

LA EQUIDAD DE GÉNERO  
VALE LA PENA



Estrategia de Género  
2010 - 2014

gtz

## Pie de imprenta

### Publicado por:

Deutsche Gesellschaft fuer  
Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH  
Postfach 5180  
65726 Eschborn  
Alemania  
T +496196 79-0  
F +496196 79-1115  
E [info@gtz.de](mailto:info@gtz.de)  
I [www.gtz.de](http://www.gtz.de)

### Responsable

Joachim Prey

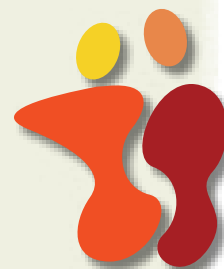
### Contacto

Katrin Adams  
T +496196 79-7268  
F +496196 79-807268  
E [katrin.adams@gtz.de](mailto:katrin.adams@gtz.de)  
I [www.gtz.de/gender](http://www.gtz.de/gender)

### Diagramación y diseño

Ira Olaleye, Eschborn/Alemania

Eschborn, febrero 2010



# Índice

<b>Prólogo de la Dirección General .....</b>	<b>4</b>
<b>I Introducción .....</b>	<b>5</b>
<b>II Marco estratégico .....</b>	<b>7</b>
1 Voluntad política .....	8
2 Competencia de género .....	8
3 Cultura empresarial .....	9
4 Procesos .....	9
5 Obligación de rendir cuentas .....	10
6 Equidad dentro de la empresa .....	10
<b>III Aplicación .....</b>	<b>11</b>
1 Objetivos e indicadores .....	11
2 Líneas estratégicas de acción .....	11
3 Responsabilidades .....	11
4 Recursos .....	12
5 Seguimiento .....	12
<b>Anexo .....</b>	<b>13</b>
1 Cadena de resultados .....	13
<b>Lista de abreviaturas .....</b>	<b>20</b>

## Prólogo

Estimados y estimadas colegas:

Con la Estrategia de Género 2010-2014 presentamos la tercera estrategia empresarial de género de la GTZ.

Estamos convencidos de que este tema reviste gran relevancia para la GTZ, en tanto institución destacada en la prestación de servicios de la cooperación internacional. Al fin y al cabo, la equidad de género es uno de los pilares fundamentales para el éxito de nuestro trabajo, tanto en la estructura interna como en la externa. Somos conscientes de que debemos considerar a la sociedad en su conjunto, para que nuestras intervenciones tengan resultados sostenibles. Además, la justicia de género es un requisito básico para el buen gobierno y la igualdad en el ejercicio de los derechos humanos, los cuales son a su vez condición *sine qua non* para un desarrollo sostenible en nuestros países contraparte.

La GTZ goza de una larga tradición en el enfoque transversal de género. En 2001 aprobamos la primera Estrategia empresarial de Género. Esta tercera estrategia se basa en los logros alcanzados y las lecciones aprendidas. Para conseguir una integración plena de la equidad de género en todos los ámbitos de trabajo de la GTZ, buscamos una participación más específica de la estructura externa y una implicación más activa de nuestros directivos en los temas de género. La estrategia se propone como objetivos lograr la plena transversalización del enfoque de género, desarrollar nuestra cartera en el ámbito de la equidad de género, y garantizar la equidad dentro de la empresa.

Para poder alcanzar los objetivos descritos en la estrategia necesitamos su apoyo y colaboración. Por ese motivo, les invitamos, estimados y estimadas colegas, a trabajar juntos en la consecución de estos objetivos. ¡Será un placer cooperar con ustedes!

Atentamente,



Dr. Bernd Eisenblätter

Dirección General



Joachim Prey

Director Adjunto del Departamento  
Planificación y Desarrollo



## I Introducción

La equidad de género es un factor clave para el desarrollo sostenible. Una actuación diferenciada según el género y una defensa consecuente de la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres son elementos esenciales de la orientación a los valores y de la labor de la GTZ.

La GTZ viene aplicando consecuentemente el enfoque de género desde la década de los 90. Con la Estrategia de Género 2010-2014 pretendemos abrir nuevas vías para alcanzar la equidad de género. La estrategia se centra en tres ámbitos complementarios. El primero y prioritario es mejorar la integración transversal del enfoque de género en nuestras medidas de la cooperación técnica. Asimismo, nos proponemos incrementar nuestra cartera de proyectos y programas cuya meta principal sea promover la equidad entre los géneros. Por último, consideramos que es un elemento inherente de la estrategia el garantizar la equidad de género dentro de la empresa.



La Estrategia de Género 2010-2014 establece nuevas pautas, en la medida en que se distancia de una regulación fragmentada en múltiples instrucciones. En su lugar se acuerdan líneas estratégicas de acción que se materializan a través de las diferentes unidades organizativas de la empresa. Otra novedad es que, con la combinación de incentivos y mecanismos de rendición de cuentas, se motiva al personal a plantearse y abordar la cuestión de la equidad de género. Por último, un aspecto que también es nuevo, es que se refuerzan específicamente las sinergias entre la transversalización del enfoque de género en los proyectos o programas de la cooperación técnica alemana, y la equidad de género dentro de la empresa. La interacción de estos enfoques estimula la fuerza innovadora en el desarrollo de enfoques de género y la capacidad de rendimiento de nuestros colaboradores y colaboradoras.

Durante el período de vigencia de la estrategia queremos lograr que los proyectos y programas de la GTZ tengan un efecto positivo sobre el fomento de la equidad de género (resultado directo de la estrategia). Paralelamente, se intenta posicionar con éxito a la GTZ a nivel internacional mediante la aplicación de enfoques nuevos e innovadores. Los/as colaboradores/as de la GTZ son los destinatarios principales de esta estrategia. Asimismo, está previsto que sirva como instrumento de información y orientación para nuestros comitentes y contrapartes.

Podemos mejorar los resultados de nuestras intervenciones en todos los sectores si aplicamos un enfoque diferenciado de acuerdo a los grupos destinatarios. Para que el desarrollo sea sostenible es preciso que las mujeres y los hombres participen en igualdad de condiciones en los progresos a nivel político, económico, social y cultural, y que aprovechen sus potenciales. Lo importante es no perder de vista a los hombres como grupo destinatario y

como actores, ya que el trabajo de las mujeres y con ellas, por sí solo, no puede cambiar los estereotipos de género acuñados durante generaciones. El fomento de la equidad de género no implica automáticamente una promoción de la mujer, si bien acostumbra a ser su foco principal.

La importancia de la equidad de género para incrementar la sostenibilidad y la eficacia de las medidas de desarrollo se refleja también en el debate de la política de desarrollo. Existe un gran número de obligaciones nacionales e internacionales con las que se han comprometido la GTZ y sus contrapartes<sup>i</sup>. En este sentido, cabe destacar especialmente los grandes pactos sobre derechos humanos, entre los que figuran la Convención sobre la Eliminación de todas la Formas de Discriminación contra la Mujer<sup>ii</sup>. No debemos olvidar que los derechos de las mujeres son derechos humanos. Asimismo, cabe citar en este contexto la Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)<sup>iii</sup>. Es evidente que para cumplir los ODM es preciso lograr una equidad de género real. En Alemania, los marcos de referencia a nivel nacional son la Estrategia de Equidad del BMZ<sup>iv</sup> y el Plan de Acción de Género 2009-2012 para la política de desarrollo<sup>v</sup>. Al igual que la República Federal de Alemania, muchos otros donantes como el Banco Mundial, la Unión Europea o el DFID han elaborado estrategias y planes de acción propios para promover la integración transversal del enfoque de género<sup>vi</sup>.

i Véase entre otros:

- Doha Declaration on Financing for Development:

[www.undemocracy.com/A-63-L.57.pdf](http://www.undemocracy.com/A-63-L.57.pdf)

- Accra Agenda for Action:

[www.undp.org/mdtf/docs/Accra-Agenda-for-Action.pdf](http://www.undp.org/mdtf/docs/Accra-Agenda-for-Action.pdf)

ii [www.un.org/womenwatch/daw/cedaw](http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw)

iii [www.un.org/millenniumgoals](http://www.un.org/millenniumgoals)

iv [Estrategias 111 del BMZ, Estrategia para el fomento de la participación equitativa de las mujeres y los hombres en el proceso de desarrollo](#)

v Estrategias 173 del BMZ,

Plan de Acción de Género para la política de desarrollo 2009-2012

vi - Gender Equality as Smart Economics: A World Bank Group Gender Action Plan (2007 – 2010): [siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/GAPBrochure](http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/GAPBrochure)

- DFID Gender Equality Plan for Action 2007 – 2009:

<http://www.dfid.gov.uk/Documents/diversity/gender-equality-plan-2007.pdf>

## II Marco estratégico

La Estrategia de Género 2010-2014 de la GTZ nos permite situar el tratamiento del tema en un contexto que hace posible la obtención de resultados más eficaces. Para fomentar con éxito la equidad entre las mujeres y los hombres se requieren seis elementos estratégicos complementarios:

- 1 **Voluntad política** implica el modo como los directivos comunican y demuestran su apoyo al tema de la equidad.
- 2 **Competencia de género** es decir, el conocimiento de los colaboradores y colaboradoras sobre las desigualdades entre los géneros y los enfoques que existen para superarlas.
- 3 **Cultura empresarial** describe los hábitos y códigos de conducta que promueven la equidad de género.
- 4 **Procesos** se entiende como la configuración sensible al género de la gestión de contratos y de cooperación.
- 5 **Obligación de rendir cuentas** es decir, todos los mecanismos existentes para dar carácter obligatorio a la Estrategia de Género.
- 6 **Equidad dentro de la empresa** se entiende como sinónimo de una plantilla de personal equilibrada.

Estos seis elementos constituyen la espina dorsal de la Estrategia de Género 2010-2014, y son aplicables tanto a la estructura interna como a la externa. Esta última desempeña un papel fundamental para hacer realidad una implicación y participación en pie de igualdad en los procesos de desarrollo. Por otro lado, es crucial que los y las colegas que trabajan en los países contraparte reciban apoyo de la Central. Ya sea en materia de concepción a través del Departamento de Planificación y Desarrollo (P&D), o bien en relación con la experiencia y el intercambio regional a través de los departamentos regionales, la Unidad "Comitentes del sector público alemán" y el Departamento International Services (IS). Todos los procesos que se desarrollan en la estructura interna y externa, así como entre las unidades organizativas, se suceden interconectados unos con otros. Con la presente estrategia se ofrece un marco para eso. La operacionalización de este marco depende del margen de maniobra que tiene la unidad organizativa responsable, y que viene dado por el margen de actuación que le otorguen sus respectivos comitentes.

Los seis elementos estratégicos pueden definirse concretamente como sigue:

## 1 Voluntad política

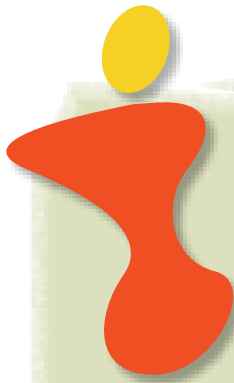
La equidad de género es un tema que debe abordarse en la GTZ a nivel directivo. Los directivos asumen un rol ejemplar frente a sus colaboradores y colaboradoras, defendiendo la equidad de género en la comunicación interna y externa como un tema clave de la cooperación internacional. En este sentido, el Consejo de Dirección (OFK) sienta un claro precedente. En el futuro asumirá un rol más activo en la conducción y aplicación de la Estrategia de Género. Por un lado, un miembro del Consejo formará parte del grupo de conducción para el tema género, y por otro, el tema se incluirá una vez al año en la agenda del máximo órgano directivo de la empresa (OFK). Asimismo, la GTZ pondrá a disposición un presupuesto anual suficiente para actividades a nivel de toda la empresa. Además, el Consejo de Dirección refuerza el compromiso del personal directivo de la empresa, en vista que sobre estos recae la responsabilidad del éxito en la aplicación de la estrategia. A nivel de los proyectos y programas, los principales actores son los/as responsables del contrato y la cooperación. Los/as directores/as residentes deberán asegurar que se concede prioridad al tema de la equidad de género a nivel de país, que se involucra a los/as interlocutores/as en materia de género (IMG) en los principales procesos y que éstos reciben los recursos económicos y de tiempo necesarios para el ejercicio profesional de sus tareas. Además, son los responsables de asegurar la calidad.

## 2 Competencia de género

Saber hacer. La competencia de género es un factor decisivo a la hora de promover la justicia de género. Al fin y al cabo, nuestra meta es contribuir conjuntamente con nuestras contrapartes a la equidad entre los géneros. Para desarrollar nuestras propias capacidades, la Estrategia de Género centra su atención, primeramente, en una gestión efectiva del conocimiento. Un factor decisivo es que los/as colaboradores/as de la GTZ puedan acceder rápidamente a la información que requieren para resolver sus tareas de manera creativa e innovadora. Con la red de conocimiento de género hemos creado una plataforma de Intranet que irá ampliándose progresivamente. La idea es que esta plataforma facilite la información sobre temas técnicos y, al mismo tiempo, el aprendizaje a partir de las experiencias realizadas. Para este fin, la estrategia hace hincapié en el análisis y la elaboración de las buenas prácticas. Asimismo, con ayuda de la Unidad de Comunicación de la Empresa, difundiremos de manera más selectiva dentro y fuera de la empresa nuestro extenso acervo de experiencias.

En el desarrollo de la competencia de género juega un papel destacado el Departamento de Planificación y Desarrollo (P&D), el cual renueva y amplía continuamente sus competencias de asesoramiento en los distintos sectores. Otro instrumento importante para desarrollar nuestras capacidades son los/as interlocutores/as en materia de género en la Central y en la estructura externa. Estas personas sensibilizan a los y las colegas con respecto al tema de género, prestan asesoramiento y transmiten conocimientos técnicos especializados. Si es necesario, nuestros y nuestras colegas también tienen la posibilidad de mejorar sus competencias mediante cursos de capacitación. Finalmente, nos proponemos ampliar la cartera de proyectos y programas cuyo objetivo principal sea promover la equidad de género (GG2), ya que este tipo de intervenciones sirven como referencia para los enfoques exitosos y tienen un efecto de irradiación sobre el resto de la cartera.





### 3 Cultura empresarial

La equidad de género vale la pena. Este es el mensaje que transmite la estrategia, y a través del cual expresamos nuestra orientación a los valores dentro y fuera de la empresa. Vale la pena no sólo porque con ello se incrementa la calidad de nuestros proyectos y programas, y por experiencia – los equipos mixtos producen mejores resultados, sino también porque en el futuro, el compromiso con la equidad se verá mejor recompensado. Cada dos años se organizará un Concurso de Género a nivel de toda la empresa, en el que se premiarán los enfoques más destacados en el fomento de la equidad de género. Además, cada año tendrá lugar una Semana de Género, coincidiendo con la celebración del Día Internacional de la Mujer, durante la cual se organizarán actividades en la Central y, eventualmente, a nivel de país. Este evento proporciona a los colaboradores y colaboradoras de la GTZ la oportunidad de exponer su trabajo públicamente, y sirve como marco para informar sobre temas relacionados con el género. La equidad de género vale la pena también por otra razón: el aumento de la cartera de proyectos y programas de la categoría GG-2 permitirá vincular mejor el compromiso por el tema con la carrera profesional. A los responsables a nivel de departamento, de división y de país les corresponde la tarea de tomar medidas adicionales para influir en la cultura empresarial. Esto puede hacerse, por ejemplo, mediante la organización de eventos, el reconocimiento de iniciativas o el acuerdo de objetivos anuales para la unidad organizativa, y también fijando los correspondientes objetivos anuales en las entrevistas con los colaboradores y colaboradoras.

### 4 Procesos

La equidad de género es un requisito indispensable. La inserción de la perspectiva de género en los procesos esenciales reviste una importancia crucial para hacer efectivo un enfoque transversal de género en la GTZ. Dichos procesos incluyen, entre otros, la gestión de contratos y de cooperación con todos sus procedimientos relevantes, desde la preparación de una medida de desarrollo hasta su terminación. En particular, en el futuro se hará hincapié en la realización de un análisis de género en el marco del examen de los proyectos. Gracias a ello se podrá prever claramente, ya en la fase de planificación, qué contribución puede aportar el proyecto o programa a la igualdad de oportunidades. Sobre esta base, se revisará regularmente, en el marco del visto bueno de la concepción de la oferta (ZAK), la integración adecuada de la perspectiva de género y la correcta atribución de las clasificaciones de la categoría GG y de los indicadores respectivos. Si una medida se encuentra en fase de ejecución, hay que garantizar que los efectos sobre las relaciones de género sean parte integrante del seguimiento basado en resultados, se revisen en las evaluaciones y se contemplen en los correspondientes informes. Para que estos procesos sean efectivos, se requieren diferentes niveles de tratamiento: inclusión en la capacitación sobre gestión de contratos y de cooperación, incorporación a los documentos orientativos relevantes, consideración efectiva por parte de todos los involucrados en los distintos niveles de tramitación de un contrato, así como seguimiento por parte de los responsables del contrato y la cooperación y otros directivos.

## 5 Obligación de rendir cuentas

No se trata sólo de voluntad. En el pasado hemos visto que el compromiso y la convicción del personal, por sí solos, no bastan para promover la equidad de género. La presión en el mercado de las atenciones en el que compiten los temas más diversos es muy fuerte. Para incrementar el carácter vinculante del tema, prestaremos mayor atención a la rendición de cuentas en relación al logro de resultados en materia de equidad. En este contexto, los responsables del contrato y la cooperación desempeñan un rol esencial. Como ya se mencionó en el punto 4, corresponde a éstos asegurar el seguimiento de los resultados en las relaciones de género e informar al respecto de manera concluyente en el marco de la elaboración de informes. Además, el Consejo de Dirección (OFK) ha decidido que, para mejorar la calidad en el tratamiento del tema de género, se deberá dar una respuesta a las conclusiones de las evaluaciones internas y externas mediante mecanismos de seguimiento de las objeciones y recomendaciones (p. ej. sistema de respuesta de la dirección). De este modo, se pretende resaltar que el compromiso por la equidad de género no es una mera cuestión de voluntad. Asimismo, los/as directores/as de departamento, de división, y de unidad, exigirán la rendición de cuentas sobre la aplicación de la estrategia<sup>viii</sup>.

## 6 Equidad dentro de la empresa

¡Empezar por el personal! La equidad de género dentro de la empresa es otra de las dimensiones de la igualdad de oportunidades dentro de la GTZ. La proporción equilibrada entre hombres y mujeres a nivel técnico y directivo es un factor fundamental para una actuación sensible al género, y una condición básica para ganar credibilidad en el asesoramiento en materia de género. La equidad entre hombres y mujeres es un objetivo de la política empresarial de la GTZ desde 1991. Se ha contemplado, entre otros, en el acuerdo empresarial "Equidad entre hombres y mujeres", que prevé alcanzar a largo plazo una proporción del 50% de mujeres en todos los ámbitos de la empresa en los que éstas tengan baja representación. El plan de equidad presentado en su segunda versión constituye un instrumento importante para avanzar en la consecución de este objetivo empresarial. El plan prioriza varias medidas con las que la GTZ aspira a reforzar la presencia de las mujeres en cargos directivos, tanto en Alemania como en el extranjero.

Con la Estrategia de Género se pretende cohesionar mejor la equidad dentro de la empresa con el enfoque transversal de género en los proyectos y programas de la cooperación técnica, con el objeto, entre otros, de destacar su relevancia en la orientación estratégica de la empresa. Los puntos de articulación de las medidas se identifican en las reuniones estratégicas entre el/la interlocutor/a en materia de género de la empresa y la responsable para la equidad de género dentro de la empresa GTZ. Para potenciar las sinergias, ésta última participa periódicamente en las reuniones del grupo de conducción para el tema género.

viii [Véase al respecto el punto 5 "Seguimiento"](#)

## III Aplicación

### 1 Objetivos e indicadores

Los resultados de la Estrategia de Género y sus correspondientes indicadores se han definido de la siguiente manera:

#### Resultado indirecto

Hombres y mujeres se benefician en igualdad de condiciones del aporte al desarrollo que presta la cooperación técnica.  
Hombres y mujeres pueden participar por igual en el diseño del aporte al desarrollo de la cooperación técnica.

#### Resultado directo

Los proyectos y programas de la GTZ muestran resultados positivos sobre la promoción de la equidad de género.

#### Indicador

El 80% de los objetivos de género propuestos en los proyectos y programas se han cumplido (los y las responsables del contrato y la cooperación y directivos se encargan del seguimiento. Fuente: evaluación 2014).



### 2 Líneas estratégicas de acción

Las líneas estratégicas de acción definen las tareas principales de las diferentes unidades organizativas para poner en práctica la presente estrategia. Cabe puntualizar que se trata solamente de las actividades principales. Sobre esta base, los departamentos, las divisiones y las unidades adscritas a la Dirección General tienen la responsabilidad de dotar de contenido a las líneas de acción inspirándose en los seis elementos del marco estratégico, de operacionalizarlas (por ejemplo a través de los objetivos anuales), y de implementarlas dentro de los planes de trabajo respectivos.

### 3 Responsabilidades

La Estrategia de Género es vinculante para todos los/as colaboradores/as de la GTZ en lo que atañe a la dimensión de la equidad dentro de la empresa. El fomento de la equidad de género en los proyectos y programas estaba orientado hasta ahora primordialmente a los contratos del BMZ. En el sentido de una cooperación entre todos los ámbitos de operaciones, es preciso potenciar activamente las sinergias con las unidades CIM (Centrum für internationale Migration und Entwicklung) y Oficina Comitentes del sector público alemán, así como con el departamento International Services (IS). Con la inclusión de la equidad de género se pretende mejorar la prestación de servicios, y con ello la capacidad competitiva, en todos los ámbitos de operaciones.

La responsabilidad para la aplicación de la Estrategia de Género recae en el personal directivo, en particular, en la dirección de los departamentos, divisiones y unidades, así como en los/as directores/as residentes de la GTZ. La ejecución concreta de la estrategia descansa sobre los hombros de muchas personas. Los pilares principales en este sentido son los responsables del contrato y la cooperación y el personal a su cargo en Alemania y en el extranjero. Todos ellos cuentan con el apoyo de los/as interlocutores/as en materia de género en la Central y en la estructura externa<sup>xi</sup>. Los primeros son nombradas por la dirección del departamento, de la división y de la unidad, mientras que los/as interlocutores/as a nivel de país son designadas por el/la director/a residente.

Los/as interlocutores/as en materia de género, junto con un miembro del Consejo de Dirección (OFK), forman el grupo de conducción para el tema género. En este contexto, el miembro del OFK es el interlocutor para el tratamiento de cuestiones de política empresarial. Los/as interlocutores/as en materia de género de la estructura externa están vinculados a través de los departamentos respectivos, quienes transmiten sus intereses y aseguran el flujo de comunicación. El grupo de conducción para el tema género se reúne periódicamente y es el organismo encargado de secundar a nivel técnico y conceptual la aplicación de la estrategia en toda la empresa.



#### 4 Recursos

La calidad tiene su precio. Para aplicar con éxito la Estrategia de Género se requieren recursos. En este sentido, las unidades organizativas responsables tienen el deber de poner a disposición de los/as interlocutores/as de género los recursos necesarios para la ejecución profesional de sus tareas. Asimismo, se deberán asignar recursos económicos a las estructuras interna y externa para la organización y participación en cursos de capacitación y encuentros de redes.

La GTZ pondrá a disposición un presupuesto anual suficiente para la realización a nivel de toda la empresa de las medidas acordadas en la estrategia. Con ello se cubrirán, por ejemplo, los gastos del Concurso de Género y la celebración de la Semana de Género.

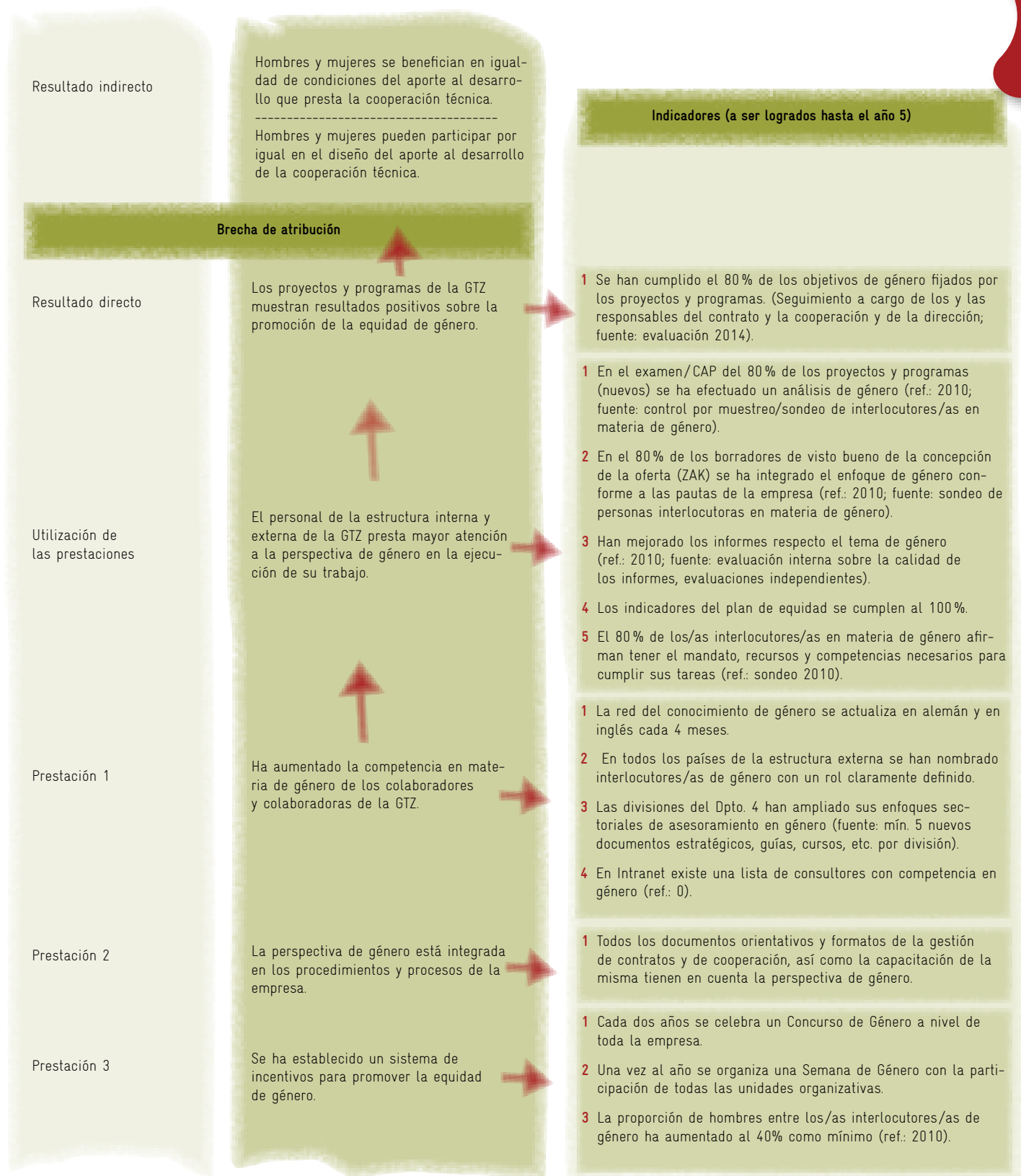
#### 5 Seguimiento

Los/as directores/as de los departamentos, las divisiones y las unidades son responsables de hacer un seguimiento de la aplicación de la estrategia en sus respectivas unidades organizativas. El seguimiento se efectuará en el marco de las estructuras de gestión y procesos de trabajo de las diferentes unidades organizativas, las cuales se encargan por cuenta propia de operacionalizar y aplicar las líneas de acción, contribuyendo así a cumplir los indicadores de la estrategia y sus objetivos.

El/la interlocutor/a en materia de género de la empresa es el/la responsable de compilar los resultados a nivel de toda la empresa y de asegurar el seguimiento del presupuesto disponible. Para ello cuenta con el apoyo de los/las demás interlocutores/as en materia de género. Una vez al año se revisará el grado de aplicación de la estrategia. Basándose en ello, el/la interlocutor/a en materia de género de la empresa, conjuntamente con el grupo de conducción para el tema género, presentará anualmente un informe al Consejo de Dirección sobre los avances y requerimientos en la aplicación de la estrategia. El Departamento 6, con la colaboración de la responsable de la equidad de género dentro de la empresa, hará el seguimiento del plan de equidad de género y elaborará el informe correspondiente.

# Anexo

## 1 Cadena de resultados



**c Interlocutores/as en materia de género en la estructura externa**

- Asesorar a los directivos respectivos (responsable del contrato y la cooperación, director/a residente) en la aplicación, coordinación y seguimiento de la estrategia
- Apoyar a los directivos en la revisión anual de las necesidades para aplicar la estrategia
- Informar sobre el grado de avance en la aplicación de la estrategia
- Sensibilizar y motivar a los directivos y colegas en favor de la equidad de género
- Prestar asesoramiento en la incorporación de la perspectiva de género a los términos de referencia para misiones de examen y evaluación
- Participar en las reuniones de visto bueno de la concepción de la oferta (ZAK) y prestar asesoramiento en la atribución y apreciación correctas de las clasificaciones de la categoría GG
- Asesorar a los responsables del contrato y la cooperación sobre cómo informar acerca de las clasificaciones de la categoría GG en los informes de examen, de avance, finales y de CAP
- En caso de ser necesario, proporcionar conocimientos especializados de género para los responsables del contrato y la cooperación
- Asesorar a los responsables del contrato y la cooperación en la elaboración de conocimientos específicos del país o el sector en relación con la equidad de género
- Participar en las reuniones y talleres de redes

**Lista de abreviaturas**

<b>BMZ</b>	Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo
<b>CAP</b>	Control de Avance del Proyecto
<b>CIM</b>	Centre for International Migration and Development (Centro para la Migración Internacional y el Desarrollo)
<b>DFID</b>	Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido
<b>GG</b>	Gleichberechtigung der Geschlechter (equidad de género)
<b>GG1</b>	La equidad de género es un objetivo secundario del proyecto
<b>GG2</b>	La equidad de género es el objetivo principal del proyecto
<b>IMG</b>	Interlocutor/a en materia de género
<b>IS</b>	International Services (cooperación técnica para clientes internacionales)
<b>ODM</b>	Objetivos de Desarrollo del Milenio
<b>OFK</b>	Oberster Führungskreis (Consejo de Dirección)
<b>OyN</b>	Orientaciones y Normas
<b>P&amp;D</b>	Departamento de Planificación y Desarrollo
<b>ZAK</b>	Visto bueno de la concepción de la oferta



Deutsche Gesellschaft für  
Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH

– Cooperación técnica alemana –

Dag-Hammarskjöld-Weg 1-5  
65760 Eschborn  
Deutschland  
T +49 61 96 79-0  
F +49 61 96 79-11 15  
E [info@gtz.de](mailto:info@gtz.de)  
I [www.gtz.de](http://www.gtz.de)