

Política de Igualdad de Género de CARE Internacional

Anexo 2: Rendición de cuentas e información

Tal como se describe en la política, los miembros de CARE, los Afiliados y Candidatos se asegurarán de que esta política se implemente, supervise e informe cada dos años ante el Comité de Directores Nacionales. Los miembros que supervisan a oficinas de país garantizarán informes de parte de éstas.

La siguiente tabla proporciona una lista de fuentes de datos e indicadores para la presentación de informes. Es posible informar sobre la mayoría de los indicadores en base a fuentes existentes. Donde no hay tales fuentes, esto se ha resaltado. Antes de la próxima revisión de la Política, trabajaremos para garantizar que las fuentes se identifiquen y actualicen; en la medida de lo posible. Esto se logrará en base a la integración de estos indicadores a sistemas de datos existentes, tal como PIIRS, las reglas de presencia en países, los Estándares de Evaluación de CARE, etc.

Los Directores Nacionales se asegurarán que los datos que se detallan a continuación se recopilen y envíen al Secretariado de CARE Internacional cada dos años. El Secretariado apoyará al Comité de Directores Nacionales en la coordinación, recopilación y análisis de datos para la inclusión en los informes de rendición de cuentas.

Compromiso	Fuente de datos	Indicadores
1. Incorporar análisis participativos de género y poder, y datos desglosados por sexo, edad y otros factores de diversidad relevantes, para informar las acciones a lo largo del ciclo de programas.	Marcador de género PIIRS Estándares de presencia de CI	% de proyectos e iniciativas que condujeron análisis de género % de proyectos e iniciativas que tienen un análisis de género calificado como transformador % de proyectos e iniciativas que desagregan datos por sexo % de oficinas de CARE que cumplen con el criterio 6.i. [6.i El Marco de Igualdad de Género de CI es la base sobre la cual se diseñan todos los programas y proyectos, tanto los de largo plazo como los humanitarios. Todos los proyectos aplican la política de género y el marcador de género.]
2. Articular cómo responden los programas a los tres elementos del Marco de Igualdad de Género, y aplicar y aprender en base al Marcador de Género en cada etapa del ciclo de programas, y así mejorar un impacto transformador en género.	Marcador de género PIIRS	% de proyectos e iniciativas que reportan información en base al marcador de género % de proyectos e iniciativas que son transformadores en cuanto al género

3. Involucrar a hombres y niños en apoyo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, cuando actividades con hombres y niños sean parte de los programas y acciones.	PIIRS Marketing directo Sin Fuente	% de proyectos e iniciativas que reportan actividades para involucrar a niños y hombres. % de donantes individuales masculinos % de personal masculino de CARE que completó la formación básica equidad de género y diversidad en su primer año de empleo
4. Identificar los posibles riesgos a lo largo del ciclo de programas y tomar medidas para mitigar las consecuencias de la violencia de género, independientemente del tema en el que trabajemos, especialmente en contextos frágiles y de conflicto.	Marcador de género PIIRS	% de proyectos e iniciativas con monitoreo y evaluación calificado como transformador en cuanto al género
5. Formar alianzas con organizaciones y movimientos de derechos de las mujeres y/o LGBTIQ para contribuir a los objetivos que apoyamos, y elevar la voz de las personas marginadas; involucrar a varios actores en la lucha en pos de la igualdad de género – actores de la sociedad civil, gobiernos, sector privado y donantes.	PIIRS Sin Fuente PIIRS Estándares de CI de presencia en países	% de proyectos e iniciativas que se implementan junto con organizaciones o movimientos de mujeres % de proyectos e iniciativas que se implementan con organizaciones LGBTIQ % de proyectos e iniciativas implementados con socios % de oficinas de CARE que cumplen con el criterio 6.ii [6ii Los socios seleccionados en el país son coherentes a los valores de CI de igualdad de género y diversidad, y los socios reciben formación/desarrollo de capacidades de parte de CI sobre enfoques de género y herramientas.]
6. Asegurar que las evaluaciones y usen un enfoque de “no hacer daño”, sean participativas y evalúen el progreso hacia los resultados de igualdad de género. Documentar las mejores prácticas y desafíos, y crear mecanismos para el aprendizaje entre comunidades, socios y del personal de CARE.	<u>careevaluations.org</u> PIIRS	% de evaluaciones de proyectos e iniciativas que obtienen un puntaje alto en <u>careevaluations.org</u> respecto a este punto: ‘Los actores, incluidos representantes de los participantes, participan en la planificación, implementación y utilización de los resultados de las evaluaciones. Esta participación influye en definir cómo se evalúa el éxito del proyecto o iniciativa, desde el punto de vista de los participantes’. % de proyectos e iniciativas que usan y reportan información respecto a indicadores de igualdad de género
7. Asegurar que todas nuestras políticas y prácticas de recursos humanos se desarrollen con una perspectiva de género. Informar sobre la distribución de género y diversidad del personal de CARE	PIIRS Reportes individuales Sin fuente PIIRS	Distribución del personal según sexo Mediana de brecha salarial según género Media de brecha salarial según género Género del personal según escala

y de las juntas directivas, junto con el promedio de salario por género. Implementar estrategias específicas para corregir cualquier desigualdad en cuanto a género, tanto en la distribución como nivel de salario del personal.	Reportes individuales y marco de rendición de cuentas	% de oficinas de CARE con estrategia para abordar brechas en cuanto al género Análisis GAP de género y plan de acción elaborado por lo menos cada tres años
8. Reclutar y retener al personal con un compromiso en pos de la igualdad de género. Desarrollar las capacidades y habilidades del personal y los socios en materia de igualdad de género y diversidad, y asegurar que los planes operativos anuales, las descripciones de puestos y las evaluaciones de desempeño reflejen el compromiso de CARE con la igualdad de género.	Estándares de CI de presencia de país	% de oficinas de CARE que cumplen con los criterios 7.i y 7.ii [7.i La oficina de CARE ha documentado políticas y procedimientos para la selección, gestión, desarrollo y retención del personal que permiten la participación plena del personal de diferentes orígenes, género, etnias, religiones, edades y habilidades, y asegura el equilibrio de género en todos los puestos (personal de campo y gestión). Ningún género representa más del 60% del personal. 7.ii Todo el personal es entrenado periódicamente en enfoques y principios de género de CI, y demuestran comportamientos consistentes con los valores de igualdad de género, diversidad y respeto de CI.]
9. Informar regularmente a los participantes, a los donantes y al público sobre la contribución de CARE a avanzar en pos de la igualdad de género.	Marcador de género (PIIRS) Reportes individuales Estándares de CI de presencia en países	% de proyectos e iniciativas que obtienen un puntaje de 3 o 4 en cuanto a participación en el marcador de género % de miembros, afiliados y candidatos a miembros que producen un informe anual % de oficinas de CARE que cumplen con el criterio 5.i [5.i Los programas, proyectos e iniciativas tienen mecanismos claros para recibir comentarios y garantizar la participación, para realizar cambios y mejoras en función de los comentarios recibidos, y comunican de forma regular, transparente y accesible esta información.]
10. Tomar medidas para prevenir y responder a todas las formas de acoso sexual y violencia, y la explotación sexual y el abuso de niñas/os y adultos vulnerables. Promover el conocimiento y la capacitación del personal, y sistemas efectivos para informar y monitorear.	Rendición de cuentas a política PSEA de CI	En base a la rendición de cuentas respecto a PSEA

<p>11. Asegurar que el marketing, la movilización de fondos, la incidencia y las comunicaciones respeten nuestro compromiso con la justicia social y la igualdad de género. Esto incluye el uso de un lenguaje e imágenes inclusivas y positivas, evitando estereotipos y prestando especial atención a temas de género, raza y etnia.</p>	<p>Sin fuente</p>	<p>% de personas alcanzadas por campañas de marketing de CARE que reportan que CARE usa imágenes y lenguaje respetuoso y positivo</p> <p>% de personas alcanzadas por campañas de marketing de CARE que reportan que CARE usa imágenes y lenguaje negativo, dañino y/o que refuerza estereotipos</p>
<p>12. Negociar con los donantes para obtener fondos para cumplir los compromisos internacionales de CARE (acciones para "no hacer daño", prevenir la violencia de género, prevenir la explotación y abuso sexuales (PSEA), y promover la equidad y diversidad organizacional de género (GED)).</p>	<p>Sin fuente (potencialmente a partir de datos financieros)</p>	<p>% de proyectos con línea de presupuesto para lograr compromisos de género.</p>