



**Iniciativa
Spotlight**



GUÍA DE FORMULACIÓN DE PROYECTOS

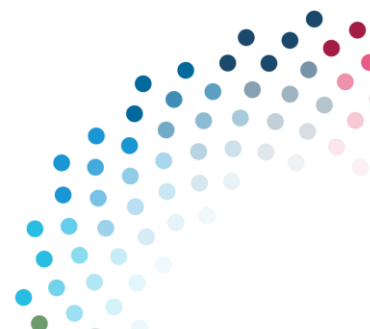
MAYO 2020 HONDURAS

Llamado a propuestas para OSC en el marco de la
Iniciativa Spotlight



Contenidos

1. [Introducción](#)
2. [Organizaciones participantes](#)
3. [Entrega de las propuestas](#)
4. [Apoyo para el desarrollo de la plantilla de presentación de propuestas \(Anexo b-2\)](#)
5. [Teoría de cambio de Pilar 6 de la Iniciativa Spotlight](#)
6. [Recursos sobre violencia de género enmarcadas en la crisis COVID19](#)
7. [Comunidad de aprendizaje para el desarrollo de propuestas](#)



1. Introducción

El presente documento sirve como Guía para la formulación de propuestas para el Llamado a Propuestas de la Iniciativa Spotlight en Honduras, dirigido al desarrollo de Abordajes Innovadores de la Violencia Contra las Mujeres y las Niñas (VCMN) a través del Arte, la Cultura y las TICs. Este material debe ser leído y tenido en cuenta junto con el documento “**Anexo B (Plantilla del llamado a propuestas)**”. La intención del mismo es proporcionar una guía que facilite el proceso de Elaboración de las propuestas, con recomendaciones y recursos básicos que pueden ser útiles a las Organizaciones feministas y de mujeres para la formulación de propuestas de proyectos orientados a promover un abordaje innovador, integral y efectivo de la VCMN y los femicidios en el marco de la Iniciativa Spotlight.

Se sugiere leer detalladamente el **Anexo B en su Sección 1 y 2** para encontrar información formal referente a Términos de Referencia, criterios mínimos obligatorios, elegibilidad, evaluación de las propuestas, forma de presentación de las propuestas y adjudicación.

En el marco de la emergencia por COVID19, estamos conscientes de que éste es un momento especialmente difícil y demandante para las organizaciones de sociedad civil que trabajan en atención y prevención de la violencia contra mujeres y niñas y, por ello, queremos hacer el mejor esfuerzo para que toda la información y procedimientos para la aplicación a este llamado a propuestas sea lo suficientemente clara y accesible y que la adjudicación de los fondos pueda reforzar y fortalecer el trabajo de las propias organizaciones.

2. Organizaciones participantes

Este llamado a propuestas de la Iniciativa Spotlight apoyará al fortalecimiento de **Organizaciones de derechos de las mujeres, Feministas y lideradas por mujeres** que trabajan para la prevención y atención de la violencia contra mujeres, niñas y grupos que enfrentan discriminaciones múltiples como, mujeres indígenas y afrodescendientes, población LGBTQ+, mujeres y niñas con discapacidad, mujeres y niñas viviendo con VIH, mujeres defensoras de derechos humanos, mujeres y niñas que viven en áreas rurales. De esta forma, estarán en mejores condiciones para incidir de forma más efectiva y promover avances sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres.

En esta oportunidad **están focalizadas las organizaciones de mujeres y feministas**, debido a la importancia que han tenido y tienen en el desarrollo e impulso histórico de avances clave en la defensa de los derechos de las mujeres y las niñas en el país, ya que su fortalecimiento puede asegurar la sostenibilidad y la continuidad de los programas, planes y proyectos que desarrollan en su labor organizacional.

La participación en el llamado a propuestas puede hacerla una **Organización de manera individual o bien asociada con otras organizaciones**. Alentamos la formación de consorcios y asociaciones entre organizaciones de mujeres y feministas a realizar sus presentaciones de propuestas conjuntas, de forma que se puedan dar sinergias de capacidades y experticias diversas.

Las **redes, colectivas y plataformas** (integradas por varias organizaciones), son también elegibles para participar en el proyecto, a condición de contar con una organización

patrocinadora (organización sombrilla), que cumpla con los requisitos obligatorios descritos en el documento de Llamado a propuestas (Anexo B), y que asuma la administración financiera del proyecto.

3. Entrega de las propuestas

Las propuestas técnicas, elaboradas en la plantilla para la presentación de propuestas (Anexo B-2) y financieras (Anexo B-5) deben presentarse en un solo correo electrónico, así como los demás anexos, como parte de la plantilla del llamado a propuestas. El total de anexos solicitados formarán parte de un solo documento word del paquete de anexos que podrá encontrar en el documento “**Anexo B Plantilla de Llamado a propuestas (CFP) para Partes Responsables (Organizaciones de Sociedad Civil – OSCs)**”. Los anexos que debe enviar son los siguientes:

- Anexo B-1** Requisitos Obligatorios/criterios de pre-calificación
- Anexo B-2** Plantilla para la presentación de propuestas
- Anexo B-3** Formato del currículum vitae del personal propuesto
- Anexo B-4** Documentos mínimos para la evaluación de capacidades
- Anexo B-5-** Formato de presupuesto

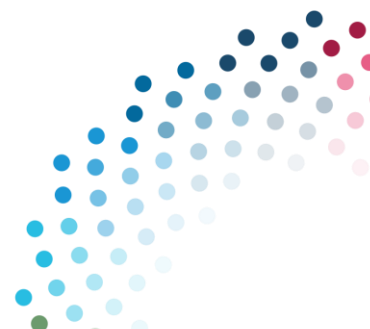
Además, se adjuntarán en formato comprimido aquellos documentos mínimos solicitados para la evaluación de capacidades del Anexo B-4.

Todas las propuestas deben ser enviadas por email a las siguientes direcciones de correo electrónico seguras: vita.randazzo@unwomen.org y doris.otis@unwomen.org.

Por favor, coloque en el asunto de su mensaje el número de referencia del CFP y la descripción clara de la propuesta, con un plazo máximo de las **23:59 horas del 10 de junio de 2020**.

Ej. Asunto: CFP-HON-2020-01- (Nombre del proponente) - PROPUESTA

Si los correos electrónicos y los archivos adjuntos al correo electrónico no están marcados como se indica, no se asumirá ninguna responsabilidad por el extravío o la apertura prematura de las propuestas presentadas. El cuerpo del texto del correo electrónico debe indicar el nombre y la dirección del proponente.



4. Apoyo para el desarrollo en la Plantilla de presentación de propuestas (Anexo B-2)

Este apartado se detallan informaciones de interés para facilitar el llenado de la **Plantilla de presentación de propuestas (Anexo B-2)**, haciendo referencia a los componentes incluidos en la misma. Se recomienda consultar este apartado para el desarrollo de la información que se solicita en cada componente.

Componente 1. Antecedentes de la organización y capacidad de ejecución de las actividades para lograr los resultados previstos.

1. Naturaleza de la organización proponente.

Procure describir el tipo organización (ONG, Organización de Mujeres o Feminista, Organización de Base Comunitaria, etc.) y el alcance de sus acciones. Si la organización no cuenta con personería jurídica, en este apartado se describe la naturaleza de la organización patrocinadora o sombrilla y la complementariedad con su organización, las sinergias que han logrado o lograrán juntas.

2. Misión general, propósito y programas/servicios básicos de la organización.

Se entiende por misión de una organización al motivo, propósito, fin o razón de ser, y el objetivo principal bajo el cual se constituye una entidad sin fines de lucro. Es una declaración del objetivo central de la organización, de su razón de ser. Responde a la pregunta básica de «*para qué*» en una organización. Una misión define básicamente tres temas:

- Lo que pretende la organización cumplir en su entorno o en el sistema social en el que actúa.
- Lo que pretende la organización hacer.
- Para quién la organización lo va a hacer.

También, en caso que aplique, debe señalar las razones por las que su organización puede considerarse una instancia relevante y que cuenta con credibilidad para el trabajo de prevención y atención de las violencias contra mujeres, niñas y otros colectivos que sufren múltiples formas de discriminación.

3. Grupos de población destinatarios (mujeres, niñas y adolescentes pueblos indígenas, jóvenes, etc.).

Describir los principales grupos de población beneficiarias del trabajo de la organización, desagregado en los grupos que sean pertinentes. Particularmente debe señalarse si tiene como objetivo beneficiar a mujeres, población indígena, afro-hondureña, jóvenes, niñas, colectivos LGTBI, etc., a través de intervenciones que previenen o abordan la violencia en



Honduras -es decir, si la práctica institucional busca un cambio en la vida de las mujeres y las niñas y otros colectivos que sufren diversos tipos de discriminación

4. Enfoque organizacional (filosofía) - cómo la organización lleva a cabo sus proyectos, por ejemplo, sensible al género, basado en los derechos, etc.

El enfoque organizacional o la filosofía de la organización es el conjunto de valores, prácticas y creencias que son la razón de ser de la organización y representan el compromiso de la organización ante la sociedad. Describir cuáles son estos enfoques y cómo los pone en práctica.

Procure describir su filosofía organizacional, su misión general, propósito y programas/servicios básicos y resalte cómo su historial refleja el trabajo sobre género o temas relacionados -por ejemplo, enfoque de género, enfoque basado en derechos humanos, etc.

Recursos donde puede encontrar información:

- Enfoque de derechos humanos
- Trabajo conforme a Pautas éticas
- Sensibilidad al género
- Enfoque de diversidad
- Enfoque basado en evidencia

5. Duración de la existencia y experiencia pertinente.

Describir la duración en años desde que fue iniciada la organización o las acciones y las principales experiencias que se han acumulado en el ámbito de trabajo para la eliminación de la violencia hacia mujeres y niñas, que incluyan el principal logro alcanzado. En este apartado se debe presentar las experiencias o iniciativas relacionadas con los objetivos y estrategias de la Iniciativa Spotlight, que la organización ha tenido con otros programas y proyectos en el pasado, haciendo énfasis en las lecciones aprendidas y resaltando los logros obtenidos en las mismas, esta información es de mucha importancia ya que complementa información necesaria para determinar la experiencia con que cuenta la organización.

6. Panorama general de la capacidad organizativa pertinente a la colaboración propuesta (por ejemplo: capacidad técnica, capacidad de gobernanza y de gestión, capacidad de gestión financiera y administrativa).

Para describir la capacidad organizativa, describir el equipo de dirección con que actualmente cuenta la organización (gerente, administrador/a, contador u otras figuras), indicando las funciones principales de cada uno de los cargos en puestos de gerencia y en puestos financieros/administrativos. Adjuntar el organigrama de la estructura organizacional de la organización; que incluye la junta directiva y el equipo de dirección.



En caso de que no se cuente con una estructura organizacional definida, se debe hacer la aclaración de la misma.

Procure describir la experiencia y antigüedad de la organización de manera que permitan reflejar con ejemplos lo que han venido realizando en género o temas relacionados -por ejemplo, podrían contar con historias de éxito o publicaciones que respalden este historial.

Componente 2. Resultados e indicadores esperados

1. La **declaración del problema** o los desafíos que se abordarán, dado el contexto descrito en los TDR (Sección 1.c del Anexo B).

Antes de desarrollar los objetivos y acciones de un proyecto, es necesario conocer bien **qué es lo que queremos cambiar** y cuáles son las causas y efectos de ese problema, enmarcado en el contexto descrito en los TDR. Para ello se recomienda un análisis de la situación que permita desarrollar una comprensión del problema en sus diversas dimensiones. Este análisis puede hacerse a través de revisión de datos, investigación y consultas participativas.

Este análisis permite a los equipos identificar: a) el problema central; b) causas y efectos; c) las relaciones entre las diferentes piezas problemáticas y d) las posibles soluciones.

Cuanto más sólido sea el análisis del problema a abordar, tendremos más elementos para desarrollar la lógica del cambio y los resultados esperados para el punto siguiente.

Recursos donde puede encontrar información:

- Datos básicos sobre violencia contra mujeres y niñas [aquí](#)
- Causas, factores de riesgo y protección de la violencia contra mujeres y niñas [aquí](#).
- Principales desafíos [aquí](#)

Aquí, es importante que la exposición del problema o los desafíos que se abordarán dado el contexto, se establezcan con claridad y coherencia y, a su vez, señalar cómo la propuesta contribuirá a la Teoría del Cambio de la Iniciativa Spotlight correspondiente al Pilar 6, la cual busca fortalecer el movimiento de mujeres para la eliminación de las violencias contra las mujeres y las niñas y otros colectivos que sufren discriminación y violencias interseccionales.

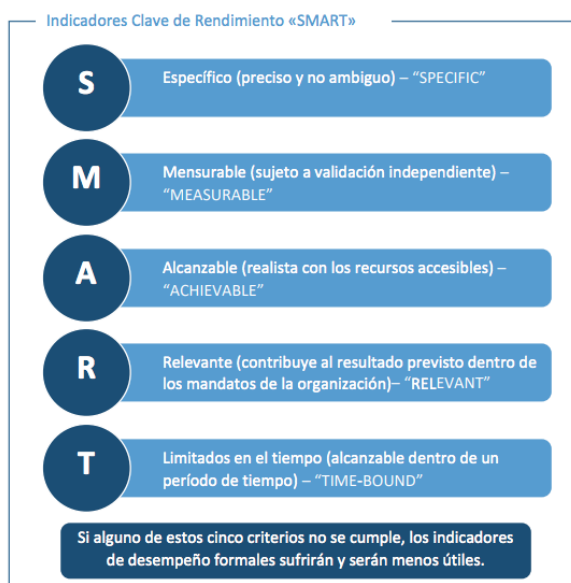
2. Los **resultados** específicos que se esperan (por ejemplo, objetivos y productos) mediante la participación del proponente.



Los **resultados** previstos son los cambios mensurables que se habrán producido al final de la intervención prevista. El resultado se relaciona con el grupo objetivo que se beneficia más inmediatamente de las intervenciones del proyecto. Deben transmitir un elemento de acción que debe tomar el beneficiario del proyecto una vez que reciba asistencia y, como tal, esta acción debe ir más allá de los productos y servicios entregados y **enfocarse en lo que cambiará**.

- Objetivo General: El objetivo general es un enunciado lo más claro y concreto posible del resultado que se quiere lograr al final del proyecto, razón por la cual está íntimamente ligado a cumplir con las necesidades y metas de las organizaciones.
- Objetivos Específicos: Los objetivos específicos presentan alternativas o complemento de solución del problema central. Los objetivos específicos son los pasos que hay que dar para alcanzar el objetivo general.

Estos resultados a su vez deben acompañarse de **indicadores** específicos y mensurables que constituyan la base del monitoreo y la evaluación. Estos indicadores se perfeccionarán y formarán una parte importante del acuerdo entre la organización proponente y la Iniciativa Spotlight. Los indicadores son críticos, ya que nos dicen cómo se medirá o cuantificará un resultado, y cómo podemos saber si se logró.



*Adaptado de: *Ten Steps to a Results-Based Monitoring and Evaluation System*, The World Bank, 2004, p. 68-70.

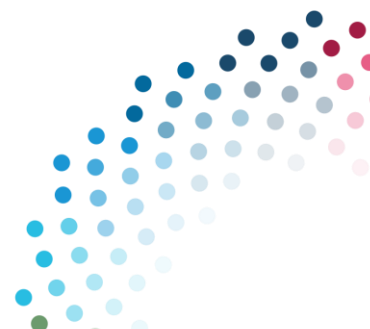
Un buen indicador de rendimiento debe ser “SMART” (ver imagen). Los resultados y productos se pueden medir a través de indicadores cuantitativos o cualitativos.

Los indicadores **cuantitativos** miden cantidad, número, proporción o porcentaje. Los indicadores **cualitativos** miden percepciones, opiniones, juicios. Los indicadores cualitativos deben usarse de forma parsimoniosa, ya que a menudo se basan en percepciones subjetivas de progreso, pueden no ser suficientes para demostrar los resultados y los

cambios reales que han sucedido como resultado de las intervenciones del proyecto.

Recursos donde encontrar información:

- Ampliación de información sobre Indicadores.



Finalmente, es importante que los resultados específicos esperados (resultados) sean relevantes para el contexto, los desafíos y las necesidades de atención de la VCMN en los municipios de influencia del Spotlight.

Componente 3. Descripción del enfoque técnico y las actividades

En esta sección se debe describir el enfoque técnico y se debe poder mostrar la solidez e idoneidad del enfoque propuesto, lo que realmente se hará para producir los resultados previstos en términos de **actividades**. Debe existir un vínculo claro y directo entre las actividades y los resultados, al menos a nivel de los productos¹.

Las actividades deben estar estrictamente dentro del alcance y las capacidades del proyecto (presupuesto, tiempo, competencias del implementador), para garantizar el logro completo de los resultados previstos. Las actividades son áreas de responsabilidad total para el proyecto.

Las descripciones de las actividades deben ser tan específicas como sea necesario, identificando **qué** se hará, **quién** lo hará, **cuándo** se hará (comienzo, duración, finalización) y **dónde** se hará. Al describir las actividades, se debe hacer una indicación de las organizaciones y personas que participan en la actividad o se benefician de ella.

También deberían describirse **estrategias específicas** para apoyar el logro de los resultados, que respondería a la pregunta del **cómo** se hará. (p.ej creación de socios, metodologías, etc.)

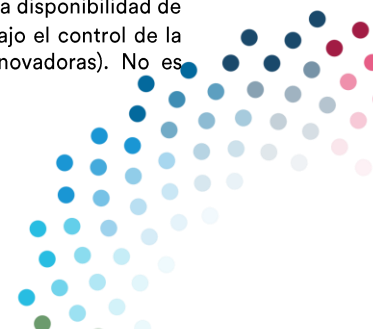
Esta narrativa se complementará con una presentación en forma de tabla que servirá de Plan de Implementación, como se describe en el **Componente 4**.

Recursos donde encontrar información:

- Estrategias específicas de desarrollo de capacidades [aquí](#)
- Ejemplo de estrategias de acciones comunitarias coordinadas [aquí](#)
- En los links anteriores, puede ver más estrategias en el menú de la izquierda, en el punto “3. Principales estrategias para eliminar la VCMN”.

La propuesta debe articular de manera convincente por qué y cómo la organización podrá asumir las actividades, justificando la necesidad de acceder a los fondos. Debe reflejarse la capacidad, los conocimientos y la experiencia de la organización al evaluar su idoneidad para asumir las actividades: experiencia organizacional y trayectoria / credibilidad comprobada en género y desarrollo, planificación basada en resultados y su aplicación a

¹ Los productos son cambios en las destrezas o habilidades y capacidades de individuos o instituciones, o la disponibilidad de nuevos productos y servicios que resultan de la realización de actividades dentro de una intervención bajo el control de la organización. (p.e: Mayor conocimiento de los miembros de la organización sobre metodologías innovadoras). No es necesario incluirlo, solo para fines de explicación del concepto producto.



procesos clave (por ejemplo, planificación, programación, monitoreo, informes y evaluación), y otras áreas de especialización relevantes para el logro de los resultados.

Componente 4. Plan de implementación

Esta sección se presenta en forma de tabla y puede adjuntarse como anexo. La información que aquí se incluye va a recopilarla de todo el trabajo previo que ya ha hecho en los anteriores componentes, de manera que sirva como una tabla resumen del proyecto.

En él se debe indicar la secuencia de todas las actividades principales y el marco temporal (duración). Proporcione tantos detalles como sean necesarios. El Plan de Implementación debe mostrar un flujo lógico de actividades, tanto en el orden como en el tiempo, tal y como lo ha planificado.

Por favor, incluir en el Plan de implementación todos los hitos de entrega de informes y revisiones de monitoreo que se propongan como parte del plan de monitoreo y evaluación, estas pueden ser, una evaluación inicial, evaluación a medio término y la evaluación final.

Componente 5. Plan de monitoreo y evaluación

En Plan de monitoreo y evaluación es una parte continua de la gestión de proyectos que implica la recopilación y el análisis sistemáticos de datos, **en función de los indicadores** de la intervención descritos anteriormente. Esta sección debe contener una explicación del plan de monitoreo y evaluación de las actividades, tanto durante su ejecución (formativa) como al final (sumativa). Los elementos clave que deben incluirse son:

- La **forma en que se hará un seguimiento** del desempeño de las actividades en lo que respecta al cumplimiento de las etapas e hitos establecidos en el plan de implementación. Por ejemplo, para las etapas de evaluación pre y post test, evaluación de medio término, evaluación final, qué instrumentos de recogida de información se van a utilizar (cuestionarios de capacidades, entrevistas, fuentes documentales, listas de asistencia, etc.).
- Cómo se facilitará la **corrección y el ajuste del diseño y los planes a mitad de camino**, sobre la base de la información recibida. Estas implican estrategias de gestión del aprendizaje y conocimiento, como por ejemplo espacios de pausa y reflexión, recogida de buenas prácticas y socialización con todas las partes, consultas y ajustes.
- Cómo se logrará la **participación de los miembros de la comunidad** en los procesos de monitoreo y evaluación, que puedan recoger durante la implementación aquellos aspectos que sí están funcionando y aquellos otros



que debemos ajustar o cambiar. Por ejemplo, realizando consultas o grupos focales. Entre los papeles que pueden desempeñar están los de: nexos, asesor/a técnico, observador, etc., o una participación más activa en el grupo de referencia. Las partes interesadas deben tener claro cuándo se espera que participen; por ejemplo, en la preparación, en la ejecución, en la elaboración de informes y/o en las tareas de seguimiento y difusión. Es importante prestar especial atención a la participación de los/as titulares de derechos —particularmente las mujeres y los grupos vulnerables y marginados— para garantizar la aplicación de un enfoque de género. También es importante especificar las salvaguardas éticas que se habrán de emplear.

Recursos donde encontrar información:

- Plan de monitoreo y evaluación
- Tipos de evaluación: monitoreo, resultado e impacto
- Manual de evaluación con enfoque de género

Componente 6. Riesgos para una implementación exitosa

Una cuidadosa consideración de los riesgos y las suposiciones ayudará a los gerentes de proyectos a anticiparse a los desafíos que pueden ocurrir durante la implementación de antemano, lo que puede desviar el proyecto. Habiendo considerado estos riesgos potenciales de antemano, es posible, por ejemplo, afinar el proceso de selección de beneficiarios para garantizar que se involucre a la audiencia adecuada, hacer los arreglos logísticos y presupuestarios necesarios para dar cuenta de la necesidad de proporcionar estipendios de transporte y alojamiento a los beneficiarios; y desarrollar un currículum de entrenamiento que sea sensible al contexto cultural, inclusive aspectos de género, y al perfil del público objetivo.

- Riesgos internos (por ejemplo, que la tecnología involucrada no funcione según lo previsto),
- Riesgos externos (por ejemplo, fluctuaciones monetarias importantes que den lugar a cambios en la actividad de la economía, riesgos políticos, sanitarios, etc.). Se recomienda incluir aquí especial énfasis en la crisis sanitaria de COVID-19, que genera un escenario de incertidumbre y cambios multidimensionales muy fluctuante.

Mitigación de riesgos. Teniendo en cuenta los riesgos y si estos son muy altos, deben diseñarse estrategias y planes de mitigación de riesgos. ¿Qué hacer si se selecciona una audiencia incorrecta?, ¿Qué pasa si los alumnos no son receptivos al tema en el que están siendo entrenados?, ¿Qué pasa si no pueden asistir a la capacitación?

Supuestos: Los supuestos o suposiciones son las condiciones que deben existir para garantizar que el proyecto progrese de la forma en que se lo concibe; estos a menudo



están fuera del control del proyecto. En este caso, los supuestos están relacionados, en su mayor parte, con factores externos (por ejemplo, que la política ambiental del gobierno permanezca estable) que se prevén en la planificación y de los que depende la viabilidad de las actividades. Incluyen el rol de otros actores que no están directamente involucrados, pero de quienes puede depender el éxito del proyecto.

Componente 7. Presupuesto basado en resultados

El objetivo de este componente es reflejar en términos financieros las cifras propuestas en los componentes técnicos previamente justificados. La viabilidad financiera de la propuesta se determina por la coherencia entre el presupuesto y las actividades planteadas y la capacidad de la organización para ejecutar el monto solicitado en el periodo de tiempo propuesto.

Estimación de Inversión requerida para el financiamiento del Proyecto:

El **monto máximo** a aplicar por cada propuesta de proyecto variará dependiendo de si la propuesta se presenta de forma individual o en consorcio de varias organizaciones:

- Propuesta individual de 1 organización: monto máximo equivalente a USD 25,000 (a una tasa de cambio de 24,696 hln).
- Propuesta colectiva de 2 organizaciones: monto máximo equivalente a USD 50,000 (a una tasa de cambio de 24,696 hln).
- Propuesta colectiva de 3 o más organizaciones: monto máximo equivalente a USD 100,000 (a una tasa de cambio de 24,696 hln).

Se adjuntará un anexo con una **plantilla de presupuesto** en un archivo Excel con fórmulas integradas para facilitar el llenado de la tabla de presupuesto de los proyectos.

Descripción de las categorías de gasto:

- **Gasto de personal:** los gastos de personal son los costes brutos de empleo del personal empleado por el beneficiario necesarios para la ejecución y administración del proyecto. Incluye otros gastos relacionados directamente con los costes salariales abonados por el empleador, como las cotizaciones a la seguridad social.
- **Gasto de equipo/materiales:** el equipo incluye todas las herramientas especializadas necesarias para el proyecto que serán utilizados en el proyecto o entregados a los beneficiarios, también incluye equipos de oficina como computadoras e impresoras. Especifique el equipamiento fundamental para la implementación del proyecto y justifique dicha necesidad en la Descripción del Presupuesto. Observe que la cantidad que especifique debe ser mínima y que se examinará en relación con el costo total del programa.
- **Gasto de formación/seminarios/talleres de viaje:** gastos derivados de actividades de capacitación, seminarios y talleres, e incluyen desplazamiento, alojamiento, comidas y dietas (entre otros), realizados por el personal de la entidad beneficiaria y

vinculados con las actividades del proyecto, así como de los participantes a los mismos.

- **Contratos:** gastos derivados de contratación externa de personal profesional o servicios dirigido a la realización de tareas vinculadas al proyecto, como profesionales para la facilitación de conferencias y cursos, divulgación y publicidad, Estudios y trabajos técnicos, Catering, Traducciones, etc.
- **Incidentes:** gastos planificados para hacer frentes a aquellos hechos inesperados y anómalos que se presentan durante la realización de las actividades y tareas del proyecto, y que producen desviaciones en la planificación. Ejemplos de incidencias que se pueden presentar en un proyecto son los retrasos en la entrega de un software, fallos en la infraestructura de desarrollo, enfermedad de alguien del equipo de proyecto, etc.
- **Gastos de apoyo** (que no excedan del 7% del total): Los costos indirectos tienen que ver con el apoyo administrativo del proyecto, incluyendo gestión financiera y gestión de recursos de información. Otros costos indirectos comprenden alquileres adicionales de espacios de oficina, mantenimiento de oficinas e instalaciones, telecomunicaciones y suministros de oficina. y que no tienen una relación directa con la ejecución de las actividades planificadas en el mismo.
- **Otro apoyo solicitado:** cualquier otra actividad o finalidad que no haya sido incluida en las anteriores líneas presupuestarias. Definir el objetivo y la justificación de los costos añadidos.

5. Teoría del cambio Pilar 6 de la Iniciativa Spotlight

El enfoque de la Teoría del Cambio implica los siguientes elementos: a) muestra un camino causal de aquí para allá, al especificar lo que se necesita para alcanzar los objetivos; b) requiere suposiciones subyacentes que puedan ser probadas y medidas; c) cambia la forma de pensar acerca de las iniciativas, desde lo que se está haciendo hasta lo que quiere lograr y comienza desde allí.

A menudo, es una representación visual del modelo lógico del proyecto, acompañado de una breve narrativa que explica la lógica del proyecto, los vínculos entre los diferentes resultados (es decir, la "vía de cambio"). Al usar una narrativa para explicar la Teoría del Cambio, las declaraciones "si" y "luego" se usan para describir las relaciones causales entre los resultados y cómo se conectan los diferentes niveles.

La siguiente teoría de cambio del pilar 6 de la Iniciativa Spotlight es aquella que guía todas las acciones y resultados buscados en este pilar, donde se enmarca este proceso. Se incluye en este epígrafe para facilitar la comprensión lógica que se desea buscar y el cambio esperado dentro de la Iniciativa Spotlight, de manera que sea compatible con los cambios esperados que se incluyan en las propuestas.

Impacto del pilar 6: Organizaciones de mujeres, movimientos sociales autónomos y organizaciones de sociedad civil, incluyendo aquellas que representan jóvenes y grupos



que enfrentan múltiples formas de discriminación y marginalización interseccionales², inciden de forma más efectiva y promueven avances sobre igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y sobre VCMN.

TEORÍA DE CAMBIO

SI (1) se aprovechan y refuerzan los conocimientos, la experiencia y las capacidades de las organizaciones de derechos de la mujer, los movimientos sociales autónomos y las organizaciones de la sociedad civil, incluidas las que representan a los jóvenes y grupos que enfrentan formas de discriminación interseccionales;

y SI (2) el espacio para las organizaciones de derechos de las mujeres, los movimientos sociales autónomos y las organizaciones de la sociedad civil, incluidas las que representan a jóvenes y grupos que enfrentan formas de discriminación interseccionales, es seguro y propicio para su trabajo,

y SI (3) se establecen alianzas y redes multi-actor a nivel local, nacional, regional y mundial con grupos de derechos de la mujer y movimientos sociales autónomos y organizaciones de la sociedad civil, incluidos los que representan a jóvenes y grupos que enfrentan formas de discriminación interseccionales;

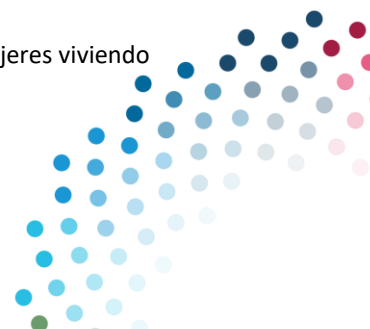
ENTONCES (4) las organizaciones de derechos de las mujeres, los movimientos sociales autónomos y las organizaciones de la sociedad civil podrán influenciar, sostener y avanzar en las políticas y programas de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres y VCMN / femicidios que respondan a las necesidades de todas las mujeres y niñas, incluidas las que enfrentan múltiples formas de discriminación;

PORQUE (5) el activismo de las organizaciones por los derechos de las mujeres, los movimientos sociales autónomos y las organizaciones de la sociedad civil, incluidas las que representan a jóvenes y grupos que enfrentan formas de discriminación interseccionales constituyen un impulsor crucial del avance en VCMN / femicidio.

Dentro del pilar 6, el resultado donde se enmarca este proceso es el **Resultado 6.1**, el cual hace referencia a - Organizaciones de mujeres y organizaciones relevantes de sociedad civil han visto incrementadas las oportunidades y el apoyo para compartir conocimientos, crear redes y alianzas y para abogar conjuntamente por la igualdad de género, el empoderamiento de las mujeres y el abordaje de la VCMN y de los femicidios, en particular, coordinando con actores relevantes a nivel subnacional, nacional, regional y global.

- Resultado Estratégico Nacional 6.1.b. - El movimiento de mujeres y feministas se encuentra fortalecido para implementar una agenda común en VCMN - Femicidios, adelantar litigio estratégico, participar en el diseño, la implementación y el monitoreo de las políticas, planes y programas para la prevención y atención de la VCMN - Femicidios; y conectado a nivel subregional.

² Mujeres y niñas indígenas y afro-hondureñas, mujeres con discapacidad, colectivo LGBT+, mujeres viviendo con VIH, mujeres migrantes y desplazadas forzadas, entre otras.



6. Recursos sobre violencia de género enmarcadas en la crisis COVID19

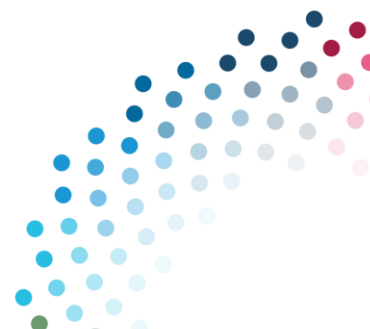
Se comparten a continuación enlaces a documentos y fuentes bibliográficas donde se desarrollan enfoques interseccionales del impacto de la pandemia en la violencia que sufren mujeres y niñas y otros grupos vulnerables que pueden ser de interés para las organizaciones en su construcción de las propuestas enfocada a la crisis sanitaria de COVID 19.

- [Prevención de la violencia contra las mujeres frente a covid19 en America Latina y el Caribe.](#)
- [Coronavirus y VIH \(en inglés\)](#)
- [Enfoques inclusivos en respuesta al COVID19](#)
- [Consideraciones relativas a discapacidad y COVID19](#)
- [Guía de comunicación contra el estigma en COVID19 \(en inglés\)](#)
- [Lista de recursos bibliográficos sobre COVID19 y violencia de género \(en inglés\)](#)
- [Estrategias desde los refugios de mujeres frente al COVID19 \(en inglés\)](#)
- [Recomendaciones para elaborar un plan de respuesta COVID19](#)
- [Impacto de la pandemia de COVID19 en el colectivo LGBTQ+ \(en inglés\)](#)
- [Uso de la tecnología durante una crisis de salud pública](#)

7. Comunidad de aprendizaje para el desarrollo de propuestas

Para apoyar y reforzar el acompañamiento y el apoyo técnico que queremos brindar a las organizaciones interesadas en presentar propuestas en esta convocatoria de propuestas, además de las consultas que pueden realizar a las cuentas de correo electrónico señaladas en el Anexo B, presentamos diferentes **medios y espacios virtuales** que servirán para la presentación y descripción de la convocatoria, donde se abrirán espacios de preguntas y respuestas; así como una plataforma para una comunicación abierta y de intercambio entre organizaciones interesadas en presentar propuestas conjuntas. Estos son:

- **Webinar** de presentación de inicio de la Convocatoria de Propuestas de la Iniciativa Spotlight. Será realizado a través de la página de Facebook de [ONU Mujeres Honduras](#) en un formato abierto de retransmisión en directo en Facebook Live, que posteriormente quedará grabado y podrá ser de acceso público. Se realizará el día **Viernes 3 de junio a las 12 horas (hora de Honduras)**.
- **Espacio comunidad de aprendizaje** a través de Google Groups en donde se facilite un punto de encuentro entre las organizaciones interesadas como foro de debate, intercambio de información de interés, búsqueda de sinergias y peticiones de colaboración, etc. Este grupo será entrada abierta, **pero para su participación y visión de contenidos, es necesario que la persona interesada solicite el acceso a través de un correo de gmail.** Puede acceder al grupo [aquí](#).
 - Una vez entre en la página verá lo siguiente, pinche en el link [“Acceder para ver este grupo”](#)





- A continuación, se le pedirán sus **credenciales de acceso a su cuenta de Gmail**. En el caso de que no tenga una cuenta, puede crear una nueva [aquí](#).
- Cuando acceda a su cuenta, aparecerá la siguiente pantalla, donde podrá pedir el acceso al grupo pinchando en el link “*Solicita que te admitan*”. Se abrirá una caja donde puedes introducir el nombre que quieres usar en el grupo y enviar tu solicitud, junto con un mensaje con la información de la organización a la que usted pertenece. En el menor tiempo posible, se le dará acceso a la comunidad para que pueda participar y ver el contenido publicado.



- Publicación de **documento de preguntas y respuestas frecuentes** que recopile todas las preguntas recibidas de forma individual, respetando la identidad de la persona que hace la pregunta, de manera que la información pueda estar disponible a todas las organizaciones interesadas. Este documento se irá actualizando periódicamente, hasta 1 semana antes del cierre de la convocatoria.

