

TEORÍA del Cambio

MISIÓN

ACOMPañAR A LAS ORGANIZACIONES DEL MUNDO DEL TRABAJO EN EL DESPLIEGUE DE SU POTENCIAL COMO ACTORES DE IGUALDAD Y DEL BIENESTAR EN SU CULTURA ORGANIZACIONAL.



ECUACIONES
DE IGUALDAD

TRANSFORMEMOS JUNTxs LAS VARIABLES: UN CAMBIO
CONSCIENTE PARA UNA IGUALDAD DURADERA!

CÓMO LEER ESTE DOCUMENTO

PROBLEMA

La situación que queremos cambiar

BARRERAS

Lo que bloquea el cambio hoy

QUÉ HACEMOS

Nuestras intervenciones

QUÉ PRODUCE

Productos concretos y verificables

RESULTADO

El cambio observable

**PROBLEMA**

Ningún país ha alcanzado la igualdad de género con una mirada interseccional.

Las desigualdades se viven tanto en el ámbito privado como en el público, profesional y político, y afectan a todos los sectores.

Hombres y mujeres, en toda su diversidad, aún no disfrutan de igualdad de oportunidades y de trato en el hogar, en el trabajo y en la sociedad.

BARRERAS ESTRUCTURALES

- Relación desigual con las instituciones y poco conocimiento de la desigualdad real y de los propios derechos
- Banalización de la violencia y el acoso en el hogar, en el trabajo y en el espacio público
- Reparto desigual del trabajo de cuidados no remunerado
- Falta de datos desagregados sobre el estado real de la igualdad y sus beneficios
- Avance de ideologías conservadoras y de estereotipos discriminantes
- Discriminación en la legislación y en la práctica: brecha salarial, techo de cristal
- Escasa representación femenina interseccional en la toma de decisiones

QUÉ HACMOS

- **Investigar:** Generar información robusta sobre los desafíos reales de la igualdad interseccional: estudios de caso y análisis.
- **Divulgar:** Traducir esa información a formatos accesibles: pódcast, campañas de comunicación, audiovisual, participación en eventos.

QUÉ PRODUCE

- Existe información sólida y accesible sobre cómo se reproducen los estereotipos y los sesgos interseccionales; sus manifestaciones se nombran y se conocen las vías para denunciarlas.
- Personas y colectivos acceden efectivamente a esa información.

RESULTADO 1

La sociedad está sensibilizada y a favor del cambio por la igualdad, con mayor cohesión social y una democracia fortalecida.

2 ORGANIZACIONES E INSTITUCIONES

Transformar la cultura organizacional con método y datos

PROBLEMA

En todos los sectores, la capacidad institucional en materia de igualdad de género con enfoque interseccional es limitada.

Los recursos dedicados y la prioridad que recibe el tema en las políticas empresariales, públicas y de desarrollo siguen siendo insuficientes.

BARRERAS ESTRUCTURALES

- Falta de capacidad y desconocimiento de las herramientas y metodologías: no se sabe por dónde empezar ni cómo hacerlo.
- La igualdad no se improvisa, se construye: las soluciones cortoplacistas desplazan el problema en vez de resolverlo.
- Un clima de trabajo afectado por las desigualdades daña el rendimiento y la imagen institucional.
- La igualdad no se prioriza en la estrategia, por falta de recursos o por el coste que se le atribuye.
- Desconocimiento de los marcos legales nacionales e internacionales.

QUÉ HACMOS

- **Diagnosticar:** Auditorías Participativas de Género (OIT), diagnósticos y evaluaciones
- **Acompañar:** Apoyo estratégico al cambio organizacional para la igualdad
- **Formar:** Sensibilizaciones, talleres y formaciones para todas las personas de la organización

QUÉ PRODUCE

- Informe de APG, línea de base y plan de acción
- Políticas de no discriminación, igualdad salarial, dignidad y respeto; la igualdad queda integrada en los procesos, los presupuestos y la estrategia
- Mayor adhesión al cambio: las distintas partes se suman al esfuerzo
- Mejor rendimiento gracias a talentos diversos; la diversidad favorece la resiliencia, la creatividad y la innovación

RESULTADO 2

Más igualdad en el trabajo se traduce en mejor rendimiento organizacional y en una economía global fortalecida por la participación de talentos diversos, con un reparto más equilibrado del trabajo productivo y reproductivo y verdadera igualdad de oportunidades en el empleo y la formación.

3 PUEBLOS Y MUJERES INDÍGENAS

Transición justa, diálogo intercultural y debida diligencia

PROBLEMA

Los Pueblos Indígenas representan el 6,2 % de la población mundial, pero sus territorios albergan el 80 % de la diversidad biológica del planeta. Esto entra en competencia con la explotación de recursos naturales y los proyectos de desarrollo.

Cuando no se respeta el derecho a la autodeterminación, surge conflictividad social: se afectan la calidad de vida y los derechos individuales y colectivos, y también la seguridad y la viabilidad económica, ambiental y social de los propios proyectos.

BARRERAS ESTRUCTURALES

- Desconocimiento de los marcos legales nacionales e internacionales sobre derechos de los Pueblos Indígenas, Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y Gobernanza Social y Ambiental (ESG).
- Falta de herramientas y metodologías para el diálogo intercultural con Pueblos y Mujeres Indígenas.
- Soluciones cortoplacistas que desplazan el problema, reproducen la discriminación y alimentan la conflictividad

QUÉ HACMOS

- **Dialogar:** Diálogo intercultural estratégico entre las partes de proyectos de inversión o desarrollo.
- **Abrir espacios:** Becas de participación en eventos de la Ginebra Internacional que cubren viaje y estadía para delegados y delegadas.

QUÉ PRODUCE

- Existe un diálogo intercultural entre las partes de los proyectos que afectan territorios indígenas, orientado al respeto de la autodeterminación.
- Las Mujeres y Niñas Indígenas están representadas y sus voces se incorporan en los procesos de consulta.
- Pueblos y Mujeres Indígenas participan activamente en los debates de la Ginebra Internacional que afectan sus derechos.

RESULTADO 3

Mayor conformidad en RSC y a los estándares internacionales de derechos humanos de las empresas líderes en proyectos de desarrollo e inversión. La transición hacia economías verdes incorpora los derechos, los desafíos y las propuestas de los Pueblos Indígenas, y reconoce sus conocimientos y su protagonismo en la promoción y protección de la biodiversidad.

VISIÓN



Las organizaciones de todos los sectores despliegan su potencial como actores del bienestar de todo lo que vive. Quienes dirigen la política, la empresa y la comunidad promueven activamente una cultura de la igualdad, con políticas, estrategias, planes de acción y presupuestos sensibles al género y a la interseccionalidad.

Cada persona, desde la diversidad de sus trayectorias, identidades y culturas, accede a las mismas oportunidades en el respeto de su dignidad. La diversidad se refleja en los espacios de decisión.

ENFOQUES

Cómo trabajamos en los tres ejes.

CAMBIO ORGANIZACIONAL

ENFOQUE TRANSFORMADOR

ENFOQUE INTERSECCIONAL

INTELIGENCIA COLECTIVA

ENFOQUE CULTURALMENTE PERTINENTE

METODOLOGÍA CERTIFICADA POR LA OIT

DERECHOS HUMANOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

VALORES

Lo que sostiene cada acompañamiento.

AGILIDAD

EXELENIA

RIGOR

COMPLEMENTARIEDAD

INTEGRIDAD

DIGNIDAD

CUIDADO MUTUO