

Inclusión y género

Requisitos mínimos de nivel 2



Photo: Milena Ayala/NRC

Información del documento:

Título	Inclusión y género
Tipo	Nivel 2
Responsable de autorización	Jan Egeland, secretario general
Propietario	Geir Olav, secretario general adjunto
Desarrolladora	Ama Afrifa-Tchie, directora general de Diversidad, Igualdad e Inclusión Delphine Brun, especialista global en Género e Inclusión
Ámbito de aplicación	Global
Documentos relacionados	Política de inclusión y género del NRC Política de respuesta Normas mínimas para una programación segura e inclusiva Política de denuncia Política de protección de datos Código de conducta Política de participación y responsabilidad de la comunidad (CEA, por su sigla en inglés) y documento marco de la CEA Política de asociación con agentes locales
Fecha	Por confirmarse
Fecha de revisión	-
Versión	1

CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	4
	1.1 Objeto y ámbito de aplicación:	4
	1.2 ¿Cómo funcionan los requisitos mínimos?	4
2	REQUISITOS DE PROGRAMACIÓN	5
3	REQUISITOS PARA NUESTRO PERSONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL	10
4	REQUISITOS PARA NUESTRAS POLÍTICAS, ESTRATEGIAS Y ASOCIACIONES	13

1 Introducción

1.1 Objeto y ámbito de aplicación:

Este documento establece los requisitos mínimos en materia de inclusión y género. Complementa la [política de inclusión y género del NRC](#).

Mientras que en la política (Nivel 1) se describe la aspiración del Consejo Noruego para Refugiados (NRC, por su sigla en inglés), estos requisitos mínimos (Nivel 2) detallan cómo nuestra organización pondrá en práctica sus compromisos.

Este documento incluye requisitos mínimos que no se pueden omitir ni adaptar. Se aplica globalmente al NRC y a sus entidades, incluidos NORCAP y las oficinas de representación. También se incluyen recomendaciones que se pueden adaptar al contexto.

El director de Personas y Organización, el director ejecutivo del Programa Global y el director ejecutivo de NORCAP son responsables del cumplimiento de estos requisitos mínimos.

1.2 ¿Cómo funcionan los requisitos mínimos?

Los requisitos mínimos permiten que todas las oficinas conozcan con claridad cuáles son las acciones obligatorias para garantizar que la inclusión y el género se tengan en cuenta en nuestros programas, en nuestro personal y en la cultura organizacional.

En cada sección de este documento se presentan los requisitos de cumplimiento de los cuatro compromisos del NRC en materia de inclusión y género. Dado que suelen contribuir al logro de varios compromisos, se agrupan de la siguiente manera:

Compromiso 1: El NRC fundamenta todos sus programas en una sólida comprensión de las cuestiones de género y diversidad.	Sección 2: Requisitos de programación
Compromiso 2: El NRC ejecuta programas humanitarios que promueven la igualdad de género y apoyan la inclusión.	
Compromiso 3: El NRC se compromete a contratar personal diverso y a crear una cultura organizacional inclusiva, segura y equitativa que refleje y respete a las comunidades a las que atendemos.	Sección 3: Requisitos para nuestro personal y cultura organizacional
Compromiso 4: El NRC incorpora la inclusión y el género en todas sus actividades, asociaciones, políticas y estrategias.	Sección 4: Requisitos para nuestras políticas, estrategias y asociaciones

En cada sección, se describen las medidas que deben adoptar los equipos nacionales, regionales y globales, además de las oficinas de representación.

En los Anexos 1 y 2, se ofrece más información sobre [los roles y responsabilidades](#), junto con una [explicación sobre el enfoque del NRC en los programas](#) en materia de inclusión e igualdad de género.

2 Requisitos de programación

Compromisos pertinentes de la política

Compromiso 1: El NRC fundamenta todos sus programas en una sólida comprensión de las cuestiones de género y diversidad.

Compromiso 2: El NRC ejecuta programas humanitarios que promueven la igualdad de género y apoyan la inclusión.

Los equipos nacionales del NRC:

De acuerdo con las [Normas mínimas para una programación segura e inclusiva](#) y en el marco de los planes de acción de la SIP de las oficinas País: en el marco de los planes de acción de la SIP de las oficinas País:

1. Garantizarán que el análisis de la SIP se centre en cuestiones de género y diversidad para comprender las distintas necesidades, capacidades y riesgos específicos de protección de los diferentes grupos, incluido cómo estas cuestiones repercuten en el acceso equitativo y pertinente de las personas a la ayuda ([Norma 1A: análisis de la SIP](#)).¹
2. Utilizarán las conclusiones del análisis de la SIP, que incluye el género, para identificar y mitigar riesgos de seguridad en nuestros programas, evitar causar daños a las personas participantes o agravar las desigualdades relacionadas con el género. Supervisarán continuamente los riesgos y dispondrán mecanismos de protección y de no causar daño, que presten especial atención a las niñas, las mujeres y los grupos de riesgo ([Norma 1B de la SIP en toda la PCM](#)).
3. Adaptarán continuamente los proyectos, para garantizar que todas las personas puedan acceder por igual a la asistencia prestada, con foco en los grupos con mayor riesgo de exclusión ([Norma 2A: inclusión](#)).
4. Incluirán datos desglosados por sexo y por situación de desplazamiento en todos los indicadores de resultados obligatorios pertinentes, con el fin de identificar y abordar brechas o desequilibrios en las intervenciones ([Norma 2B: desglose de datos](#)).

Siempre que sea posible, se recomienda a los equipos nacionales que recopilen y utilicen datos desglosados por edad y discapacidad². Adapten la focalización, la divulgación y la programación en función de los datos recopilados.

¹ Consulte la [Guía para el análisis de la SIP](#). Tenga en cuenta que el análisis de la SIP ya incluye una revisión de datos secundarios que abarca el género. Un Análisis rápido de género (*Rapid Gender Analysis*, RGA) independiente solo debería realizarse en ocasiones específicas que requieran una comprensión más profunda de las cuestiones de género que la que proporcionaría el análisis de la SIP. Para orientarse al respecto, lea la [Nota orientativa sobre el análisis rápido de género](#).

² El personal que recopila datos sobre personas con discapacidad debe recibir formación en los enfoques y las herramientas, como el Washington Group Short Set y el Módulo de funcionamiento en niños y niñas específico.

5. Garantizarán que las mujeres, los jóvenes, las personas mayores, las personas con discapacidad y demás grupos vulnerables específicos del contexto participen de forma sustancial en consultas y decisiones en todas las fases de la respuesta, y que se preste especial atención a quienes corren un mayor riesgo de exclusión o abandono. ([Norma 4A: participación](#) y [documento marco de la CEA de la NRC](#))
6. Se asegurarán de que existan mecanismos accesibles y adecuados de comentarios de la comunidad, en función de la identificación de las barreras a las que pueden enfrentarse las mujeres, los niños, los jóvenes y demás grupos en riesgo de exclusión. Tomarán medidas rápidas para atender las preocupaciones y los riesgos planteados por los participantes en el proyecto ([Norma 3A: CFM](#) y [manual del CFM del NRC](#)).
7. Derivarán a las poblaciones afectadas, como las personas con discapacidad, los niños y las niñas en necesidad de protección y a sobrevivientes de la violencia basada en género, a proveedores de servicios especializados, cuando sea necesario ([Norma 1D: derivaciones](#)).
8. Garantizarán que en las propuestas de proyectos se estipulen cómo y por qué los distintos grupos de género y edad se ven afectados de forma diferente por la crisis, incluidas las personas con discapacidad. Explicarán cómo se atenderán los riesgos y las barreras específicas a los que se enfrentan estos grupos para acceder y utilizar los servicios ([Norma 1B de la SIP en toda la PCM](#)).
9. Se asegurarán de que el personal que supervisa los programas y las operaciones comprenda cómo integrar la perspectiva de género y la inclusión en sus intervenciones. Como mínimo, deben garantizar que el personal siga los cursos de formación a distancia de Kaya sobre la SIP ([Norma 3B: responsabilidad del personal](#)).
10. *Se recomienda a los equipos de las oficinas País que asistan a los módulos adicionales del [paquete de formación sobre género](#).*

Consideración de la edad, la discapacidad y la diversidad en nuestras intervenciones

Además del género, es importante examinar otras identidades de una persona desplazada.

Consideración de la edad en nuestros programas:

Las necesidades, capacidades y vulnerabilidades de una persona cambian con el tiempo, según el momento de la vida que la persona esté transitando. Las necesidades o los riesgos de un bebé o un niño o niña son diferentes de los de una persona adulta o mayor. La edad influye y puede aumentar o reducir la capacidad de una persona para hacer frente a una crisis humanitaria y recuperarse de ella. Los programas de NRC deben ser accesibles y adaptarse a las necesidades de los distintos grupos de edad, incluidos niños y niñas, jóvenes, adultos y personas mayores.

Garantía de que los servicios sean accesibles para las personas con discapacidad:

Las deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales de largo plazo, en contacto con diversas barreras, pueden dificultar el acceso pertinente de las

personas a los programas y su participación eficaz en ellos. Todos los actores humanitarios tienen la responsabilidad de garantizar que sus programas sean accesibles para las personas con discapacidad y de proporcionar *adaptaciones razonables* cuando sea necesario y apropiado.³ Por ejemplo, se pueden añadir rampas en escuelas y letrinas (diseño universal).

Análisis, cuando sea viable, de cómo las personas LGBTQIA+ ⁴ pueden ser incluidas con seguridad en nuestros programas:

En tiempos de crisis, las comunidades vulnerables suelen ser las más afectadas y quedar rezagadas en el proceso de respuesta y recuperación. En el caso de la comunidad LGBTQIA+, esta vulnerabilidad se ve agravada por el estigma y la discriminación existentes. Las respuestas humanitarias no siempre han atendido las necesidades específicas de las personas LGBTQIA+. Una comprensión cultural limitada puede conducir a un apoyo inadecuado, mientras que la discriminación sistémica puede desembocar en la exclusión. Al igual que todas las personas afectadas por crisis, las personas LGBTQIA+ tienen derecho a la seguridad, la dignidad y los servicios esenciales.

El NRC reconoce las discriminaciones específicas que suelen padecer los grupos LGBTQIA+ en los programas y en el trabajo. Nos comprometemos a reforzar con el transcurso del tiempo nuestra capacidad y conocimientos sobre cómo garantizar mejor la inclusión segura de estos grupos en nuestros servicios, e invertir en capacidad y cultura organizacional. De acuerdo con nuestro compromiso de no causar daño, garantizaremos que la adopción de la inclusión sin poner a las personas en mayor riesgo. Comuníquese con el equipo de Compromiso e Inclusión Comunitarias si quiere trabajar por la inclusión segura de las personas LGBTQIA+ en los programas de su país.

Los equipos regionales del NRC:

1. En el marco de su colaboración con las oficinas País, garantizarán que los programas cumplan los compromisos del NRC en materia de inclusión e igualdad de género.
2. Se asegurarán de que el personal del programa comprenda cómo integrar la inclusión y el género. ([Norma 3B de la SIP: responsabilidades del personal](#)).

³ Esto implica la modificación de nuestros servicios (adaptarlos) para “evitar imponer una carga desproporcionada o indebida a las personas con discapacidad o permitirles ejercer sus derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con las demás”. [Directrices del Comité Permanente entre Organismos \(IASC, por su sigla en inglés\)](#) para la inclusión de las personas con discapacidad

⁴ Lesbianas, gays, bisexuales, trans, queer/questioning (en proceso de descubrimiento), intersexuales y asexuales (el “+” se utiliza como enfoque inclusivo de todas las personas con orientación sexual e identidad de género diversas). Tenga en cuenta que, aunque el término LGBTQIA+ se entiende y utiliza con mayor frecuencia en distintas regiones del mundo, en varios países, las personas LGBTQIA+ pueden preferir otros términos para autoidentificarse. Se está utilizando con mayor frecuencia el término alternativo SOGIESC (orientación sexual, identidad y expresión de género y características sexuales).

Los equipos globales del NRC:

1. Garantizarán que los equipos de programas globales asuman la responsabilidad, el liderazgo y la competencia en materia de inclusión y género en sus áreas de programación, en función del trabajo realizado en la SIP. Esto incluye lo siguiente:
 - Garantizar que los nuevos SOP, procedimientos, guías y herramientas tengan en cuenta la inclusión y el género. Recopilar y difundir las buenas prácticas y las promesas pertinentes.
 - Trabajar con especialistas globales en materia de género y diversidad, para seguir desarrollando capacidades destinadas al apoyo de los equipos nacionales para el establecimiento y la implementación de objetivos específicos en materia de inclusión y género en sus Planes de acción de la SIP.
 - En coordinación con equipos regionales, identificar y apoyar contextos y programas específicos en los que el género y la diversidad sean o deban ser una prioridad.
 - Difundir la formación pertinente sobre la SIP y el género entre el personal de toda la línea técnica y promover los cursos de formación a distancia obligatorios sobre la SIP de Kaya ([responsabilidad del personal en virtud de la norma 3B de la SIP](#)).
 - Ayudar a los equipos nacionales a desarrollar programas que tengan en cuenta y aborden las distintas necesidades y prioridades de las personas afectadas. Garantizar que esto se refleje debidamente en las propuestas correspondientes.

2. Garantizarán que los especialistas globales en materia género y diversidad realicen constantemente lo siguiente:
 - Apoyen a los equipos nacionales seleccionados con los objetivos específicos en materia de inclusión y género de sus Planes de acción de la SIP.
 - Lideren la institucionalización de la inclusión y el género en los procedimientos de programación del NRC, como la integración del análisis de la SIP en el PCM, y el seguimiento de la implementación, incluso a través de controles clave.
 - Desarrollen las capacidades del personal para que puedan guiar a los equipos nacionales mediante la facilitación de la formación a distancia y presencial del personal, incluida la Formación de instructores.
 - Utilicen, actualicen y difundan la SIP y los recursos en materia de género pertinentes disponibles, como la formación a distancia obligatoria sobre la SIP de Kaya y, en particular, la formación, las guías y las herramientas pertinentes en materia de género de NRC.

Cumplimiento de nuestros compromisos en distintos contextos

El NRC cumplirá todas las leyes, reglamentos y normas internacionales pertinentes relacionadas con la diversidad, la equidad y la inclusión, incluidas las leyes contra la discriminación y los principios de derechos humanos, entre otros. El contexto cultural, las leyes nacionales y la sensibilidad de las cuestiones de diversidad pueden imponer limitaciones al NRC. Sin embargo, el NRC trabajará

siempre para promover la igualdad de género y la inclusión en la mayor medida posible.

NORCAP:

1. Garantizará que las consideraciones de inclusión y género sirvan de guía para las asociaciones, misiones, la promoción y los programas de NORCAP, y que las preocupaciones en materia de inclusión y género se analicen y aborden específicamente en el desarrollo de misiones y ofertas nuevas que NORCAP ofrece a sus socios.
2. Los especialistas de NORCAP promoverán la inclusión y el género en los programas y en las organizaciones cuando corresponda.
3. Garantizarán que todas las notas conceptuales y propuestas de proyectos se funden en un análisis de inclusión y género y aborden las cuestiones prioritarias.
4. Utilizarán, promoverán y presentarán informes sobre marcadores de género, discapacidad y edad en los proyectos y entre los socios de NORCAP, cuando corresponda.
5. Ofrecerán sesiones informativas previas a la partida sobre cuestiones clave de inclusión y género, centradas en los contextos en los que trabajan el personal y los especialistas de NORCAP.
6. Recomendarán al personal y a los especialistas que utilicen las herramientas y la formación en materia de inclusión y género del NRC y demás socios.

Explicación del rol de NORCAP en la programación

NORCAP no ejecuta programas ni presta servicios de manera directa. Por el contrario, NORCAP trabaja con sus socios para fortalecer la protección, la igualdad de género y el cumplimiento de los derechos humanos. Los retos actuales a la hora de dar una respuesta que aborde la protección, el género y las violaciones de derechos se suelen reducir a la falta de conocimientos especializados. NORCAP fortalece la capacidad de las agencias de la ONU, los organismos intergubernamentales regionales y las autoridades nacionales en materia de inclusión y género.

3 Requisitos para nuestro personal y cultura organizacional

Compromiso pertinente en la política

Compromiso 3: El NRC se compromete a contratar personal diverso y a crear una cultura organizacional inclusiva, segura y equitativa que refleje y respete a las comunidades a las que atendemos.

Requisitos para todos los niveles, incluido el NORCAP:

1. Garantizar la responsabilidad, el liderazgo y la competencia en materia de inclusión y género en todos los ámbitos de nuestros procesos, sistemas y procedimientos operativos a lo largo de todo el ciclo laboral del empleado.
2. Proporcionar oportunidades de empleo equitativas a todas las personas mediante iniciativas como las siguientes:
 - Los responsables de contratación y el Global Recruitment Centre (Centro de contratación global) deben incluir diligentemente a socios de contratación y bolsas de empleo que combinen candidatos diversos y grupos infrarrepresentados cuando publiquen anuncios de empleo externos.
 - Considerar otras referencias de valor añadido, además de la educación formal (es decir, competencias, habilidades transferibles, experiencias vividas, etc.) por sobre las cualificaciones formales, con foco en las competencias y las experiencias.
 - Garantizar que el panel de contratación cuente con participantes diversos, incluidos distintos perfiles de personal (género, edad y demás factores de identidad).
 - Garantizar la diversidad en la preselección de candidatos mediante la inclusión diligente de grupos infrarrepresentados, como mujeres y personas con discapacidad, en el transcurso de todo el proceso de contratación.
 - *Cuando sea viable*, implementar sistemas o procesos de reclutamiento anónimo en las fases iniciales de contratación, en los que se oculten los datos personales de los candidatos a los responsables de contratación, para promover la equidad y la inclusión, reduciendo así los prejuicios inconscientes.
 - Ofrecer la misma remuneración a mujeres, hombres y personal no binario por el mismo trabajo, oportunidades de tutoría y licencias por maternidad y paternidad, y que esta se encuentre, siempre que sea viable, en los parámetros razonables previstos.
3. Como parte del desarrollo organizativo y la formación continuos, desarrollar la capacidad del personal y las competencias analíticas sobre la importancia y la pertinencia de la igualdad de género, la inclusión y la interseccionalidad, incluidos los prejuicios inconscientes, la competencia cultural, el liderazgo inclusivo y el compromiso de “no causar daño”. Incluir en todas las iniciativas de fortalecimiento de las capacidades del personal enfoques y materiales didácticos pertinentes con perspectiva de género y diversidad.

4. Garantizar que todos los planes operativos anuales, las descripciones de puestos de trabajo y los planes de rendimiento reflejen el compromiso del NRC con la equidad y la inclusión.
5. Atraer y retener empleados dedicados para promover la igualdad de género, la inclusión y la equidad social y racial.
6. Adaptar el equipamiento y las instalaciones para garantizar que el ambiente de oficina sea accesible para todo el personal.
7. Reconocer el valor inherente de la diversidad de perspectivas, experiencias y orígenes, y tratar activamente de incorporar la participación del personal de diferentes partes y niveles de la organización en las distintas etapas y a lo largo de nuestros procesos de toma de decisiones.
8. Analizar y supervisar continuamente nuestros análisis internos de personal para comprender mejor la composición de género y diversidad de los recursos humanos a todos los niveles (dirección, personal). Se deberán examinar los datos para identificar posibles obstáculos a la igualdad de oportunidades y definir estrategias, a partir del plan de acción en materia de diversidad, equidad e inclusión (DEI), para corregir cualquier indicio de desigualdad.
9. Tomar todas las medidas para prevenir y responder a todas las formas de acoso, explotación y abuso sexual, incluido el abuso infantil en todos los programas y operaciones, de acuerdo con la política de salvaguarda, los requisitos mínimos de salvaguarda y el Manual del CFM.
10. *En su caso, para impulsar el cambio sistémico en toda nuestra organización, se recomienda encarecidamente, a todos los niveles lo siguiente:*
 - Fomentar, servir de referencia y mostrar un liderazgo inclusivo y equitativo en materia de género, prácticas de reparto del poder y enfoques equitativos en materia de género.
 - Garantizar que nuestro personal represente la diversidad de las comunidades a las que atendemos, a los efectos de que permanezca relevante y receptiva ante quienes necesitan nuestro apoyo.
 - En todos los niveles de dirección, los cargos deben incluir una representación diversa de los miembros.
 - Promover una representación diversa en todos los niveles, incluido el personal, los equipos de operaciones y la dirección.
 - Trabajar en colaboración (tanto en los mismos equipos, como entre departamentos, regiones y países) y buscar oportunidades para intercambiar experiencias de aprendizaje y conocimientos sobre género, diversidad y otros estratos de las características de las personas, a los efectos de crear estrategias más eficaces:
 - Que fomenten la igualdad, incluyan la diversidad y comprendan otros estratos de las características de las personas.
 - Que mejoren la participación y el acceso a la igualdad de oportunidades de las personas discriminadas, relegadas o marginadas.
 - Utilizar datos para posibilitar conversaciones y procesos de toma de decisiones eficaces en relación con el desarrollo de la vida de los empleados y la planificación del personal.

- Revisar y reafirmar los programas, las iniciativas y los planes de acción para garantizar que estos repercuten en el progreso respecto de las métricas de los sistemas de calificación (incluidas las competencias técnicas y los comportamientos).

Los equipos regionales y nacionales del NRC:

1. Los directores regionales y sus equipos regionales son responsables de los planes de DEI a nivel nacional. Los directores y equipos nacionales revisarán los planes de acción de DEI de las oficinas País con la debida atención respecto de cómo se incluyen, se hace un seguimiento y se supervisan las cuestiones de género y diversidad.

Los equipos globales del NRC:

1. Revisarán los planes de acción globales de DEI (incluidos los datos y métricas a nivel regional y nacional) con la debida atención respecto de cómo se incluyen, se hace un seguimiento y se supervisan las cuestiones de género y diversidad.
2. Establecerán e implementarán políticas organizativas y de personal que promuevan la igualdad de género, mediante el fomento de un entorno de trabajo respetuoso, flexible y seguro para las personas de todos los géneros.
3. Adoptarán medidas diligentes tendientes a la reducción de las desventajas o eliminación de las barreras en toda nuestra cartera de empleados, ayudando así a los grupos potencialmente desfavorecidos o infrarrepresentados de nuestro personal.
4. Promoverán la concientización, la formación y la educación del personal, y garantizarán la existencia de sistemas eficaces para evaluar, mitigar y gestionar riesgos (es decir, los riesgos operativos, de reputación, de cultura del lugar de trabajo y de cumplimiento). Consulte nuestra [política de gestión de riesgos](#) y establezca procesos sólidos de información y supervisión.

NORCAP:

Ofrecerá oportunidades de empleo equitativas en todo NORCAP:

1. Garantizará que se preste atención al género y a la diversidad a la hora de identificar nuevos especialistas y de gestionar el grupo de especialistas. Esto incluye la contratación, la gestión del talento, el desarrollo de capacidades, la formación inicial, la incorporación, la salida, la evaluación de riesgos y el seguimiento durante las misiones.
2. Garantizará que los grupos de especialistas del NORCAP reflejen la diversidad de las comunidades en las que trabaja el NORCAP, de manera de conservar la importancia y respuesta ante quienes necesitan nuestro apoyo.
3. *Cuando corresponda*, el NORCAP creará vínculos más sólidos entre sus proyectos y las misiones de especialistas en materia de la CEA, la violencia basada en el género (GBV, por su sigla en inglés), la protección, el género y los derechos humanos.

4 Requisitos para nuestras políticas, estrategias y asociaciones

Compromisos pertinentes de la política

Compromiso 5: El NRC incorpora la inclusión y el género en todas sus actividades, asociaciones, políticas y estrategias.

Requisitos para todos los niveles, incluido el NORCAP:

1. Actualizar los aspectos de seguridad de género en la formación sobre protección y seguridad, para que aborden correctamente la evolución de los riesgos en los distintos contextos nacionales.
2. Retratar y promover la diversidad y la igualdad en las comunicaciones, la defensa y la representación del NRC mediante el uso de una comunicación escrita, verbal y visual que evite prejuicios, estereotipos y normas perjudiciales, incluidas aquellas basadas en el género, la orientación sexual, la discapacidad y el origen étnico. Garantizar que personal de diversas procedencias actúe como vocero del NRC, fomentando así la inclusión y llegando eficazmente a un público amplio.
3. Garantizar que el género y la diversidad se tengan en cuenta en recaudaciones de fondos y que las prioridades de los donantes se comuniquen a toda la organización.
4. *Se recomienda* mejorar la atención que se presta a la inclusión y al género en las estrategias del BSC sobre las que se dará información en los informes trianuales.

Los equipos País de NRC:

1. En nuestra programación, crearán asociaciones equitativas y de colaboración con organizaciones con base en los derechos (como grupos de derechos de la mujer, dirigidos por mujeres, de justicia social y de derechos humanos) y organizaciones representativas (por ejemplo, dirigidas por refugiados, por jóvenes, de LGBTQIA+ y organizaciones para personas con discapacidad o compuestas por personas por discapacidad). Trabajarán en conjunto en la mejora de las capacidades del NRC, para comprender y abordar las barreras a las que se enfrentan grupos específicos de poblaciones desplazadas a la hora de acceder a la asistencia, y para ampliar las voces de las comunidades marginadas. Garantizarán que esta colaboración se funde en las prioridades locales y no compartimente ni margine los conocimientos, la experiencia vivida y las prácticas de los agentes locales.
2. *Cuando corresponda, se recomienda lo siguiente:*
 - Debatir y comprender las perspectivas de los agentes locales con los que trabajamos, y su capacidad/interés en respuestas con perspectiva de género.
 - Seleccionar organizaciones colaboradoras que compartan nuestros valores de igualdad y no discriminación mediante el uso de las herramientas pertinentes.
 - Promover el aprendizaje transversal y la reflexión sobre la inclusión y el género entre el personal y los actores locales, y compartir este aprendizaje dentro del NRC.

- Proporcionar a los agentes locales los recursos que necesitan para desarrollar su capacidad en materia de inclusión y género en la programación (por ejemplo, presupuesto para los costos relacionados con la formación, conexión con organizaciones especializadas, espacio para innovar, ideas e información).
3. Garantizar que la inclusión y el género se incorporen en nuestros procesos operativos internos y externos, como en nuestra gestión de riesgos de seguridad y durante la aplicación de los Requisitos mínimos de salvaguarda, de la siguiente manera:
 - Incluir la identificación de factores de género y otros factores de diversidad que puedan aumentar los riesgos, así como medidas de mitigación para abordarlos en las evaluaciones de riesgos de seguridad y los registros de riesgos.
 - Integrar la perspectiva de género y otros aspectos de la diversidad en los paquetes de información previos a la partida y en las sesiones informativas posterior a la llegada, así como en las sesiones informativas previas a las misiones en el territorio.

Los equipos regionales de NRC:

1. Destacarán las cuestiones regionales clave en materia de género y diversidad ante donantes, socios y demás interlocutores, y demostrarán que las voces de las comunidades marginadas son escuchadas y tenidas en cuenta en nuestra labor de promoción, desarrollo de programas, desarrollo empresarial y recaudación de fondos.
2. Garantizarán que el apoyo a los equipos nacionales en relación con el desarrollo empresarial, la recaudación de fondos y las asociaciones incluya asesoramiento sobre aspectos de género y diversidad.

Los equipos globales de NRC:

1. Garantizarán que la inclusión y el género se integren en todas nuestras nuevas áreas de desarrollo y políticas, incluidos, por ejemplo, el trabajo en materia de participación comunitaria y rendición de cuentas, de clima y ambiente, de autonomía y soluciones duraderas, de productos digitales, sistemas de mercado y colaboración con socios locales.
2. En coordinación con los equipos regionales, identificarán los contextos en los que debe apoyarse la igualdad de género y la atención a cuestiones específicas de diversidad.

NORCAP:

1. Garantizará la responsabilidad, el liderazgo y la competencia en materia de inclusión y género de las soluciones de programas y proyectos y procesos operativos, incluida la gestión de riesgos de seguridad y los enfoques de salvaguarda.
2. Garantizará que los registros de riesgos incluyan la identificación de factores de género y diversidad que puedan aumentar los riesgos, así como medidas de mitigación.
3. Garantizará que los SOP, los procedimientos, las guías y las herramientas nuevas o revisadas tengan en cuenta la inclusión y el género.
4. Recopilará y compartirá buenas prácticas sobre inclusión e incorporación de la inclusión.
5. Promoverá con organizaciones asociadas la adopción de los valores de igualdad y no discriminación de NORCAP.

6. *Cuando corresponda*, NORCAP también fortalecerá la promoción basada en evidencia de la protección, el género, la participación comunitaria y la inclusión.