

The background of the entire page is a collage of colorful speech bubbles in shades of pink, yellow, and purple. Each bubble contains a photograph of a person, likely a woman, engaged in various activities such as speaking, listening, or interacting with others. The bubbles are arranged in a circular pattern around the central text.

Capacidades y necesidades de
la academia venezolana
para la
Transformación
de **Normas
Sociales
de Género**
discriminatorias

Caracas, octubre de 2024



Créditos

Las investigadoras a cargo de la formulación metodológica, la implementación de las técnicas de levantamiento de la información, el análisis y redacción de resultados del presente estudio fueron **Martha Lía Grajales y Ana Barrios**.

La coordinación general de realización del estudio y edición final estuvo a cargo de **Gioconda Mota Gutiérrez**, Oficial de Género, Adolescencia y Juventudes de UNFPA-Venezuela.

El estudio contó con la edición de texto y contenido de las siguientes personas:

Jayne Adams, jefa de oficina a.i., UNFPA-Venezuela

Dailyn Moreno, Coordinadora Nacional de VBG en Emergencias, UNFPA-Venezuela

Alejandra Alzérreca, Especialista de Programas de Género, UNFPA-LACRO

Cómo citar este documento: UNFPA (2024). Capacidades y necesidades de la academia venezolana para la transformación de normas sociales de género discriminatorias. Fondo de Población de las Naciones Unidas - Venezuela.

Diseño gráfico: **Melanie Delgado**.

Índice

Acrónimos	5
Presentación	6
Objetivos y Metodología	7
Dimensión conceptual del estudio	8
Marco referencial respecto del diagnóstico de capacidades	8
Marco referencial respecto a las NSG discriminatorias	10
Tipos de organizaciones objeto de la consulta	15
Técnicas	17
Estrategias para el levantamiento y procesamiento de información	17
Algunas consideraciones acerca del contexto en el cual ocurre este estudio	18
Resultados del proceso de consulta	20
Caracterización general de las organizaciones que participaron en el proceso de consulta	20
Número y tipo de organizaciones	20
Ubicación	22
Cobertura y ámbito de acción	23
Antigüedad	23
Carácter de la institución académica y/o de investigación	24
Adscripción académica internacional	24
Objetivos que persigue la institución académica	24
Líneas de investigación	28
Tipo de actividades que realiza la organización relacionada con el género	31
Arreglos institucionales	33
Personal con el que cuenta la institución académica	33
Distribución por género de las actividades	35
Financiamiento de las actividades estratégicas de la institución relacionadas con los temas de género	35

Liderazgo	38
Nivel de participación de la población en sus programas y/o proyectos	38
Actores con los que se articulan para el desarrollo de capacidades en materia de género	40
Nivel de incidencia	42
Conocimiento	43
Experiencia con que cuenta la organización trabajando temas de género	43
Modalidades que implementa para la formación en temas de género	44
Canales de difusión	45
Transformación de normas sociales de género discriminatorias	46
Conocimiento que tienen las organizaciones sobre las normas sociales de género discriminatorias	46
Abordaje que implementan las organizaciones para transformar las NSG discriminatorias	47
Necesidades relacionadas con el fortalecimiento de capacidades para la transformación de NSG discriminatorias	54
Conclusiones	57
Recomendaciones	67
Referencias	72
Anexo: Formulario de preguntas de la consulta	74



Acrónimos

DDHH	Derechos Humanos
EIS	Educación Integral de la Sexualidad
LGBTIQ+	Personas lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, intersexuales, queer
NNA	Niñas, niños y adolescentes
NSG	Normas Sociales de Género
OACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos
ONG	Organizaciones No Gubernamentales
PEAS	Prevención y protección frente a la explotación y el abuso sexual
PNUD	Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
RIG	Red de Igualdad de Género
UNFPA	Fondo de Población de Naciones Unidas
VBG	Violencia Basada en Género



Presentación

El informe que se presenta a continuación recoge los resultados obtenidos en el marco del Estudio sobre Capacidades y Necesidades de las organizaciones académicas y/o de investigación en Venezuela para el desarrollo de acciones destinadas a la transformación de la Normas Sociales de Género (NSG) en el país, impulsado por el Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA) y que se llevó a cabo entre enero y febrero de 2024. Este estudio forma parte de una consulta más amplia que incluyó organizaciones sociales.

El informe presenta en primer lugar una descripción metodológica del estudio, indicando sus objetivos, así como los referentes conceptuales y metodológicos que lo orientaron. En segundo lugar, se describen los resultados obtenidos luego del procesamiento de la información levantada y finalmente se presentan un conjunto de conclusiones y recomendaciones.



Objetivos y metodología

El abordaje de los temas relacionados con NSG discriminatorias forma parte del Programa País de UNFPA Venezuela que tiene como propósito fortalecer "... los mecanismos y las capacidades de las organizaciones gubernamentales, sociales y comunitarias para abordar las normas sociales y de género discriminatorias a fin de promover la igualdad de género y la toma de decisiones de las mujeres, utilizando un enfoque de nexos".

Esto requiere la construcción de una línea base respecto de las capacidades y necesidades, en este caso de las organizaciones de la academia, con base a lo cual, el objetivo del estudio se formuló en los siguientes términos:

El presente estudio se focaliza en la identificación, descripción y análisis de organizaciones de la academia que desarrollan acciones que apuntan a la transformación de normas sociales de género, procurando lo siguiente:

- a) Caracterización del tipo de acciones que impulsan en función de la transformación de normas sociales y de género o acciones conexas, garantizando en el diseño metodológico un enfoque de derechos humanos, género, diversidad e interseccionalidad y especificando de forma diferenciada el área de juventudes y masculinidades.
- b) Caracterización de las organizaciones con base a sus capacidades (desarrollar tipologías de capacidades).
- c) Identificación de necesidades de fortalecimiento de capacidades.

Dimensión conceptual del estudio

Dado que las dos vertientes que ocupan este estudio son, por un lado, la caracterización de las organizaciones con base a sus capacidades y, por el otro, la caracterización del tipo de acciones que impulsan para la transformación de las NSG discriminatorias, su dimensión conceptual comprendió los siguientes aspectos: a.1 Marco referencial respecto del diagnóstico de capacidades y necesidades de las organizaciones y; a.2 Marco referencial respecto a las NSG discriminatorias.

Marco referencial respecto del diagnóstico de capacidades

Para el diagnóstico de capacidades, el presente estudio tomó como base conceptual la Nota Práctica elaborada por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) sobre Diagnóstico de Capacidades (2008).

Se trata de un documento que recoge las premisas y las herramientas para elaborar este tipo de diagnósticos desde una perspectiva rigurosa y a la vez flexible. El PNUD define el desarrollo de capacidades como "...el proceso por medio del cual las personas, las organizaciones y las sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las competencias necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo' (PNUD, Grupo de Desarrollo de la Capacidad, 2008a).

Si bien esta nota práctica fue elaborada para instituciones del sector público con las que el PNUD articula, su flexibilidad permite ser adaptada a espacios no gubernamentales y sociales, constituyéndose en una valiosa herramienta para el desarrollo de este tipo de procesos.

Para su abordaje el PNUD plantea que deben explorarse cuatro dimensiones: a) los arreglos institucionales; b) el liderazgo; c) el conocimiento y; d) la rendición de cuentas. Estas dimensiones, si bien se exploran de forma particular mediante un conjunto de elementos que las componen, luego deben ser analizadas de forma interseccionada, lo que permite identificar aspectos clave en los procesos de construcción de capacidades.



Arreglos institucionales

Como su nombre lo indica, esta dimensión explora los procedimientos y procesos que guían el trabajo de las organizaciones en su estructura y funcionamiento y en la gestión de recursos. Se trata de capacidades ubicadas en los niveles de planificación, ejecución y gestión de la organización. En el diagnóstico que nos ocupa, estos aspectos fueron explorados transversalizando elementos de género que permitiesen identificar cuán permeados se encuentran estos niveles por dicha perspectiva.

Entre los aspectos que aborda esta dimensión se encuentran: a. Personal con el que cuenta la institución académica; b. Distribución por género de las actividades; c. Financiamiento de las actividades estratégicas de la institución relacionadas con los temas de género.

Liderazgo

En el marco de su propuesta de diagnóstico de capacidades, el PNUD define el liderazgo como "... la capacidad para influir, inspirar y motivar a las personas, organizaciones y sociedades para que logren -y superen- sus objetivos" (PNUD. 2008).

Se trata de una dimensión que explora la percepción de las organizaciones acerca de su crecimiento, capacidad de incidencia y de articulación con otros actores en el desarrollo de su trabajo. A los fines de este diagnóstico se exploraron los siguientes aspectos: a. Nivel de participación de la población en sus programas y/o proyectos; b. Actores con los que se articula para desarrollar capacidades en materia de género y; c. Nivel de incidencia.

Conocimiento

De acuerdo a la Nota Práctica del PNUD, este aspecto "... se refiere a la creación, absorción y difusión de información y experticia para encontrar soluciones eficaces para el desarrollo. El conocimiento de las personas apuntala sus capacidades y, por tanto, el desarrollo de capacidades" (Idem).

A los efectos de este diagnóstico, la exploración de la dimensión conocimiento, se enfocó en identificar dos elementos fundamentales: los procesos de capacitación internos y los procesos de producción de conocimiento que llevan a cabo las organizaciones. En concreto se exploraron los siguientes aspectos: a. La experiencia entendida como el número de años con que cuenta la organización trabajando temas de género; b. Las modalidades que implementa para la formación en temas de género y; c. Los canales que utiliza para su divulgación.

Estas dimensiones conforman sin duda un mapa del nivel institucional de las organizaciones y permite, como se señaló anteriormente, además de identificar capacidades específicas, identificar como inciden en una mayor capacidad instalada de las organizaciones.

Marco referencial respecto a las NSG discriminatorias

La transformación de las NSG discriminatorias constituye un elemento clave para terminar con las desigualdades de género y con los efectos que estas desigualdades producen, especialmente en la vida de las mujeres. Por ello, es fundamental comprender qué son, cómo emergen en nuestras vidas y cuáles son las herramientas que podemos activar para transformarlas.

De acuerdo al UNFPA, las NSG son...

... "reglas generales que rigen el comportamiento de los miembros de un grupo o de una sociedad. Son normas informales, a menudo de carácter implícito, que la mayoría de las personas acepta y cumple. Se basan en expectativas mutuas o recíprocas dentro de una red social o grupo de referencia. Dichas expectativas también pueden verse moldeadas por las observaciones de lo que hacen los otros (expectativas empíricas) o por lo que alguien cree que los otros piensan que debe hacerse (expectativas normativas)" (UNFPA, 2020)

En tanto normas informales, no explícitamente escritas, ni descritas, se transmiten a su vez de manera informal en los distintos espacios de socialización, lo que les otorga una enorme validación colectiva, aun cuando promuevan inequidades y comportamientos discriminatorios, en este caso como los relacionados con el género. Además, su nivel de normalización en la sociedad contribuye a que no sean cuestionadas y perpetúen ese comportamiento desigual.

Por ello, es clave develarlas, comprender las razones que han permitido su existencia, la forma en que se reproducen y el impacto que generan y; sobre todo desnormalizarlas, haciendo posible su transformación hacia normas que promuevan la igualdad de derechos.

“Las normas sociales pueden derivar en que se perpetúe a lo largo de las generaciones un comportamiento colectivo que tal vez parezca irracional, pero que nadie desafía. Para modificar de verdad las normas sociales, se necesita una cantidad suficiente de personas que efectúe el cambio” (ídem).

“El cambio de las normas sociales es un proceso factible, aunque complejo e interactivo. Se necesitan estrategias multisectoriales, holísticas y adaptadas a las particularidades culturales” (Idem).

Respecto de este tema, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) ha elaborado un Índice de Normas Sociales de Género que permite medir del impacto que estas normas tienen en la vida de las personas y cómo determinan y naturalizan comportamientos discriminatorios. Este índice parte de cuatro dimensiones: política, educativa, económica e integridad, que transversalizan la vida de las personas.

Entre otras cosas, este índice devela que:

90% mantiene algún tipo de sesgo contra las mujeres.

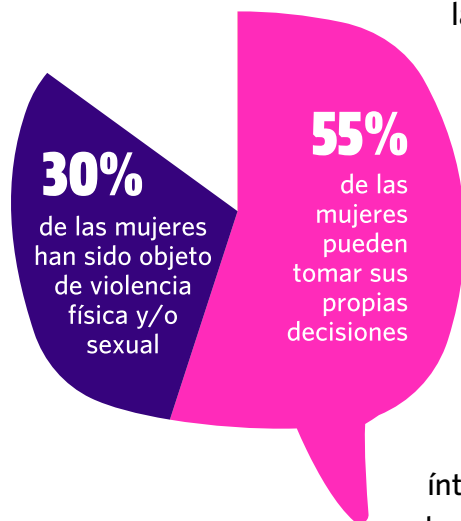
50% consideran que los hombres son mejores líderes políticos.

40% opina que los hombres son mejores ejecutivos.

...cerca del 90% de la población mantiene algún tipo de sesgo contra las mujeres. Según el índice, aproximadamente la mitad de los hombres y las mujeres del mundo consideran que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres. Asimismo, más del 40% opina que los hombres son mejores ejecutivos empresariales y que tienen más derecho a ocupar un empleo cuando el trabajo escasea. El 28% de las personas creen que está justificado que un marido le pegue a su esposa/pareja (Idem, p. 11).

Estas percepciones se extienden a todos los ámbitos de la vida como el trabajo, la educación, la salud y la participación de las mujeres, ocasionando efectos muy negativos en sus vidas, impidiendo el ejercicio de su autonomía corporal o económica o reproduciendo la violencia hacia ellas, entre otras consecuencias. Para los hombres, también se señalan efectos negativos.

Los datos de UNFPA (2020) muestran que solo el 55% de las mujeres pueden tomar sus propias decisiones sobre



la atención de su salud, la utilización de anticonceptivos, tener o no relaciones sexuales, aun cuando sea su marido o pareja. Por otra parte, las desigualdades de género y las masculinidades nocivas también contribuyen a las altas tasas de violencia de género: alrededor del 30% de las mujeres en todo el mundo han sido objeto de violencia física y/o sexual por parte de su pareja íntima o violencia sexual por parte de terceros en su vida.

Para hombres y niños, las desigualdades de género también imponen costos, como exponerse a situaciones de riesgo por mostrar su virilidad. Las normas de género discriminatorias y las masculinidades dañinas se han relacionado con una peor salud física y mental. Asimismo, las normas de género afectan gravemente la integridad física de las mujeres, incluyendo la violencia doméstica y familiar, psicológica, violencia en entornos digitales, y goce de la salud sexual y reproductiva (OMS, 2018) (Idem, p. 13)

Con base en estos referentes conceptuales, a los efectos de este estudio, se construyeron algunos enunciados que fueron incorporados en el formulario y sobre los cuales se consultó a las organizaciones sobre su nivel de visibilidad e incorporación en sus prácticas. Estos enunciados fueron:

Visibilización del carácter discriminatorio de los roles de género al interior de la familia: supone estrategias destinadas a visibilizar y problematizar los roles socialmente asignados y no cuestionados, como proveedores para los hombres y cuidadoras/reproductoras de la vida para las mujeres, en el ámbito familiar. Cuestionan entre otras, las NSG que establecen que son los hombres los que deben tomar las decisiones en las familias, porque tienen mejores capacidades para ello.

Desigualdad e inequidad de género en perjuicio de las niñas y mujeres, en la distribución del trabajo reproductivo, doméstico y de cuidados: se refiere a estrategias destinadas a problematizar la carga de tareas específicas en el ámbito doméstico asignadas a las mujeres y niñas como las labores de aseo, cocina, cuidado de personas enfermas y personas con discapacidad, distribución de alimentos, etc. Cuestiona las NSG que establecen que los varones no tienen habilidades para el desarrollo de estas tareas.

Menor presencia y sostenimiento de niñas en los espacios educativos formales debido a privilegios que se otorgan a los varones: se refiere a estrategias que visibilicen y problematicen las razones por las que, frente a determinadas circunstancias, se privilegia que sean los varones quienes asisten a la educación formal. Cuestiona las NSG que establecen que los estudios, incluyendo los universitarios, son más importantes para los hombres que para las mujeres.

Desigualdades de género en la autonomía económica y discriminación en el acceso del derecho al trabajo de las mujeres: busca evidenciar y problematizar las desigualdades en el acceso a trabajos y la remuneración que perciben hombres y mujeres en el ámbito laboral, así como aquellas normas que cuestionan la autonomía de las mujeres respecto de sus ingresos. Entre otras, cuestionan las NSG que establecen que los hombres tienen mayores capacidades para hacer

negocios o para tomar decisiones económicas; o que las mujeres no deben tener mayor remuneración que sus parejas.

Costumbres y prejuicios sobre la autonomía corporal y la garantía de los derechos sexuales y reproductivos de las niñas y las mujeres: cuestiona las normas que establecen que la función primordial de las mujeres en la sociedad es la reproductiva y por tanto se oponen a las decisiones autónomas de las mujeres respecto de sus cuerpos y su sexualidad.

Sobrexsexualización y cosificación de las mujeres: problematizan y buscan desnormalizar la valoración y percepción de las mujeres en la sociedad a partir de su atractivo físico y sexual y a la instrumentalización de sus cuerpos.

Prejuicios y creencias que contribuyen a la normalización de la violencia basada en género y revictimización de las mujeres que la sufren: devela y problematiza la normalización y reproducción de la violencia hacia las mujeres por parte de los hombres en todos los ámbitos de la vida (doméstico, institucional, comunitario, laboral, etc.). Entre otras, cuestionan NSG que propugnan que a las mujeres les gusta que les peguen, que los conflictos de pareja pertenecen al ámbito de lo privado o que los hombres tienen el derecho y el deber de disciplinar a sus parejas mujeres.

Problematización de las masculinidades hegemónicas y fortalecimiento de masculinidades alternativas: se refiere a estrategias que visibilicen los efectos de las masculinidades hegemónicas tanto para las mujeres como para los mismos hombres. Cuestionan normas relacionadas con que, para los hombres es necesario recurrir a la fuerza o a la violencia para mostrar su virilidad, o que distribuir las responsabilidades domésticas de forma igualitaria, incluyendo la crianza, los vulnera.

Discriminación y violencia sobre la población LGBTIQ+ y prejuicios para el ejercicio y garantía de sus derechos: se refiere a estrategias que visibilizan los derechos de la comunidad LGBTIQ+ y cuestionan las NSG que establecen que las personas LGBTIQ+, son personas desviadas, que hacen daño a la sociedad y que no deben mostrar sus sentimientos en público.

Creencias relacionadas con el género que interfieren en una mayor organización y participación política y comunitaria de las mujeres: se refiere a las acciones que cuestionan NSG relacionadas con la creencia de que los hombres son mejores líderes políticos o comunitarios que las mujeres y por tanto tienen más capacidad para decidir sobre estos asuntos, y/o que el lugar de las mujeres es el hogar.

Tipos de organizaciones objeto de la consulta

Esta consulta se enfocó en organizaciones de la academia que hacen vida en el país, entendiéndolas como organizaciones dedicadas principalmente a la docencia y/o investigación, cuyo carácter puede ser público o privado. Las organizaciones de la academia que hicieron parte de la consulta trascienden a aquellas que estrictamente trabajan en el campo de los derechos de las mujeres. El criterio que prevaleció para esta amplitud, es que aun cuando no exista un reconocimiento explícito de la existencia de NSG, éstas permean la labor de las distintas organizaciones y en razón de ello, contribuyen a su transformación o a su reproducción, por lo que se trata de un campo de acción indispensable de explorar si se quiere combatir efectivamente su carácter discriminatorio.

Elaboración de la base de datos de la consulta

Para la construcción de la base de datos de organizaciones de la academia y/o investigación, se compiló y clasificó información de los siguientes directorios preexistentes: Directorio elaborado por ONUMujeres en 2022, Directorio de organizaciones que articulan en el ADRVBG a nivel nacional, Directorio de organizaciones que articulan en la RIG (Red de Igualdad de Género), Directorio de organizaciones de Personas con Discapacidad y VBG, Directorio de organizaciones del área de juventudes, Directorio de Organizaciones de DDHH (OACNUDH). Estos directorios permitieron construir una base de datos, integrada por 36 organizaciones académicas de las siguientes características:

De un universo de **36 organizaciones**



De la base de datos de 36 organizaciones, se logró respuesta de 11 (30.55%). La representatividad el universo de organizaciones fue la siguiente: 33% de las cátedras universitarias; 40% de los centros de estudios e investigaciones de la Mujer; 20% de los Observatorios; 66,6% de los programas de 4º nivel; 66,6% de las escuelas nacionales y; 1% de otro tipo de organizaciones.

Técnicas

La técnica seleccionada para la consulta fue el levantamiento de información vía cuestionario autoadministrado para lo cual se elaboró un formulario de google forms, desde el enfoque y contenidos de los referentes conceptuales y metodológicos mencionados arriba, integrado por 32 ítems, agrupados en 6 apartes: A. Identificación; B. Arreglos institucionales; C. Liderazgo; D. Conocimiento; E. Transformación de NSG y; F. Fortalecimiento de Capacidades (Ver Anexo 1).

Todos los ítems eran de respuesta obligatoria ofreciendo la opción No Aplica para aquellas preguntas en las que las respuestas no cabían en ninguna opción. La mayoría de las preguntas fueron cerradas ya sea de selección simple o múltiple existiendo la posibilidad en aquellas preguntas que lo ameritaban, de desarrollar la respuesta de forma abierta (ver anexo).

Estrategias para el levantamiento y procesamiento de información

para el levantamiento de la información se utilizó la siguiente estrategia:

- Envío a través de correo electrónico del formulario, acompañado de un correo explicativo
- Llamada de seguimiento para verificar recepción del formulario, aclarar dudas o actualizar contactos de la organización y comprometer fecha de respuesta.
- En el caso de las organizaciones cuyos correos eran devueltos o cuyos números de contacto no estaban actualizados, se realizaba un arqueo digital a fin de lograr actualizar la información, si era el caso.
- Revisión diaria de recepción de formularios
- Segunda llamada recordatoria
- Actualización de formularios recibidos.

La consulta tuvo lugar entre los meses de enero y febrero de 2024.

Algunas consideraciones que deben tomarse en cuenta para la lectura de los resultados son las siguientes:

Se trata de un análisis fundamentalmente cuantitativo de las respuestas obtenidas. La información brindada por las organizaciones constituyó la única fuente de información de este estudio que no contemplaba su contrastación con otras fuentes, por lo que es posible que, dependiendo de quién fuese la persona asignada para responder el formulario en cada organización, esas respuestas pueden tener algunas inconsistencias o bien, debido a un conocimiento insuficiente de las respuestas, o bien a un margen de error esperable en la aplicación de un formulario autoadministrado.

El estudio no puede leerse como tendencias consolidadas de comportamiento de las organizaciones, sino como una descripción cuantitativa de unos hallazgos a partir de los cuales plantearse estrategias que impulsen el trabajo sobre NSG en el país. Esto, debido a que, el objetivo del estudio era precisamente construir una línea de base al respecto.

Algunas consideraciones acerca del contexto en el cual ocurre este estudio

Si bien la línea de base sobre capacidades y necesidades de las organizaciones de la academia para abordar las NSG discriminatorias, se enfoca fundamentalmente en la exploración de aspectos relacionados con la vida interna de las organizaciones, no puede dejar de señalarse la influencia y el condicionamiento que la situación del país ejerce sobre ellas. Se trata de identificar aspectos que deben ser tomados en cuenta, en cualquier estrategia destinada a promover la transformación de NSG discriminatorias.

Uno de ellos es que este estudio ocurre en el marco de un proceso de elaboración de la Ley de Fiscalización, Regularización, Actuación y Financiamiento de las organizaciones sociales sin fines de lucro, que busca regular las acciones y el financiamiento de las organizaciones no gubernamentales y afines. Al cierre de este informe, dicha Ley se encuentra en proceso de segunda discusión y su aprobación es inminente. Aunque

ha habido espacios de discusión de la ley en las instancias legislativas en los que las organizaciones han podido plasmar sus preocupaciones, un elemento que se señala es que la ley tiene una mirada que impacta muy sustancialmente a las ONG y que, en ese sentido, puede obstaculizar sus objetivos y actividades, entre ellos, eventuales proyectos relacionados con la transformación de estas normas. En particular se manifiesta preocupación acerca de las consecuencias que dicha ley pueda tener sobre el derecho a la asociación. Y entre sus efectos, es previsible mayores restricciones para el acceso a financiamiento internacional, a los procesos de registro de las organizaciones, así como que se acentúe la escasa fluidez que ya existe en la relación entre las instituciones del Estado y del gobierno y las organizaciones sociales.

De otro lado, 2024 es un año electoral en Venezuela, con lo cual esta dinámica puede incidir en las agendas y proyectos de las organizaciones.

Finalmente, Venezuela sigue teniendo un contexto de alta complejidad que incide en el accionar de las organizaciones en lo que se refiere a su estabilidad y regularidad, estando sujetas a los vaivenes propios de las dinámicas económicas, sociales y políticas. En el caso de las organizaciones de carácter académico y en particular de las universidades, estas han sido impactadas de manera significativa por las carencias presupuestarias y por la fuga de talentos consecuencia de los procesos migratorios.



Resultados del proceso de consulta

Caracterización general de las organizaciones académicas que participaron en el proceso de consulta

Número y tipo de organizaciones

El número total de organizaciones de carácter académico y/o de investigación a las cuales se les envió la consulta fue de 36, lográndose la respuesta de 11 de ellas, lo que constituye un 30,55% de participación respecto del total.

Las 11 organizaciones académicas que respondieron la consulta se distribuyeron en 2 Cátedras de estudio universitarias; 2 programas de estudio de 4º nivel (maestrías); 2 observatorios temáticos; 2 escuelas nacionales adscritas al poder público (Ministerio Público y Defensoría del Pueblo); 1 centro de estudio; 1 mesa de Estudio y; 1 coordinación de investigación de una organización No Gubernamental (un desglose de las mismas y de sus objetivos se verá más adelante).

Cuadro N° 1. Tipo de organizaciones que participaron en la consulta

Tipo de organización	Número	Nombre
Cátedras Universitarias	2	Cátedra Cultura de Paz y Derechos Humanos Monseñor Oscar Arnulfo Romero (ULA); Cátedra Libre de la Mujer (LUZ);
Programas de 4º nivel	2	Maestría en Planificación del Desarrollo. Mención Política Social (Cendes, UCV); Maestría en Estudios de la Mujer (UCV)
Observatorios temáticos	2	Observatorio de DDHH de la ULA; Observatorio venezolano de violencia LGBTIQ+

Escuelas Nacionales	2	Escuela Nacional de DDHH "Juan Vives Suriá"; Fundación Escuela Nacional de Fiscales del Ministerio Público
Centro de Estudios	1	Centro de Estudios de la Mujer (UCV)
Mesa de Estudios	1	Mesa de Mujeres, Diversidad y Estudios de la Vida Cotidiana (Universidad de Carabobo).
Coordinación de Investigación ONG	1	Coordinación de Investigación de la Dirección de Programas de CEDESEX

A los efectos del análisis para este informe, estas organizaciones académicas y/o de investigación, se agruparon de acuerdo a su adscripción administrativa a alguna instancia nacional, quedando distribuidas de la siguiente manera:

Cuadro Nº 2. Instancia de adscripción administrativa

Instancia de adscripción administrativa	Número	Nombre
Universidades(*)	7	Cátedra Cultura de Paz y Derechos Humanos Monseñor Oscar Arnulfo Romero (ULA); Cátedra Libre de la Mujer (LUZ); Maestría en Planificación del Desarrollo. Mención Política Social (CENDES, UCV); Maestría en Estudios de la Mujer (UCV); Observatorio de DDHH de la ULA; Centro de Estudios de la Mujer (UCV) Mesa de Mujeres, Diversidad y Estudios de la Vida Cotidiana (Universidad de Carabobo).

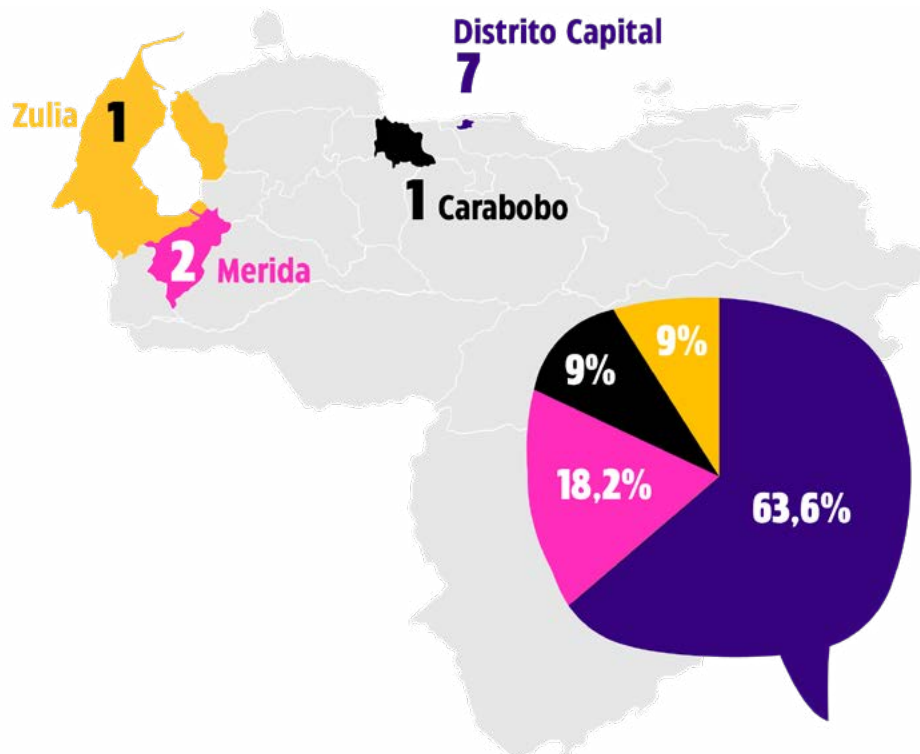
Organizaciones sin adscripción administrativa	2	Observatorio venezolano de violencia LGBTQ+; Coordinación de Investigación de la Dirección de Programas de CEDESEX
Adscripción a entes públicos	2	Escuela Nacional de DDHH "Juan Vives Suriá" (adscrita a la Defensoría del Pueblo) Fundación Escuela Nacional de Fiscales del Ministerio Público (adscrita al Ministerio Público)

(*): Todas las organizaciones de carácter universitario que participaron en este estudio, están adscritas administrativamente a universidades autónomas

Ubicación

La mayoría de las organizaciones académicas que respondieron el formulario (63,6%) se encuentran ubicadas en el Distrito Capital y las restantes (36,6%) en estados occidentales del país.

Mapa N° 3. Ubicación geográfica de las organizaciones académicas que participaron en la consulta.



Cobertura y ámbito de acción

Como es de esperarse, dado el carácter primordialmente urbano de las organizaciones académicas en el país, el 91% están ubicadas en dicho contexto. Sólo una (1 cátedra universitaria), reporta tener un alcance tanto en lo urbano como en lo rural.

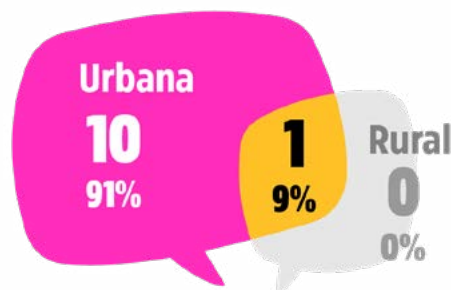


Gráfico N° 4. Ámbito de acción de las organizaciones

Antigüedad

La organización con mayor antigüedad la constituye un programa de estudio de 4º nivel de una universidad autónoma, mientras que la de más reciente creación, la constituye un Observatorio. El mayor rango de existencia que tienen las organizaciones académicas que respondieron, se ubica entre los 44 a los 5 años.

Cuadro N° 5. Antigüedad de las organizaciones que participaron en la consulta

1970 1979	●	9%	54 a 45 años	Programa de estudios de 4º nivel/universidad autónoma
1980 1989	● ●	18.1%	44 a 35 años	Cátedras
1990 1999	●	9%	34 a 25 años	Centro de Estudios
2000 2009	● ●	18.1%	24 a 15 años	Programa de estudios de 4º nivel. Escuela nacional.
2010 2019	● ● ● ●	36.4%	14 a 5 años	Observatorio, Escuela Nacional, ONG, Cátedra
2020 2023	●	9%	3 a 1 año	Observatorio

Carácter de la institución académica y/o de investigación

La mayoría de las organizaciones (81,8%) son de carácter público, dado que pertenecen o bien a universidades autónomas, o bien, a algún Poder Público. Solo 2 de ellas son de carácter privado (un observatorio y una ONG).

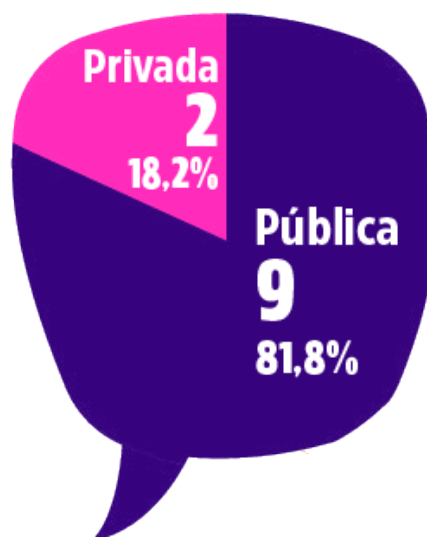


Gráfico N° 6. Carácter de la institución

Adscripción académica internacional



En cuanto a las adscripciones internacionales el mayor porcentaje señaló no estar adscrito a ningún organismo académico internacional, mientras que las cuatro que si lo están pertenecen al Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), incluyendo una escuela nacional.

Gráfico N° 7 Adscripción académica internacional

Objetivos que persigue la institución académica

De las 11 organizaciones, 5 tienen como centro los estudios sobre género y mujeres, 3 los derechos humanos, 1 los derechos de las personas LGBTIQ+, 1 los temas de Desarrollo y 1 el Sistema de Justicia Penal.

De forma desglosada, sus objetivos son los siguientes:

Cuadro N° 8. Objetivos de las organizaciones académicas

Nombre	Objetivo
Observatorio de DDHH de la ULA	Protección, defensa y educación en Derechos Humanos con perspectiva de género
Cátedra Cultura de Paz y Derechos Humanos Monseñor Oscar Arnulfo Romero	Promover la Cultura de Paz y Derechos Humanos en Venezuela con enfoque de Desarrollo Sostenible
Escuela Nacional de DDHH “Juan Vives Suriá”	Formación en derechos humanos
Cátedra Libre de la Mujer (LUZ)	Investigar asuntos relacionados con la mujer. Ofrecer cursos, talleres y otros para la formación en asuntos relacionados con el feminismo, el género y masculinidades positivas. Promover actividades públicas e interinstitucionales en defensa de los derechos de las mujeres. Establecer acuerdos con los principales organismos de la región y el país que trabajan con asuntos relacionados con la mujer
Observatorio venezolano de violencia LGBTQ+	Ofrecer información amplia, detallada y confiable sobre las violencias que sufren las personas LGBTQ+, a los actores interesados en la formulación de políticas públicas en materia de seguridad ciudadana e incentivar la deconstrucción de los patrones de violencias y discriminación socialmente establecidos
Maestría en Planificación del Desarrollo. Mención Política Social (CENDES, UCV)	Investigación, planificación y resolución de problemas en torno al desarrollo

Coordinación de Investigación de la Dirección de Programas de CEDESEX	<p>Abogar por la construcción de una sociedad libre de discriminaciones en el ejercicio de la sexualidad y la autonomía del cuerpo de las personas, a través de métodos innovadores que permitan la apropiación corresponsable de los derechos sexuales y derechos reproductivos con enfoque de género y de derechos humanos.</p>
Mesa de Mujeres, Diversidad y Estudios de la Vida Cotidiana (Universidad de Carabobo).	<p>Generar conocimiento sobre las desigualdades sociales derivadas del género y ofrecer oportunidades de formación y acciones afirmativas para el empoderamiento de las mujeres y otras identidades subalternizadas.</p>
Fundación Escuela Nacional de Fiscales del Ministerio Público	<p>Contribuir al buen funcionamiento del Sistema de Justicia Penal venezolano al diseñar, elaborar y ejecutar los programas, acciones o servicios destinados a mejorar el nivel académico, científico, social y cultural, formulando e institucionalizando políticas, planes y programas de formación y actualización; así como programas de postgrado, conducentes o no a grado académico, a través de la Dirección General de la Escuela Nacional de Fiscales, que permitan alcanzar una formación integral, sistemática y progresiva del personal profesional que labora en el Ministerio Público, así como de los y las integrantes del sistema de justicia y la sociedad venezolana.</p>
Maestría en Estudios de la Mujer (UCV)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar en profundidad el concepto de género como relación social, como categoría del pensamiento y como elemento constituyente del yo de cada persona, así como los distintos enfoques teóricos que explican la situación de las mujeres, en estas tres dimensiones.

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Fomentar tanto el conocimiento y la investigación de los asuntos específicos de las mujeres, así como las herramientas requeridas para perfeccionar ambos procesos 3. Facilitar la producción, publicación y comunicación a públicos universitarios y no universitarios de los resultados de las investigaciones de estudiantes y docentes de la Maestría. 4. Proponer la visión de género para la comprensión y solución de problemas que confrontan las y los egresados universitarios del país. 5. Auspiciar la inserción de los diversos enfoques de género en el diseño y la aplicación de las políticas públicas
<p>Centro de Estudios de la Mujer (UCV)</p>	<p>Realizar, promover y fomentar la investigación, docencia y extensión sobre la problemática de las mujeres y de género, así como presentar alternativas de soluciones viables a las demandas que la Universidad o la sociedad venezolana requieran en su área de acción.</p>

De acuerdo a la adscripción administrativa, son las organizaciones con adscripción administrativa a las universidades las que trabajan en mayor porcentaje los temas de género y derechos de las mujeres, seguidas de las organizaciones sin adscripción administrativa. Los objetivos relacionados con derechos de las personas LGBTIQ+ o sistema penal, son trabajados por organizaciones cuyos objetivos están específicamente dirigidos a estos sectores.

Cuadro N° 9. Objetivos de acuerdo al tipo de organización académica

Objetivos	Universidades		Sin/adscripción		Públicos	
	Nº	% (*)	Nº	% (**)	Nº	% (***)
Género y derechos de las mujeres	4	57,1	1	50	0	0
DDHH	2	28,6	0	0	1	50
Derechos de la personas LGBTIQ+	0	0	1	50	0	0
Desarrollo	1	14,3	0	0	0	0
Sistema Penal	0	0	0	0	1	50

(*) del total de organizaciones con adscripción a universidades

(**): del total de organizaciones con adscripción administrativa

(***): del total de organizaciones con adscripción a organismos públicos

Líneas de investigación

Las líneas de investigación más trabajadas son las que se refieren a los derechos de las mujeres y dentro de ellas, la Violencia Basada en Género (VBG), seguida de la Salud Sexual y Reproductiva (SSR) y los Derechos Sexuales y Reproductivos (DSR) con un 90,9%, y 72,7% respectivamente. En el caso de los NNA el abuso sexual ocupa el primer lugar, en un porcentaje que supera por poco el 50%, al igual que los derechos de las personas LGBTIQ+. Los derechos humanos también constituyen una línea de investigación significativamente desarrollada (72,7%).

Cuadro N° 10. Líneas de investigación de las organizaciones académicas

Líneas de investigación	Temática	Organizaciones que la trabajan	
		Nº	%
 Derechos de las Mujeres	Violencia Basada en Género	10	90,9
	Salud Sexual y Reproductiva	8	72,7
	Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos	8	72,7
	Derecho a la participación	7	63,6
	Trata de mujeres	5	45,5
	Tráfico de mujeres	5	45,5
	Derechos económicos	4	36,4
	Uniones tempranas y/o forzadas	1	9
	Otros: Parto y nacimiento humanizado; Patriarcado, Cultura y Violencia; Corrientes actuales que atentan contra los derechos de las mujeres; Cuidado a mujeres envejecientes; Políticas Públicas sobre el cuidado de las mujeres; Derechos sociales y culturales de las mujeres	6	54,5
 Derechos NNA	Abuso sexual infantil	6	54,5
	Educación Integral en Sexualidad	6	54,5
	Derecho a la Educación	5	45,5
	Trata de NNA	4	36,4
	Explotación sexual	3	27,3
	Otras: DDHH de NNA con discapacidad; Embarazo no planificado a temprana edad y adolescencia; Violencia contra NNA	3	27,3

 Derechos de las personas LGBTIQ+	Derecho al reconocimiento de la identidad de género	6	54,5
	Protección ante crímenes de odio	6	54,5
	Incidencia en políticas públicas sobre no discriminación de persona LGBTIQ+	5	45,5
	Derecho al reconocimiento de la diversidad de familias	3	27,3
	Derecho al matrimonio igualitario y derechos patrimoniales	2	18,2
	Otras: DDHH de las personas sexo-género diversas; Transgenerismo queer y transhumanismo	2	18,2
Otras líneas de investigación	Derechos Humanos	8	72,7
	Masculinidades positivas	5	45,5
	Derechos de los pueblos y comunidades indígenas	1	9
	Derechos asociados al acceso a la justicia: Sistema de Administración de Justicia; Prevención del Delito; Investigación Penal, Criminalística y Ciencias Forenses; Victimología, Delito y Penología; Defensa de la mujer; Medicina Forense	1	9

Desglosados por organismo de adscripción administrativa, el comportamiento del abordaje de las líneas de investigación indica que la VBG, es el tema más trabajado por los distintos grupos de organizaciones. Por otro lado, los temas relacionados con Trata y Tráfico de Mujeres, muestran una diferencia de abordaje significativamente mayor respecto de los organismos públicos, lo que puede explicarse debido a que implica un tema de conocimiento obligatorio para las y los fiscales del Ministerio Público en el ejercicio de sus funciones y para el funcionariado público en general.

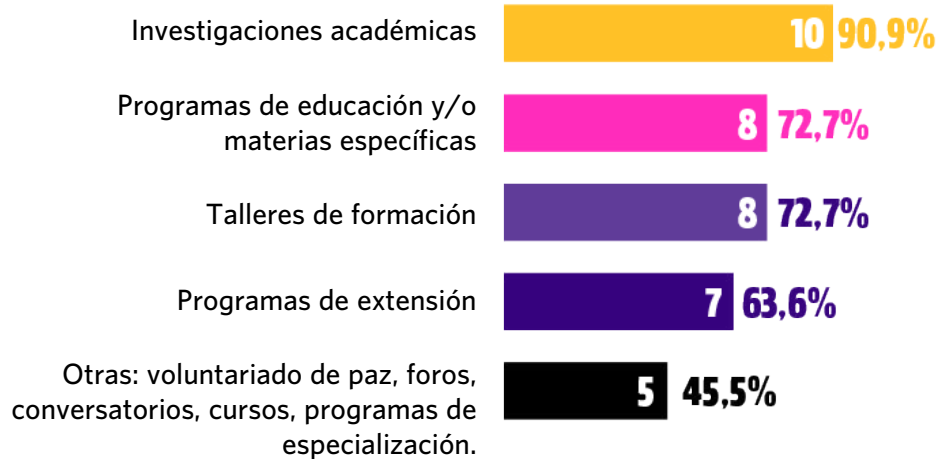
Cuadro N° 11. Desagregación porcentual de líneas de investigación por organismo de adscripción administrativa

Líneas de investigación	Universidades		Sin/adscripción		Públicos	
	Nº	% (*)	Nº	% (**)	Nº	% (***)
Violencia Basada en Género	6	85,7	2	100	2	100
Salud Sexual y Reproductiva	6	85,7	1	50	1	50
Derechos Sexuales y Reproductivos	6	85,7	1	50	1	50
Trata de mujeres	2	28,6	1	50	2	100
Tráfico de Mujeres	2	28,6	1	50	2	100
Uniones tempranas y/o forzadas	1	14,3	0	0	0	0
Derechos económicos	4	57,1	0	0	0	0
Derechos a la participación	6	85,7	0	0	1	50
Otros	4	57,1	0	0	2	100

Tipo de actividades que realiza la organización relacionada con el género

Las investigaciones académicas seguidas de los programas y talleres de formación, constituyen las actividades que más realizan las organizaciones académicas consultadas. Los programas de extensión también ocupan un porcentaje significativo.

Gráfico N° 12. Tipo de actividades que realiza la organización relacionadas con género



Al ser desglosadas por tipo de organización, todas las organizaciones realizan investigaciones en un porcentaje significativo. En cuanto a las organizaciones con adscripción universitaria, el 100% tiene programas de extensión y 85,7%, programas específicos de Educación y/o materias específicas.

Cuadro 13. Desglose porcentual del tipo de actividades

Tipo de actividad	Universidades		Sin/adscripción		Públicos	
	Nº	% (*)	Nº	% (**)	Nº	% (***)
Investigaciones académicas	6	85,7	2	100	2	100
Programas de Educación y/o materias específicas	6	85,7	0	0	2	100
Talleres de Formación	4	57,1	2	100	2	100
Programas de Extensión	7	100	0	0	0	0
Otras	4	57,1	0	0	1	50

Arreglos institucionales

Los arreglos institucionales se refieren a la capacidad que analiza las políticas, procedimientos y procesos que guían el trabajo de las organizaciones; su estructura organizativa y la gestión de recursos. En la consulta a las organizaciones académicas se preguntó sobre los siguientes aspectos: a. Personal con el que cuenta la institución académica; b. Distribución por género de las actividades; c. Financiamiento de las actividades estratégicas de la institución relacionadas con los temas de género.

Personal con el que cuenta la institución académica

El 81,8% de las organizaciones (9 en total), expresa no contar con personal suficiente y estable para el desarrollo de sus labores. Solo 2 organizaciones (una de las adscritas a un ente público y un Observatorio), manifestaron tener personal suficiente.

Desglosadas por tipo de organización, la totalidad de las organizaciones con adscripción administrativa a las universidades manifestaron no contar con personal suficiente y estable, mientras que en las otras categorías de organizaciones este porcentaje se reparte equitativamente.

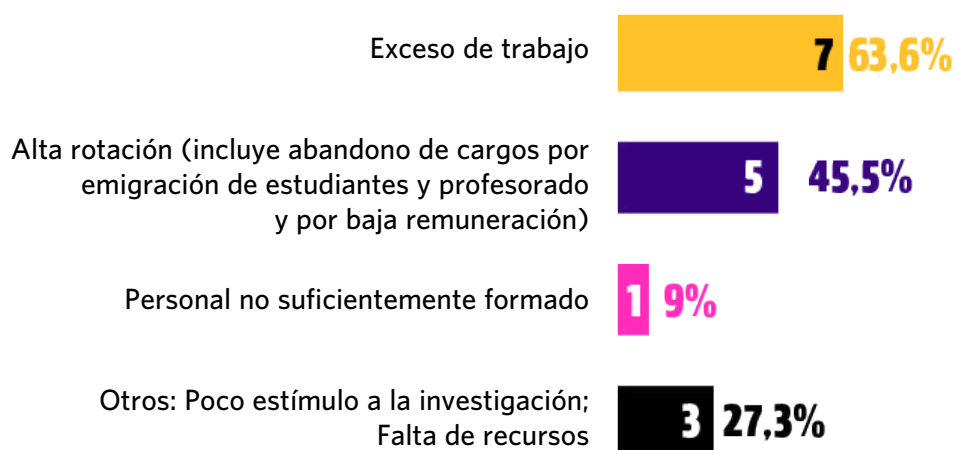
Gráfico N° 14. Desagregación porcentual ¿Su organización cuenta con personal suficiente y estable?



En cuanto a las razones que explican esta insuficiencia, la mayoría remite a una causa estructural como la falta o escasez de recursos que se expresa de diferentes formas: en exceso de trabajo, en una alta rotación

y/o abandono de cargos; en la falta de motivación por realizar el trabajo; o en la concentración de trabajo en pocas manos, principalmente. Debe señalarse que estas razones fueron expresadas principalmente por las organizaciones adscritas a las universidades autónomas.

Gráfico 15. Razones por las que no cuenta con personal suficiente y estable



Las formas en que se expresa la existencia de personal insuficiente e inestable, desagregadas por tipo de organización, muestran que para las universidades el exceso de trabajo constituye el mayor porcentaje, seguido de la alta rotación de personal en un porcentaje significativo y del poco estímulo al trabajo académico y de investigación. La alta rotación de personal, también es importante en los organismos del sector público.

Cuadro N° 16. Desagregación porcentual de las razones por las que no cuenta con personal suficiente y estable

Razones de personal insuficiente y estable	Universidades		Sin/adscripción		Públicos	
	Nº	% (*)	Nº	% (**)	Nº	% (***)
Exceso de trabajo	5	71,4	1	50	1	50
Alta rotación de personal	4	57,1	0	0	1	50

Personal no suficientemente capacitado	1	14,3	0	0	0	0
Otras: Poco estímulo al trabajo; Falta de recursos	3	42,9	0	0	0	0
Otras	4	57,1	0	0	1	50

(*) del total de organizaciones con adscripción a universidades
(**): del total de organizaciones sin adscripción administrativa
(***): del total de organizaciones con adscripción a organismos públicos

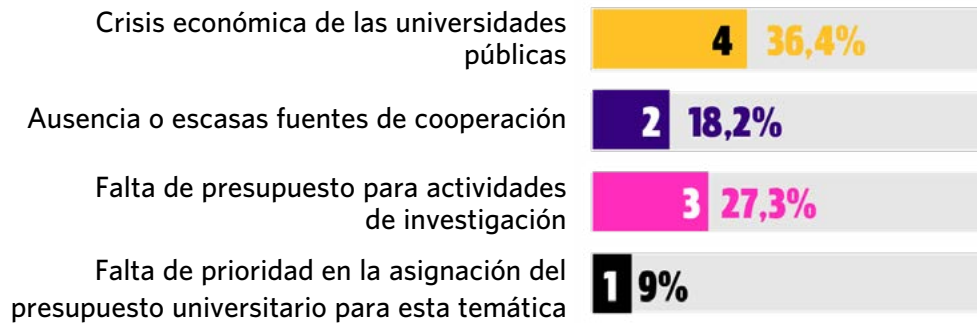
Distribución por género de las actividades

En cuanto a la composición por género, todas las organizaciones académicas están integradas en una proporción significativamente mayor por mujeres que por hombres. Proporcionalmente, la organización que más hombres incorpora alcanza un 33,3% respecto del total de la organización. Existen además organizaciones que en su totalidad están integradas por mujeres como es el caso del centro de estudios. Las responsabilidades de las mujeres abarcan en el 81,8% de las instituciones, cargos de dirección.

Financiamiento de las actividades estratégicas de la institución relacionadas con los temas de género

A la pregunta de si las actividades de investigación y formación tienen un financiamiento regular y suficiente, el 81,8% respondió negativamente, siendo que solo 2 organizaciones manifestaron tener un financiamiento suficiente para sus actividades (una escuela nacional y un observatorio). Las razones (no excluyentes) que fueron mencionadas como causantes de la falta de financiamiento regular, están relacionadas en su totalidad con temas presupuestarios como la asignación insuficiente de recursos, la falta de fuentes de financiamiento y/o la forma en que se distribuyen los recursos al interior de las organizaciones académicas, en concreto, la poca prioridad que se otorga a la investigación en temas de género.

Gráfico N° 17. Razones que explican la insuficiencia de recursos



Al ser desglosadas por organizaciones, las universitarias manifiestan en mayor porcentaje el tema de la aguda crisis económica que sufren.

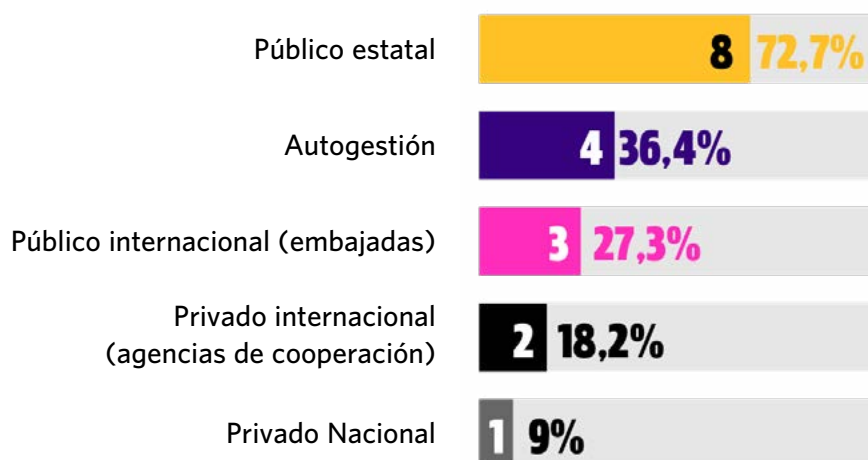
Cuadro N° 18. Desagregación porcentual de las razones que explican la insuficiencia de recursos

Razones de la insuficiencia	Universidades		Sin/adscripción		Públicos	
	Nº	% (*)	Nº	% (**)	Nº	% (***)
Crisis económica de las universidades autónomas	4	57,14	0	0	0	0
Ausencia o escasas fuentes de cooperación	1	14,3	1	50	0	0
Falta de presupuesto para las actividades de investigación	1	14,3	1	50	1	50
Falta de prioridad en la asignación del presupuesto universitario para esta temática	1	14,3	0	0	0	0

(*) del total de organizaciones con adscripción a universidades
 (**): del total de organizaciones sin adscripción administrativa
 (***) del total de organizaciones con adscripción a organismos públicos

Las fuentes de financiamiento (no excluyentes) con las que cuentan las instituciones provienen en mayor medida del ámbito público, combinadas, en algunos de los casos, con otras fuentes. Seis organizaciones mencionaron estar financiadas exclusivamente con fondos públicos (dos escuelas nacionales, un observatorio, una Cátedra, un programa de formación de 4º nivel y una mesa de trabajo)

Gráfico N° 19. Fuentes de financiamiento



Al ser desglosadas, son los organismos públicos los que están 100% financiados por el Estado, mientras que, en las organizaciones con adscripción universitaria, existen organizaciones, como es el caso de una de las cátedras, que sólo recibe financiamiento internacional combinado con autogestión.

Cuadro N° 20. Desagregación porcentual del tipo de fuentes de financiamiento

Tipo de financiamiento	Universidades		Sin/adscripción		Públicos	
	Nº	% (*)	Nº	% (**)	Nº	% (***)
Público estatal	6	85,7	0	0	2	100
Autogestión	3	42,8	1	50	0	0
Público internacional	1	14,3	2	100	0	0

Privado internacional (agencias de cooperación)	1	14,3	1	50	0	0
Privado nacional	0	0	1	50	0	0

(*) del total de organizaciones con adscripción a universidades
 (**): del total de organizaciones sin adscripción administrativa
 (***): del total de organizaciones con adscripción a organismos públicos

Liderazgo

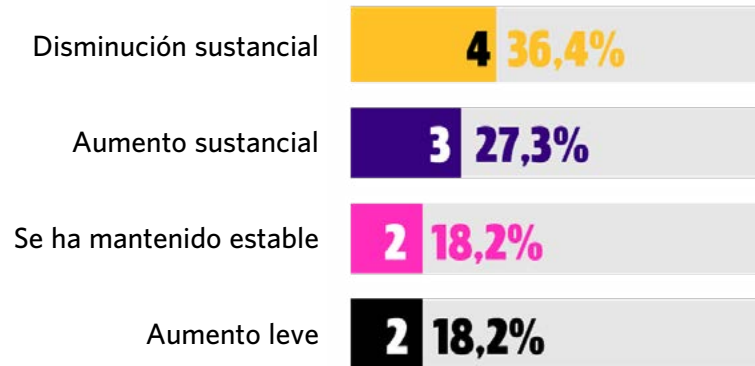
El liderazgo se refiere a la capacidad con que cuentan las organizaciones para influir, inspirar, motivar, aunar a otras y otros en torno a un objetivo común. A los efectos de la consulta con organizaciones académicas se exploraron los siguientes aspectos: a. El nivel de participación de la población en sus programas y/o proyectos; b. Los actores con los que se articulan para desarrollar capacidades en materia de género y; c. Nivel de incidencia.

Nivel de participación de la población en sus programas y/o proyectos

A los efectos de conocer este indicador, se formuló la pregunta: “Durante los últimos 5 años la población participante en los programas de estudio e investigaciones que desarrolla su institución: ha disminuido levemente; ha disminuido sustancialmente; se ha mantenido estable; ha aumentado levemente; ha aumentado sustancialmente.

Un 45,5% de las organizaciones académicas manifestaron que durante los últimos 5 años la población participante en sus programas de estudio ha disminuido sustancialmente. El otro 54,5% se distribuye entre quienes manifiestan haber tenido un aumento sustancial, un aumento leve o se han mantenido estables. Las organizaciones académicas que manifiestan haber disminuido sustancialmente son dos programas de 4º nivel, una Mesa de Trabajo y una Cátedra Universitaria.

Gráfico N° 21. Nivel de participación de la población en los programas de la organización



Al ser desglosadas por tipo de organización son las universidades las que manifiestan un mayor porcentaje de disminución sustancial del nivel de participación en sus programas.

Cuadro N° 22. Desagregación porcentual del nivel de participación de la población en los programas de la organización

Nivel de participación	Universidades		Sin/adscripción		Públicos	
	Nº	% (*)	Nº	% (**)	Nº	% (***)
Disminución sustancial	4	57,1	0	0	0	0
Aumento sustancial	1	14,3	1	50	1	50
Se ha mantenido estable	1	14,3	1	50	0	0
Aumento leve	1	14,3	0	0	1	50

(*) del total de organizaciones con adscripción a universidades
 (**): del total de organizaciones sin adscripción administrativa
 (***): del total de organizaciones con adscripción a organismos públicos

Actores con los que se articulan para desarrollar capacidades en materia de género

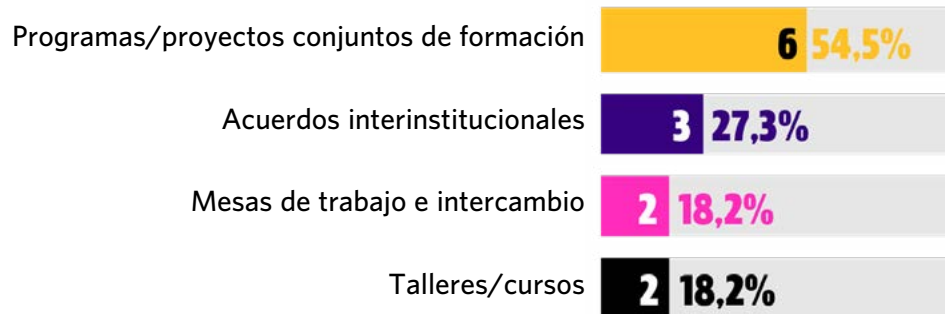
Ante la pregunta ¿Su institución se ha articulado con otros actores y actoras para el desarrollo de sus actividades de formación e investigación en género?, la mayoría de las organizaciones académicas (90,9%), indicó que se articula con sus pares. En segundo lugar, aparece la articulación con organismos del Estado, seguida de la articulación con organizaciones populares/comunitarias y ONG.

Gráfico N° 23. Actores con los que se vincula



Las formas en las que ocurre esta articulación son principalmente a través de programas conjuntos de formación, seguidas con un porcentaje sustantivamente menor, por los acuerdos interinstitucionales.

Gráfico N° 24. Formas de articulación



Las organizaciones consultadas tienen niveles de articulación y pertenencia con distintas redes nacionales e internacionales. Las mencionadas fueron:

Nacionales

ULA Mujer, Red Feminista del Estado Mérida, Red Naranja, REDSOC, Red Universitaria Venezolana de Estudios de las Mujeres (REUVEM), Red de Igualdad de Género, Área de Responsabilidad de Violencia Basada en Género, Ruta Verde, Red de Igualdad de Género, Alianza Salud para Todas.

Internacionales

Red Latinoamericana de Mujeres transformando la Economía (REMTE LA), CLACSO (Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales), GT Feminismos, resistencias y emancipación, Consorcio Latinoamericano contra Abortos Inseguros (CLACAI), Red de Salud de las Mujeres Latinoamericanas y del Caribe (RSMLAC).

Nivel de incidencia

El nivel de incidencia de las organizaciones académicas para los fines de esta consulta se categorizó de la siguiente manera: a) Alta: La institución constituye un referente en este tema dentro de su campo de acción y logra influir, inspirar y articular con otros actores el logro de objetivos comunes; b) Media: La institución participa activamente en espacios de articulación sobre este tema promovidos por otros actores y hace aportes sustantivos para el logro de objetivos comunes; c) Baja: La institución no participa o tiene bajo perfil en procesos de articulación sobre este tema promovidos por otros actores.

Las respuestas obtenidas indican que 6 de las organizaciones que respondieron la consulta perciben que tiene una incidencia alta (54,5%), entre ellas los dos observatorios, dos cátedras, un centro de estudios y una Mesa de Trabajo; 4 que tienen un nivel de incidencia medio (36,4%) y 1 que tiene un nivel de incidencia bajo (9%); una escuela nacional.

Al ser desglosada por tipo de organización, las organizaciones académicas adscritas a las universidades reportan el mayor nivel de incidencia (entre alta y media), mientras que la única organización que reporte un nivel bajo de incidencia es una escuela nacional, lo que podría explicarse porque sus destinatarios son funcionarios y funcionarias pertenecientes a dicha institución y no el público en general.

Cuadro N° 26. Nivel de incidencia por tipo de organización

Tipo de organización	Alta		Media		Baja	
	Nº	% (*)	Nº	% (**)	Nº	% (***)
Universidades	5	71,4	2	28,6	0	0
Sin adscripción administrativa	1	50	1	50	0	0
Organismos públicos	1	50	0	0	1	50

Conocimiento

Para efectos de este proceso de consulta con las organizaciones académicas, el conocimiento se midió en base a los siguientes indicadores: a. La experiencia entendida como el número de años con que cuenta la organización trabajando temas de género; b. Las modalidades que implementa para la formación en temas de género y; c. Los canales que utiliza para su divulgación.

Experiencia con que cuenta la organización trabajando temas de género

La experiencia en temas de género de las organizaciones académicas que participaron en la consulta es variable, siendo que un poco más del 60% tienen más de 10 años trabajando temas de género.

Al ser desglosadas por tipo de organización, las organizaciones universitarias son quienes tienen mayor porcentaje de años trabajando temas de género, mientras que las organizaciones sin adscripción administrativa son las que menos años tienen, lo cual es consistente con sus rangos de antigüedad.

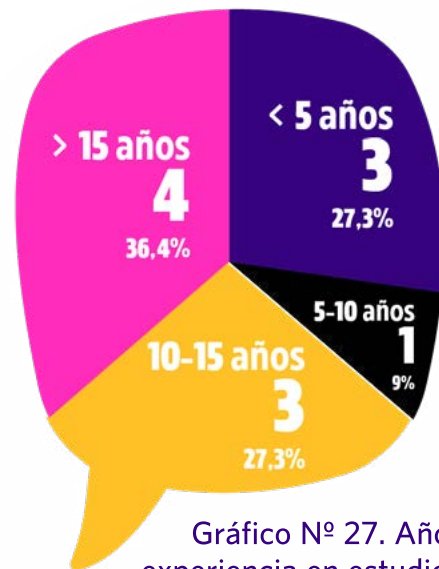


Gráfico N° 27. Años de experiencia en estudio y/o investigación en temas de género

Cuadro N° 28. Desglose porcentual del nivel de experiencia en estudios y/o investigación en temas de género por tipo de organización

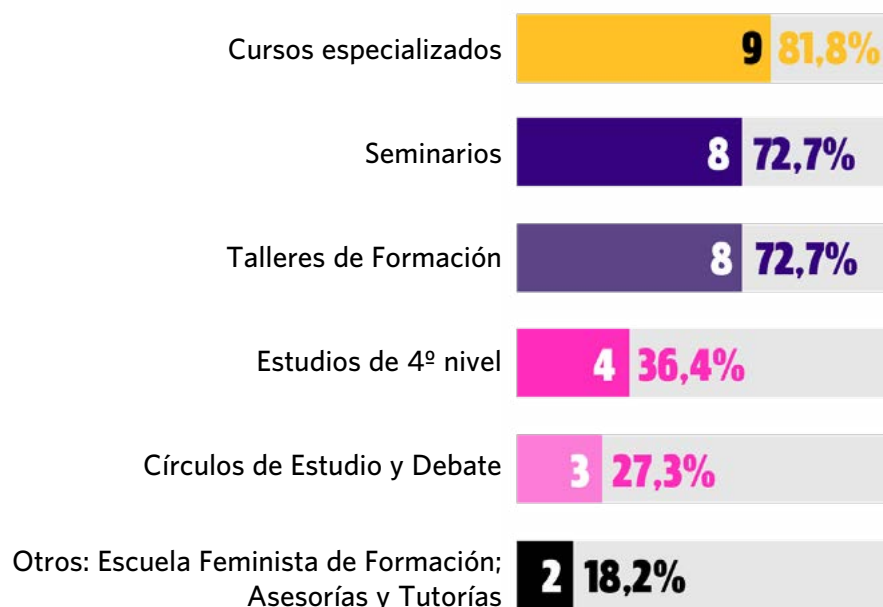
Tipo de organización	< 5 años		5 - 10 años		10-15 años		> 15 años	
	Nº	% (*)	Nº	% (**)	Nº	% (***)	Nº	%
Universidades	1	14,2	1	14,2	1	14,2	4	57,1

Sin adscripción administrativa	2	100	0	0	0	0	0	0
Organismos públicos	0	0	0	0	2	100	0	0

Modalidades que implementa para la formación en temas de género

Los cursos especializados constituyen el mayor porcentaje que se utiliza como modalidad de formación, siendo los seminarios y los talleres de formación los segundos más utilizados.

Gráfico N° 29. Modalidades para la formación en género

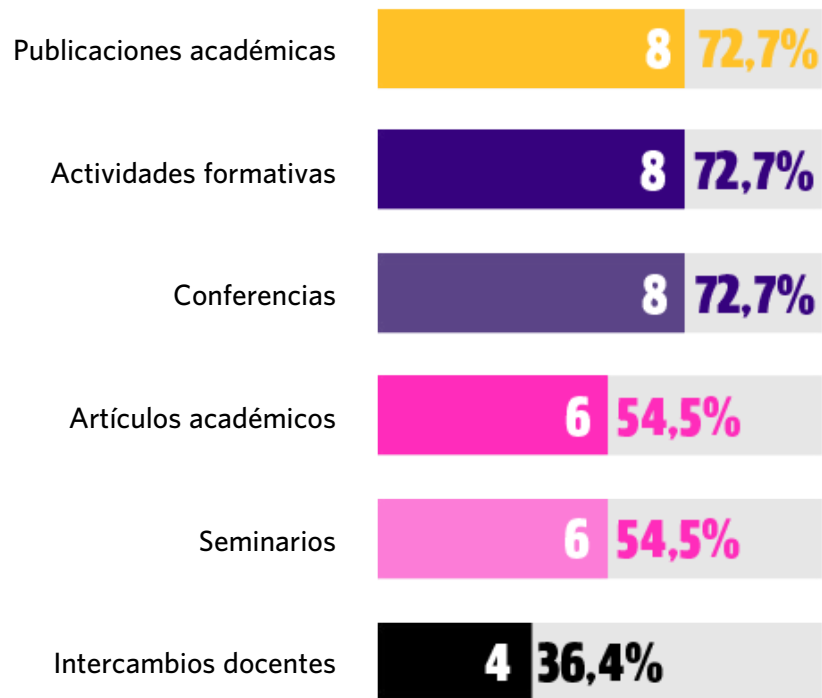


Al ser desglosados por tipo de organización, las organizaciones públicas realizan todas estas actividades en un 100% (a excepción de los círculos de estudio); las universitarias desarrollan más las modalidades de Cursos Especializados, Talleres de Formación y Seminarios y; las organizaciones sin adscripción los talleres de formación.

Canales de difusión

Acorde con el carácter académico de esta consulta, las publicaciones de esta índole, así como las actividades formativas constituyen los canales de difusión más utilizados para divulgar los hallazgos en el marco de las investigaciones que desarrollan.

Gráfico N° 30. Canales de difusión de las actividades académicas



Al ser desglosado por tipo de organización, las publicaciones académicas constituyen el mayor porcentaje de difusión para las organizaciones universitarias (85,7%, seguidas de los artículos académicos y las actividades formativas). Las organizaciones sin adscripción señalan un 100% en canales como las publicaciones, actividades formativas y conferencias. Mientras que las organizaciones públicas señalan un 100% en actividades formativas y conferencias.

Transformación de normas sociales de género discriminatorias

Mediante esta dimensión se buscó explorar qué capacidades y qué necesidades tienen las organizaciones de la academia para impulsar y/o fortalecer el trabajo sobre transformación de NSG discriminatorias. Los resultados permiten evidenciar qué herramientas, recursos, estrategias pueden ser las indicadas para acompañar y robustecer el trabajo en este campo.

Para ello, se orientó el proceso de consulta a identificar los siguientes aspectos: a. Conocimiento que tienen las organizaciones sobre las normas sociales de género discriminatorias; b. Abordaje que implementan para transformarlas; c. Necesidades relacionadas con el fortalecimiento de capacidades en este campo.

Conocimiento que tienen las organizaciones sobre las normas sociales de género discriminatorias

Un significativo porcentaje (72.7%) de organizaciones de la academia afirma conocer y manejar el concepto de normas sociales de género y su marco referencial. La gran mayoría (85.7%) de las universidades y el total (100%) de los organismos sin adscripción administrativa que participaron en este proceso de consulta se ubican entre quienes conocen y manejan las NSG.

En el caso de los organismos públicos, ninguno de los que participó en la consulta manifiesta conocer y manejar estas normas.

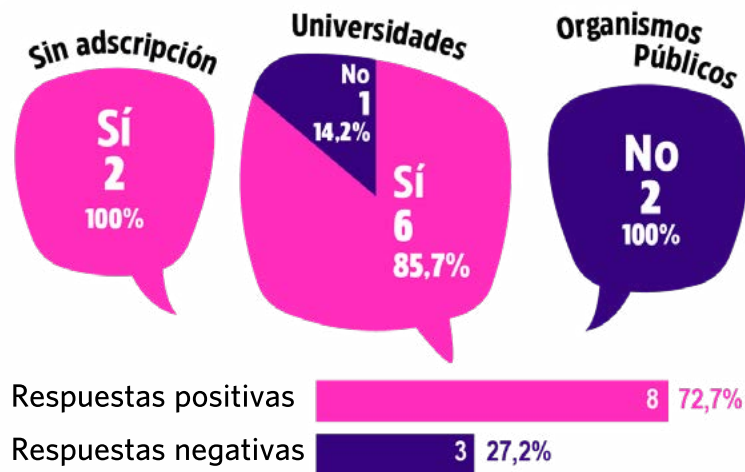


Gráfico N° 31. Conocimiento y manejo de NSG discriminatorias

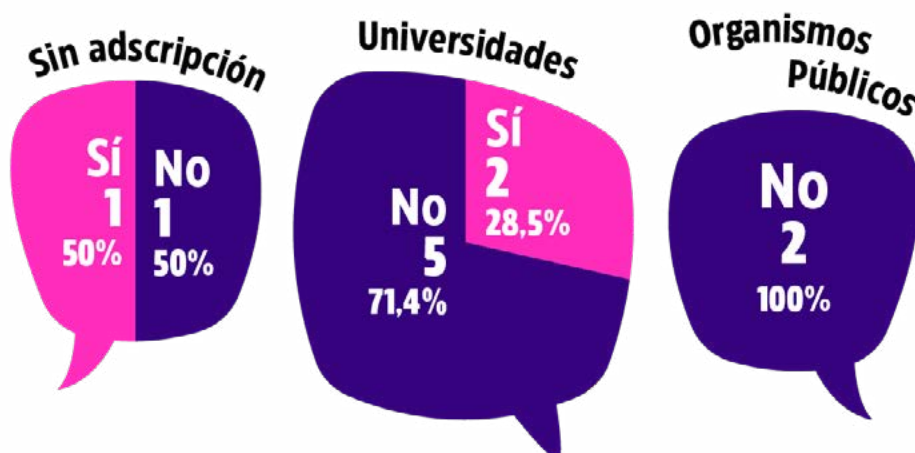
Abordaje que implementan las organizaciones para transformar las NSG discriminatorias

Para identificar el tipo de abordaje que implementan las organizaciones de la academia para transformar las NSG se exploraron los siguientes indicadores: i. Incorporación de programas o proyectos específicos sobre transformación de NSG discriminatorias; ii. Impulso de acciones sobre NSG, con reconocimiento expreso o no, de que tales acciones abordan las normas sociales de género discriminatorias e; iii. Incorporación de la perspectiva interseccional en el abordaje.

Incorporación de programas o proyectos específicos sobre transformación de NSG discriminatorias

Del total de organizaciones que participaron en la consulta solo el 27.2% indicó que posee un proyecto o un programa específico sobre NSG. Mientras que el 37.5% de las que afirmaron conocer y manejar las NSG y su marco referencial, cuentan con programas o proyectos expresamente orientados a la transformación de las NSG discriminatorias. Dentro de las organizaciones que han incorporado programas específicos de NSG destacan dos adscritas a universidades y una organización sin adscripción.

Gráfico N° 32. Existencia de programas o proyectos específicos sobre NSG



Impulso de acciones sobre NSG, con reconocimiento expreso o no, de que tales acciones abordan las normas sociales de género discriminatorias

Para explorar este aspecto se consultó sobre contenidos específicos que pueden abordar las distintas organizaciones a partir de las líneas de acción que impulsan, con reconocimiento explícito o no, de que tales enunciados abordan las normas sociales de género discriminatorias. Para ello, se construyeron enunciados que expresaran cómo ocurren dichas normas tanto en el ámbito de lo privado, como lo son las relaciones familiares y las responsabilidades en lo doméstico, como en el ámbito de lo público, en espacios laborales, comunitarios, educativos, de participación social y política y se consultó a las organizaciones si dentro de sus programas, líneas de trabajo o investigaciones se aborda alguno o varios de estos aspectos.

Los resultados muestran el siguiente número y distribución de respuestas sobre el universo de las 11 organizaciones de la academia consultadas.

Cuadro N° 33. Contenidos de NSG abordados

Dentro de sus programas, líneas de trabajo o investigaciones ¿su organización aborda alguno o varios de estos aspectos?		
Tipo de Norma	Nº	% del total de organizaciones
Desigualdad e inequidad de género en perjuicio de las niñas y mujeres, en la distribución del trabajo reproductivo, doméstico y de cuidados	9	81.8
Visibilización del carácter discriminatorio de los roles de género al interior de la familia	8	72.7
Prejuicios y creencias que contribuyen a la normalización de la violencia basada en género y revictimización de las mujeres que la sufren	8	72.7
Desigualdades de género en la autonomía económica y discriminación en el acceso del derecho al trabajo de las mujeres	8	72.7

Creencias relacionadas con el género que interfieren en una mayor organización y participación política y comunitaria de las mujeres	8	72.7
Costumbres y prejuicios sobre la autonomía corporal y la garantía de los derechos sexuales y reproductivos de las niñas y las mujeres	7	63.6
Discriminación y violencia sobre la población LGBTIQ+ y prejuicios para el ejercicio y garantía de sus derechos	7	63.6
Problematización de las masculinidades hegemónicas y fortalecimiento de masculinidades alternativas	5	45.4
Sobresexualización y cosificación de las mujeres	4	36.3
Menor presencia y sostenimiento de niñas en los espacios educativos formales debido a privilegios que se otorgan a los varones	4	36.3

Estas respuestas podríamos agruparlas en una escala de visibilidad alta (por encima del 70%), una escala de visibilidad mediana (entre el 50 y el 70%) y una escala de visibilidad moderada a baja (menos del 50%). De acuerdo con los resultados obtenidos, más del 70% de las organizaciones de la academia que participaron en este proceso de consulta realizan acciones orientadas a visibilizar 5 de las 10 NSG consultadas, lo que da cuenta de una amplia inserción de estos temas en el accionar de estas organizaciones. Las normas más visibilizadas son: la desigualdad e inequidad de género en perjuicio de las niñas y mujeres, en la distribución del trabajo reproductivo, doméstico y de cuidados; el carácter discriminatorio de los roles de género al interior de la familia; los prejuicios y creencias que contribuyen a la normalización de la VBG; las desigualdades de género en la autonomía económica y discriminación en el acceso del derecho al trabajo de las mujeres y; las creencias relacionadas con el género que interfieren en una mayor organización y participación política y comunitaria de las mujeres.

Las NSG discriminatorias relacionadas con la autonomía corporal de las mujeres y con prejuicios hacia las personas LGBTIQ+ se ubican en la escala de visibilidad mediana, en tanto el 63.3% de las organizaciones manifiestan realizar algún tipo de acción al respecto.

En la escala de las NSG que en menor medida trabajan las organizaciones se encuentran las relacionadas con la problematización de las masculinidades hegemónicas y el fortalecimiento de masculinidades alternativas; la sobresexualización y cosificación de las mujeres y; la menor presencia y sostenimiento de niñas en los espacios educativos formales debido a privilegios que se otorgan a los varones.

Un análisis desagregado al interior de las organizaciones de la academia, muestra algunos elementos a ser tomados en cuenta.

En el caso de las universidades, las NSG que más trabajan son las relacionadas con la autonomía económica y discriminación en el acceso del derecho al trabajo de las mujeres, la desigualdad e inequidad en perjuicio de las mujeres y niñas en la distribución del trabajo reproductivo y aquellas que interfieren en una mayor organización y participación política y comunitaria de las mujeres. Vale la pena resaltar que de todas las organizaciones de la academia que participaron en la consulta, las universidades son las únicas que manifestaron realizar acciones de visibilización respecto a la NSG que supone menor presencia y sostenimiento de niñas en los espacios educativos formales debido a privilegios que se otorgan a los varones. Entre las NSG menos trabajadas por estas organizaciones destacan la sobresexualización y cosificación de las mujeres, la problematización de las masculinidades hegemónicas y la discriminación y violencia sobre la población LGBTIQ+.

Las NSG que más visibilizan las organizaciones de la academia sin una adscripción específica son las relacionadas con la discriminación y violencia hacia la población LGBTIQ+. Respecto a este resultado es importante aclarar que en esta categoría se ubicaron solo dos organizaciones y una de ellas está dedicada exclusivamente a temas LGBTIQ+, mientras que la otra sí trabaja las demás NSG de manera más amplia. En cuanto a las normas que menos visibilizan se identifican la menor presencia y sostenimiento de niñas en los espacios educativos formales; las que interfieren en una mayor organización y participación política y comunitaria de las mujeres;

así como las normas sobre autonomía económica de las mujeres y discriminación en el acceso del derecho al trabajo.

Finalmente, en cuanto a los dos organismos públicos que participaron en el proceso de consulta se identifica que ambos manifiestan realizar acciones para visibilizar en igual medida la mayoría de las NSG, a excepción de las que se refieren a la menor presencia y sostenimiento de niñas en los espacios educativos formales; la autonomía corporal de las mujeres; la sobresexualización y cosificación de las mujeres y; la problematización de las masculinidades hegemónicas.

Incorporación de la perspectiva interseccional en el abordaje

La interseccionalidad constituye un aspecto muy importante dentro de toda estrategia de abordaje de la desigualdad e inequidad de género, en tanto permite identificar las causas estructurales y diferenciadas que la producen y cómo afectan a las distintas identidades. Por ello se consideró clave explorar su inserción en los enfoques y estrategias de las distintas organizaciones.

A los efectos de este estudio se comprende la interseccionalidad de la siguiente manera:

“Se refiere a la naturaleza interconectada de categorías sociales como pobreza, edad, género, educación, etnia, [discapacidad] y residencia, considerados como creadores de sistemas superpuestos e interdependientes de discriminación o desventaja, permitiendo evidenciar la forma compleja y acumulativa en que los efectos de diferentes formas de discriminación se combinan, se superponen o se cruzan, y se amplifican cuando se juntan” (UNFPA, 2023).

Para explorar este aspecto se consultó a las organizaciones si las acciones que impulsan para abordar los temas relacionados con las NSG discriminatorias cuentan con un enfoque interseccional. Al respecto, el 81.8% de las organizaciones afirma incorporar este enfoque, el 9% manifiesta no hacerlo y el 9% restante no sabe. Dentro de las organizaciones que no incorporan o no conocen este enfoque destacan un organismo público y una universitaria.

Gráfico N° 34. Acciones implementadas por la organización que tienen enfoque interseccional



Sobre la forma en que se operativiza este enfoque al interior de las organizaciones de la academia, muchas de las respuestas obtenidas tuvieron un carácter muy general que no expresaba con precisión la forma en que ese enfoque se incorpora en la organización, mientras que otras sí lo explicaron en detalle.

Tomando en cuenta estas consideraciones, se construyeron las siguientes categorías de agrupamiento de las respuestas, a los fines del análisis.

Entrecruzamiento e interacción de distintas variables discriminatorias: en esta categoría se agrupó aquellas respuestas que, acorde con el enfoque de interseccionalidad que promueve el UNFPA, incorporan y analizan en sus estrategias de abordaje la interacción entre los distintos factores que condicionan la vida de las personas como el sexo, la raza, la etnia, la condición económica, la identidad y orientación sexual o la discapacidad, entre otras.

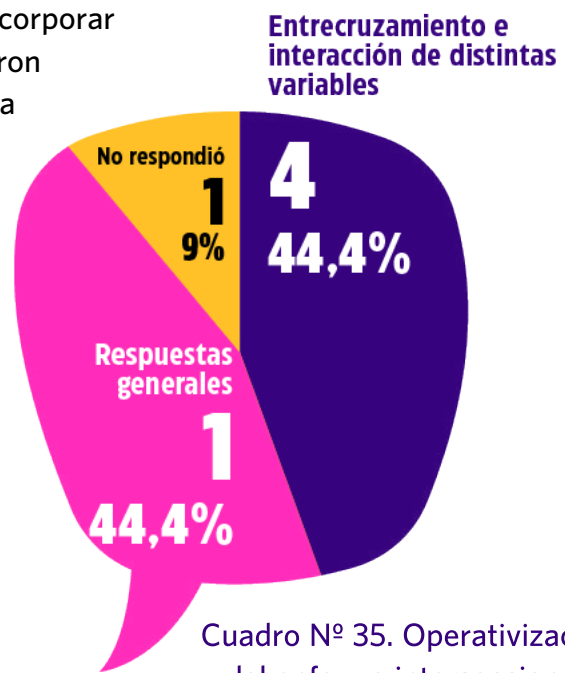
Respuestas generales: en esta categoría se agruparon las respuestas que indicaron en términos generales a través de qué medios incorporan el enfoque interseccional sin especificar su contenido o estrategia, por ejemplo, organizaciones que indican que los procesos de formación o investigación están permeados por este enfoque sin indicar cómo.

No respondió: en esta categoría se agruparon las organizaciones que sí bien afirmaron incorporar el enfoque interseccional, no respondieron la pregunta sobre cómo se operativizaba al interior de las mismas.

Bajo estos criterios el comportamiento de las respuestas fue el siguiente:

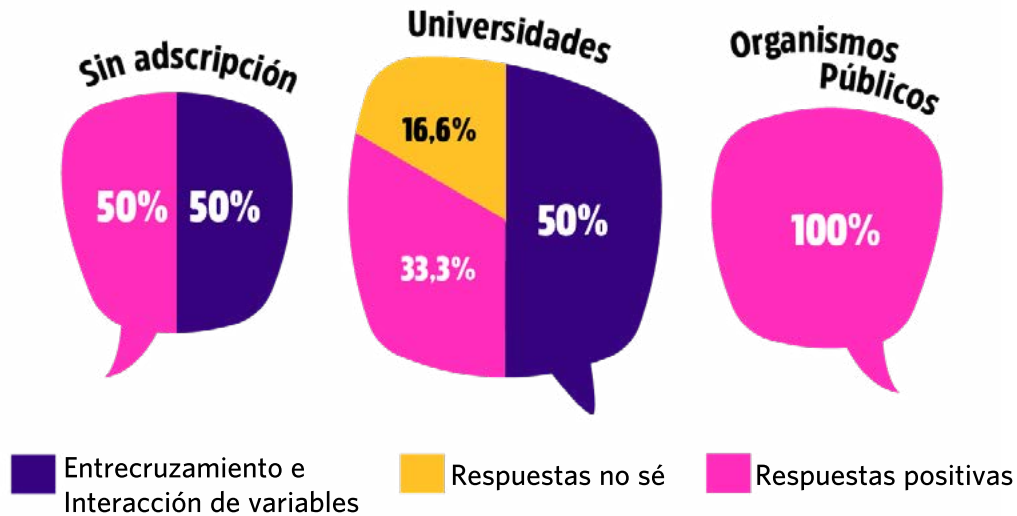
Aunque un alto porcentaje de las organizaciones participantes manifestó comprender e incorporar el enfoque interseccional, las respuestas generales no permiten determinar si este se comprende y operativiza de manera adecuada.

Al desagregar por tipo de organización encontramos que todas están proporcionalmente repartidas en el agrupamiento realizado, sin que resalte una de manera particular en alguna de estas categorías. En el caso de los organismos públicos es importante recordar que tan solo una de las dos organizaciones que participaron en este proceso manifestó incorporar el enfoque interseccional y la respuesta que dio sobre como lo operativiza fue muy general por lo que en ese caso corresponde al 100% de la categoría.



Cuadro N° 35. Operativización del enfoque interseccional al interior de la organización

Gráfico N°36. Desagregación porcentual sobre la operativización del enfoque interseccional al interior de las organizaciones.



Necesidades relacionadas con el fortalecimiento de capacidades para la transformación de NSG discriminatorias

Para explorar sobre este aspecto se indagó sobre la percepción de las organizaciones respecto a si existe necesidad o no de dar mayor visibilidad e impulso al trabajo por la transformación de las NSG discriminatorias; identificar las capacidades con que cuentan las organizaciones para ello y las necesidades que tienen para fortalecer el trabajo en esa dirección.

La totalidad (100%) de las organizaciones consideran que es necesario dar mayor visibilidad e impulso a la transformación de las NSG en su trabajo.

Para indagar sobre las capacidades que requieren fortalecer las organizaciones para transformar las NSG discriminatorias desde la actividad académica y de investigación se plantearon las siguientes opciones en el proceso de consulta: comprensión conceptual y estratégica; identificación de estrategias para impulsar acciones; articulación entre organizaciones e instituciones; incidencia en las políticas públicas; ampliación de alcance y cobertura de los programas; medición de

resultados e impactos; incidencia en la opinión pública, otras. Esta pregunta admitía selección múltiple, lo que explica que casi todas las opciones tuvieron porcentajes por encima del 60% de respuestas evidenciando la importancia de atención a todas ellas. Entre las que se identifica un mayor consenso, sin embargo, destacan la necesidad de fortalecer las siguientes capacidades: incidencia en las políticas públicas en materia de género (90.9%); medición de resultados e impactos (81.8%) y; articulación entre organizaciones e instituciones (81.8%).

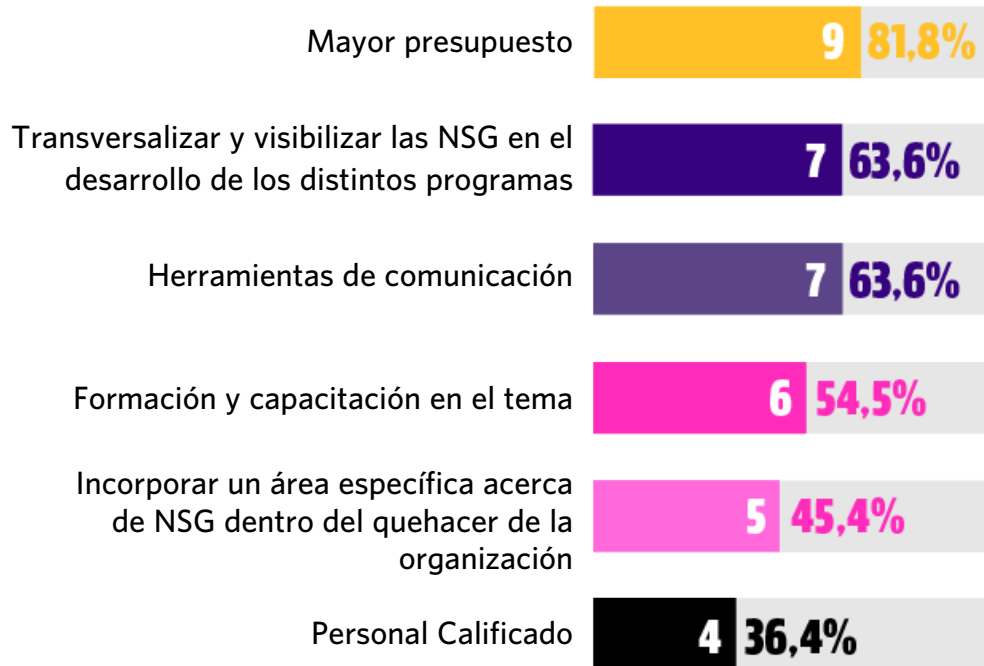
Gráfico N° 37. Capacidades que se creen necesarias para fortalecer la transformación de las NSG discriminatorias



En relación con los requerimientos, su buscó explorar las principales necesidades de apoyo para poner en práctica estas capacidades. Se propusieron seis categorías que iban desde lo financiero hasta la forma en que se estructure u organice el trabajo sobre NSG al interior de la organización.

El comportamiento fue el siguiente:

Gráfico N° 38. Requerimientos de las organizaciones para impulsar o fortalecer el trabajo por la transformación de las NSG discriminatorias



Las necesidades financieras ocupan el principal requerimiento para las organizaciones. Le siguen en orden de prioridad transversalizar y visibilizar las NSG en el desarrollo de los distintos programas; el fortalecimiento de herramientas de comunicación y difusión y; la necesidad de formación y capacitación en el tema. Las necesidades asociadas a incorporar un área específica sobre NSG y a contar con personal calificado ocupan el porcentaje más bajo, lo que da cuenta de que, en las organizaciones participantes, si bien pueden existir necesidades al respecto, no se trata de las más urgentes.



Conclusiones

Arreglos institucionales

De los tres indicadores diseñados para medir esta dimensión en las organizaciones de la academia que formaron parte de este estudio, dos muestran comportamientos negativos para todos los tipos de organizaciones, mientras que uno refleja un comportamiento muy positivo.

Los dos indicadores que muestran comportamientos negativos están relacionados con la situación presupuestaria de las organizaciones y tienen que ver con las condiciones en que se encuentra el personal y con la financiación de las actividades que realizan en los temas de género.

Respecto al personal, más del 80% de las organizaciones participantes manifestó que no cuentan con personal suficiente y estable y dentro de ellas, el 100% de las organizaciones universitarias. La forma en que se expresa esta insuficiencia e inestabilidad está asociada principalmente al exceso de trabajo y a la alta rotación de personal que ocurre al interior de estos organismos. Nuevamente son las organizaciones adscritas a universidades, las que manifiestan mayores limitaciones en este sentido. Respecto del financiamiento de sus actividades también más del 80% de las organizaciones señalaron que es insuficiente. Esta capacidad pareciera tener una mayor profundidad estructural en las organizaciones universitarias, que se encuentran atadas a un presupuesto asignado que es deficitario. Aunque en algunos casos se acude a fuentes de financiamiento alternativo, este se enfrenta a obstáculos como la escasez de fuentes de cooperación, lo que le da un carácter irregular a este tipo de financiamiento. En menor grado, pero no por ello menos importante, se refleja como causa de esta insuficiencia, la falta de prioridad a las actividades de investigación en el campo específico de los temas de género.

Respecto de la capacidad relacionada con la distribución por género en el desarrollo de las actividades, todas las organizaciones reflejan una proporción importante de mujeres al interior de sus estructuras que se expresa en una proporción promedio 70-30.

Capacidad arreglos institucionales	Resultado global	Tipo de organizaciones con más capacidades	Tipo de organizaciones con menos capacidades
Personal con el que cuenta la institución académica	81,8% expresa insuficiencia e inestabilidad	Organizaciones públicas Organizaciones sin adscripción	Organizaciones de adscripción universitaria
	Razones: 63,6% exceso de trabajo 45,5% alta rotación 18,2% Poco estímulo 27,3%: otras	Organizaciones sin adscripción	Organizaciones con adscripción a universidades
Financiamiento de las actividades	81,8% tienen financiamiento irregular e insuficiente	Organizaciones públicas Organizaciones sin adscripción	Organizaciones con adscripción a universidades
	Razones que explican: 36,4%: Aguda crisis económica de las universidades 18,2% ausencia o escasez de fuentes de financiamiento 27,3% Falta de presupuesto para actividades de investigación 9% Falta de prioridad en el presupuesto para este tema	Organizaciones sin adscripción	Organizaciones adscritas a universidades

Tipo de financiamiento que reciben	72,7% público estatal 36,4% Autogestión 27,3% Público internacional 18,2% privado internacional 9% privado nacional	Organizaciones sin adscripción	Organizaciones con adscripción universitaria
Distribución por género del personal de la institución	100% de las organizaciones tienen mayoría de mujeres	Organizaciones con adscripción a universidades Organizaciones sin adscripción administrativa Organizaciones con adscripción a organismos públicos	

Liderazgo

El alcance de las actividades de las organizaciones académicas (entendido como el nivel de participación en sus programas y proyectos), se encuentra dividido en porcentajes prácticamente iguales entre las organizaciones que registran una disminución sustancial y un aumento sustancial o leve. En este aspecto, son las universidades las que expresan mayores porcentajes de disminución en su población participante.

En cuanto al nivel de incidencia (capacidad de influir o inspirar a otras personas u organizaciones), el comportamiento general es muy positivo ya que el 90% lo ubica entre alto y medio, siendo las universidades las que manifiestan en mayor proporción una incidencia alta.

En cuanto a los actores con los que se vinculan, existe una mayor inclinación a aquellos que hacen vida académica y una menor proporción (aunque no tan significativa) hacia las organizaciones populares/comunitarias y movimientos de base.

Capacidad Liderazgo	Resultado global	Tipo de organizaciones con más capacidades	Tipo de organizaciones con menos capacidades
Nivel de participación de la población en los programas	45,5% ha disminuido sustancialmente 54,5 ha aumentado sustancial o levemente	Organizaciones sin adscripción Organizaciones públicas	Organizaciones con adscripción a universidades
Nivel de incidencia	54,5% alto nivel de incidencia 36,4% medio nivel de incidencia 9% bajo nivel de incidencia	Organizaciones con adscripción a universidades	Organizaciones públicas
Actores con los que se vincula	90,9% Academia 72,7% Estado 63,6% Org. populares/ comunitarias 54,5% ONG	Organizaciones con adscripción a universidades Organizaciones sin adscripción Organizaciones públicas	
	36,3% Gremios 27,3% Mov. Base 27,3% Org. Internacionales 18,2% Sector privado		

Conocimiento

La mayoría de las organizaciones académicas que hicieron parte de este estudio, tiene más de 10 años de experiencia, entre las que se encuentran las universitarias y las adscritas a organismos públicos. Las que tienen menos años de experiencia corresponden a las organizaciones sin adscripción (menos de 5 años).

Las modalidades de formación son ejercidas en forma proporcional por las distintas organizaciones, a excepción de aquellas que están atadas a criterios estrictamente académicos como los estudios de 4º nivel.

Los canales de difusión de este conocimiento, se mantienen en su mayoría dentro del ámbito académico a través de sus canales naturales de difusión: publicaciones, seminarios, conferencias, etc.

Capacidad conocimiento	Resultado global	Tipo de organizaciones con más capacidades	Tipo de organizaciones con menos capacidades
Experiencia en el trabajo en género	63,7% tienen más de 10 años de experiencia 36,3 % tienen menos de 10 años de experiencia	Organizaciones con adscripción universitaria Organizaciones públicas	Organizaciones sin adscripción administrativa
Modalidades de Formación	81,8% cursos especializados; 72,7% seminarios y talleres de formación; 36,4% estudios de 4º nivel; 27,3% círculos de estudio; 18,2% otros.	Organizaciones con adscripción universitaria Organizaciones públicas	Organizaciones sin adscripción administrativa
Canales de difusión	72,7% Publicaciones, actividades formativa y conferencias 54,5% artículos académicos, seminarios 36,4% intercambios docentes	Organizaciones con adscripción universitaria	

Transformación de NSG

El nivel de conocimiento sobre NSG es alto en las organizaciones académicas con adscripción universitaria y en las organizaciones sin adscripción y, nulo en las organizaciones adscritas a entes públicos. Si relacionamos este dato con los objetivos de las distintas organizaciones encontramos que existe una asociación entre el conocimiento de las NSG y estos objetivos ya que ninguna de las organizaciones públicas tiene como centro los temas de género o derechos de las mujeres, en específico, con lo cual es posible evidenciar que la existencia de un mandato específico sobre género y derechos de las mujeres favorece el conocimiento de las NSG.

El conocimiento de las NSG no se traduce en la existencia de programas o proyectos específicos al respecto, lo que no significa que no se trabajen al interior de los diversos programas de la organización. En el caso de las universidades este dato es particularmente significativo, ya que proporcionalmente constituyen las organizaciones con mayor porcentaje de conocimiento sobre NSG, pero con menor incorporación de programas específicos al respecto.

En el caso del impulso de acciones sobre NSG, con reconocimiento expreso o no, de que tales acciones abordan las normas sociales de género discriminatorias, las normas más trabajadas son aquellas asociadas a temáticas más desarrolladas o visibilizadas en el campo de los derechos de las mujeres como las inequidades y desigualdades en los roles domésticos y sociales y los temas asociados con la normalización de la VBG.

Otras temáticas como las normas asociadas a los derechos de las personas LGBTIQ+ o las asociadas a los Derechos Sexuales y Reproductivos de las mujeres, son mayormente visibilizadas por las organizaciones sin adscripción administrativa, una de las cuales tiene un mandato específico sobre derechos de las personas LGBTIQ+.

Capacidad Transformación NSG	Resultado global	Tipo de organizaciones con más capacidades	Tipo de organizaciones con menos capacidades
Conocimiento sobre las NSG	72,7% conoce y maneja el concepto de NSG	Organizaciones universitarias Organizaciones sin adscripción administrativa	Organizaciones públicas
Organizaciones sin adscripción Organizaciones públicas	27,2% posee programa/proyecto específico sobre NSG	Organizaciones universitarias	Organizaciones sin adscripción Organizaciones públicas
Abordaje para transformar las NSG	Más del 70% de las organizaciones visibilizan NSG relacionadas con la desigualdad e inequidad de género en el trabajo reproductivo; en la discriminación de los roles de género; en la normalización de la VBG; y en las desigualdades en el acceso al derecho al trabajo y a la participación	Organizaciones universitarias	
	Entre el 50% y el 70% organizaciones visibilizan NSG relacionadas con la autonomía de las mujeres sobre sus cuerpos y los derechos de las personas LGBTIQ+	Organizaciones sin adscripción administrativa	

	Menos del 50% visibiliza normas relacionadas con las masculinidades alternativas, la sobresexualización de las mujeres y las desigualdades educativas entre niños y niñas.		Organizaciones públicas
Abordaje interseccional	85,7% de las organizaciones manifiestan incorporar la perspectiva interseccional	Organizaciones universitarias Organizaciones sin adscripción	Organizaciones públicas

Fortalecimiento de capacidades

Los 7 items enunciados como capacidades a fortalecer mostraron porcentajes superiores al 70% en todos los tipos de organizaciones. Solo la capacidad enunciada como incidencia en la opinión pública sobre NSG mostró un porcentaje inferior al 70%. En este sentido puede concluirse que todas las organizaciones participantes manifiestan significativas necesidades en torno al fortalecimiento de sus capacidades para manejar y visibilizar las NSG con independencia de sus capacidades organizacionales, de conocimiento y liderazgo.

Respecto de los requerimientos necesarios para suplir estas necesidades, más del 80% de las organizaciones de la academia consultadas, manifestó que se requiere de mayor presupuesto, seguidas, pero con una distancia de 20 puntos porcentuales, de cuestiones asociadas a herramientas destinadas a la operativización de las estrategias o programas sobre NGS, tales como la transversalización de estas en los distintos programas, la formación en esta área, la incorporación de áreas específicas sobre NSG o mayor personal calificado.

Con base a lo anterior puede concluirse:

La mayoría de las organizaciones de la academia y/o investigación que participaron en este estudio, están vinculadas administrativamente a instancias de carácter público que les asignan un presupuesto base, lo que garantiza cierta estabilidad en su permanencia y funcionamiento. Sin embargo, esta situación, al estar afectada por déficits presupuestarios, es a su vez una variable que constriñe la posibilidad de ampliar las capacidades y alcance en relación con el trabajo específico en torno a las NSG.

Las dificultades presupuestarias constituyen la principal capacidad que impide un mayor desarrollo de acciones y programas relacionados con NSG. En especial las organizaciones que dependen exclusivamente del financiamiento estatal, tienen mayores limitaciones al respecto. De otro lado, la distribución del financiamiento existente no siempre favorece la investigación y formación en este campo, por razones que pudiesen estar asociadas a la prioridad que se da al tema.

Las capacidades relacionadas con el nivel de incidencia de las organizaciones de la academia que participaron en este estudio muestran que las adscritas a las universidades, aun cuando hayan bajado su nivel de participación, mantienen altos niveles de incidencia. Esta situación puede explicarse en tanto las universidades y sus organizaciones adscritas, gozan de un importante prestigio y credibilidad en la sociedad.

La capacidad relacionada con el conocimiento de las organizaciones indica que son las organizaciones universitarias las que más años de experiencia tienen sobre temas de género, mientras que las organizaciones sin adscripción son las que menos tienen. Las estrategias de formación y los canales de difusión de las organizaciones de la academia se circunscriben principalmente a dicho ámbito.

Respecto de las organizaciones adscritas a las universidades, se produce una paradoja en torno a las NSG, cual es que siendo estas organizaciones las que más conocimiento (junto con las organizaciones sin adscripción), tienen de las NSG, tienen menor disponibilidad de recursos para trabajarlas. En el caso de organizaciones adscritas al poder público, una de ellas que manifestó tener presupuesto suficiente, no tiene manejo de las NSG.

Sobre el contenido de las NSG que visibilizan o trabajan las distintas organizaciones académicas, aunque todas las enunciadas son visibilizadas en algún porcentaje, existen temas como los derechos de las personas LGBTQ+, masculinidades alternativas y sobresexualización de las mujeres, que poseen menor atención, consistente con el menor desarrollo o, los mayores prejuicios que sobre alguno de estos temas suelen existir en la sociedad.

Las necesidades de fortalecimiento de las organizaciones académicas para el impulso de los NSG se dividen en dos grandes aspectos: a) la consecución de recursos en forma suficiente y estable y; b) la adquisición de estrategias y herramientas que permiten operativizar su ejecución.



Recomendaciones

Se formulan a continuación un conjunto de recomendaciones algunas de carácter general y otras específicas para los distintos agrupamientos de organizaciones de la academia que participaron en este estudio, que arrojó el diagnóstico de capacidades.

Recomendaciones generales

- Destinadas a profundizar y fortalecer la perspectiva de género de las organizaciones.
 - Diseñar e impulsar procesos formativos sobre transversalización de la perspectiva de género, diversidad e interseccionalidad al interior de las organizaciones de la academia. Dichos procesos formativos deben permear tanto a las estructuras de funcionamiento interno de las organizaciones como a los programas que desarrollan; y deben tener la flexibilidad necesaria para adaptarse a los distintos objetivos y temas de trabajo de éstas.
- Destinadas a impulsar y fortalecer la comprensión y abordaje de las NSG en el quehacer de las organizaciones.
 - Diseñar una estrategia de abordaje tipo sobre transformación de NSG discriminatorias específica para las organizaciones académicas y de investigación que comprenda:
 - Formación sobre el concepto e importancia de las NSG discriminatorias.
 - Identificación de las formas de expresión de las NSG en las dinámicas de formación, investigación y extensión que trabajan las distintas organizaciones académicas y su relación con el nivel de incidencia o impacto en el logro de sus objetivos.
 - Identificación de estrategias para la incorporación de procesos destinados a transformar NSG discriminatorias al interior de las dinámicas y proyectos de las organizaciones académicas.

- Identificación de acciones y estrategias que permitan medir el impacto de las acciones.
- Elaborar una batería de materiales de formación y apoyo sobre implementación de NSG, incluyendo una guía diagnóstica que permita a las organizaciones de la academia identificar acciones que ya vienen desarrollando sobre NSG.
- Diseñar estrategias destinadas a transversalizar el abordaje de las NSG discriminatorias al interior de las organizaciones.
- Destinadas a fortalecer la articulación e incidencia sobre transformación de NSG.
 - Promover la creación de espacios de confluencia, sobre este tema con las organizaciones de la academia interesadas que hicieron parte de este estudio, que permita intercambiar ideas y experiencias, identificar elementos comunes y proponer iniciativas para alcanzar mayor incidencia.
- Destinadas a dar mayor visibilidad a las NSG en distintos espacios.
 - Promover la realización de actividades que contribuyan al encuentro y el debate entre las distintas organizaciones, en espacios educativos, comunitarios, culturales, académicos como Seminarios, Foros, Conversatorios, actividades culturales y/o lúdicas, sobre transformación de NSG.
 - Potenciar el uso de los canales de difusión de las organizaciones de la academia (revistas académicas, conferencias, etc.) para amplificar el alcance de los temas e investigaciones sobre transformación de NSG.

Recomendaciones específicas

Comprende recomendaciones diferenciadas para tres tipos de organizaciones académicas que participaron en el estudio en clave de alinear las capacidades manifestadas por las organizaciones con procesos o proyectos que impulsen la transformación de NSG.

Organizaciones académicas adscritas a universidades

- Impulsar la creación y desarrollo de líneas de investigación sobre transformación de NSG al interior de las distintas estructuras e instancias académicas.
- Incorporar en sus programas de formación y extensión aspectos relacionados con la transformación de NSG.
- Realizar un estudio de carácter evaluativo con algunas de las organizaciones de este tipo que haya implementado un programa específico sobre transformación de NSG, que permita identificar sus aciertos, fortalezas, debilidades e impacto.
- Realizar un proceso de sistematización de las experiencias de trabajo sobre NSG que han adelantado las organizaciones de esta categoría que pueda servir de referencia para otras.
- Fortalecer las estrategias para la obtención de recursos, mediante talleres de capacitación en las siguientes áreas:
 - Elaboración de proyectos
 - Identificación de fuentes de financiamiento
 - Reconducción de presupuesto con fines de visibilizar el tema de NSG.

Organizaciones sin adscripción administrativa

- Realizar un estudio de carácter evaluativo con algunas de las organizaciones de este tipo que haya implementado un programa específico sobre transformación de NSG, que permita identificar sus aciertos, fortalezas, debilidades e impacto.
- Realizar un proceso de sistematización de las experiencias de trabajo sobre NSG que han adelantado las organizaciones de esta categoría que pueda servir de referencia para otras.
- Diseñar e impulsar estrategias que permitan transversalizar las NSG en los objetivos específicos de estas organizaciones
- Fortalecer las estrategias para la obtención de recursos, mediante talleres de capacitación en las siguientes áreas:
 - Elaboración de proyectos
 - Identificación de fuentes de financiamiento
 - Reconducción de presupuesto con fines de visibilizar el tema de NSG.

Organizaciones adscritas a los poderes públicos:

- Impulsar procesos de capacitación sobre NSG que además de brindar herramientas para su comprensión y aplicación, visibilicen la importancia que ellas tienen para el cumplimiento de los objetivos de la organización, por ejemplo, NSG y justicia de género.
- Diseñar e impulsar estrategias que permitan transversalizar las NSG en los objetivos específicos de estas organizaciones.
- Priorizar la asignación de recursos para investigar temas relacionados con las NSG y los objetivos específicos de estas organizaciones.

Referencias

ONU Mujeres. Herramientas para el Diagnóstico de Capacidades.

Centro de Capacitación Onumujeres. 2014. Disponible en https://trainingcentre.unwomen.org/pluginfile.php/453/mod_page/content/1/Outildediagnosticdescapacit%C3%A9s%20_SP_Oct1_Web.pdf

PNUD. Diagnóstico de Capacidades. Nota Práctica, 2008. Disponible en: https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/SP_Nota%20de%20Practica_Diagnostico%20de%20Capacidades.pdf

UNFPA. NORMAS SOCIALES DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. Marco Conceptual. Documento borrador. 2023

UNFPA. Cómo cambiar las normas sociales es crucial para lograr la igualdad de género. Disponible en: <https://www.unfpa.org/social-norms-change>

Anexo

Formulario de preguntas de la consulta

Cuestionario para el levantamiento de la información de organizaciones de la academia

El Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA) tiene entre sus objetivos el fortalecimiento de los mecanismos y las capacidades de las organizaciones sociales y comunitarias para abordar las normas sociales y de género discriminatorias, a fin de promover la igualdad de género y disminuir la vulnerabilidad de las mujeres en las distintas etapas de sus vidas. Como paso esencial para avanzar en el cumplimiento de este objetivo se requiere conocer y caracterizar el trabajo que las distintas organizaciones e instituciones realizan en este campo, así como identificar las necesidades al respecto. Con este propósito, el UNFPA ha iniciado una consulta a nivel nacional.

Dada la importancia de su institución en esta área, le agradecemos enormemente su disposición para leer, responder detenidamente y remitir el presente cuestionario. Sus aportes serán tratados con carácter confidencial y estamos seguras que redundarán en un mejor conocimiento y comprensión de esta problemática, permitiéndonos mejorar los esfuerzos conjuntos para su transformación.

Este estudio, se basará en los siguientes conceptos:

Normas Sociales de Género (NSG)

Son pautas sociales que definen acciones aceptables y apropiadas para mujeres y hombres en un contexto social determinado, reforzando las identidades de género (...) Estas normas dan forma al acceso (a menudo desigual) de mujeres y hombres a los recursos y libertades, afectando así su voz, poder y sentido de sí. Las normas de género están arraigadas en las instituciones formales e informales, y en las propias mentes. Se producen y reproducen a través de interacciones cotidianas, y se

internalizan y aprenden temprano en la vida. En general, son normas que sostienen una jerarquía de poder que favorece a los hombres por sobre las mujeres, reforzando una desigualdad sistémica que viola los derechos y oportunidades de las mujeres y niñas, afectando directamente las elecciones, libertades y capacidades de las personas¹.

Interseccionalidad

Se refiere a la naturaleza interconectada de categorías sociales como pobreza, edad, género, educación, etnia, [discapacidad] y residencia, considerados como creadores de sistemas superpuestos e interdependientes de discriminación o desventaja, permitiendo evidenciar la forma compleja y acumulativa en que los efectos de diferentes formas de discriminación se combinan, se superponen o se cruzan, y se amplifican cuando se juntan y reconocer que las políticas pueden excluir a las personas que se enfrentan a una discriminación superpuesta que les excluye e invisibiliza².

Igualdad de Género

Se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres y de las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres. La igualdad de género no es un asunto de mujeres, sino que concierne e involucra a los hombres al igual que a las mujeres. La igualdad entre mujeres y hombres se considera una cuestión de derechos humanos y tanto un requisito como un indicador del desarrollo centrado en las personas³.

1 PNUD/UNFPA. NORMAS SOCIALES DE GÉNERO EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE. Marco Conceptual. 2023. P. 8

2 Idem. Pp 15-16

3 Glosario ONU Mujeres. Disponible en: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>.

En caso de requerir alguna información adicional o tener dudas respecto de las preguntas del cuestionario podrá comunicarse con Ana Barrios al teléfono 0414 269 29 31 o Martha Lía Grajales al 0412 720 68 13, o vía correo electrónico a las siguientes direcciones: agbarriosb@gmail.com, marthaliagrajalespineda@gmail.com.

A. Identificación

1. Nombre completo del Programa, Cátedra, Observatorio, Centro o Instituto de Investigación y/o Estudios

2. Año de inicio de actividades:

3. Institución u organismo al que está adscrito (Indique el nombre de las diferentes instancias de adscripción en caso de que aplique)

Universidad/Facultad/Escuela/pregrado

Universidad/Facultad/Instituto/Postgrado

Organismo/institución del Estado

Organización no estatal

Otro: Indique cuál _____

4. Carácter de la institución académica y/o de investigación (una sola opción)

Público

Privado

Otra: Indique cuál _____

5. ¿Está adscrito a alguna entidad académica internacional?

Sí No (una sola opción)

En caso afirmativo indique cuál: _____

6. Ubicación (parroquia, municipio, estado): _____

7. Contexto geográfico de la institución (una sola opción):

- Rural
- Urbano
- Ambos

8. Datos de contacto:

Nombre de la persona que responde el cuestionario

Cargo _____

Rol en la institución _____

Dirección _____

Número telefónico _____

9. Redes sociales de la institución:

- Twitter
- Instagram
- Facebook
- You Tube
- Página web
- Otra

B. Arreglos institucionales

10. Objetivos que persigue su centro de estudio o investigación (misión): _____

11. Su institución trabaja con alguna de las siguientes líneas de investigación y/o programas de estudio (selección múltiple):

- Derechos de las mujeres (desplegar las siguientes opciones de selección múltiple)
 - Violencia Basada en Género

- Salud Sexual y Reproductiva
 - Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos
 - Trata de mujeres
 - Tráfico de mujeres
 - Uniones tempranas y/o forzadas
 - Derechos económicos
 - Derecho a la participación
 - Otro: Indique cuál
- Derechos de NNA (desplegar las siguientes opciones de selección múltiple)
 - Abuso sexual infantil
 - Trata de niñas, niños y adolescentes
 - Explotación sexual
 - Derecho a la educación
 - Educación Integral en Sexualidad
 - Otro: Indique cuál
- Derechos a la no discriminación de las personas LGBTIQ+ (Desplegar las siguientes opciones de selección múltiple)
 - Derecho al reconocimiento de la identidad de género
 - Derecho al matrimonio igualitario y derechos patrimoniales
 - Derecho al reconocimiento de la diversidad de las familias
 - Protección ante los crímenes de odio
 - Incidencia en políticas públicas sobre no discriminación de persona
 - LGBTIQ+
 - Otro: indique cuál

- Masculinidades
- Derechos humanos
- Otros. Cuáles:

12. Tipo de actividades académicas que realiza el centro de estudios y/o investigación relacionadas con género: (selección múltiple)

- Investigaciones académicas
- Programas de educación y/o materias específicas
- Talleres de formación
- Programas de extensión
- Otras. Indique cuáles

13. La institución cuenta con personal suficiente y estable para el logro de los objetivos académicos e investigativos que persigue: (selección única)

- Sí No (desplegar las siguientes opciones no excluyentes)

En caso negativo, indique cómo se expresa esta insuficiencia

- Alta rotación de personal
- Exceso de trabajo del personal
- Personal no suficientemente formado
- Otra

14. ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres integran el personal de la institución?

- N° Mujeres N° Hombres

15. Las actividades de investigación y formación tienen un financiamiento regular y suficiente:

- Sí No

En caso negativo, indique las razones de esta insuficiencia

16. Con cuáles de estas fuentes de financiamiento cuenta la institución:
(selección múltiple)

- Público estatal
- Privado nacional
- Público internacional (Embajadas, organismos multilaterales)
- Privado internacional (agencias de cooperación no estatales)
- Autogestión

C. Liderazgo

17. Durante los últimos 5 años la población participante en los programas de estudio e investigaciones que desarrolla su institución:
(selección única)

- Ha disminuido levemente
- Ha disminuido sustancialmente
- Se ha mantenido estable
- Ha aumentado levemente
- Ha aumentado sustancialmente

18. ¿Su institución se ha articulado con otros actores y actoras para el desarrollo de sus actividades de formación e investigación en género?

- Sí (desplegar las siguientes opciones no excluyentes: organismos e instituciones del Estado; academia e investigación; organizaciones populares y comunitarias; organizaciones no gubernamentales feministas, de la diversidad y/o de derechos humanos; movimientos de base (afrodescendientes, indígenas, campesinos, de Personas con discapacidad); gremios; otros: indique cuáles)
- No

19. En caso afirmativo, ¿de qué manera?

20. Liste las redes vinculadas a cuestiones de género a las que pertenece su centro de estudio investigación:

21. Cómo calificaría el nivel de incidencia que tiene su instituto o centro de estudio en su contexto: (selección única)

- Alta: La institución constituye un referente en este tema dentro de su campo de acción y logra influir, inspirar y articular con otros actores el logro de objetivos comunes.
- Media: La institución participa activamente en espacios de articulación sobre este tema promovidos por otros actores y hace aportes sustantivos para el logro de objetivos comunes.
- Baja: La institución no participa o tiene bajo perfil en procesos de articulación sobre este tema promovidos por otros actores.

D. Conocimiento

22. Con cuánta experiencia cuenta su centro de estudio investigación en los temas de género (selección única):

- Menos de 5 años
- Entre 5 y 10 años
- Entre 10 y 15 años
- Más de 15 años

23. Qué modalidades implementa para su formación en temas de género (selección múltiple):

- Cursos especializados
- Talleres de formación
- Estudios académicos de cuarto nivel
- Círculos de estudio y debate

- Seminarios
- Otros. Indique cuáles

24. Qué canales y/o modalidades utiliza la institución para dar a conocer sus investigaciones en materia de género: (selección múltiple):

- Artículos académicos
- Publicaciones
- Seminarios
- Intercambios docentes
- Actividades formativas
- Conferencias
- Ninguno
- Otros: Indique cuáles

E. Transformación Normas Sociales de Género Discriminatorias

25. ¿Conoce y maneja su centro de estudio o investigación el concepto de normas sociales de género y su marco conceptual? (selección única)

- Sí No

26. En caso afirmativo, ¿cuenta con un programa, proyecto o línea expresamente orientado al estudio de las normas sociales de género discriminatorias? (selección única)

- Sí No

27. Dentro de sus programas, líneas de trabajo o investigaciones ¿su institución aborda alguno o varios de estos aspectos? (selección múltiple)

- Visibilización del carácter discriminatorio de los roles de género al interior de la familia.
- Desigualdad e inequidad de género en perjuicio de las niñas y mujeres, en la distribución del trabajo reproductivo, doméstico y de cuidados.
- Menor presencia y sostenimiento de niñas en los espacios educativos formales debido a privilegios que se otorgan a los varones .
- Desigualdades de género en la autonomía económica y discriminación en el acceso del derecho al trabajo de las mujeres.
- Costumbres y prejuicios sobre la autonomía corporal y la garantía de los derechos sexuales y reproductivos de las niñas y las mujeres.
- Sobresexualización y cosificación de las mujeres.
- Prejuicios y creencias que contribuyen a la normalización de la violencia basada en género y revictimización de las mujeres que la sufren.
- Problematización de las masculinidades hegemónicas y fortalecimiento de masculinidades alternativas.
- Discriminación y violencia sobre la población LGBTIQ+ y prejuicios para el ejercicio y garantía de sus derechos.
- Creencias relacionadas con el género que interfieren en una mayor organización y participación política y comunitaria de las mujeres.

28. ¿Los enfoques de estos temas desde su centro de estudio y/o investigación tienen en cuenta un enfoque interseccional? (selección única)

- Sí No No sé

29. En caso afirmativo, explique brevemente cómo lo aborda

F. Fortalecimiento de capacidades

30. ¿Considera que es necesario dar mayor visibilidad e impulso a la transformación de las NSG en sus actividades académicas y/o de investigación? (selección única)

- Sí No

31. ¿Qué capacidades cree que serían necesarias para fortalecer la transformación de la NSG discriminatorias desde la actividad académica y de investigación? (selección múltiple)

- Comprensión conceptual y estratégica de las NSG para el logro de la igualdad de género
- Identificación de estrategias para el impulso de la transformación de las NSG discriminatorias
- Capacidad de incidencia en las políticas públicas en materia de género
- Capacidad de incidencia en la opinión pública sobre NSG
- Ampliación del alcance y cobertura de los programas
- Articulación entre organizaciones e instituciones
- Medición de resultados y del impacto obtenido
- Otras. Cuáles:

32. ¿Qué requiere su centro de estudio y/o investigación para impulsar o fortalecer el trabajo por la transformación de las NSG discriminatorias? (selección múltiple)

- Formación y capacitación en el tema
- Personal calificado
- Mayor presupuesto
- Incorporar un área específica acerca de NSG dentro del quehacer de la organización.
- Transversalizar y visibilizar las NSG en el desarrollo de los distintos programas

Herramientas de comunicación y difusión

Otras. Cuáles:



Fondo de Población
de las Naciones Unidas
Venezuela