



Tejiendo la transformación: Procesos integrales para la igualdad de género en GIZ Portafolio SICA.



Desafíos.

El trabajo desde la Agencia GIZ El Salvador en temas transversales, como la igualdad de género, implica varios retos:

Todos los programas con sede en San Salvador son **proyectos regionales** que se implementan en hasta 8 países de la región del Sistema de Integración Centroamericana (SICA), que incluye a El Salvador, Guatemala, Honduras, Costa Rica, Panamá, Nicaragua, República Dominicana y Belice. Cada país con sus subregiones es diverso y complejo. El portafolio, de reciente creación, no se caracteriza por un tema o sector de trabajo, sino por su contraparte, el SICA, con subsecretarías que tienen similitud al sistema de la Unión Europea.

Trabajar en el tema de género en este portafolio significa fomentar de manera transversal el enfoque de género en proyectos (todos GG1 o GG0) que trabajan en los **diferentes ámbitos** de la Protección de nuestros medios de subsistencia (medio ambiente y recursos naturales), Responsabilidad hacia nuestro planeta (cambio climático y energía), y Paz y cohesión social.

Además de la variedad de países y temas, los proyectos del portafolio SICA también tienen **diversos donantes**: el BMZ, el BMU, la Unión Europea y el Ministerio de Relaciones Exteriores de Alemania. Eso significa que hay distintos sistemas de monitoreo y diferentes requisitos en relación con la implementación con enfoque de género, y la comunicación de resultados respectiva.

Entonces, ¿cómo hacer frente a la complejidad identificada y desarrollar actividades pertinentes en el contexto de nuestro trabajo dentro y fuera de la GIZ?



¿Dónde empezamos?

Para identificar puntos de partida, a finales de 2019 el punto focal de género de país realizó una encuesta en la que participó el **83%** del total de personal, **del cual el 50% eran mujeres**. Los resultados representan un **diagnóstico** y la justificación principal para las áreas en las que trabajamos y que evidenciaron los intereses, conocimientos, temas y brechas que el personal considera importantes para ser abordados, especialmente los relacionados a:

- Desarrollo de capacidades en el enfoque de género
- Prevención de acoso sexual
- Igualdad de género en puestos laborales de la GIZ.

En los siguientes dos años, nuestro trabajo se enfocó en desarrollar dichos temas y nos llevó a crear **el protocolo contra acoso sexual en el trabajo**, promover el intercambio, la sensibilización y capacitación del personal, entre otros aspectos.





Después de este período, estamos próximas a implementar dicha encuesta de nuevo, que nos servirá de **retroalimentación** y para identificar los avances obtenidos a la fecha, así como los temas, necesidades y retos para los próximos años.

Hacer la cultura empresarial más inclusiva.

Para promover una cultura empresarial segura, equitativa e inclusiva, un hito central para nuestro Comité de Género ha sido la elaboración de un **Protocolo contra el acoso sexual**, resultado de un proceso participativo de amplia consulta, mediante grupos focales (en cuatro sesiones) y entrevistas semiestructuradas con el personal; junto con un proceso casi permanente de **sensibilización y capacitación** de colaborador*s, director*s de programas y de la Comisión que establece el protocolo para atenderlas quejas de acoso sexual.

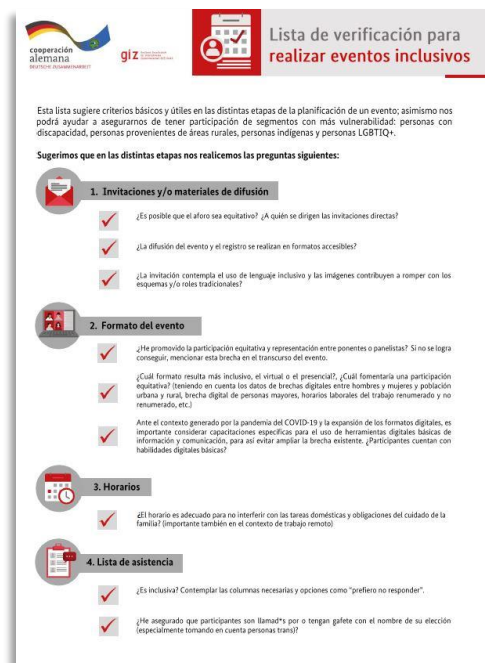
Con el ideal de promover y ser agentes de cambio, hemos realizado en cooperación con la Mesa de género de GIZ Guatemala dos **capacitaciones** sobre masculinidades hegemónicas y oportunidades de transformación. Respondiendo a los resultados de un **análisis** de género interno sobre la distribución de puestos, funciones y bandas salariales del personal GIZ en El Salvador, se han realizado talleres de **empoderamiento** dirigidos a las colaboradoras, así como capacitaciones en **liderazgo responsivo al género** con la participación de l*s AVs y coordinador*s de componentes.

Para fomentar la reflexión y profundizar sobre estos temas de manera colectiva, organizamos **cinéforos, campañas internas** y **espacios de diálogo** que permitieron analizar cómo nos afectan los roles de género tradicionales y otras brechas relacionadas a los diversos ámbitos de la vida. Por ejemplo, actividades en cómo prevenir la violencia doméstica, cómo poner en práctica la sororidad entre mujeres durante el confinamiento por la pandemia de COVID-19, y, concientizar sobre desigualdades invisibles.

Mejorar la implementación de proyectos con enfoque de género.

Como Comité de Género, desarrollamos los siguientes instrumentos para mejorar la implementación de los proyectos de la GIZ con enfoque de género:

- **Propuesta de lenguaje sensible al género** para la comunicación interna y externa.
- **Matriz** que sistematiza la inclusión de **diferentes aspectos de género** en los proyectos (objetivos, indicadores, resultados).
- **Checklist** para la organización de **eventos sensibles al género**.



Lista de verificación para realizar eventos inclusivos

Esta lista sugiere criterios básicos y útiles en las distintas etapas de la planificación de un evento; asimismo nos podrá ayudar a asegurarnos de tener participación de segmentos con más vulnerabilidad: personas con discapacidad, personas provenientes de áreas rurales, personas indígenas y personas LGBTIQ+.

Sugerimos que en las distintas etapas nos realicemos las preguntas siguientes:

- 1. Invitaciones y/o materiales de difusión**
 - ✓ ¿Es posible que el aforo sea equitativo? ¿A quién se dirigen las invitaciones directas?
 - ✓ ¿La difusión del evento y el registro se realizan en formatos accesibles?
 - ✓ ¿La invitación contempla el uso de lenguaje inclusivo y las imágenes contribuyen a romper con los esquemas y/o roles tradicionales?
- 2. Formato del evento**
 - ✓ ¿He promovido la participación equitativa y representación entre ponentes o panelistas? Si no se logra conseguir, mencionar esta brecha en el transcurso del evento.
 - ✓ ¿Cuál formato resulta más inclusivo, el virtual o el presencial? ¿Cuál fomentaría una participación equitativa? (teniendo en cuenta los datos de brechas digitales entre hombres y mujeres y población urbana y rural, brecha digital de personas mayores, horarios laborales del trabajo remunerado y no remunerado, etc.)
 - ✓ Ante el contexto generado por la pandemia del COVID-19 y la expansión de los formatos digitales, es importante considerar capacitaciones específicas para el uso de herramientas digitales básicas de información y comunicación, para así evitar ampliar la brecha existente. ¿Participantes cuentan con habilidades digitales básicas?
- 3. Horarios**
 - ✓ ¿El horario es adecuado para no interferir con las tareas domésticas y obligaciones del cuidado de la familia? (importante también en el contexto de trabajo remoto)
- 4. Lista de asistencia**
 - ✓ ¿Es inclusiva? Contemplar las columnas necesarias y opciones como "prefiero no responder".
 - ✓ ¿He asegurado que participantes son llamados por o tengan galleta con el nombre de su elección respectivamente tomando en cuenta personas trans?

Fortalecimos capacidades del personal para introducir el enfoque de género en el trabajo, mediante capacitaciones de inducción básica e **intercambios internos** sobre buenas prácticas, factores de éxito y desafíos en el monitoreo sensible al género. Luego, mediante una capacitación en Monitoreo sensible al género, dirigido a puntos focales de género y el personal encargado de



monitoreo y comunicación en los proyectos; con la finalidad de mejorar sus conocimientos técnicos en esta materia, incluyendo el enfoque de género como un elemento fundamental en el desempeño de las tareas dentro de sus proyectos y un plus para sus conocimientos profesionales.

Un hito clave en nuestra labor como Comité de Género ha sido la creación de manera participativa de un total de **21 indicadores regionales de género**, entre ellos, 8 que miden los aportes dentro de GIZ y 13 indicadores que miden resultados agregados en el marco de los proyectos regionales. Los indicadores se construyeron con representantes de diferentes proyectos (co-creación) y fueron validados por 1*s AVs y la dirección regional.

“Es satisfactorio trabajar en un lugar que busca romper con las brechas de género y que se preocupa por sensibilizar a sus colaboradores y colaboradoras al respecto, es por eso que estos procesos me han servido para "re-concientizarme" sobre los privilegios que como hombre tengo en la sociedad frente a la situación desigual de las mujeres”.

Fernando Paz, colaborador de GIZ El Salvador

A través del desarrollo de procesos de capacitación y sensibilización diferenciados según las funciones y características del personal (ámbito administrativo, personal técnico, personal en posiciones de liderazgo, etc.), hemos impulsado la transversalización del enfoque de género en la GIZ en el portafolio SICA transformando nuestro trabajo. Por ejemplo, ahora cada proyecto cuenta con un punto focal de género y existe un Comité de género que da seguimiento a la implementación de la estrategia de género.

Por la pandemia de COVID-19 nos adaptamos y trabajamos con herramientas y eventos virtuales, que nos ha permitido ser ágiles, tener un mayor alcance y contribuir a la integración de colaborador*s en toda la región SICA. Ahora el personal se involucra en espacios y procesos más allá de su proyecto y su país y está intercambiando experiencias y lecciones aprendidas en el tema.

Programas regionales del portafolio SICA: Sistema regional de monitoreo sensible al género	
Resultados / Impactos	Indicador
1 El grupo de los programas regionales del portafolio SICA integra el enfoque de género en su trabajo	Se ha elaborado una estrategia regional de género para el grupo de los programas regionales del portafolio SICA. Valor base: 0 Valor meta (2024): 1 estrategia regional
2 Se ha establecido una estructura regional de puntos focales de género.	Una vez al año se organiza una reunión de todos los puntos focales de género a nivel de país y proyecto de la región SICA. Valor base: 0 Valor meta (2024): 1 reunión por año
3 La competencia en la materia de género del personal ha mejorado.	Cada año, el 100% del personal que ha participado en una capacitación en materia de género debe que la capacitación ha mejorado su competencia. Valor base: 0 Valor meta (2024): 100% de participantes por año
4 El personal del portafolio SICA contribuye a la cultura corporativa libre de acoso sexual.	Al menos 80% del personal del portafolio SICA participa en un curso anual de actualización sobre la prevención del acoso sexual. Valor base: 0 Valor meta (2024): 80% de personal portafolio SICA por año
5 El título de los programas regionales del portafolio SICA en materia de género es conocido a nivel regional.	Se organiza al menos un evento público al año que divulga temas prioritarios del trabajo del portafolio SICA en su contribución a la igualdad de género en la región SICA. Valor base: 0 Valor meta (2024): un evento público por año
6 Revisiones prácticas de los programas regionales del portafolio SICA son conocidas y utilizadas en la GIZ.	El portafolio SICA entrega al menos dos propuestas, elaboradas por proyectos y puntos focales de género en el contexto de género en la semana de género de la GIZ. Valor base: 0 Valor meta (2024): 2 propuestas por año
7 Los programas regionales del portafolio SICA comunican sensible al género y usan un lenguaje inclusivo.	La estrategia de género está integrada en la estrategia general de comunicación del portafolio SICA. Valor base: 0 Valor meta (2024): estrategia de comunicación sensible al género
8 Existe una distribución equitativa de mujeres y hombres en los diferentes puestos y niveles de la empresa.	En los puestos de decisión, dirección o coordinación, el 50% del personal son mujeres. Valor base: 5 mujeres AVs; 4 hombres AVs+RU Coordinadores AA Valor meta (2024): 50% mujeres en puestos directivos o dirección



Impactos de nuestro trabajo.

Difusión de buenas prácticas a nivel regional, mediante **eventos públicos**, por ejemplo, durante la semana de género 2021 con alcance suprarregional.

Alta participación (alrededor de 60%) del personal administrativo y técnico en las capacitaciones y procesos de sensibilización, organizados virtualmente durante 2020 y 2021.



Factores de éxito.

El proceso de escalar actividades de género desde la GIZ El Salvador se inició con la encuesta anónima en Askallo ya mencionada, que sirvió para identificar, argumentar, y planificar las actividades con relación a los diferentes ángulos del tema de género. Los resultados fueron la base para el primer plan de acción de género para el año 2020 (ver siguiente punto).

Un logro clave fue que, a través de la unión de fuerzas, se creó el **Comité de Género** a inicios de 2020, concebido



como un espacio participativo que vive de la colaboración horizontal y transparente. El Comité está integrado por los puntos focales de género de todos los proyectos y de una representante de Recursos Humanos. El mismo está coordinado por el punto focal de género a nivel de país de GIZ El Salvador, ya que el portafolio SICA tiene su sede en El Salvador.

El Comité de Género ha desarrollado cada año un **plan de acción** y cuenta con un **presupuesto anual**. Sus fondos provienen de los proyectos regionales que contribuyen de manera igualitaria y que aprueben el presupuesto durante la planificación anual. Así el Comité comparte las tareas y responsabilidades según el plan de acción y hay un contacto directo, mediante una comunicación regular con todos los programas y la Agencia. De esta forma, podemos **alcanzar muchas más actividades conjuntas**, porque cada quien se dedica a uno o dos procesos específicos y da seguimiento a ellos. Lo cual ha **aumentado la visibilidad** y fortalecido el perfil técnico de los puntos focales de género a nivel de proyecto.

La **comunicación** estrecha con la **dirección regional** nos ha facilitado contar con el respaldo de todas las direcciones nacionales y de los programas, promoviendo una implementación ágil y cooperativa en toda la región.

Aseguramos que **nuestr*s colegas** no participaron solamente como “recipientes” en eventos o capacitaciones, sino involucrad*s en el **desarrollo de propuestas**; y buscamos la **retroalimentación** constante, mediante grupos focales y espacios de diálogo, entre otros. Esto nos ha llevado a desarrollar propuestas pertinentes respondiendo a intereses expuestos. **¡Nuestro trabajo evidencia que no había falta de interés, sino falta de información, conocimiento y oportunidades de reflexión!**

En la mayoría de las capacitaciones l*s participantes evaluaron que el contenido era muy valioso; por ejemplo, en el caso de la capacitación sobre monitoreo sensible al género.

“*Impulsar procesos de género a nivel interno de empresas como la GIZ ha sido el inicio de una labor que definitivamente creará contextos laborales más sensibilizados y conscientes en perspectiva de género.*”

**Kathia Huezo, colaboradora
GIZ EL Salvador.**

Diseñamos procesos de capacitación, sensibilización y diálogo que se complementan. Así logramos **procesos integrales** que preparan el camino para la transformación.

La coordinación estrecha entre las distintas mesas o comités de género y anteriormente entre los puntos focales de género de otros países centroamericanos nos permitió asesorarnos entre nosotr*s y aprender de las experiencias de los demás países. Así, se han replicado estas buenas prácticas, como la formación de mesas de género en otros países que ahora también cuentan con presupuesto anual (por ejemplo, en Guatemala).



REGIÓN SICA

Neimy Girón (punto focal de género a nivel de proyecto Geotermia II).

Evelyn Santiago (punto focal de género a nivel de proyecto CaPAZ)

Verónica Torres (punto focal de género a nivel de proyecto FEDAC-TNC).

Viktoria Zipper (punto focal de género a nivel de proyecto REDDLandscape/Fondo Desarrollo Verde).

Lisa Oelschlegel (Punto focal de género GIZ El Salvador),

En nombre del Comité de Género GIZ El Salvador/SICA.