Terre des hommes
Ayuda a la infancia.

Políticas sobre Género y Diversidad

201902_Pol_Gender_Diversity_v1_Es

Índice

Índice 2
Contexto 3
Objectivo 3
Marco de referencia 3
Ámbito de aplicación 4
Définitiones 4
Directrices y Compromisos 6
Directrices 6
Compromisos 7
Responsabilidades 9
Consejo de Vigilancia 9
El Director General y el Comité de Directores (CODIR) 9
Jefe de Departamento 9
Gerentes Regionales, Representantes y Oficinas Nacionales 9
Responsabilidad individual 9
Procedimiento de preparación, validación y aplicación 10

Contexto

Objectivo

Como líder mundial en la promoción y protección de derechos infantiles trabajando en más de 40 países, Tdh pretende asegurar que sus programas contribuyan proactivamente a superar los prejuicios, parcialidades y discriminación existentes y a desafiar desigualdades en la distribución de poder en cualquier contexto. Todos los niños están habilitados a florecer y ejercer sus derechos plenamente, lo que requiere cambios en como Tdh aborda los conceptos de género y diversidad.

Esta política traza los compromisos y principios guía de Tdh acerca de género y diversidad en sus operaciones y en el funcionamiento interno de la organización. Proporciona un lineamiento conciso para que la organización adopte un ambiente laboral más inclusivo y para que monitoree e incorpore sistemáticamente género y diversidad en sus operaciones. Tdh está comprometida a emplear en sus programas un **abordaje reactiva** en Género y Diversidad y, cuando posible en proyectos específicos, tener como objetivo un **abordaje transformador** (ver escala G&D – cuadro a la derecha).

Esta versión de la política sirve como primera etapa en dirección a la meta. Proporciona orientación y referencia para estrategias específicas y medidas concretas que implantar en todos los niveles de la organización, además de promover el fortalecimiento de las aptitudes de Tdh para adoptar un abordaje receptivo en Género y Diversidad para 2020. La segunda etapa, que requerirá una revisión y actualización de esta política, consistirá en priorizar género y diversidad como un tema transversal central en el Plan Estratégico de Tdh 2021-2025.

Escala de Género y Diversidad[1]:

1. ***No Consciente en G&D**: Prácticas y programas que desconsideran género y diversidad, perpetuando y reforzando así desigualdades existentes.*
2. ***Consciente en G&D**: Un abordaje en género y diversidad que considera mínimamente reglas, papeles, necesidades y estructuras relacionadas a género y diversidad. Sin embargo, las acciones no son diseñadas y adaptadas de modo a asegurar beneficios equitativos en intervenciones implementadas.*
3. ***Reactivo a G&D**: Un abordaje proactivo que tiene por objetivo superar desigualdades, prejuicios, parcialidades y discriminación existentes en cada contexto al tener en cuenta las diferentes necesidades, habilidades, intereses y oportunidades de la población destinataria en el diseño del programa.*
4. ***Transformador de G&D**: Considera las causas que dan origen a desigualdades estructurales y sistémicas con el objetivo de lograr cambios perdurables en las decisiones y poder sobre las personas marginalizadas.*

Marco de referencia

En su Visión para 2030, Tdh reconoce la importancia de la equidad de género como un tema transversal. El Plan Estratégico 2016-2020 de Tdh resalta la necesidad de concientizar sobre la inclusión social de diversidad y de género con tal de mejorar la calidad de los programas de Tdh y desarrollar capacidades tanto en las sedes como en campo.

En septiembre de 2017, un grupo interno de trabajo comenzó a elaborar una Política de Género y Diversidad (G&D)

[1] sujeto a modificaciones

para la Fundación. El año de 2018 marcó el inicio de un plan estratégico de G&D. El primer paso consistió en realizar un censo mundial sobre las percepciones del personal de Tdh – junto a discusiones en grupos focales – para entender mejor el punto de partida de Tdh. Estos esfuerzos fueron realizados en sedes y en ubicaciones de campo seleccionadas y sirvieron como una fuente importante de desarrollo para esta política.

Esta política se alinea con el Código Mundial de Conducta de Tdh, instrumentos internacionales relevantes de derechos humanos[2], políticas temáticas[3] y normas reconocidas por el sector para desarrollo e intervenciones humanitarias[4], así como con el compromiso general de Terre des hommes de que las intervenciones sean guiadas por un **abordaje basado en los derechos humanos**.

Ámbito de aplicación

Esta política se aplica a todos los niveles de la organización, sea en las sedes o en las comisiones en campo. Todo el personal (directores, gerentes, empleados, pasantes, voluntarios) y consultores, independiente de su estrato, tipo de contrato o porcentaje de trabajo, son responsables por conocer su contenido y adoptar los compromisos en la medida en que sean pertinentes a su trabajo. Es válido tanto para contextos de desarrollo como humanitarios.

Définitiones

- El **género** se refiere a oportunidades, responsabilidades, comportamientos y papeles socialmente construidos y aprendidos asociados con ser niño, niña, hombre o mujer. Estos varían dependiendo de la cultura y del periodo de tiempo y pueden cambiar. Además de las categorías de hombre y mujer, hay muchas otras identidades y expresiones diferentes de esas identidades. **Sexo** se refiere a las características biológicas y fisiológicas que definen a hombre, mujeres e individuos intersexuales. La **Orientación sexual e Identidad o Expresión de Género (SOGIE)** se origina de las experiencias y preferencias personales, que pueden o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

- La **diversidad** se refiere al abanico de diferencias entre los miembros de un grupo. Incluye los distintos antecedentes sociales e identidades que componen una población[5]. Se requiere un análisis generalizado para identificar que formas de diversidad pueden estar vulnerables y pasibles de marginalización y violación de sus derechos. Tdh reconoce que algunos factores de diversificación están presentes y que necesitan ser abordados en todos los contextos, lo que incluye pero no se limita a edad, género (dis)capacidad y minorías SOGIE[6].

- **Igualdad y equidad:** Tdh reconoce la existencia de sesgos, prejuicios y desigualdades inherentes a todas las sociedades y buscará abordarlas por medio de programas receptivos y transformadores. ***Igualdad*** se refiere a la *meta* que queremos alcanzar para que todos se beneficien de derechos, responsabilidades y oportunidades iguales en sus vidas. Significa que los individuos sean empoderados para desarrollar sus intereses, necesidades y prioridades sin las limitaciones impuestas por estereotipos asociados con su Género o Diversidad. ***Equidad*** se refiere a *como* Tdh aborda e implementa intervenciones, asegurando planificación estratégica y distribución de servicios, teniendo

[2] Convención sobre los Derechos del Niño, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Declaración sobre los Derechos de Pueblos Indígenas.

[3] Política de IASC sobre Equidad de Género, Certificado Humanitario de Discapacidad.

[4] Norma Humanitaria Fundamental (CHS), Normas Mínimas para la Protección Infantil en Acciones Humanitarias.

[5] Ejemplo, raza, etnia, nacionalidad, edad, género, religión, filosofía, capacidades físicas, antecedentes socioeconómicos, orientación sexual, identidad de género, conocimientos, salud mental, salud física, atributos genéticos, personalidad, comportamiento o apariencia física.

[6] Incluye Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Intersexuales e individuos Queer.

en cuenta condiciones individuales y circunstancias específicas y acomodándolas mediante acciones positivas. Focalizar en equidad significa que reconocemos que un determinado sistema deja a algunas personas desamparadas, por lo que proveemos activamente medios y recursos para que los derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades para todos los involucrados sean considerados en términos equivalentes.

La desigualdad de género es la forma de desigualdad más presente en el mundo y una preocupación urgente en lo que se refiere a derechos humanos[7]. Afecta a todos, pero en especial a mujeres y niñas, que constituyen la mayoría de los afectados por crisis y pobreza. Normas de géneros construidas socialmente tienden a presentar una visión dominante de lo que significa ser mujer u hombre y perpetúan una visión binaria y excluyente acerca del género. Estas visiones resultan en discriminación y marginalización, que se manifiestan en menor acceso a recursos, menor poder, menor influencia al tomar decisiones y aumento en Violencia de Género.

Tdh reconoce la **interseccionalidad** de género y diversidad. El modo en que el sexo o la identidad de género de una persona se conectan y combinan con otra parte de su identidad puede resultar en varias formas de discriminación. Por ejemplo, un niño con discapacidad y de una minoría étnica puede ser en particular marginalizado. La interseccionalidad es un fenómeno complejo y poderoso de exclusión que difiere de acuerdo con el contexto. Las experiencias de una persona son influenciadas por una multitud de identidades que interactúan y se sobreponen, y esta política procura asegurar que estos conceptos sean abordados juntos.

[7] Sumario de Problemas del Equipo de Auxilio Técnico de SDG: Igualdad de Género y Empoderamiento Femenino.

Directrices y Compromisos

Directrices

En harmonía con sus valores fundamentales[8], Tdh procura fomentar género y diversidad en la organización guiada por los siguientes principios:

- AMBIENTE LABORAL INCLUSIVO: Tdh trabaja con una amplia variedad de personas que incluye niños, familias, comunidades y autoridades regionales/nacionales. Como los interesados y beneficiarios de Tdh representan un grupo tan diverso, es vital que esta diversidad se vea reflejada en los empleados de la fundación. Tdh considera que un ambiente laboral diverso representa una fuente mayor de conocimientos, habilidades, experiencias de vida, perspectivas y especialidades.

- UN ABORDAJE BASADO EN DERECHOS HUMANOS: Un abordaje basado en derechos humanos es central para el trabajo de Tdh. Los derechos humanos determinan la relación entre responsables e individuos o grupos de acuerdo con las leyes internacionales de derechos humanos. Para Tdh, esto significa entender y transformar relaciones de poder y desigualdades que resultan en discriminación y que impiden con que los individuos y grupos disfruten sus derechos.

- INCLUSIÓN Y PARTICIPACIÓN: Colocar a los niños como el centro de su proceso de recuperación y desarrollo es esencial para una respuesta segura, digna, apropiada y sostenible. En este contexto, significa posibilitar que todos los niños, independiente de Género o Diversidad, participen significativamente de los ciclos de los programas y proyectos. Al posibilitar que los niños, sus cuidadores e interesados relevantes analicen su situación, incrementen sus conocimientos y recursos y fortalezcan sus capacidades, Tdh contribuye con su empoderamiento para actuar y exigir sus derechos.

- COOPERACIÓN Y APRENDIZAJE: Cooperación y aprendizaje continuo son condiciones esenciales para conquistar mayor impacto en las intervenciones de Tdh. Tdh procurará alianzas estratégicas a nivel regional y mundial para mejorar continuamente su comprensión y competencias en género y diversidad y compartir ampliamente las lecciones aprendidas tanto internamente como externamente.

- POTEGER Y NO HACER DAÑO: La protección de poblaciones destinatarias, en especial las más vulnerables a abuso de poder, es central para la misión de Tdh. Al integrar un abordaje de género y diversidad, Tdh contribuirá a amenizar el riesgo de perjuicio resultante de las acciones de Tdh, incluyendo explotación y maltratos. Perjuicio incluye daño psicológico o físico a individuos o grupos, así como daños al ambiente (económico, social, político, entorno, etc.) que puedan afectar a individuos o grupos.

8 Respeto, Compromiso, Ambición, Valentía

Compromisos

Con tal de implementar un abordaje receptivo a género y diversidad en la organización, Tdh define los siguientes compromisos:

Compromisos institucionales:

- Adoptar consideraciones inclusivas de género y diversidad en el desarrollo de la cultura organizacional interna de Tdh. Asegurar tratamiento equitativo y participación significativa a todos los empleados mediante el fortalecimiento de prácticas y métodos inclusivo y colaborativos.

- Adoptar las mejores prácticas de comunicación inclusiva mediante el uso de imágenes y lenguaje que no refuercen estereotipos existentes, sino que promuevan diversidad e inclusión y demuestren respeto por todos.

- Poner en prácticas medidas para mejorar la diversidad y equidad de género en los equipos de Tdh y para promover oportunidades iguales e inclusión en contratación, orientación, promoción, retención y deber de cuidado. Atención especial será dada para equilibrar posiciones de dirigencia y de gerencia.

- Valorar y aprovechar los conocimientos, competencias y experiencias del personal de Tdh proveniente de todos los orígenes y contextos. Posibilitar el aprendizaje cruzado horizontal, respetar la capacidad de todos de involucrarse utilizando diferentes métodos y abordajes. Recopilar y compartir las mejores prácticas.

- Proveer desarrollo de aptitudes y concienciación sobre género y diversidad para todo el personal en todos los niveles con tal de fomentar un abordaje receptivo sobre género y diversidad.

- Buscar cooperación con aliados e interesados que compartan el deseo de Tdh de trabajar para el progreso de la igualdad de género y diversidad.

- Incorporar consideraciones de G&D de esta política en el desarrollo de criterios de selección de socios y en la inminente Política de Sociedad de Tdh.

- Promover e implementar el procedimiento de denuncia de Tdh con tal de reportar cualquier acción que viole esta política o el Código Mundial de Conducta de Tdh entre los empleados.

- Deignar recursos financieros, humanos y organizacionales para implementar los compromisos de esta política.

Compromisos operacionales:

- Integrar objetivos de género y diversidad de modo que se alineen con esta política en su plan estratégico futuro, Programas de Teoría del Cambio y Planes de Acción que implementan estrategias de Tdh.

- Integrar Análisis de G&D en los análisis situacionales (nivel país/programa/proyecto).

- Adoptar una escala G&D en los programas de Tdh y hacer con que todos los proyectos sean al menos reactivados en G&D, con el deseo posible de caminar en dirección a un abordaje Transformador de G&D.

- Desarrollar Planes de Monitoreo y Evaluación que sean receptivos a G&D, incluyendo el uso sistemático de métodos cualitativos y participativos Datos Desglosados por Sexo y Edad (SADD).

- Usar herramientas y abordajes adecuados para asegurar que niñas y niños y otros grupos destinatarios tengan oportunidades iguales de participar, influenciar y beneficiarse de los programas de Tdh.

- Hacer con que Programas y Operaciones cumplan con su deber de Protección contra la Explotación y el Abuso Sexuales (PSEA) y de prevención de Violencia de Género (GBV), incorporando y promoviendo los procedimientos de denuncia de Tdh con el objetivo de reportar cualquier acción que viole esta política y el Código Mundial de Conducta de Tdh.

- Incluir criterios de G&D y normas mínimas en los programas de selección de socios.

Responsabilidades

La implementación generalizada de esta política está más detallada en su plan de operacionalización. Mecanismos de responsabilidad y suministros serán articulados en planes de acción internos de cada departamento. A fin de cuentas, defender, vivir y trabajar para alcanzar las ambiciones de Tdh acerca de género y diversidad es responsabilidad de todos. Sin embargo, responsabilidades específicas son adoptadas como se detalla a continuación:

Consejo de Vigilancia

El Consejo de Vigilancia, al aprobar esta política, define las normas por las cuales todos los empleados de Tdh incorporan y promueven los principios, valores y compromisos sobre género y diversidad dentro de la organización. De esta manera, el Consejo de Vigilancia se compromete a reflejar estas normas en sus funciones y en la representación de la organización. Igualmente, informa y sensibiliza al Consejo de la Fundación acerca del tema.

El Director General y el Comité de Directores (CODIR)

El Director General y el CODIR monitorean el progreso de esta política y su plan de operacionalización en todos los departamentos mediante un seguimiento anual por parte de los indicadores del cuadro de mando institucional. Trabaja también para asegurar la cohesión e integración de género y diversidad en políticas institucionales y documentos estratégicos. El CODIR revisa y designa recursos (humanos y actividad) adecuados dedicados a la efectiva implementación de esta política y su plan de acción. Individuos del CODIR asumen el papel proactivo de adoptar esta política en el departamento que encabezan y de promover la política en comunicaciones internas y externas.

Jefe de Departamento[9]

Todos los jefes de departamento son responsables por implementar los compromisos por los que se guían y designar los recursos humanos y financieros necesarios. Todos los jefes de departamento son igualmente responsables por apoyar la implementación de todos los compromisos en la medida en que se relacionen con sus departamentos.

Gerentes Regionales, Representantes y Oficinas Nacionales

Gerentes Regionales, Representantes y Oficinas Nacionales promueven la política y aseguran su implementación en su región y en las operaciones del país.

Responsabilidad individual

Se espera que todos los empleados promuevan y resguarden los principios de género y diversidad como delineados en esta política en sus respectivos equipos y trabajos con socios y partes interesadas. Cada empleado es responsable por reportar incidentes e inconsistencias de acuerdo con los procedimientos organizacionales.

* En el caso de Personas Focales de Género y/o Diversidad, sus responsabilidades están detalladas en Términos de Referencia separados que serán desarrollados por PROGRESS.

[9] PROGRESS, Zonas Geográficas, Recursos Humanos, Auxilio Humanitario, Comunicaciones y Recaudación de Fondos, Logística

Procedimiento de preparación, validación y aplicación

Esta política fue concluida por el grupo de trabajo de género y diversidad en enero de 2019 y fue validado por el Consejo de Vigilancia en 22 de febrero 2019, encargado de la correcta aplicación de la presente directriz.

Politicas sobre Género y Diversidad

Autor(a): *El grupo de trabajo de género y diversidad (gender@tdh.ch)*

Versión: *1.0*

Registro: *201902_Pol_Gender_Diversity_v1_Es*

Comité de lectura interno: *CODIR*

Validado por: *El Consejo de Vigilancia*

Fecha de validación: *22 febrero 2019*

Fecha de entrada en vigor: *25 febrero 2019*

Fecha de revisión: *2021*

Información para: *Todo el personal, socios*

Distribución: *KIT | Email | SharePoint*

Responsable de la actualización: *El grupo de trabajo*

Responsable de la aplicación: *CODIR*

Otros documentos relacionados:
Código Global de Conducta (incluyendo Procedimiento de Denuncia), Política de Protección Infantil, Política de Protección contra Explotación y Abuso Sexuales, Política sobre Seguridad y Protección, Directriz sobre Conducta Impropia en el Lugar de Trabajo

Siège | Hauptsitz | Sede | Headquarters
Av. de Montchoisi 15, CH-1006 Lausanne
T + 41 58 611 06 66, F +41 58 611 06 77
E-mail : info@tdh.ch, CCP : 10-11504-8

www.tdh.ch
www.facebook.com/tdh.ch
www.twitter.com/tdh_ch
www.instagram.com/tdh_ch

Terre des hommes
Ayuda a la infancia.