejor contribución de un país o división a la implementación de la estrategia de género de GIZ. El personal empleado de la GIZ decide por votación abierta qué país o división recibirá el premio.

New **Nivel directivo:** A partir de 2020 se anuncia cada año un Premio al Liderazgo de Género. Todos los miembros de la plantilla pueden proponer a una persona de la dirección que se destaca por su excepcional compromiso con la igualdad de género. El personal empleado decide cuál de los cargos directivos propuestos debe recibir el premio. El Premio al Liderazgo de Género se entrega oficialmente en la conferencia anual de gestión.

Conducción, aplicación, presentación de informes

- Para lograr los objetivos de la Estrategia de Género, cada unidad de organización, apoyada por el punto focal de género que haya designado, (o bien el Departamento Personal en materia de la equidad de género dentro de la empresa), formulará, aprobará y documentará pautas de actuación, medidas y, cuando proceda, índices, específicos de la unidad. Dichas pautas, medidas e índices sirven para la conducción y presentación de informes anuales, y se incluirán de manera centralizada y transparente para toda la plantilla en Intranet/el sistema de gestión de documentos (DMS) y en la plataforma para aplicaciones digitales integradas (IDA).
- El marco estratégico de la Estrategia de Género es vinculante para todas las unidades de organización de la GIZ y para todas aquellas personas que prestan servicios para la GIZ. Basándose en cinco elementos estratégicos, la Estrategia de Género se aplica de manera descentralizada; conforme al mandato, al tipo de actividad y a la forma de trabajar que tenga cada unidad de organización. La parte 2 de la estrategia – la guía para la operacionalización, es interna y marca las pautas de actuación en este caso.

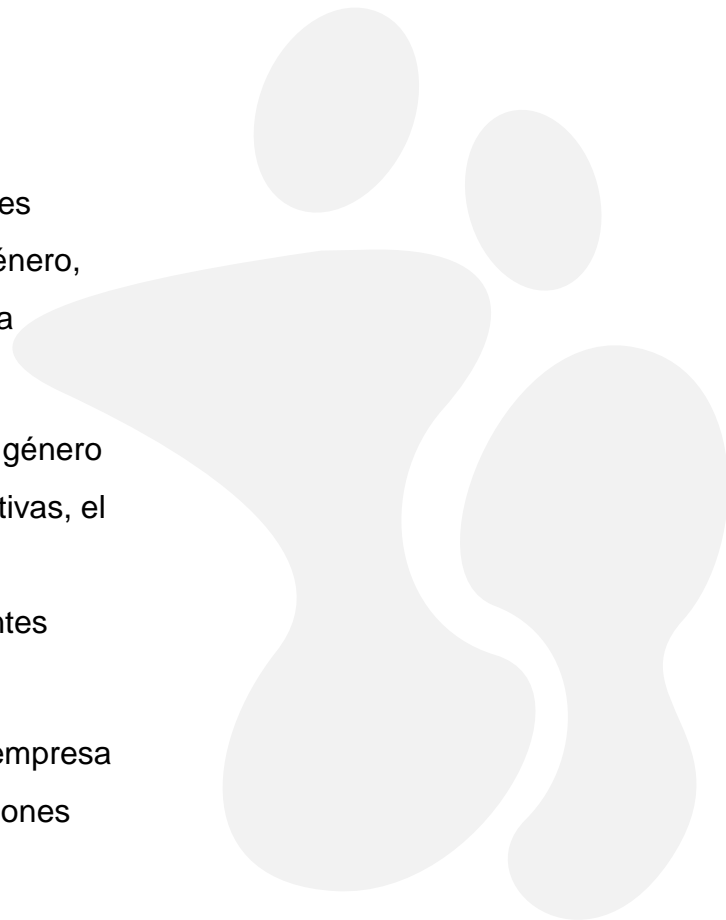


Recursos

- La dirección de la GIZ asigna un presupuesto anual para medidas destinadas a implementar la Estrategia de Género en toda la empresa.
- Para que la Estrategia de Género pueda llevarse a cabo con éxito en todos los niveles, el personal directivo asignará los recursos humanos, financieros y de tiempo necesarios.
- El personal directivo apoya a los puntos focales de género en el desempeño de sus funciones y promueven el desarrollo de su capacidad para que puedan cumplir sus responsabilidades de manera profesional.
- El Departamento Personal se encarga de planificar, determinar y poner a disposición los recursos necesarios para promover la equidad de género dentro de la empresa y para que el punto focal de género del propio departamento pueda desempeñar su función como tal.

Seguimiento & Rendición de Cuentas

- El personal directivo de los departamentos y unidades corporativas es responsable de la aplicación y el seguimiento de la Estrategia de Género, así como de la presentación de informes sobre el estado actual de la aplicación, en sus ámbitos de trabajo respectivos.
- Sobre la base de una encuesta en línea entre los puntos focales de género y de los informes anuales de los departamentos y unidades corporativas, el encargado o la encargada de Género de GIZ recopila un informe consolidado sobre la aplicación y lo presenta, con las correspondientes recomendaciones, a los comités estratégico y de gestión.
- Los resultados esenciales se incorporan al informe integrado de la empresa y a otros informes y declaraciones (p. ej., Pacto Mundial de las Naciones Unidas, código alemán de sostenibilidad).



Seguimiento & Rendición de Cuentas

- El seguimiento y posibles recomendaciones para la acción en materia de equidad de género dentro de la empresa es competencia del Departamento Personal.
- Las comisarias para la equidad de género controlarán permanentemente el cumplimiento de las disposiciones legales y de política de personal pertinentes que hayan sido definidas, por ejemplo, en acuerdos de empresa.
- El Consejo de Administración informará anualmente al Consejo de Vigilancia sobre la situación de equidad de género en la GIZ. Los resultados esenciales se incorporarán al informe sobre la aplicación de la Estrategia de Género de la GIZ.



Equidad en la GIZ

No diferenciamos!

Arquitectura de Género de la GIZ *(una instantánea)*

Consejo de Administración

- El 18 de diciembre de 2018 aprobó la nueva estrategia de género de GIZ y nombró al Dr. Dirk Aßmann, Director General del Departamento Sectorial, como Embajador de Género de GIZ

Embajador o embajadora de género

- Apoya activamente la estrategia de género y la igualdad de género en la GIZ y asume la función de interfaz entre el nivel técnico y la alta dirección

Encargado o encargada de género

- Coordina la aplicación de la estrategia de género y es portavoz de género de GIZ

Comité de coordinación de género

- Está integrado por el embajador o la embajadora de género, el encargado o la encargada de género, los puntos focales de género de los departamentos y unidades corporativas incluidas las representaciones, el comisario o la comisaria para la equidad de género a nivel de empresa y un o una representante de la división técnica competente y del programa sectorial respectivamente
- Acompaña y supervisa la aplicación descentralizada de la Estrategia de Género en las unidades de organización

Red de género

- La integran los puntos focales de género de la estructura interna y externa
- Comunica la Estrategia de Género a nivel interno de la empresa y estimula el debate de temas y retos innovadores e importantes desde el punto de vista de la política empresarial

Contacto



Dr. Dirk Aßmann

GIZ Embajador de Género y
Director del Departamento Sectorial
Eschborn

Dirk.assmann@giz.de
T +49 (0) 6196 79-2700



Dr. Angela Langenkamp

GIZ Encargada de Género

angela.langenkamp@giz.de
T +49 (0) 6196 79-1304



www.giz.de



https://twitter.com/giz_gmbh



<https://www.facebook.com/gizprofile/>

