

Estrategia de Género de la GIZ



Gender reloaded:
Vision needs Attitude –
Attitude meets Action

Como empresa federal, la GIZ asiste al Gobierno de la República Federal de Alemania en su labor para alcanzar sus objetivos en el ámbito de la cooperación internacional para el desarrollo sostenible.

Publicado por:
Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Domicilios de la Sociedad
Bonn y Eschborn, Alemania

Friedrich-Ebert-Allee 36 + 40
53113 Bonn, Alemania
T +49 228 44 60-0
F +49 228 4460-17 66

Dag-Hammarskjöld-Weg 1 - 5
65760 Eschborn, Alemania
T +49 6196 79-0
F +49 6196 79-11 15

E info@giz.de
I www.giz.de

Responsable:
Dr. Dirk Aßmann, GIZ Embajador de Género y Director del Departamento sectorial

Autora/redacción:
Dr. Angela Langenkamp, GIZ Encargada de Género

Diseño/diagramación:
Ira Olaleye, Eschborn

La GIZ es responsable del contenido de la presente publicación.

Eschborn, enero 2019

Prólogo

Estimadas y estimados colegas,
estimadas y estimados comitentes,
estimadas contrapartes en Alemania y en el extranjero:

“Gender reloaded: Vision needs Attitude – Attitude meets Action” (“Actualizando el enfoque de género: visión requiere actitud – actitud encuentra acción”), así reza el lema de la nueva Estrategia de Género de la GIZ –nueva porque con ella respondemos a los retos de la actualidad. Lo que nos ocupa aquí es la consecución de la igualdad de oportunidades y de derechos para todas las personas, independientemente de su sexo, orientación sexual e identidad de género. Se trata de la dignidad humana de todas y cada una de las personas.

En mayo de 2016, la dirección de la GIZ encargó actualizar la Estrategia de Género, aprobada por la empresa en el año 2012. Dicha decisión estuvo motivada por los resultados y recomendaciones de la evaluación de la Estrategia de Género de la GIZ desde la perspectiva estratégica empresarial y de su implementación, así como por la creciente relevancia del tema en el contexto nacional e internacional. A título de ejemplo de esto último pueden mencionarse la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y el nuevo Consenso Europeo sobre Desarrollo. En estos documentos se destaca la igualdad de género como un objetivo en sí misma, como valor, como principio rector de la acción y como dimensión de objetivo clave para todos los sectores y campos de acción. En el Consenso Europeo se dice concretamente: *La igualdad de género es uno de los valores fundamentales de la Unión Europea y está consagrada en su marco legal y político. Es fundamental para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y es transversal a la Agenda 2030 en su totalidad. La Unión Europea y sus Estados miembros promoverán los derechos, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas, además de su protección como aspecto prioritario en todos los ámbitos de acción.*

La igualdad de género es un objetivo con el que nos sentimos comprometidos como empresa y como personas que trabajamos y nos esforzamos por un futuro digno. La Estrategia de Género de la GIZ representa este claro posicionamiento de la empresa hacia adentro y hacia afuera. Es parte integrante de nuestra orientación empresarial y estratégica y, en tal sentido, es vinculante para todos y todas los colaboradores y colaboradoras, y en general, para todo el personal.

“Visión requiere actitud – actitud encuentra acción” – aquí es donde Ustedes entran en juego. 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.

Estamos dispuestos a poner manos a la obra y nos complacería enormemente poder contar con su colaboración.

Dr. Christoph Beier
Miembro del Consejo de Administración



Dr. Dirk Aßmann
Director del Departamento sectorial



Índice

Prólogo	3
I. Introducción	5
Igualdad de género como criterio de calidad de la GIZ	5
II. Estrategia de Género: visión, objetivos, elementos estratégicos, personas destinatarias y ámbito de aplicación	7
a. Objetivos	7
b. Elementos estratégicos	8
c. Personas destinatarias y ámbito de aplicación	8
III. Aplicación	9
a. Organización	9
b. Recursos	9
c. Seguimiento	10
Anexo	11
I GIZ Arquitectura de género de la GIZ	11
II Términos de referencia para el encargado o la encargada de género de la GIZ Rol: coordinador o coordinadora y portavoz de género de la empresa	14
III Términos de referencia para los puntos focales de género de los departamentos y unidades corporativas Rol: Coordinador o coordinadora de la aplicación de la Estrategia de Género en las unidades organizativas y representante de la respectiva unidad de organización	15
IV Glosario	16

I. Introducción

Igualdad de género como criterio de calidad de la GIZ

La igualdad de género es uno de los valores esenciales de nuestra empresa y nuestra labor. Es un requisito y el motor que impulsa el desarrollo sostenible y la capacidad de futuro de nuestra sociedad, tanto a nivel nacional como internacional. Una forma de proceder diferenciada por sexos, el empeño sistemático en la eliminación de las desventajas de género existentes, la consecución de la igualdad de oportunidades y derechos para todas las personas independientemente de su sexo, orientación sexual e identidad de género y, por ende, el fomento específico de la igualdad de género son criterios de calidad de la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.

La igualdad de género es un derecho humano del ser humano y su cumplimiento no es algo obvio que pueda darse por supuesto, sino que requiere un tratamiento consciente de la transformación de las relaciones de género y, sobre todo, un compromiso activo de toda la empresa. En este sentido se pronuncia el Artículo 3 de la Ley Fundamental de la República Federal de Alemania, con el que la GIZ se siente profundamente comprometida.

- (1) Todas las personas son iguales ante la ley.
- (2) El hombre y la mujer gozan de los mismos derechos. El Estado promoverá la realización efectiva de la igualdad de derechos de las mujeres y los hombres e impulsará la eliminación de las desventajas existentes.
- (3) Nadie podrá ser perjudicado ni favorecido a causa de su sexo, su ascendencia, su raza, su idioma, su patria y su origen, sus creencias y sus concepciones religiosas o políticas. Nadie podrá ser perjudicado a causa de un impedimento físico o psíquico.

La igualdad de género y la eliminación de la discriminación y las desventajas por razones de género es un objetivo y un principio que guía la acción de la política [de desarrollo] internacional, europea y alemana. Enfocando nuestras actividades, estrategias y procesos hacia este objetivo, y asesorando a nuestros comitentes y contrapartes en el diseño y la aplicación de medidas para hacer realidad la igualdad, estamos contribuyendo a numerosos acuerdos nacionales e internacionales, en particular a la Agenda 2030, al Consenso Europeo sobre Desarrollo y a la Estrategia Alemana de Sostenibilidad a nivel interministerial.

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. La Estrategia de Género refleja este hecho y lo comunica activamente dentro y fuera de la empresa. 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. Consideramos que la puesta en práctica del plan de equidad de género y de los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (*Women's Empowerment Principles*), por un lado, y la aplicación coherente del sistema de gestión de salvaguardas+género, por otro, constituye una base importante para la sostenibilidad, credibilidad y capacidad de prestación de nuestra empresa, tanto en Alemania como en el extranjero.

El sistema de gestión de salvaguardas+género aplicado a todos los comitentes y ámbitos de operaciones de la GIZ tiene en cuenta esta circunstancia y, además, ayuda a evitar riesgos y resultados negativos no intencionales para la justicia de género en el marco de nuestras órdenes, nuestros proyectos y programas.



La equidad de nuestros colaboradores y colaboradoras y demás personas empleadas en la empresa es una declaración de principios y, al mismo tiempo, una norma de la política de personal. Diseñamos nuestra cooperación con otras personas sin atender a su sexo, estado civil, color de piel, religión o creencias, cultura, educación, procedencia social, discapacidad, edad, orientación sexual e identidad de género o nacionalidad.



No toleramos el acoso sexual en la empresa o por parte de nuestros colaboradores y colaboradoras y demás personas empleadas.

La Estrategia de Género de la GIZ con su amplia comprensión del tema de género aporta una contribución a la gestión de la diversidad en la GIZ.

II. Estrategia de Género: visión, objetivos, elementos estratégicos, personas destinatarias y ámbito de aplicación

La Estrategia de Género crea un marco vinculante para toda la empresa que permite un diseño flexible y, en consecuencia, una contribución de todas las unidades organizativas. La Estrategia de Género se deriva de la visión, la orientación a los valores y la identidad corporativa de la GIZ.

Nuestra visión: Trabajamos en todo el mundo por un futuro digno

Los objetivos y el diseño de las contribuciones concretas para la aplicación de la estrategia se orientan tanto a las pautas políticas del Gobierno Federal alemán como a la estrategia empresarial de la GIZ.

a. 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.

b. Elementos estratégicos

Los cinco elementos estratégicos complementarios revisten una importancia crucial para alcanzar la visión de la empresa y los objetivos de la Estrategia de Género. Ellos nos servirán para medir nuestros resultados:

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.

c. Personas destinatarias y ámbito de aplicación

La Estrategia de Género de la GIZ marca pautas de actuación para el personal directivo, y el personal empleado de la GIZ, es decir para todos los colaboradores y colaboradoras en Alemania y en el extranjero, el personal nacional, los y las cooperantes, así como los expertos y expertas integrados. Esas personas apoyan la equidad de género y contribuyen a materializar la estrategia y a traducirla en acciones concretas. En este contexto, los directivos y las directivas actúan como modelo. La estrategia es una base orientativa e informativa para nuestros comitentes y clientes, y un requisito obligatorio para nuestros subcontratistas.

III. Aplicación

a. Organización

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.

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).

La responsabilidad de la aplicación de la Estrategia de Género corresponde al personal directivo de todos los niveles. En la arquitectura de género véase [anexo I](#) se mencionan y describen brevemente los principales órganos y titulares de funciones. En los [anexos II](#) y [III](#) se describen los roles específicos del encargado o de la encargada de género de la GIZ y de los puntos focales de género a nivel de departamento y de unidad corporativa.

b. Recursos

La dirección de la GIZ asigna un presupuesto anual para medidas destinadas a implementar la Estrategia de Género en toda la empresa. Éste cubre, por ejemplo, los costos del Concurso de Género, la celebración de la Semana de Género y de encuentros a nivel de empresa de la red de género de la GIZ, la plataforma digital de género y todos los costos del encargado o de la encargada de género de la GIZ (coordinador o coordinadora y portavoz de género de 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. Además, apoyará a los puntos focales de género en el desempeño de sus tareas y facilitarán su calificación para el ejercicio profesional de las mismas.

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. Las comisarias para la equidad de género de la empresa quedan exentos de su trabajo.

c. Seguimiento

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. La aplicación de la Estrategia de Género de la GIZ se refleja en los objetivos anuales de la empresa. El encargado o la encargada de género de la empresa, en colaboración con los puntos focales de género de las diversas unidades de organización, reúne los resultados a nivel de empresa, y toma responsabilidad por el presupuesto asignado por la dirección de la empresa. También examina el grado de aplicación de la Estrategia de Género y presenta anualmente un informe consolidado sobre la aplicación, 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).

Los informes anuales de las unidades de organización se complementan con los resultados de una encuesta online a los puntos focales de género.

El seguimiento y posibles recomendaciones para la acción en materia de equidad de género dentro de la empresa es competencia del Departamento Personal. El plan de equidad será supervisado cada dos años. 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. También reclamarán su cumplimiento frente al Departamento Personal o el director o directora gerente para asuntos de personal. 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.



Anexo

I Arquitectura de Género de la GIZ

Consejo de Administración

- Pone en vigor la Estrategia de Género y establece las orientaciones de la política empresarial para su aplicación; el director o la directora gerente para asuntos de personal es responsable de la política de equidad de género dentro de la empresa
- Nombra al embajador o la embajadora de género de entre los miembros del comité estratégico

Comité Estratégico

- Asesora al Consejo de Administración en cuestiones esenciales de política empresarial relacionadas con la igualdad de género
- Una vez al año trata el tema de género

Comité de Gestión

- Conduce y asegura la aplicación de las pautas de política empresarial del Consejo de Administración en relación al género en la actividad operativa
- Asesora y decide sobre cuestiones técnicas y de procedimiento

Embajador o Embajadora de Género

- Apoya activamente el tema y asume la función de interfaz entre el nivel técnico y la alta dirección
- Orienta al delegado encargado o a la encargada de género y dispone el debate anual del comité estratégico sobre el tema

Encargado o Encargada de Género

- Coordinador o coordinadora y portavoz de género de la empresa
- Ver términos de referencia detallados en el anexo II

Departamento Personal

- Elabora estrategias para promover la equidad de género dentro de la empresa.
- Planifica e implementa medidas para promover la equidad de género dentro de la empresa
- Apoya a los cargos directivos en la aplicación del plan de equidad de género

División Técnica de Género

- Asegura la excelencia en la especialidad sectorial de género, así como la capacidad de prestación de servicios específicos de género
- Es responsable del desarrollo y mejora de los conocimientos específicos y de la gestión del conocimiento técnico-metodológico
- Fomenta la integración del tema de género en la gestión de órdenes y desarrolla ofertas interdisciplinarias de servicios en cooperación con otros departamentos

Safeguards+Gender Desk

- El Safeguards+Gender Desk del Portal para clientes internos, adscrito al Departamento sectorial, asesora sobre procedimientos relevantes de género en el marco del sistema de gestión de salvaguardas+género
- Comprueba la plausibilidad de la evaluación previa y en profundidad (lista de verificación de salvaguardas+género; si procede, Gender Scan, análisis de género (preliminar))

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, 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:
 - reúne los resultados de las unidades de organización y extrae de ellos campos de acción comunes
 - apoya al encargado o a la encargada de género de la GIZ en la elaboración del informe sobre la aplicación de la Estrategia de Género y de documentos preliminares destinados al comité estratégico
 - designa a los y las integrantes de los grupos de trabajo convocados por el encargado o la encargada de género de la empresa

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
- Estimula el debate de temas y retos innovadores e importantes desde el punto de vista de la política empresarial
- Asegura un intercambio amplio a nivel interregional e intersectorial mediante formatos digitales de interconexión en red, y al menos un encuentro anual de la red de género

Foro Temático de Género

- Integrado por asesores y asesoras técnicos y los puntos focales de género del Departamento sectorial y del Departamento Programas sectoriales y mundiales
- Es coordinado por los puntos focales de género de los dos departamentos citados
- Elabora en conjunto documentos técnicos
- Contribuye a la gestión de conocimiento de género en los procesos de gestión de órdenes y en los sectores
- Organiza eventos conjuntos con interlocutores internos y externos

Puntos Focales de Género

- Para una labor eficaz de los puntos focales de género en las diversas unidades de organización y de trabajo se han definido términos de referencia específicos, aprobados por los equipos de dirección respectivos
- Los puntos focales de género a nivel de departamento y de unidad corporativa apoyan activamente al encargado o a la encargada de género en el desempeño de sus tareas
- En principio, todos los puntos focales de género
 - asesoran y apoyan al personal directivo en la aplicación de la Estrategia de Género en su respectiva unidad de organización o de trabajo
 - contribuyen al seguimiento y a la presentación de informes anuales, así como a iniciativas y eventos sobre género en toda la empresa
 - participan en redes y formatos de intercambio y gestión de conocimiento

Comisarias para la equidad de género

- Fomentan y supervisan la aplicación del Acuerdo general de empresa sobre equidad entre hombres y mujeres en la GIZ y el cumplimiento de las disposiciones que establece la Ley general de igualdad de trato (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG) en relación a la protección frente a las desventajas por razón de género y al acoso sexual en la empresa
- La comisaria para la equidad de género en la empresa es la persona interlocutora del empleador para las cuestiones generales relativas a la equidad de género y las medidas que se refieren a toda la empresa, a varios de sus emplazamientos, o a grupos de personas empleadas en la empresa

II **Términos de referencia para el encargado o la encargada de género de la GIZ**

Rol: **coordinador o coordinadora y portavoz de género de la empresa**

(1) Aplicación de la Estrategia de Género en toda la empresa

- Coordinar las medidas para la aplicación
- Elaborar el informe anual sobre la aplicación de la Estrategia y coordinar el seguimiento en toda la empresa
- Iniciar y dirigir grupos de trabajo especializados; conducir estos grupos o delegar la conducción en concertación con el comité de coordinación
- Coordinar la Semana de Género y el Concurso de Género
- Elaborar y coordinar la presentación exterior de la Estrategia de Género
- Sistematizar los progresos en la aplicación a nivel de los departamentos, las unidades corporativas y otras unidades de organización, informar sobre ello al nivel directivo e incorporar esa información a la red de género

(2) Asesoramiento Técnico

- Asesorar al embajador o a la embajadora de género, al comité de gestión y al comité estratégico
- Asesorar sobre la transversalización del enfoque de género en toda la empresa
- Proporcionar impulsos para seguir desarrollando la concepción del tema y considerar el enfoque de género en documentos y procesos estratégicos de la empresa
- Posicionar el tema a nivel interno de la GIZ aportando contribuciones técnicas
- Intercambiar regularmente información estratégica con las comisarias para la equidad de género
- Apoyar a los puntos focales de género de los departamentos y unidades corporativas en la interconexión en red de las estructuras interna y externa
- Asegurar la gestión del conocimiento a nivel de empresa en cooperación y con apoyo activo del Departamento sectorial, de los departamentos operativos y del Departamento Comitentes y desarrollo de operaciones

(3) Administración

- Coordinar, apoyar y acompañar al comité de coordinación de género
- Coordinar, apoyar y acompañar a la red de género
- Elaborar y controlar la planificación anual
- Responsabilizarse del presupuesto

III **Términos de referencia para los puntos focales de género de los departamentos y unidades corporativas** Rol: Coordinador o coordinadora de la aplicación de la Estrategia de Género en las unidades organizativas y representante de la respectiva unidad de organización

(1) **Aplicación de la Estrategia de Género en las Unidades de Organización**

- Dirigir y apoyar la implementación de medidas de aplicación, conceptos y/o estrategias específicas de las diversas unidades de organización
- Asesorar a los comités de dirección en la aplicación de la Estrategia de Género
- Apoyar a los comités de dirección en el análisis de las necesidades de aplicación
- Coordinar y apoyar a los puntos focales de género en sus unidades de organización, con especial énfasis en la estructura externa
- Prestar apoyo en el diseño de la Semana de Género y del Concurso de Género y de otras iniciativas y eventos sobre el tema de género en toda la empresa

(2) **Asesoramiento Técnico**

- Asesorar a los miembros de la red de género de las diversas unidades de organización sobre la implantación del enfoque de género in situ, tanto en Alemania como en el extranjero
- Asegurar el flujo de información entre las estructuras externa e interna y entre las unidades de organización de las centrales
- Facilitar personas interlocutoras y conocimientos especializados
- En su caso, prestar asesoramiento en la incorporación de la perspectiva de género a los términos de referencia (para las misiones de examen, por ejemplo)
- Participar en las reuniones de visto bueno al borrador de estrategia (ZUK) y de visto bueno a la concepción de la oferta (ZAK) del departamento
- Identificar y definir temas

(3) **Aplicación de la Estrategia de Género en toda la Empresa**

- Representar a las unidades de organización en el comité de coordinación de género y participar regularmente en las reuniones
- Representar a las unidades de organización en los procesos de concertación
- Apoyar al encargado o a la encargada de género a nivel de empresa en sus tareas de seguimiento

IV Glosario

Diversidad, gestión de la diversidad

El término 'diversidad' considera, sobre todo, los siguientes niveles: sexo, orientación sexual, pertenencia étnica y cultural, religión y creencias, discapacidad y edad. La 'gestión de la diversidad', como concepto de la moderna dirección de empresas, busca aprovechar la diversidad del personal de manera constructiva y de modo que reporte beneficios. Con la entrada en vigor de diversas directivas antidiscriminación, como la Ley general de igualdad de trato (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG), la gestión de la diversidad ha adquirido una dimensión de cumplimiento.

Empoderamiento

Empoderamiento (del inglés empowerment) significa "extensión de facultades, transferencia de responsabilidad" y se utiliza, con frecuencia, en el contexto de empoderamiento económico y de la mujer. Comprende estrategias y medidas cuya finalidad es incrementar el grado de autonomía y de autodeterminación en la vida de las personas o las comunidades y permitirles (volver a) defender sus intereses de manera autónoma, con responsabilidad propia y de modo autodeterminado. Conforme a la Plataforma de Acción de Pekín (1995), el enfoque de empoderamiento tiene como objetivo, entre otros aspectos, fortalecer a las mujeres como titulares de derechos en todos los niveles de la sociedad y ampliar sus posibilidades de acción (agency) a través, sobre todo, de la toma de conciencia.

Género

A diferencia del sexo biológico (inglés: sex), el término "género" hace referencia al género social. Se refiere a los roles y relaciones de género, ideas y expectativas construidos socialmente, los cuales dependen del contexto, son dinámicos y cambiantes, y se reflejan, p. ej., en las normas sociales, leyes, tradiciones y religiones.

Competencia en materia de género

Comprende la capacidad de hacer una reflexión crítica de las relaciones de género, así como de los atributos sociales y en función del género (p. ej., estereotipos de género), sobre la base del conocimiento existente sobre sus orígenes y sus repercusiones sociales. Incluye también la capacidad de aprovechar y aplicar estos conocimientos, p. ej., en la planificación e implementación de proyectos o en la concepción de nuevos enfoques de fomento y estrategias.

Diseño de todos los procedimientos sensibles al género, enfoque sensible al género

Un enfoque sensible al género tiene en cuenta las desigualdades y la discriminación por razón de género, así como los distintos intereses, necesidades y potenciales de los diferentes sexos en un contexto determinado. Se reconocen y muestran las diferencias, problemas y desigualdades de género existentes y se integran las conclusiones correspondientes en las estrategias y medidas. El objetivo es asegurar que dichas estrategias y medidas no tengan resultados no intencionales negativos y que las personas, con independencia de su sexo, participen y se beneficien de las medidas (de cooperación para el desarrollo).

Identidad de género

La identidad de género se refiere al género con el que una persona se identifica. La diversidad de género se basa en el sentimiento de pertenencia a un sexo determinado y en la identidad de género como, p. ej., mujer, hombre, persona transgénero, persona intersexual u otras autodefiniciones locales y autóctonas como, p. ej., hijra en la India y Pakistán.

Equidad de género dentro de la empresa



La equidad de género dentro de la empresa tiene como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades profesionales entre mujeres y hombres en la empresa. En la GIZ, ello se basa, principalmente, en el Acuerdo general de empresa sobre la equidad entre hombres y mujeres, así como en la Estrategia de Género.

Salvaguardas+Género



El sistema vinculante de gestión salvaguardas+género de la GIZ tiene como finalidad, en una fase temprana y a través de un examen sistemático de los proyectos, detectar potenciales de fomento de la justicia de género y de los derechos de las mujeres, así como posibles riesgos externos y resultados no intencionales negativos que se oponen a ellos, y abordar estas cuestiones activamente durante el ciclo del proyecto.

Acoso sexual

El acoso sexual es una forma de discriminación debida a comportamientos verbales o no verbales con motivación sexual o resultantes de los roles y atributos de género existentes, que tienen por finalidad o resultado violar la integridad y la dignidad de una persona. Todos los sexos pueden ser tanto causantes como objeto de tal violación o discriminación. El acoso sexual incluye, en particular, los siguientes comportamientos: el acercamiento, tocamiento u hostigamiento físico de carácter sexual no deseados, gestos y otras formas de comunicación no verbal con referencia sexual; los comentarios de carácter sexual sobre personas y/o sobre su cuerpo, el comportamiento, la vida sexual o la identidad sexual de una persona; el lenguaje sexual despreciativo o los comentarios degradantes como, p. ej., las bromas de contenido sexual; las invitaciones a actividades de carácter sexual; la muestra o exhibición de representaciones pornográficas o sexistas; el acecho (stalking) con intenciones sexuales. El acoso sexual se considera especialmente grave cuando se efectúa aprovechando la relación de dependencia de la persona, p. ej., en el puesto de formación o de trabajo, o cuando se intimida a la persona con perjuicios de carácter personal o profesional o con la promesa de ventajas.

Orientación sexual

Describe hacia qué género se siente atraída emocional, física y/o sexualmente una persona. Se distingue entre las siguientes orientaciones: lesbiana, gay, heterosexual, bisexual, así como asexual. En español suele utilizarse la sigla inglesa LGBTI, que significa personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales. La sigla correspondiente en alemán es LSBTIQ. Como sinónimo, en alemán también se usa a veces la sigla inglesa LGBTIQ (Lesbians, Gays, Bisexuals, Transgender, Intersex&Queers).

Transformación de las relaciones de género, enfoque transformador de género

Los enfoques transformadores de género tienen como objeto modificar los roles atribuidos por razón de género, los desequilibrios en las relaciones y estructuras de poder o las normas o reglas que originan desventajas, discriminación o marginación, para crear (más) justicia de género. Es decir, un enfoque transformador de género no solo se centra en los síntomas (p. ej., falta de acceso) que se derivan de la desigualdad de género, sino que aborda las causas –como las normas socioculturales, actitudes y sistemas sociales discriminatorios– de tal desigualdad.

Amplia comprensión del tema de género; diversidad de género

Por diversidad de género, género inclusivo, comprensión inclusiva del tema de género o comprensión de género no binaria se entiende la inclusión de todos los sexos y no únicamente de hombres y mujeres. En contraposición a ello, la comprensión de género binaria constituye, por lo general, la base del Derecho y de los órdenes sociales predominantes. La autodeterminación de la identidad de género es uno de los derechos humanos o fundamentales internacionales.



Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Domicilios de la Sociedad
Bonn y Eschborn, Alemania

Friedrich-Ebert-Allee 36 + 40
53113 Bonn, Alemania
T +49 228 44 60-0
F +49 228 44 60-17 66

Dag-Hammarskjöld-Weg 1 - 5
65760 Eschborn, Alemania
T +49 61 96 79-0
F +49 61 96 79-11 15

E info@giz.de
I www.giz.de