

Capacidades y necesidades de
las organizaciones venezolanas

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	11
Tipos de organizaciones objeto de la consulta	16
Técnicas	18
Estrategias para el levantamiento y procesamiento de información	18
Algunas consideraciones acerca del contexto en el cual ocurre este estudio	20
Resultados del proceso de consulta	22
Caracterización general de las organizaciones que participaron en el proceso de consulta	22
Número y tipo de organizaciones	22
Ubicación	24
Cobertura y ámbito de acción	26
Antigüedad	28
Temáticas que abordan las organizaciones	30
Tipo de acciones que realizan las organizaciones para el cumplimiento de sus objetivos	32
Población que participa en las acciones que impulsa la organización	33
Arreglos institucionales	34
Capacidad instalada para la gestión de recursos	34
Estrategia de transversalización de género en las políticas, procedimientos y procesos que guían el trabajo de las organizaciones	35

Estrategia organizacional de género _____	40
Personal con el que cuentan las organizaciones para incluir la igualdad de género en sus programas y operaciones _____	43
Liderazgo _____	44
Poder de convocatoria y participación _____	44
Actores con los que se articulan para el desarrollo de capacidades en materia de género _____	45
Nivel de incidencia _____	47
Conocimiento _____	48
Formación en materia de género del equipo de trabajo de la organización, periodicidad y temas de capacitación que se les ofrece _____	49
Número y tipo de organizaciones que sistematizan la experiencia y producen conocimiento a partir de la reflexión y análisis de la práctica concreta _____	51
Nivel de experiencia de la organización en temas de género _____	53
Rendición de cuentas _____	54
Número y tipo de organizaciones que cuentan con un sistema permanente de monitoreo y evaluación _____	54
Número y tipo de organizaciones en las que la población involucrada en las líneas de acción participa en el proceso de monitoreo y evaluación _____	59
Transformación de normas sociales de género discriminatorias _____	60
Conocimiento que tienen las organizaciones sobre las normas sociales de género discriminatorias _____	60
Abordaje que implementan las organizaciones para transformar las NSG discriminatorias _____	62
Necesidades relacionadas con el fortalecimiento de capacidades para la transformación de NSG discriminatorias _____	75
Conclusiones _____	79
Recomendaciones _____	91
Referencias _____	98
Anexos	
Formulario de preguntas de la consulta _____	100
Desegregación porcentual de contenidos de NSG por tipo de organización _____	117

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
SME	Sistema de Monitoreo y Evaluación
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 sociales y comunitarias 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 noviembre de 2023 y febrero de 2024.

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 sociales en este campo, con base a lo cual, el objetivo del estudio se formuló en los siguientes términos:

El estudio se focaliza en la identificación, descripción y análisis de organizaciones sociales 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. Capacidad instalada para la gestión de recursos; b. Estrategia de transversalización de género en las políticas, procedimientos y procesos que guían el trabajo; b. Estrategia organizacional de género; c. Personal con que cuentan las organizaciones para incluir la igualdad de género en sus programas y operaciones.

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: El poder de convocatoria y participación que alcanzan; 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 formación en materia de género del equipo de trabajo, así como la periodicidad y los temas de capacitación que se les ofrece; b. La existencia o no de una práctica orientada a la sistematización de los aprendizajes y producción de conocimiento a partir de la reflexión y análisis de la práctica concreta; y c. La experiencia entendida como el número de años con que cuenta la organización trabajando temas de género.

Rendición de cuentas

La rendición de cuentas se refiere a la capacidad que tienen las organizaciones para establecer sistemas de seguimiento, monitoreo y evaluación con perspectiva de género y promover la participación asociada a estos procesos. De acuerdo al PNUD se trata de una capacidad clave debido a que "... permite que las organizaciones y sistemas se puedan monitorear, aprender, auto-evaluar y ajustar su comportamiento en las interacciones con las personas ante quienes deben rendir cuentas (donantes, ciudadanía, personas asociadas), brinda legitimidad a la toma de decisiones, aumenta la transparencia y ayuda a reducir la influencia de los intereses creados" (ídem).

A los fines de este diagnóstico se exploró la existencia y el tipo de Sistemas de Monitoreo y Evaluación (SME) con que cuentan las organizaciones y cuán permeados se encuentran de la perspectiva de género. Para ello, se consultaron las siguientes cuestiones: a. Número y tipo de organizaciones que cuentan con un sistema permanente de monitoreo y evaluación; b. Número y tipo de organizaciones que cuentan con un sistema permanente de monitoreo y evaluación que incorpora la perspectiva de género; c. Número y tipo de organizaciones en las que la población involucrada en las líneas de acción participa en el proceso de monitoreo y evaluación.

Estas cuatro dimensiones conforman sin duda un mapa del nivel institucional de las organizaciones y permite, como se señaló anteriormente, además de identificar capacidades específicas, identificar cómo 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.

“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).

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.

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.

“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).

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.

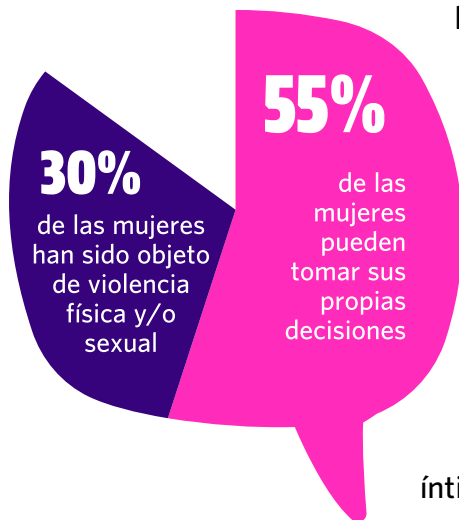
40% opina que los hombres son mejores ejecutivos.

...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.

Sobrexualización 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 sociales que hacen vida en el país, entendiéndolas como organizaciones independientes de instancias estatales y gubernamentales, autónomas en sus procesos de gestión y cuyos propósitos tienen un fin social no lucrativo.

Las organizaciones que hicieron parte de la consulta conforman un amplio espectro que trascendió las 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

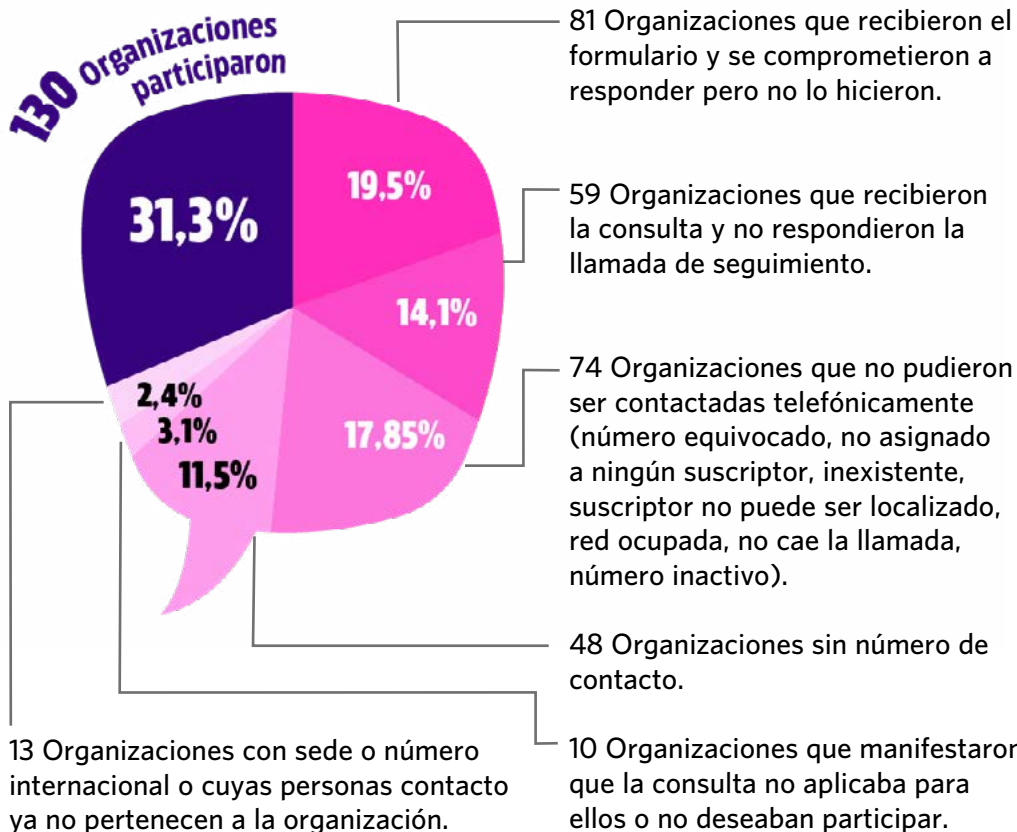
Para la construcción de la base de datos de la consulta, se compiló y clasificó información de los siguientes directorios preexistentes: Directorio elaborado por ONUMujeres en 2022, Directorio de organizaciones que articulan en el ADRVBG a nivel nacional, Directorio de organizaciones que articulan en 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 inicial, integrada por 415 organizaciones que para esa fase del estudio se agruparon de la siguiente manera:

De la base de datos de 415 organizaciones, se logró respuesta de 130 (31.3%). Debe tomarse en cuenta, como se describirá con detalle en el capítulo correspondiente a la caracterización de las organizaciones, que existe una muy importante representatividad de organizaciones en las que respondieron la consulta, siendo muchas de ellas referentes del trabajo por los derechos de las mujeres, los derechos humanos, los derechos de NNA, la lucha contra la pobreza, entre otras, en el país. Igualmente, existe en esas 130 organizaciones una representatividad territorial de casi el 100%.



Las organizaciones que no respondieron se distribuyeron en las siguientes causas:



Es importante destacar que si bien las 130 organizaciones que participaron muestran una diversidad de campos de acción que le dan una enorme riqueza al estudio, hubo sectores específicos de lo que no se recibió ninguna respuesta, como fueron las organizaciones con fines políticos y las organizaciones de carácter gremial.

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 53 ítems, agrupados en 7 partes: A. Identificación; B. Arreglos institucionales; C. Liderazgo; D. Conocimiento; E. Rendición de Cuentas; F. Transformación de NSG y; G. 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 primera fase de la consulta tuvo lugar entre los meses de noviembre y diciembre de 2023. En el mes de enero de 2024, se realizó una segunda fase con las organizaciones que habían manifestado interés en responder, pero no lo habían hecho. La consulta se cerró finalmente a principios de febrero.

Para el procesamiento de la información se realizó un agrupamiento de las 130 organizaciones que participaron en la consulta en 11 categorías (ver el detalle en el apartado de resultados correspondiente a la caracterización de las organizaciones participantes). A partir de esa categorización se procesaron los resultados, los cuales muestran el comportamiento de las respuestas para cada una de estas categorías. De esta manera, la estrategia metodológica permite construir la línea de base a partir de este agrupamiento, lo que otorga al estudio la posibilidad de identificar las capacidades y necesidades, según el tipo de objeto social de las organizaciones.

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. Así, por ejemplo, puede haber organizaciones que refieran que tienen más de 15 años de experiencia en temas de género, mientras que la fecha de su creación es mucho más reciente.

El estudio no puede leerse como tendencias consolidadas de comportamiento de las diferentes categorías de 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. Además, debe tomarse en cuenta, que se trató de un estudio con universos muy variables en las distintas categorías y una mirada en clave de tendencias, ameritaría otro tipo de estrategia metodológica, que permitiese, por ejemplo, evidenciar perspectivas desde las que trabajan las diferentes organizaciones.

Algunas consideraciones acerca del contexto en el cual ocurre este estudio

Si bien la línea de base sobre capacidades y necesidades de las organizaciones sociales y comunitarias 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 sociales y comunitarias en lo que se refiere a su estabilidad y regularidad, estando sujetas a los vaivenes propios de las dinámicas económicas, sociales y políticas.



Resultados del proceso de consulta

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

Número y tipo de organizaciones

En la Consulta Nacional sobre Normas Sociales de Género (NSG) discriminatorias participaron un total de 130 organizaciones ubicadas en 22 de los 24 estados del país. Este resultado corresponde a una participación del 31.3% respecto del universo de 415 organizaciones de las que se disponía información y algún tipo de contacto; y de 48.1% respecto de las 270 organizaciones con las que se logró establecer contacto efectivo. Con 135 organizaciones del universo inicial no se pudo establecer comunicación por errores en los correos electrónicos y/o números de contacto; y 10 organizaciones consideraron que la consulta no aplicaba para ellas.

La categorización y agrupamiento de las organizaciones participantes en el proceso de consulta se realizó a partir de los temas y acciones descritos por cada organización en su objeto social. Como resultado de este proceso se identificaron: 39 organizaciones que trabajan temas de género y derechos de las mujeres; 25 que impulsan temas de desarrollo; 14 de derechos humanos (DDHH); 12 de derechos de niñas, niños y adolescentes (NNA); 10 de salud; 6 que promueven los derechos de la población LGBTIQ+; 5 que promueven la inclusión de personas con discapacidad; 7 de asistencia humanitaria; 2 que trabajan el área de masculinidades; 2 de juventudes; y 8 organizaciones cuyo objeto social solo se presentó una vez y, por tanto, se agruparon en la categoría de otras.

A continuación, se describen con detalle los temas y líneas de acción que comprenden el objeto social de cada una de las categorías identificadas, así como el número de organizaciones y el porcentaje de participación al que corresponde cada tipo de organización en el proceso de consulta.

Cuadro 1. Objeto social de las organizaciones que participaron en la consulta

Categoría	Objeto social	N Organ.	% Partic.
Mujeres	Derechos humanos de las mujeres en sentido amplio; derechos sexuales y reproductivos; procesos de desarrollo social con mujeres y niñas; atención y prevención de VBG	39	29,7%
Desarrollo	Procesos para mejorar la calidad de vida y el combate de la pobreza y la desigualdad	25	19.2%
Derechos Humanos	Investigación, denuncia y/o acompañamiento de violaciones a los derechos humanos	14	10.7%
NNA	Defensa, promoción y protección de los derechos de esta población y/o promoción de procesos de desarrollo orientados hacia el mejoramiento de su calidad de vida	12	9.2%
Salud	Atención de la salud mental o física; incidencia en la política pública de salud y/o promoción del bienestar de las personas con enfermedades graves	10	7.6%
LGBTIQ+	Defensa, promoción y protección de los derechos de la población LGBTIQ+	6	4.6%
Humanitarias	Acceso a servicios básicos como alimentación, atención médica, agua o refugio frente a catástrofes naturales, guerras, conflictos internos y/o procesos de desplazamiento	7	5.3%
Discapacidad	Defensa, promoción y protección de los derechos de las personas con discapacidad, así como el mejoramiento de su inclusión y calidad de vida	5	3.8%

Masculinidades	Creación y sensibilización de masculinidades positivas	2	1.5%
Juventud	Participación política y el empoderamiento económico de las y los jóvenes	2	1.5%
Otras	Promoción y conocimiento de la cultura afrodescendiente; convivencia de paz; religiosas; actividades culturales; gestión de riesgos naturales; responsabilidad social empresarial; calidad educativa; prevención y disminución de la corrupción	8	6.1%
Total		130	100%

Ubicación

Las organizaciones sociales que participaron en el proceso de consulta están ubicadas en 22 de los 24 estados del país. Sólo en los estados Yaracuy y Cojedes no se registró participación de alguna organización. El mayor número de organizaciones están ubicadas en Miranda y Distrito Capital. El segundo bloque con mayor participación está integrado por los estados Zulia, Mérida, Sucre y Táchira. Los estados en los que sólo se registró participación de una o dos organizaciones fueron: Guárico, Monagas, Nueva Esparta, Delta Amacuro, Trujillo, Lara, Falcón, Portuguesa, Barinas, Apure y Amazonas.

A continuación, se describen los estados en los que están ubicadas las organizaciones que participaron en la consulta, según la categoría en la que fueron clasificadas.

Cuadro 2. Ubicación geográfica de las organizaciones que participaron en la consulta

Categoría	Estados en los que están ubicadas las organizaciones
Mujeres	Anzoátegui, Aragua, Bolívar, Carabobo, Delta Amacuro, Distrito Capital, Falcón, Guárico, Lara, Mérida, Miranda, Monagas, Portuguesa, Sucre, Zulia
Desarrollo	Amazonas, Apure, Barinas, Bolívar, Distrito Capital, La Guaira, Mérida, Miranda, Nueva Esparta, Sucre, Táchira, Trujillo, Zulia
Derechos Humanos	Zulia, Anzoátegui, Miranda, Bolívar, Distrito Capital
NNA	Miranda, Mérida, Distrito Capital, Sucre, Zulia
Salud	Sucre, Distrito Capital, Miranda, La Guaira, Mérida
LGBTIQ+	Táchira, Distrito Capital, Anzoátegui, Zulia, Miranda
Humanitarias	Aragua, Miranda, Zulia, Distrito Capital
Discapacidad	Miranda, Carabobo, Distrito Capital, Táchira
Masculinidades	La Guaira, Distrito Capital
Juventud	Portuguesa, Nueva Esparta
Otras	Distrito Capital, Carabobo, Miranda, Mérida

Cobertura y ámbito de acción

La cobertura de las organizaciones se distribuye de la siguiente manera:

Cuadro 3. Cobertura de las organizaciones que participaron en la consulta

Categoría	Cobertura						Total
	Parroquial	Municipal	Estadal	Regional	Nacional	Internacional	
Mujeres	-	-	10	4	19	6	39
Desarrollo	-	2	7	3	11	2	25
DDHH	-	1	-	-	8	5	14
NNA	2	2	2	-	5	1	12
Salud	-	-	4	1	5	-	10
LGBTIQ+	-	1	1	-	3	1	6
Discapacidad	-	-	-	1	3	1	5
Humanitarias	-	-	-	-	4	3	7
Masculinidades	-	-	-	1	-	1	2
Juventud	-	-	1	-	-	1	2
Otras	1	-	-	-	6	1	8
Total	3	6	25	10	64	22	130
Porcentaje	2.3%	4.6%	19.2%	7.6%	49.2%	16.9%	100%

La clasificación de la cobertura se realizó en función del ámbito territorial de mayor alcance señalado en el instrumento por las organizaciones. En ese sentido, se entiende que el ámbito de cobertura puede abarcar, no solo aquel en el que está clasificada la organización, sino también las divisiones político administrativas de menor alcance que se suponen incorporadas al mismo, a excepción de las organizaciones internacionales. En todos los tipos de organizaciones, la cobertura que mayoritariamente se registra es la de alcance nacional, seguida por el estatal. Llama la atención, sin embargo, que un número importante de organizaciones, equivalente al 16.9% de las que participaron en el proceso de consulta, expresaron tener alcance internacional.

Respecto al ámbito de acción, los resultados son los siguientes:

Cuadro 4. Ámbito de acción de las organizaciones que participaron en la consulta

Categoría	Ámbito de acción			
	Urbana y rural	Urbana	Rural	Total
Mujeres	13	26	0	39
Desarrollo	14	10	1	25
Derechos Humanos	10	4	0	14
NNA	3	9	0	12
Salud	3	6	1	10
LGBTIQ+	1	5	0	6
Discapacidad	0	4	1	5
Humanitarias	2	3	2	7
Masculinidades	1	1	0	2

Juventud	0	2	0	2
Otras	7	1	0	8
Total	54	71	5	130
Porcentaje	41.4%	54.6%	3.8%	100%

El mayor porcentaje de las organizaciones (54.6%) tienen un ámbito de acción exclusivamente urbano. Sin embargo, le siguen muy de cerca las organizaciones que expresan tener un ámbito de acción urbano y rural (41.5%). Las organizaciones que tienen un ámbito exclusivamente rural equivalen apenas al (3.8%) de las que participaron en el proceso de consulta.

En cuanto a cómo se comporta esta tendencia según el tipo de organización, se observa que casi todas las categorías de organizaciones son en su mayoría exclusivamente urbanas, salvo las organizaciones de derechos humanos y desarrollo. En el caso de estos dos últimos tipos, el número de organizaciones que tienen un ámbito de acción urbano y rural es mayoritario. Las organizaciones que trabajan masculinidades y temas humanitarios están repartidas en igual número en estos ámbitos.

Antigüedad

Para analizar la antigüedad de las organizaciones, se agruparon en décadas según el año de inicio de actividades. La década que agrupa el mayor surgimiento de organizaciones es la que transcurre entre 2010 a 2019 en la que resaltan de manera significativa los años 2018 y 2019. En estos dos años se crearon el 38.5% de las organizaciones que surgieron en esta década. Esos años coinciden tanto con algunos de los momentos más agudos de la crisis multidimensional que enfrenta Venezuela durante la última década, como con el establecimiento de la arquitectura humanitaria en el país.

Aun cuando esta es la década que mayor creación de organizaciones agrupa, se trata de una tendencia que se observa en ascenso desde la primera década del siglo XXI. Época, además, en la que se observa una mayor diversificación de los temas que trabajan las organizaciones y en la que empiezan a aparecer los relacionados con personas con discapacidad, LGBTIQ+ y masculinidades. Los temas de derechos humanos, derechos de las mujeres, desarrollo y NNA desde la década del 70 hasta la del 90 concentraban las principales líneas de acción de las organizaciones.

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



Década	Nº de organizaciones	%	Antigüedad	Categoría/Temas
1960 1969	2	1.5	De 64 a 55 años	Religión, Responsabilidad social empresarial
1970 1979	3	2.3	De 54 a 45 años	Mujeres, Desarrollo
1980 1989	5	3.8	De 44 a 35 años	Mujeres, NNA, DDHH
1990 1999	13	10	De 34 a 25 años	NNA, Desarrollo, DDHH
2000 2009	25	19.2	De 24 a 15 años	Mujeres, Desarrollo, NNA, DDHH, Personas con discapacidad, Salud, LGBTI, Humanitario, Cultura, Calidad educativa, Prevención corrupción
2010 2019	57	43.8	De 14 a 5 años	Mujeres, DDHH, Desarrollo, NNA, Salud, LGBTI, Personas con discapacidad, Juventud, Humanitario, Masculinidades
2020 2023	21	16.1	De 4 a 1 año	Mujeres, NNA, Desarrollo, Salud, DDHH, LGBTI, Personas con discapacidad, Masculinidades, Juventud
RNV	4	3	-	-
Total	130			100%

Temáticas que abordan las organizaciones

Para explorar este aspecto se consultó sobre contenidos específicos relacionados con los derechos de las mujeres, de las NNA, de las personas LGBTIQ+ y otras temáticas en donde se incluyeron los derechos humanos y las nuevas masculinidades.

Los resultados muestran el siguiente número y distribución de respuestas sobre el universo de las 130 organizaciones consultadas.

Cuadro 6. Temáticas que abordan las organizaciones que participaron en la consulta

Líneas de investigación	Temática	Organizaciones que la trabajan	
		Nº	%
 Derechos de las Mujeres	Violencia Basada en Género	99	76.2
	Salud Sexual y Reproductiva	76	58.5
	Derecho a la participación	76	58.5
	Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos	69	53.1
	Derechos económicos	59	45.4
	Trata de mujeres	39	30
	Uniones tempranas y/o forzadas	26	20
	Tráfico de mujeres	23	17.7
	Organizaciones que no trabajan esa temática	4	3.1
 Derechos NNA	Derecho a la educación	78	60
	Educación Integral en Sexualidad	69	53.1
	Abuso sexual infantil	62	47.7
	Explotación sexual	44	33.8
	Trata de niñas, niños y adolescentes	36	27.7
	Organizaciones que no trabajan esa temática	19	14.6

 <p>Derechos de las personas LGBTIQ+</p>	Derecho al reconocimiento de la identidad de género	63	48.5
	Derecho al reconocimiento de la diversidad de las familias	48	36.9
	Protección ante los crímenes de odio	42	32.3
	Incidencia en políticas públicas sobre no discriminación de personas LGBTIQ+	34	26.2
	Derecho al matrimonio igualitario y derechos patrimoniales	25	19.2
	Organizaciones que no trabajan esa temática	43	33.1
	 <p>Otras temáticas</p>	Derechos humanos	113
Masculinidades		61	46.9
Organizaciones que no trabajan temáticas adicionales		5	3.8

De acuerdo con estos resultados se observa que las temáticas que más trabajan las organizaciones son los derechos humanos (86.9%) y la violencia basada en género (76.2%). En un segundo rango se ubican los derechos de las mujeres a la salud sexual y reproductiva (58.5%), a la participación (58.5%), los derechos sexuales y reproductivos (53.1%) y económicos (45.4%). Los derechos de las NNA a la educación (60%), a la EIS (53.1%) y la prevención del abuso sexual infantil (47.7%). Por último, el derecho al reconocimiento de la identidad de género (48.5%) de las personas LGBTIQ+.

Las temáticas relacionadas con la trata (30%) y tráfico de mujeres (17.7%), así como la trata de niñas, niños y adolescentes (27.7%) están dentro de las menos trabajadas por las organizaciones, lo cual puede explicarse debido a que la complejidad de estos temas y los riesgos a los que se exponen, implica un trabajo articulado con las instancias del Estado que tienen competencia en la persecución de este delito. En ese mismo rango también se ubican los derechos de las personas LGBTIQ+. Esto se evidencia tanto en que este bloque de derechos obtuvo los más bajos porcentajes, como en la manifestación explícita del 33.1% de las organizaciones de no trabajar esos temas.

Tipo de acciones que realizan las organizaciones para el cumplimiento de sus objetivos

Las acciones que realizan las organizaciones para el cumplimiento de sus objetivos en las que se registró mayor coincidencia fueron: las formativas y/o de capacitación con un 96.9%; las de comunicación y difusión de información con 73.8%; y aquellas orientadas a promover la organización social y comunitaria con 71.5%. Un poco más de la mitad de las organizaciones realiza acompañamiento integral a casos (52.3%) y/o acciones específicas relacionadas con los mismos como el apoyo psicosocial (51.5%); la orientación y/o asistencia jurídica (50.7%); y la exigibilidad de derechos (48.4%). Las acciones de investigación también se encuentran en este rango con una coincidencia del 50.7%.

Las acciones que realizan un menor número de organizaciones son: incidencia política y abogacía (36.9%); servicios de salud sexual y reproductiva (20.7%); y servicios de acogida y abrigo temporal (6.9%), estas dos últimas acciones principalmente ofrecidas por organizaciones de mujeres.

Cuadro 7. Tipo de acciones que realizan las organizaciones por categoría de organización

Categoría	Categoría de Organización											%	
	Mujeres	Desarrollo	DDHH	NNA	Salud	LGBTIQ+	Discapacidad	Humanitarias	Masculinidades	Juventudes	Otras		Total
Formación	39	24	13	12	10	5	5	7	2	2	7	126	96,9
Comunicación y difusión información	32	17	11	7	7	6	4	3	1	2	6	96	73,8
Organización social y comunitaria	27	23	7	9	7	0	4	7	0	2	7	93	71,5
Acompañamiento integral de casos	21	10	9	8	7	3	2	5	1	0	2	68	52,3

Apoyo psicosocial	13	12	5	10	10	4	4	4	1	0	4	67	51,5
Investigación	23	10	11	3	4	4	2	4	2	0	3	66	50,7
Orientación/ asistencia jurídica	17	9	11	7	4	5	4	4	1	1	3	66	50,7
Asesoría/ asistencia técnica	23	12	10	2	4	3	4	4	0	0	1	63	48,4
Exigibilidad de derechos	23	11	11	3	1	5	4	2	0	1	2	63	48,4
Incidencia política y abogacía	22	6	7	1	1	3	3	3	0	1	1	48	36,9
Servicios SSR	9	2	0	4	4	2	0	4	0	0	2	27	20,7
Acogida y abrigo temporal	4	1	0	1	2	0	0	0	0	0	1	9	6,9

Población que participa en las acciones que impulsa la organización

La población que más participa en las acciones que impulsan las organizaciones, en orden descendente, son: las mujeres; las NNA; y juventudes. Los hombres y las personas LGBTIQ+ son quienes menos participación registran.

Dentro de las características de la población participante, se observa que en todos los casos destacan quienes están en situación de pobreza. Le siguen las personas con discapacidad en el caso de las mujeres y de NNA. En el caso de las juventudes y los hombres, la población afro registra una participación un poco mayor respecto de quienes tienen algún tipo de discapacidad. En el caso de las personas LGBTIQ+, tanto la identidad afro como la condición de discapacidad registran un mismo número de participación. Respecto a la identidad campesina e indígena, se observa una proporción similar de participación en las acciones que impulsan las organizaciones, aunque en el caso de las juventudes destaca ligeramente la participación de la juventud indígena y en el de las personas LGBTIQ+ la identidad campesina.

La población en movilidad (ya sea que se trate de mujeres; NNA; juventudes y hombres) es la que menos participación registra. Esto es distinto, en el caso de las personas LGBTIQ+, entre quienes la población en movilidad registra una mayor participación que quienes son identificadas como campesinas e indígenas.

Gráfico 1. Población que participa en las líneas de acción

Mujeres



- Población afro
- Indígenas
- Población campesina
- Con discapacidad
- En situación de pobreza
- En movilidad
- No Aplica

NNA



Hombres



LGBTIQ*



Juventudes



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 se preguntó por esta capacidad desde una perspectiva de género. Los indicadores propuestos estuvieron orientados a identificar: a. Capacidad instalada para la gestión de recursos; b. Estrategia de transversalización de género en las políticas, procedimientos y procesos que guían el trabajo; c. Estrategia organizacional de género; d. Personal con que cuentan las organizaciones para incluir la igualdad de género en sus programas y operaciones.

Capacidad instalada para la gestión de recursos

La gran mayoría de las organizaciones que participaron en el proceso de consulta tienen una importante capacidad instalada para la gestión de recursos. El 79.2% posee figura jurídica y el 74.6% tiene algún tipo de cuenta bancaria. Del total de organizaciones que poseen cuenta bancaria, el

39.2% la tiene tanto en bolívares como en divisas; el 26.1% solo en bolívares y el 9.2% solo en divisas. Asimismo, el 59.2% posee sede física. Las formas jurídicas bajo las cuales poseen la sede varían entre propia, alquilada y cedida.

El aspecto que presenta una mayor debilidad es el acceso a financiamiento regular y suficiente. Tan sólo el 16.1% de las organizaciones que participaron en el proceso de consulta consideran que tienen este aspecto garantizado. Entre las principales razones con las que explican esta insuficiencia destacan:

- Los obstáculos que actualmente enfrentan las organizaciones sociales en Venezuela para registrarse y obtener personalidad jurídica, requisito fundamental para acceder a fuentes de financiamiento.
- Con relación a las fuentes de financiamiento existentes, las dificultades identificadas son las siguientes: disminución e inestabilidad de esas fuentes de financiamiento; los donantes son muy exigentes con los requisitos y esto termina favoreciendo la concentración de recursos en las organizaciones más grandes y con más trayectoria; las organizaciones presentan déficits tanto en el conocimiento de las fuentes de financiamiento disponibles, como en las capacidades para formular proyectos y gestionar recursos que respondan de manera efectiva a los estándares exigidos por las fuentes de financiamiento.
- Muchas organizaciones se sostienen a través de la autogestión y el trabajo voluntario, por lo que los recursos que logran obtener resultan insuficientes de cara a las necesidades de la organización para ampliar y sostener los servicios que ofrece.
- Otras organizaciones, pese a que cuentan con los requisitos que en principio son necesarios para optar a estas fuentes de financiamiento y consideran que han demostrado experiencia y confiabilidad en la realización de su objeto social, no han logrado ser seleccionadas en las postulaciones a las que se han presentado para obtener financiamiento de agencias de cooperación internacional.
- En temas específicos como la interrupción voluntaria del embarazo, las organizaciones identifican que existen pocas fuentes de financiamiento disponible, lo que hace más difícil acceder a ellas.

Respecto al tipo de organizaciones, resalta la situación de las organizaciones de masculinidades como aquellas con menor capacidad instalada para la gestión de recursos. Si bien es muy bajo el número de este tipo de organizaciones que participó en el proceso de consulta, llama la atención el hecho de que ninguna tiene personería jurídica, no poseen sede física, ni cuentan con financiamiento regular y suficiente para el desarrollo de sus actividades.

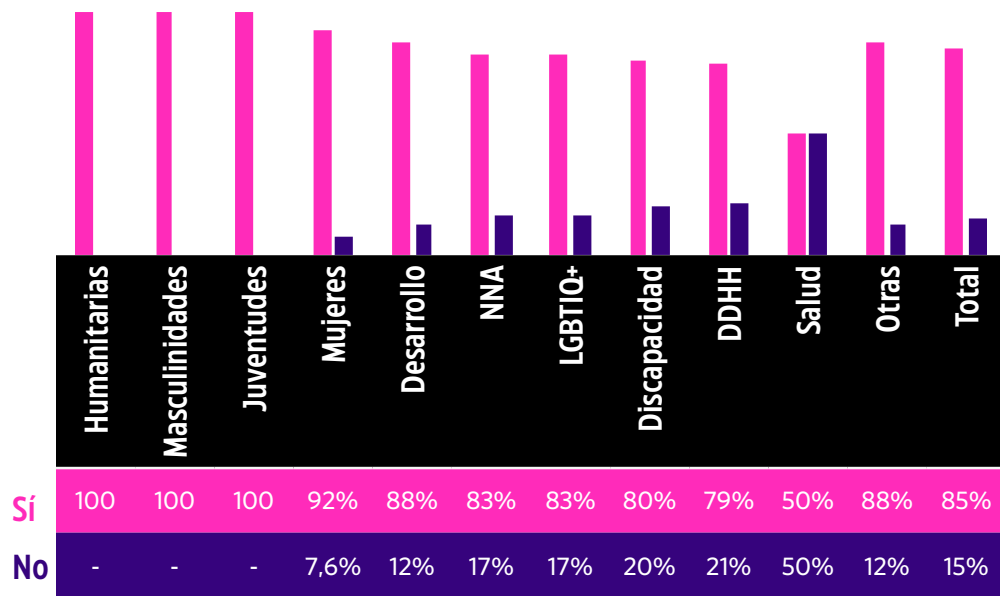
Cuadro 8. Capacidad instalada de las organizaciones que participaron en la consulta

Capacidad instalada para la gestión de recursos	Tipo de Organización											Total
	Mujeres	Desarrollo	DDHH	NNA	Salud	LGBTIQ+	Discapacidad	Humanitarias	Masculinidades	Juventudes	Otras	
Posee figura jurídica	24 62%	21 84%	12 86%	11 92%	9 90%	4 67%	5 100	7 100	-	2 100	8 100	103 79%
Posee sede física	17 44%	16 64%	9 64%	9 75%	8 80%	2 33%	1 17%	6 86%	-	1 50%	8 100	77 59%
Financiamiento regular y suficiente	3 7,6%	6 24%	1 7%	5 42%	1 10%	-	-	2 29%	-	-	3 38%	21 16%
Cuentas bancaria	Bs.	8	9	3	3	5	2	2	1	1	-	34 26%
	Bs/ Dv	12	9	6	8	3	1	2	4	-	-	51 39%
	Dv	1	6	-	-	2	1	-	2	-	-	12 9%
	Total	21 54%	24 96%	9 64%	11 92%	10 100	4 67%	4 80%	7 100	1 50%	-	6 75%

Estrategia de transversalización de género en las políticas, procedimientos y procesos que guían el trabajo de las organizaciones

En términos generales, un alto porcentaje (85.3%) de las organizaciones que participaron en el proceso de consulta aseguran que la perspectiva de igualdad de género y diversidad está integrada a las políticas y objetivos estratégicos de su organización. Las organizaciones humanitarias, de masculinidades, juventud y de mujeres son las que registran una mayor proporción al respecto, mientras las relacionadas con temas de salud y derechos humanos son las que menos.

Gráfico 2. Integración de la perspectiva de igualdad de género y diversidad en los objetivos de la organización



Respecto a cómo se integra la perspectiva de género y diversidad, las organizaciones hacen referencia tanto a acciones relacionadas con su dinámica y estructura interna, como a aquellas relacionadas con los servicios que prestan. En el caso de varias organizaciones también se evidenció que, si bien aseguran incorporar esta perspectiva, las respuestas sobre cómo lo hacen no muestran una acción clara que permita concluir que efectivamente lo están haciendo.

Entre las acciones mencionadas por las organizaciones mediante las cuales se incorpora la perspectiva de género en la organización, destacan:

Cuadro 9. Estrategias de incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones

En los procesos y estructura interna de la organización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adopción de políticas de tolerancia cero, PEAS y no discriminación ▪ Adopción de códigos de conducta ▪ Aumento del número de mujeres en los cargos de dirección y coordinación de la organización ▪ Formación en PEAS e igualdad de género ▪ Formulación de proyectos con enfoque de género
En los servicios que prestan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Promoción y priorización de participación y liderazgo de las mujeres en las acciones que impulsa la organización ▪ Visibilización de la afectación diferenciada de las mujeres en las problemáticas que aborda la organización

Pese a que el 85.3% de las organizaciones afirman que la perspectiva de igualdad de género y diversidad está integrada a las políticas y objetivos estratégicos de su organización, sólo el 62.3% cuenta con indicadores de desempeño, metas y presupuesto que plasman objetivos de igualdad de género. Únicamente en las de derechos humanos, LGBTIQ+ y masculinidades el porcentaje se mantuvo igual.

Cuadro 10. Indicadores de desempeño sensibles a la igualdad de género

Tipo de organización	Indicadores de desempeño, metas y presupuesto plasman objetivos de igualdad de género				Total
	Sí	%	No	%	
Masculinidades	2	100	0	0	2
LGBTIQ+	5	83.3	1	16.6	6
DDHH	11	78.5	3	21.4	14
Humanitarias	5	71.4	2	28.5	7

Mujeres	26	66.6	13	33.3	39
Desarrollo	15	60	10	40	25
Juventud	1	50	1	50	2
NNA	6	50	6	50	12
Salud	4	40	6	60	10
Discapacidad	2	40	3	60	5
Otras	4	50	4	50	8
Total	81	62.3%	49	37.6%	130

Algunos ejemplos de los indicadores que formulan las organizaciones son:

Cuadro 11. Indicadores de desempeño que formulan las organizaciones

Relacionados con la dinámica y estructura interna de la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de mujeres y hombres en roles de liderazgo y toma de decisiones dentro de la organización • Existencia de un protocolo de denuncia de VBG y acompañamiento a las víctimas • Igualdad de género en las personas facilitadoras y consultorías • Disminución de la brecha salarial entre hombres y mujeres dentro de la organización • Contratación de mujeres en roles no tradicionales • Prácticas para prevenir el acoso laboral y sexual • Existencia de canales de denuncia de acoso laboral
En los servicios que prestan	<ul style="list-style-type: none"> • Número/porcentaje de mujeres que participan/son atendidas • Porcentaje de mujeres que participan en los proyectos en puestos de liderazgo • Participación de las mujeres en el ejercicio de la política • Aumento de mujeres en la vida pública nacional • Porcentaje de hombres formados en masculinidades positivas • Porcentaje de jóvenes formados en VB. • Barreras y oportunidades que afectan la seguridad alimentaria de las mujeres

- Número de acciones destinadas a incidir en la erradicación de roles y estereotipos de género.
- Número de acciones destinadas a prevenir embarazos no planificados, ITS y VBG
- Número de acciones destinadas a incidir en la deconstrucción de prejuicios, estereotipos y estigmas sobre la población LGBTIQ+

Estrategia organizacional de género

La mayoría de las organizaciones (55.3%) siempre atiende criterios de género, diversidad y/o interseccionalidad en la definición de cargos y responsabilidades; el 23% lo hace solo ocasionalmente; el 6.1% solo para cargos de dirección y el 15.3% manifiesta nunca atender a estos criterios. Las organizaciones de personas con discapacidad, DDHH, humanitarias, LGBTIQ+ y de mujeres son las que manifiestan en un mayor número atender siempre estos criterios para la definición de cargos y responsabilidades, mientras que las de NNA, desarrollo y salud las que menos lo hacen.

Cuadro 12. Criterios de género, diversidad y/o interseccionalidad en cargos y responsabilidades

Tipo de organización	La organización atiende criterios de género, diversidad y/o interseccionalidad en la definición de cargos y responsabilidades								Total
	Siempre	%	Ocasionalmente	%	Solo cargos de dirección	%	Nunca	%	
Discapacidad	5	100	0	0	0	0	0	0	5
DDHH	10	71.4	1	7.1	0	0	3	21.4	14
Humanitarias	5	71.4	1	14.2	0	0	1	14.2	7
LGBTIQ+	4	66.6	1	16.6	1	16.6	0	0	6
Mujeres	22	56.4	11	28.2	3	7.6	3	7.6	39

NNA	6	50	2	16.6	1	8.3	3	25	12
Masculinidades	1	50	0	0	1	50	0	0	2
Juventud	1	50	0	0	0	0	1	50	2
Desarrollo	11	44	7	28	1	4	6	24	25
Salud	3	30	4	40	1	10	2	20	10
Otras	4	50	3	37.5	0	0	1	12.5	8
Total	72	55.3	30	23%	8	6.1%	20	15.3	130

Dentro de las maneras en que se expresan los criterios de género, diversidad y/o interseccionalidad en la definición de cargos y responsabilidades de las organizaciones destacan:

- Los cargos directivos son ejercidos mayoritariamente por mujeres.
- La mayoría de las y los integrantes de las organizaciones son mujeres.
- Definición de cuotas de participación de mujeres en los cargos de la organización.
- Priorización de mujeres y personas LGBTIQ+ en la incorporación a las organizaciones.
- Adopción de políticas de no discriminación en el área de recursos humanos, manual de cargos, políticas internas y código de conducta con perspectiva de género.
- Género, diversidad y/o interseccionalidad son incorporados como criterios de evaluación en los procesos de selección de posiciones y responsabilidades dentro de las organizaciones.
- Descripciones y asignaciones de los puestos de trabajo que no contengan lenguaje sesgado en temas de género.
- Formación del equipo de trabajo para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos, con énfasis en los análisis rápidos de género.
- Las organizaciones que manifiestan tener personal limitado, expresan que la distribución de cargos y responsabilidades se hace en función de las personas disponibles.

Respecto a los cargos en el nivel directivo, un poco más de la mitad de las organizaciones (51.5%) promueven iniciativas para alcanzar la paridad de género. Las organizaciones de juventud, masculinidades, DDHH y humanitarias son las que registran un mayor número que manifiesta hacerlo. Por otra parte, las organizaciones de mujeres son las que menos promueven este tipo de iniciativas. Las razones están principalmente vinculadas a que en su mayoría estas organizaciones son lideradas exclusivamente por mujeres, incluso por mandato de sus estatutos.

Cuadro 13. Promoción de iniciativas para alcanzar la paridad de género en el nivel directivo

Tipo de organización	Promueve iniciativas para alcanzar la paridad de género en el nivel directivo						Total
	Si	%	No	%	No sé	%	
Masculinidades	2	100	0	0	0	0	2
Juventud	2	100	0	0	0	0	2
DDHH	11	78.5	3	21.4	0	0	14
Humanitarias	5	71,4	2	28.5	0	0	7
Discapacidad	3	60	1	20	1	20	5
Desarrollo	13	52	8	32	4	16	25
Salud	5	50	3	30	2	20	10
NNA	5	41.6	5	41.6	2	16.6	12
Mujeres	14	35.8	25	64.1	0	0	39
LGBTIQ+	2	33.3	2	33.3	2	33.3	6
Otras	5	62.5	3	37.5	0	0	8
Total	67	51.5%	52	40%	11	8.4%	130

Entre las iniciativas que se adelantan por las organizaciones para alcanzar la paridad de género en el nivel directivo destacan:

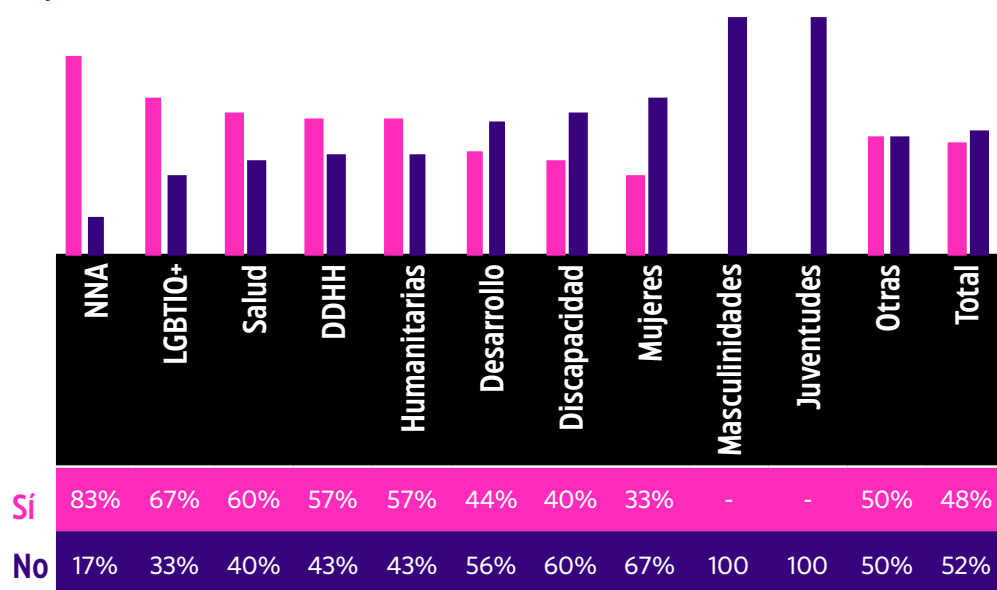
- Adopción de políticas de paridad de género para la gestión de recursos humanos.
- Establecimiento de un sistema de cuotas para garantizar participación de las mujeres tanto en los cargos directivos como en la totalidad del equipo de la organización.
- Priorización de la participación de mujeres en procesos de formación especializada dentro de la organización.
- Adopción de medidas especiales para las mujeres que son madres.
- Los criterios de género, diversidad e interseccionalidad se integran a los criterios de evaluación de habilidades y competencias.
- En las organizaciones de mujeres que se adelantan iniciativas para alcanzar la paridad de género, las acciones que se desarrollan están orientadas a incentivar la inclusión de los hombres tanto en procesos de formación como en la acción política.

Personal con el que cuentan las organizaciones para incluir la igualdad de género en sus programas y operaciones

En cuanto al personal con que cuentan las organizaciones, el mayor porcentaje (52%) afirma que no es suficiente y estable. Las organizaciones en las que se presenta una mayor insuficiencia en este aspecto son las de masculinidades, juventud, personas con discapacidad, mujeres y desarrollo. Las organizaciones que manifiestan estar más satisfechas con el personal con que cuentan para el desarrollo de sus actividades son las de NNA, LGBTIQ+, salud, DDHH y humanitarias.

Existe un abrumador consenso respecto a que el exceso de trabajo, la alta rotación en los cargos y el trabajo voluntario por falta de financiamiento son las principales formas en que se expresa esa insuficiencia en la dinámica de las organizaciones.

Gráfico 3. Existencia de personal suficiente y estable para el logro de los objetivos



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. Esto se expresa en: a. El poder de convocatoria y participación que alcanzan; b. Los actores con los que se articulan para desarrollar capacidades en materia de género y; c. Nivel de incidencia.

Poder de convocatoria y participación

El poder de convocatoria y participación ha aumentado para el 60.7% de las organizaciones durante los últimos 5 años. Este aumento ha sido sustancial para el 31.5%, mientras que para el 29.2% ha sido leve. Las organizaciones humanitarias son las que consideran haber tenido un mayor aumento sustancial, seguidas de las de salud. Para el 26.1% la convocatoria y participación se ha mantenido estable. Las organizaciones que manifiestan haber tenido una disminución de la población participante representan el 13%. La disminución ha sido leve para el 10.7% y sustancial para el 2.3%. Las organizaciones que registran una mayor disminución son las de personas con discapacidad, DDHH y desarrollo.

Cuadro 14. Desagregación porcentual del nivel de participación de la población involucrada en los programas

Tipo de organización	Población participante en los últimos 5 años				
	Aumentado levemente	Aumentado sustancialmente	Disminuido levemente	Disminuido sustancialmente	Estable
LGBTIQ+	66.6	16.6	0	0	16.6
Juventud	50	0	0	0	50
NNA	41.6	25	8.3	0	25
Discapacidad	40	0	40	0	20
Mujeres	30.7	25.6	10.2	2.5	30.7
Salud	30	50	10	0	10
Desarrollo	20	36	16	4	24
DDHH	14.2	35.7	14.2	7.1	28.5
Humanitarias	14.2	71.4	0	0	14.2
Masculinidades	0	0	0	0	100
Otras	37.5	37.5	0	0	25
Total	29.2%	31.5%	10.7%	2.3%	26.1%

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

En general, las organizaciones cuentan con una importante capacidad de articulación que se evidencia en los numerosos y diversos actores con los que manifiestan articularse. Tan solo el 4.6% de las organizaciones expresa no tener ningún tipo de articulación para el desarrollo de capacidades en materia de género.

Las ONG (81.5%) y las organizaciones populares y comunitarias (70%) son los actores con quienes principalmente se articulan. Un poco más de la mitad de las organizaciones no se articula con los organismos e instituciones del Estado para este tema, mientras que el 47.6% de las organizaciones manifestó hacerlo. Las organizaciones de mujeres (64.1%), personas con discapacidad (60%) y humanitarias (57.1%) son las que mayor articulación con el Estado registran. Las organizaciones de juventudes (0%), masculinidades (0%) y DDHH (14.2%) son las que menos.

Además del Estado, se expresan menos articulaciones con los gremios (18.4%) y con otros actores (26.1%), en donde destacan las empresas del sector privado, aunque sumados, estos tienen un alcance que se extiende al 44.5% de las organizaciones.

Cuadro 15. Desagregación porcentual de la articulación para el desarrollo de capacidades

Tipo de organización	Tipo de Organización							
	Estado	Academia	Org. Comunita	ONG	Mov. Base	Gremios	Otros	No se articula
Mujeres	64.1	66.6	79.4	87.1	51.2	30.7	15.3	0
Desarrollo	52	32	80	88	20	16	20	4
DDHH	14.2	57.1	35.7	71.4	28.5	14.2	7.1	14.2
NNA	50	25	75	58.3	8.3	8.3	33.3	0
Salud	30	30	80	50	0	0	50	10
LGBTIQ+	50	50	33.3	100	16.6	33.3	50	0
Discapacidad	60	40	40	100	40	0	20	0
Humanitarias	57.1	57.1	100	100	57.1	14.2	42.8	0
Masculinidades	0	0	50	100	0	0	0	0
Juventud	0	0	100	100	50	50	100	0

Otras	37.5	50	50	75	25	12.5	50	25
Total	47.6%	46.9%	70%	81.5%	30.7%	18.4%	26.1%	4.6%

En la manera en que se expresan esas articulaciones destacan:

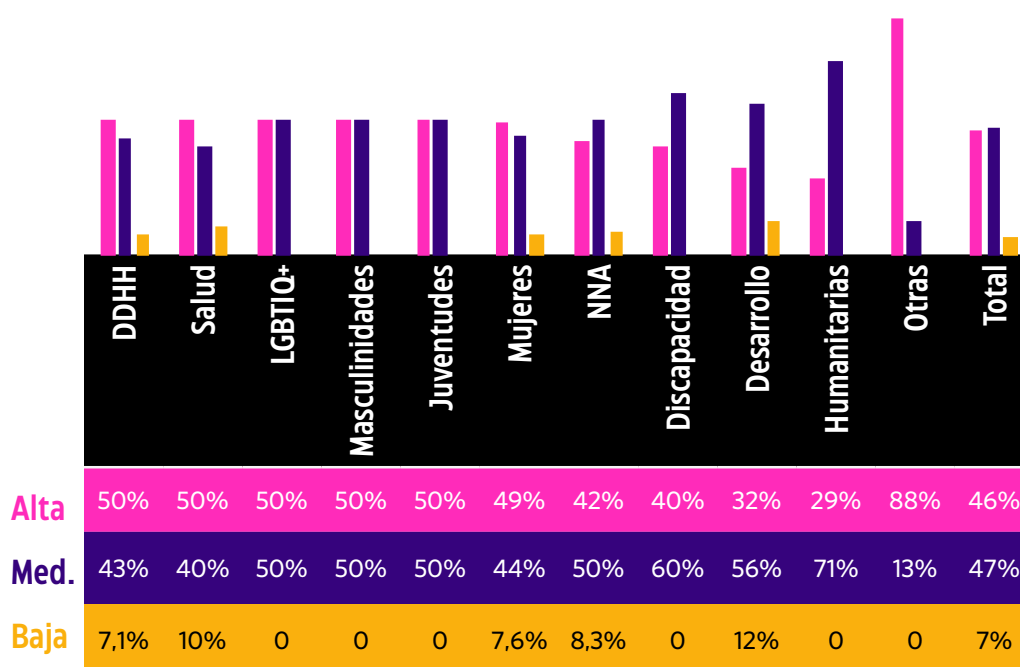
- Jornadas de atención en materia de salud integral y salud sexual y reproductiva, acceso a tratamientos
- Remisión de casos
- Procesos de formación/sensibilización
- Asesorías
- Realización de proyectos conjuntos
- Fortalecimiento de voluntariados
- Desarrollo e incidencia conjunta en proyecto de ley, ordenanzas, resoluciones, protocolos
- Presentación de casos ante instancias internacionales
- Elaboración conjunta de informes alternativos ante instancias internacionales
- Desarrollo de campañas comunicacionales
- Validación y certificación de programas de formación
- Consolidación de espacios de cuidados comunitarios

Nivel de incidencia

El 93% de las organizaciones consideran que su nivel de incidencia es alto (46.1%) y medio (46.9%). Quienes se ubican en un nivel de incidencia alto entienden por ello que la organización constituye un referente dentro de su campo de acción y logra influir, inspirar y articular con otros actores el logro de objetivos comunes. Quienes califican su incidencia como media, consideran que su organización participa activamente en espacios de articulación promovidos por otros actores y hace aportes sustantivos para el logro de objetivos comunes. Tan sólo un 6.9% considera que su

nivel de incidencia es bajo, esto es, que la organización no participa o tiene bajo perfil en procesos de articulación promovidos por otros actores. Las organizaciones de DDHH, salud, LGBTQI+, masculinidades y las agrupadas en la categoría Otras son las que registran un mayor porcentaje de organizaciones con incidencia alta. Las que registran los mayores porcentajes de organizaciones con incidencia baja son las de salud, mujeres y NNA.

Gráfico 4. Nivel de incidencia de la organización



Conocimiento

Para efectos de este proceso de consulta, el conocimiento se refiere a la capacidad que tiene una organización y que se expresa en: a. La formación en materia de género del equipo de trabajo, así como la periodicidad y los temas de capacitación que se les ofrece; b. La existencia o no de una práctica orientada a la sistematización de los aprendizajes y producción de conocimiento a partir de la reflexión y análisis de la práctica concreta y; c. La experiencia entendida como el número de años con que cuenta la organización trabajando temas de género.

Formación en materia de género del equipo de trabajo de la organización, periodicidad y temas de capacitación que se les ofrece

El porcentaje de formación en temas de género de las organizaciones es alto. El 39.2% de las organizaciones que participaron en la consulta expresa que el 75% de su personal está capacitado en temas de género, mientras que el 20% asegura que la capacitación de su personal en este campo llega al 100%. En la escala más baja de capacitación 13% de las organizaciones manifestaron tener un 25% de personal capacitado en este tema, y solo 6,9% dijeron que menos del 25% lo están.

En los tipos de organizaciones que presentan un porcentaje más alto de formación en género destacan las de masculinidades, humanitarias, mujeres y LGBTI. Entre las que manifiestan tener menos formación en este tema se encuentran las de juventud, personas con discapacidad, desarrollo y salud.

Cuadro 16. Personal de la organización capacitado en género

Categoría	Categoría de Organización											
	<25	%	25 %	%	50 %	%	75 %	%	100 %	%		
Mujeres	0	0	1	2.5	8	20.5	15	38.4	15	38.4	39	
Desarrollo	2	8	7	28	6	24	9	36	1	4	25	
DDHH	2	14.2	1	7.1	2	14.2	5	35.7	4	28.5	14	
NNA	1	8.3	2	16.6	4	33.3	5	41.6	0	0	12	
Salud	1	10	2	20	3	30	4	40	0	0	10	
LGBTI	0	0	0	0	2	33.3	2	33.3	2	33.3	6	
Discapacidad	1	20	1	20	0	0	3	60	0	0	5	
Humanitarias	0	0	0	0	1	14.2	5	71.4	1	14.2	7	
Masculinidades	0	0	0	0	0	0	1	50	1	50	2	
Juventud	0	0	1	50	0	0	1	50	0	0	2	

Otras	2	25	2	25	1	12,5	1	12,5	2	25	8
Total	9	6,9%	17	13%	27	20,7	51	39,2	26	20%	130

La inmensa mayoría (86.1%) de organizaciones impulsan de manera regular procesos de capacitación interna. La periodicidad con que lo hacen varía entre: cada 3 meses o menos; cada 3 a 6 meses; dos veces al año; una vez al año. Las dos primeras opciones fueron las que un mayor número de organizaciones expresaron.

Cuadro 17. Impulso a los procesos de capacitación internos

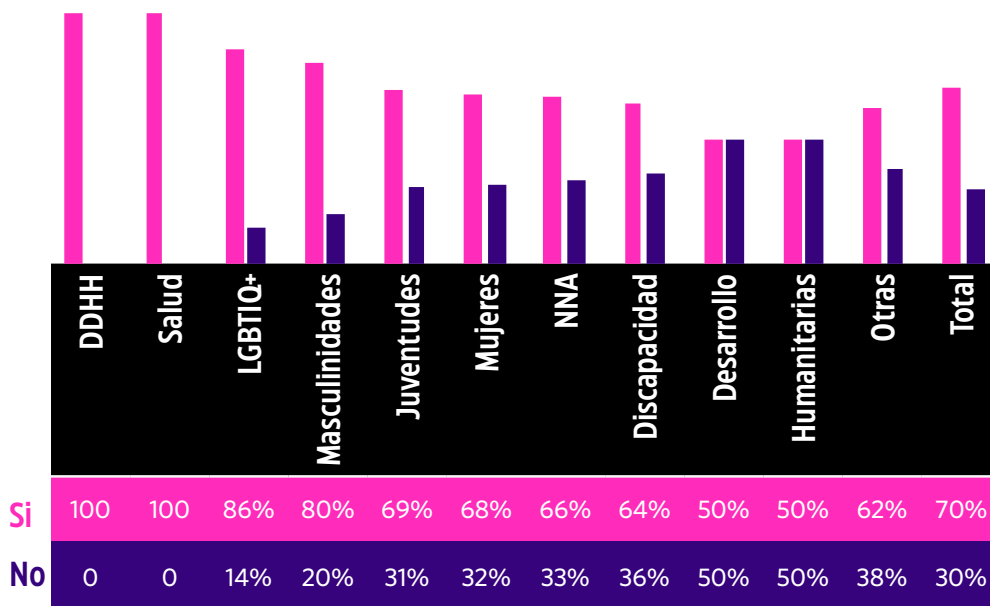
Tipo de organización	Organizaciones que impulsan de manera regular procesos de capacitación				Total
	Sí	%	No	%	
Humanitarias	7	100	0	0	7
Masculinidades	2	100	0	0	2
Juventud	2	100	0	0	2
Mujeres	35	89.7	4	10.2	39
DDHH	12	85.7	2	14.2	14
Desarrollo	21	84	4	16	25
NNA	10	83.3	2	16.6	12
Salud	8	80	2	20	10
Discapacidad	4	80	1	20	5
LGBTIQ+	4	66.6	2	33.3	6
Otras	7	87.5	1	12.5	8
Total	112	86.1%	18	13.8%	130

Las principales temáticas en las que se capacita a las personas integrantes de las organizaciones son: derechos humanos en general, derechos humanos de personas de especial protección (mujeres; NNA; indígenas; personas con discapacidad), prevención de la VBG, derechos sexuales y reproductivos y masculinidades positivas.

Número y tipo de organizaciones que sistematizan la experiencia y producen conocimiento a partir de la reflexión y análisis de la práctica concreta

El mayor porcentaje (70%) de las organizaciones asegura sistematizar la experiencia y producir conocimiento a partir de la reflexión y análisis de la práctica concreta. Dentro de los tipos de organizaciones que más lo hacen resaltan las de personas con discapacidad, masculinidades, humanitarias y de salud. Dentro de las que menos lo hacen están las de juventud y LGBTIQ+.

Gráfico 5. Organizaciones que sistematizan y producen conocimiento



Algunos de los productos que elaboran las organizaciones como resultado de los procesos de sistematización de la experiencia son: informes (internos, anuales, ante instancias internacionales), artículos, manuales, protocolos, guías, boletines informativos, infografías, trípticos, folletos, afiches, videos, campañas para redes sociales, talleres y procesos de formación.

Las organizaciones, casi en su totalidad (89.2%), afirman incorporar la perspectiva de género y diversidad en el lenguaje, imágenes e información que utilizan. Las organizaciones de salud y de NNA son las que en menor medida lo hacen.

Cuadro 18. Organizaciones que utilizan lenguaje e imágenes con perspectiva de género

Tipo de organización	Promueve iniciativas para alcanzar la paridad de género en el nivel directivo						Total
	Si	%	No	%	No sé	%	
Discapacidad	5	100	0	0	0	0	5
Humanitarias	7	100	0	0	0	0	7
Masculinidades	2	100	0	0	0	0	2
LGBTIQ+	6	100	0	0	0	0	6
Mujeres	37	94.8	2	5.1	0	0	39
DDHH	13	92.8	1	7.1	0	0	14
Desarrollo	23	92	2	8	0	0	25
Salud	7	70	3	30	0	0	10
NNA	8	66.6	3	25	1	8.3	12
Juventud	1	50	0	0	1	50	2
Otras	7	87.5	1	12.5	0	0	8
Total	116	89.2%	12	9.2%	2	1.5%	130

Nivel de experiencia de la organización en temas de género

En este aspecto, el mayor porcentaje de organizaciones (40,7%) ubica su experiencia en temas de género alrededor de 5 años o menos. Le siguen las organizaciones que manifiestan tener una experiencia en este tema de entre 5 a 10 años (26.9%). Este resultado es consistente con el hecho de que el 59.9% de las organizaciones que participaron en esta consulta iniciaron sus actividades durante los últimos 13 años. Tan solo un 14.6% de las organizaciones asegura tener experiencia en temas de género de más de 15 años. Dentro de ellas destacan las organizaciones de masculinidades, humanitarias, de mujeres, LGBTIQ+ y desarrollo.

Cuadro 19. Experiencia de la organización en temas de género

Tipo de organización	Años de experiencia de la organización en temas de género								Total
	<5%	%	5-10	%	10-15	%	>15	%	
Mujeres	12	30.7	10	25.6	10	25.6	7	17.9	39
Desarrollo	13	52	4	16	4	16	4	16	25
DDHH	5	35.7	5	35.7	3	21.4	1	7.1	14
NNA	6	50	4	33.3	1	8.3	1	8.3	12
Salud	5	50	3	30	1	10	1	10	10
LGBTIQ+	2	33.3	2	33.3	1	16.6	1	16.6	6
Discapacidad	3		2	40	0	0	0	0	5
Humanitarias	0	0	3	42.8	2	28.5	2	28.5	7
Masculinidades	1	50	0	0	0	0	1	50	2
Juventud	2	100	0	0	0	0	0	0	2
Otras	4	50	2	25	1	12.5	1	12.5	8
Total	53	41%	35	27%	23	17.6%	19	14.6	130

Rendición de cuentas

La rendición de cuentas se refiere a la capacidad que tienen las organizaciones para establecer sistemas de seguimiento, monitoreo y evaluación con perspectiva de género y promover la participación asociada a estos procesos. A los fines de explorar este tema, se consultaron las siguientes cuestiones: a. Número y tipo de organizaciones que cuentan con un sistema permanente de monitoreo y evaluación; b. Número y tipo de organizaciones que cuentan con un sistema permanente de monitoreo y evaluación con perspectiva de género y; c. Número y tipo de organizaciones en las que la población involucrada en las líneas de acción participa en el proceso de monitoreo y evaluación.

Número y tipo de organizaciones que cuentan con un sistema permanente de monitoreo y evaluación

Un significativo porcentaje (65%) de las organizaciones que participaron en el proceso de consulta afirman contar con un sistema permanente de monitoreo y evaluación. Se observa que las organizaciones humanitarias, seguidas de las de NNA, salud y DDHH son las que presentan un mayor porcentaje al respecto (en el caso de las organizaciones Humanitarias el 100%).

Cuadro 20. Existencia de SME al interior de las organizaciones

Tipo de organización	Organizaciones que cuentan con un sistema de monitoreo y evaluación				Total
	Sí	%	No	%	
Humanitarias	7	100	0	0	7
NNA	11	91.6	1	8.3	12
Salud	8	80	2	20	10
DDHH	10	71.4	4	28.5	14
Discapacidad	3	60	2	40	5

Mujeres	23	58,9	16	41.4	39
Desarrollo	14	56	11	44	25
Juventud	1	50	1	50	2
LGBTI	3	50	3	50	6
Masculinidades	0	0	2	100	2
Otras	5	62.5	3	37.5	8
Total	85	65,3%	45	34.6%	130

Las organizaciones que tienen incorporada la perspectiva de género en ese sistema, sin embargo, son menos, representando el 50% respecto al total de organizaciones que participaron en el proceso de consulta y del 76.4% respecto a las organizaciones que cuentan con un sistema de monitoreo y evaluación. Dentro de los tipos de organizaciones que más cuentan con esta capacidad destacan las humanitarias, de DDHH y de NNA. Llama la atención que, dentro del campo de las organizaciones de mujeres, la mayoría (53.8%) no cuenta con un SME con perspectiva de género.

Cuadro 21. Existencia de SME con perspectiva de género

Tipo de organización	Organizaciones que cuentan con un sistema permanente de monitoreo y evaluación con perspectiva de género				Total
	Sí	%	No	%	
Humanitarias	6	85.7	1	14.2	7
DDHH	9	64.2	5	35.7	14
NNA	7	58.3	5	41.6	12
LGBTIQ+	3	50	3	50	6
Juventud	1	50	1	50	2
Mujeres	18	46.1	21	53.8	39
Desarrollo	10	40	15	60	25

Salud	4	40	6	60	10
Discapacidad	2	40	3	60	5
Masculinidades	0	0	2	100	2
Otras	5	62.5	3	37.5	8
Total	65	50%	65	50%	130

Respecto a cómo se incorpora la perspectiva de género en el sistema de monitoreo y evaluación, las respuestas de las organizaciones fueron disímiles. Algunas dieron respuestas muy generales que no permitieron identificar cómo efectivamente integran la perspectiva de género y diversidad en su SME, mientras que otras describieron con mayor detalle sus estrategias de monitoreo y evaluación. Tomando en cuenta esta observación y sobre la base de las respuestas obtenidas, se construyeron las siguientes categorías de agrupamiento:

Desagregación simple de datos: Comprende la recolección de datos de manera diferenciada según distintas categorías que incluyen, además del sexo y el género, otros elementos, como la edad, la etnia, la pertenencia a algún grupo en condición de vulnerabilidad (personas con discapacidad, personas LGBTIQ+), etc. Las organizaciones cuyas respuestas se agruparon en esta categoría, solo manifestaron contar con un sistema que incorpora este tipo de desagregación, sin indicar la forma de procesamiento de estos datos.

Sistema de indicadores sensibles al género: Comprende la concepción del SME como un sistema integral que cuenta con elementos cualitativos y cuantitativos que componen un entramado de indicadores que transversalizan la perspectiva de género y la diversidad y que una vez recogidos son analizados de manera interseccional. Este sistema comprende, además de la recolección de datos de forma desagregada, la elaboración de categorías de análisis que suponen, "... separar y analizar los datos por categorías relevantes, permitiendo identificar desigualdades o brechas existentes y comprender cómo afecta a diferentes grupos de personas. Implica abordar temas relacionados con roles de género, estereotipos, acceso equitativo a recursos y servicios, discriminación y violencia basada en el género, entre otros".

Indicadores generales de proyectos: en esta categoría se agruparon las organizaciones que manifestaron monitorear sus proyectos mediante indicadores previamente contruidos, sin indicar de qué tipo son o qué características tienen.

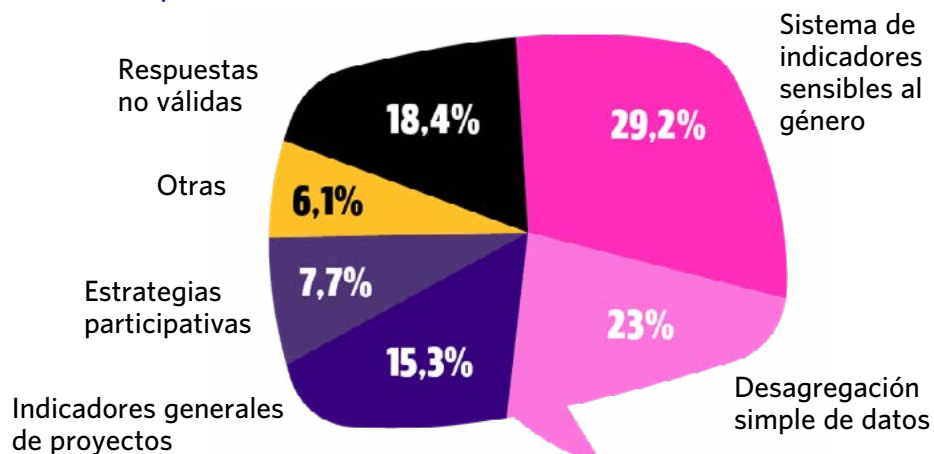
Estrategias participativas: en estas respuestas se hace referencia a las estrategias que se utilizan para asegurar la incorporación y participación de las mujeres en las actividades de la organización y que toman en cuenta sus dinámicas y sus necesidades (horarios, por ejemplo), siendo que en algunos casos los propios SME son gestionados por ellas.

Respuestas no válidas: en esta categoría se agruparon aquellas respuestas no relacionadas con el foco de la pregunta, por ejemplo, que indicaban las herramientas mediante las cuales se recoge la información, pero no su perspectiva de género y/o diversidad.

Otras: comprende organizaciones que manifestaron poseer algunas características particulares en sus SME como que están en construcción o que incorporan perspectiva de género, más no de diversidad.

El comportamiento de estas categorías muestra que 52,3% de las organizaciones incorporan a sus SME, datos específicos y/o diferenciados, desglosados en un 29,2% que desarrolla un sistema integral de indicadores sensibles al género y un 23% que realiza una desagregación simple de datos. El 47,5% restante se distribuye entre organizaciones que manifiestan tener indicadores generales, que introducen otras técnicas de medición y un significativo 18.4% que dio respuestas no válidas.

Cuadro 22. Tipo de indicadores de SME



Al distribuirse por tipo de organización, encontramos que el mayor porcentaje de organizaciones que incorporan un SME integral y sensible al género pertenece a la categoría mujeres (47.3%), seguido de las organizaciones de desarrollo, NNA y salud (10.5% respectivamente). Las organizaciones de DDHH, LGBTIQ+ y Otras constituyen el 5.3%, mientras que la que reportan 0% de incorporación de este tipo de SME son las organizaciones de Personas con discapacidad, Juventud y masculinidades. En lo que se refiere a la desagregación simple de datos, también son las organizaciones de mujeres las que reportan el mayor porcentaje (26.6%), seguidas de las de desarrollo (20%), humanitarias y Otras (13,3%).

En los indicadores generales de proyectos son las organizaciones de DDHH las que muestran el mayor porcentaje (30%), seguidas de las de Desarrollo, NNA y Otras.

Cuadro 23. Tipo de indicadores incorporados en los SME

Capacidad instalada para la gestión de recursos	Tipo de Organización										
	Mujeres	Desarrollo	DDHH	NNA	Salud	Humanitarias	LGBTIQ+	Discapacidad	Juventudes	Masculinidades	Otras
Sistema de indicadores sensibles al género	47.3	10.5	5.3	10.5	10.5	5.3	5.3	0	0	0	5.3
Desagregación simple de datos	26.6	20	0	6.6	6.6	13.3	6.6	6.6	0	0	13.3
Indicadores generales de proyectos.	10	20	30	20	0	0	0	0	0	0	20
Estrategias participativas	0%	20%	20%	0%	0%	20%	0%	20%	20%	0%	0%
Otras respuestas	50%	25%	0%	0%	25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Respuestas no válidas	33.3%	8.3%	25%	16.6%	0%	8.3%	8.3%	0%	0%	0%	0%

Número y tipo de organizaciones en las que la población involucrada en las líneas de acción participa en el proceso de monitoreo y evaluación

Se observa que el 100% de las organizaciones humanitarias, LGBTIQ+, Personas con discapacidad y Juventud, que cuentan con un SME, incorporan la participación de la población involucrada en las líneas de acción en los procesos de monitoreo y evaluación. Las organizaciones de Desarrollo, DDHH, NNA y mujeres les siguen en un rango que va del 65% al 79%.

En esta pregunta, 15 de las organizaciones que señalaron que no contaban con un SME, respondieron positivamente a la pregunta de si integraban a la población involucrada en sus procesos de monitoreo y evaluación. Estas respuestas hacen suponer que estas organizaciones realizan actividades de evaluación y seguimiento de sus actividades fuera del marco de un sistema formal de monitoreo y evaluación en el que incorporan la participación de su población objetivo.

Estas organizaciones se distribuyeron de la siguiente forma: dos (2) que trabajan masculinidades; dos (2) que trabajan con temas de salud; cinco (5) que trabajan con derechos de las mujeres; cinco (5) organizaciones de desarrollo y; una (1) que trabaja con personas con discapacidad.

Cuadro 24. Participación de la población en el SME

Tipo de organización	Población involucrada en las líneas de acción participa en el proceso de monitoreo y evaluación				Total
	Sí	%	No	%	
Mujeres	15	65.2	8	34,7	23
Desarrollo	11	78.5	3	21.4	14
DDHH	7	70	3	30	10
NNA	8	72.7	3	27.2	11
Salud	4	50	4	50	8

LGBTIQ+	3	100	0	0	3
Discapacidad	3	100	0	0	3
Humanitarias	7	100	0	0	7
Masculinidades	0	0	0	0	0
Juventud	1	100	0	0	1
Otras	4	80	1	20	5
Total	63	74.1%	22	25.8%	85

Transformación de las Normas Sociales de Género discriminatorias

Mediante esta dimensión se buscó explorar qué capacidades y qué necesidades tienen las organizaciones 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.

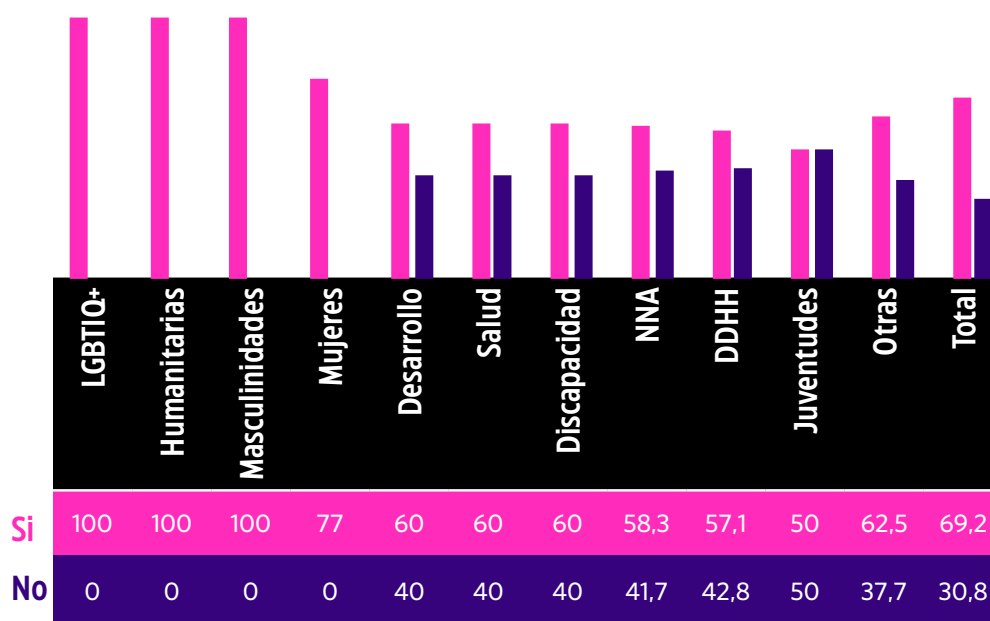
Conocimiento que tienen las organizaciones sobre las normas sociales de género discriminatorias

Un significativo porcentaje (69.2%) de organizaciones afirma conocer y manejar el concepto de normas sociales de género y su marco referencial. Las organizaciones de carácter humanitario junto con las de personas LGBTIQ+ y masculinidades son las que muestran un mayor conocimiento y manejo de las NSG que abarca al 100% de las que participaron en

el proceso de consulta. Le siguen las organizaciones de mujeres y las agrupadas en la categoría Otras con porcentajes de 77% y 62.5%, respectivamente. El resto de las organizaciones manifiesta poseer un nivel de conocimiento e incorporación que se ubica entre el 50 y el 60%, lo que indica que un nivel de conocimiento y manejo no despreciable. En contraposición las respuestas negativas tienen sus mayores porcentajes en las organizaciones que trabajan con juventudes, pero al igual que las organizaciones de masculinidades, debe tomarse en cuenta que el universo de ese tipo de organizaciones, para este estudio fue muy pequeño.

Sin embargo, un dato que debe ser objeto de atención, es que organizaciones como las de Desarrollo, Derechos Humanos, NNA, inclusión de Personas con Discapacidad, que componen un campo de incidencia importante para avanzar en la igualdad de género, tengan porcentajes de no conocimiento de estas normas, iguales o superiores al 40%.

Gráfico 6. 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 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 y; 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 36.1% indicó que posee un proyecto o un programa específico sobre NSG. Mientras que el 52.2% 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. Las que más han incorporado programas específicos de NSG son las que trabajan con masculinidades, personas LGBTIQ+, Humanitarias y Mujeres. Dentro de las organizaciones que menos incorporan líneas de trabajo en este tema destacan las de juventud, salud, NNA, desarrollo y DDHH.

Cuadro 25. Existencia de programas o proyectos específicos sobre NSG

Tipo de organización	La organización cuenta con un programa o proyecto orientado a la transformación de las NSG discriminatorias				Total
	Sí	%	No	%	
Masculinidades	2	100	0	0	2
LGBTIQ+	5	83.3	1	16.6	6
Humanitarias	5	71.4	2	28.5	7
Mujeres	19	48.7	20	51.2	39

Discapacidad	2	40	3	60	5
DDHH	3	21.4	11	78.5	14
Desarrollo	5	20	20	80	25
NNA	2	16.6	10	83.3	12
Salud	1	10	9	90	10
Juventud	0	0	2	100	2
Otras	3	37.5	5	62.5	8
Total	47	36.1%	83	63.8%	130

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 130 organizaciones consultadas.

Cuadro 26. 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	Número	% del total de organizaciones
Visibilización del carácter discriminatorio de los roles de género al interior de la familia	102	78,5
Desigualdad e inequidad de género en perjuicio de las niñas y mujeres, en la distribución del trabajo reproductivo, doméstico y de cuidados	95	73
Prejuicios y creencias que contribuyen a la normalización de la violencia basada en género y revictimización de las mujeres que la sufren	94	72,3
Desigualdades de género en la autonomía económica y discriminación en el acceso del derecho al trabajo de las mujeres	80	61,5
Creencias relacionadas con el género que interfieren en una mayor organización y participación política y comunitaria de las mujeres	76	58,5
Costumbres y prejuicios sobre la autonomía corporal y la garantía de los derechos sexuales y reproductivos de las niñas y las mujeres	75	57,7
Sobresexualización y cosificación de las mujeres	65	50
Problematización de las masculinidades hegemónicas y fortalecimiento de masculinidades alternativas	62	47,7
Discriminación y violencia sobre la población LGBTIQ+ y prejuicios para el ejercicio y garantía de sus derechos	58	44,6
Menor presencia y sostenimiento de niñas en los espacios educativos formales debido a privilegios que se otorgan a los varones	49	37,7

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%). Así, las NSG discriminatorias más visibilizadas por las organizaciones son

las relacionadas con las inequidades que ocurren en el ámbito familiar y doméstico, seguidas de las que cuestionan la normalización de la violencia de género, las cuales, son trabajadas por más del 70% de las organizaciones que hicieron parte de este estudio. Esto es consistente con que los mayores esfuerzos de visibilidad de las desigualdades de género en nuestro país en los últimos años, han puesto un énfasis importante en la prevención y atención a la VBG¹.

Las NSG discriminatorias relacionadas con la autonomía de las mujeres, tanto la corporal, la económica y la organizativa/política, son visibilizadas por entre un 50% y un 70% de las organizaciones participantes. Si bien, muchas organizaciones, especialmente las de mujeres, trabajan los temas de autonomía corporal y DSR de manera muy específica, se trata de aspectos sobre los que la sociedad venezolana y sus instituciones son muy conservadoras y por tanto deben enfrentar más resistencias.

En la escala menor a 50% se encuentran las NSG relacionadas con prejuicios hacia las personas LGBTIQ+, problematización de las masculinidades y desigualdades en el acceso a la educación entre niñas y niños. Respecto a la discriminación y la violencia hacia las personas LGBTIQ+, podríamos decir que el nivel de prejuicios existentes en la sociedad hacia este sector es muy elevado y que implica un esfuerzo de visibilidad que debe trascender el ámbito de las organizaciones sensibilizadas sobre este tema. En el caso de las masculinidades, tal y como se ha visto a lo largo del estudio, se trata de un tema relativamente nuevo, que requiere de la construcción de contenidos y estrategias, visibilizando sus efectos tanto sobre las mujeres como sobre los hombres.

En el caso de las brechas educativas entre niñas y niños puede estar prevaleciendo en estos resultados, el hecho de que la gran mayoría de las organizaciones estudiadas hace vida y desarrolla sus actividades en ámbitos urbanos², donde estas desigualdades son menores.

1 De las leyes que protegen los derechos de las mujeres en Venezuela, la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, es la que más desarrollo ha tenido en los últimos años logrando crear una institucionalidad que otras leyes como la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, o la ley de Protección a las Familias, la Maternidad y la Paternidad, no han alcanzado.

2 De las organizaciones que participaron en este estudio, 54,6% desarrollan sus acciones en el ámbito urbano, 41,5% en ambos y solos 3,8% exclusivamente en el ámbito rural.

Un análisis desagregado al interior de las distintas categorías (ver anexo), muestra algunos elementos a ser tomados en cuenta.

En el caso de las organizaciones de Desarrollo, las NSG que ocupan más porcentaje de abordaje son las que están relacionadas con las desigualdades de género (diferencias en la distribución de tareas y roles de género al interior de las familias), y la normalización de la VBG, mientras que otras NSG relacionadas con sectores específicos como las personas LGBTIQ+, o con temas que transversalizan las inequidades de género, como el de las masculinidades hegemónicas, se abordan en porcentajes menores al 35%.

Los mayores porcentajes de abordaje de las organizaciones de DDHH se encuentran en las NSG que normalizan la VBG y que discriminan a las personas LGBTIQ+ (78,6% respectivamente), mientras que los menores porcentajes se encuentran en las NSG que actúan sobre los prejuicios relacionados con los cuerpos y la sexualidad de las mujeres (28,5%) y la problematización de las masculinidades hegemónicas (21,4%).

Las organizaciones humanitarias poseen los porcentajes más bajos de inclusión en las NSG relacionadas con la sobresexualización y cosificación de las mujeres y diferencias entre niñas y varones en el acceso a la educación (28,5% respectivamente).

Las organizaciones de mujeres, tienen los más alto porcentajes en aquellas normas relacionadas con los principales temas de las agendas feministas como la VBG, la autonomía corporal, las inequidades en los roles de género y la distribución de las tareas domésticas. Los porcentajes más bajos en esta categoría están ubicados en las NSG relacionadas con la igualdad en el acceso a la educación entre niñas y niños y la visibilización de los prejuicios hacia las personas LGBTIQ+.

En el caso de las organizaciones que trabajan con NNA, las NSG menos abordadas son las que tiene que ver con la autonomía corporal de las mujeres, la sobresexualización de las mujeres (41,7% respectivamente) y los prejuicios hacia las personas LGBTIQ+ (33,3%).

Las organizaciones de salud expresan los menores porcentajes de abordaje (10%) en las NSG relacionadas las desigualdades en el acceso

a la educación entre niñas y niños, la sobresexualización y cosificación de las mujeres y los prejuicios y discriminación hacia las personas LGBTIQ+. En general en esta categoría de organizaciones, todas las normas a excepción de las que visibilizan el carácter discriminatorio de los roles de género al interior de la familia, mostraron porcentajes iguales o inferiores al 40%.

Las organizaciones de personas LGBTIQ+, consistentemente con su misión, muestran un 100% de abordaje en las NSG relativas a la discriminación hacia ellas. Sus porcentajes más bajos se encuentran en las NSG relacionadas con la participación política y social de las mujeres y las desigualdades en el acceso a la educación (16,7% respectivamente). Las organizaciones agrupadas en la categoría masculinidad, manifestaron trabajar al 100% todas las NSG, mientras que las de Juventud manifestaron trabajar todas las NSG en distintos porcentajes a excepción de las relacionadas con las personas LGBTIQ+. Sin embargo, como hemos dicho ya a lo largo de este estudio, este comportamiento puede estar asociado al reducido universo de organizaciones de este tipo y a su perfil específico. Las organizaciones que trabajan con personas con discapacidad manifestaron un menor porcentaje de abordaje en las NSG relacionadas con las desigualdades en el acceso a la educación entre niñas y niños y a los temas de masculinidades hegemónicas (20% respectivamente). Finalmente, las organizaciones agrupadas en la categoría Otras, mostraron los menores porcentajes en las NSG relacionadas con la autonomía corporal (37,5%) y la problematización de las masculinidades hegemónicas (25%).

Aunque es de esperarse que las organizaciones sociales den mayor visibilidad a las normas afines con su misión, existen organizaciones cuya amplitud, permitiría abordar distintos aspectos incluidos en las NSG discriminatorias, pero que no lo hacen.

Por ejemplo, que solo un 10% de las organizaciones que trabajan el tema de salud aborden los prejuicios acerca de las personas LGBTI, debe ser un motivo de atención, siendo la salud un derecho que las personas LGBTIQ+ necesitan les sea garantizado desde una perspectiva que atienda la diversidad. Igualmente, lo es que solo 20% de las organizaciones de Desarrollo (las cuales también tienen misiones que abordan un campo muy amplio de acción), hayan manifestado abordar este tipo de NSG.

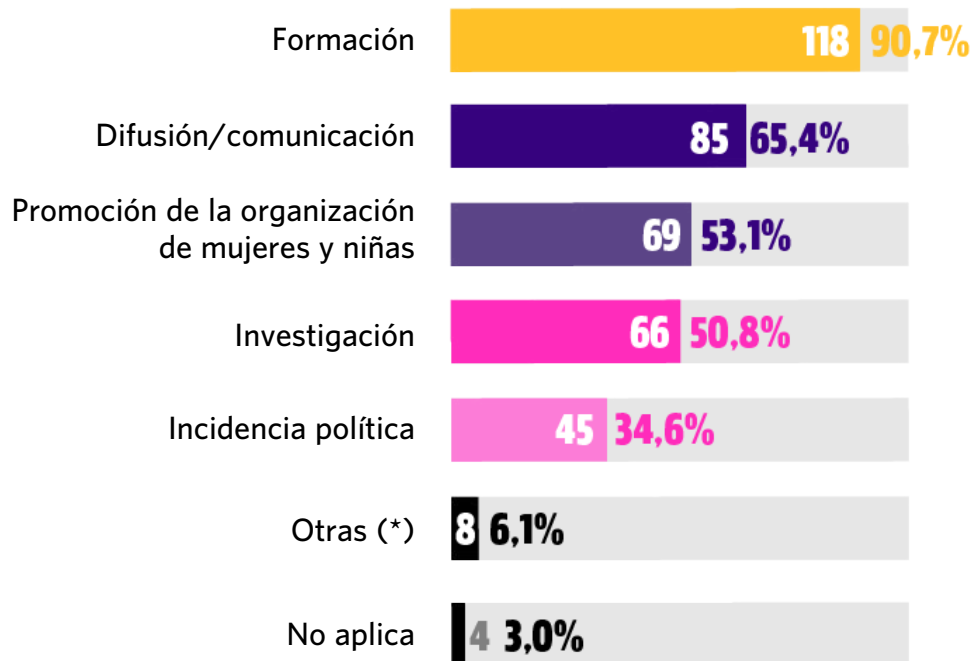
El tema de las masculinidades también ocupa un bajo porcentaje de abordaje por parte de la mayoría de las organizaciones, a excepción de las de mujeres, que fue mencionado por un 69% de éstas. En contraposición solo el 21% de organizaciones de derechos humanos o el 32% de las organizaciones de Desarrollo, lo mencionaron.

Las NSG relacionadas con la sobresexualización y cosificación de las mujeres, también tienen menores porcentajes de atención en organizaciones como las de derechos humanos, desarrollo y humanitarias, lo que podría explicarse porque se trata de temas que este tipo de organizaciones percibe menos asociado a sus misiones.

Otro dato interesante de interseccionar tienen que ver con la participación política y social de las mujeres que, a excepción de las organizaciones de mujeres, mostró en varias categorías porcentajes por debajo del 50% (derechos humanos, salud, personas LGBTIQ+).

Respecto a qué tipo de acciones implementan las organizaciones para abordar estos aspectos, los resultados fueron los siguientes:

Cuadro 27. Acciones implementadas para abordar NSG discriminatorias



Estas respuestas dan cuenta de que las actividades de formación constituyen la acción más implementada para desarrollar el trabajo acerca de NSG discriminatorias, seguidas de las estrategias de difusión y comunicación. Las acciones de promoción de la organización, investigación e incidencia política se ubican por debajo del 50% de las estrategias de las organizaciones; en particular esta última, solo es referida por un 34,6% de las organizaciones, dejando con ello parcialmente desprotegido un campo de acción que es crucial para alcanzar un mayor impacto en este campo.

Al ser desagregadas por tipo de organización, el comportamiento de las respuestas fue el siguiente:

Cuadro 28. Desagregación porcentual de tipo de acciones realizadas por las organizaciones para trabajar NSG

Tipo de organización	Formación	Investigación	Organización	Incidencia política	Difusión/comunicación	Otras	N/A
Desarrollo	84	24	52	20	76	8	0
DDHH	78,6	78,6	50	42,9	57,1	7,1	7,1
Humanitarias	100	42,9	85,8	14,3	71,4	14,3	0
Mujeres	97,4	69,2	61,5	53,8	66,7	5,1	0
NNA	100	25	33,3	16,7	33,3	8,3	0
Salud	80	40	40	0	50	10	10
LGBTI	83,3	66,7	16,7	66,7	100	0	0
Juventud	100	0	50	50	100	0	0
Masculinidades	100	100	50	100	50	0	0
Discapacidad	100	40	80	40	60	0	20
Otras	87,5	50	50	12,5	62,5	0	12,5
Total	53	40.7%	35	26.9%	23	17.6%	19

Consistentemente con lo anterior, los mayores porcentajes dentro de cada tipo de organización se ubican en las acciones de formación. Existe un bajo porcentaje de organizaciones de desarrollo y de NNA y un relativamente bajo nivel de organizaciones de derechos humanos, que hacen actividades de incidencia política. Igualmente, las acciones de investigación presentan los menores porcentajes en las organizaciones de desarrollo y de NNA.

Incorporación de la perspectiva interseccional en el abordaje

La interseccionalidad constituye un aspecto muy importante dentro de toda la 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, aun

cuando los resultados evidencian que un 69.2% de las organizaciones afirma incorporar este enfoque, debe tomarse en cuenta, como se verá más adelante, que existen debilidades en torno a la comprensión del mismo.

Al desagregarse las respuestas por los distintos tipos de organizaciones encontramos el siguiente comportamiento:

Cuadro 29. ¿Las acciones implementadas por la organización tienen enfoque interseccional?

Tipo de organización	Total	Las acciones impulsadas por la organización tienen en cuenta un enfoque interseccional					
		Respuestas positivas		Respuestas negativas		Respuestas no sé	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Humanitarias	7	7	100	0	0	0	0
Masculinidades	2	2	100	0	0	0	0
Mujeres	39	34	87,2	3	7,7	2	5,1
LGBTIQ+	6	5	83,3	0	0	1	16,7
Discapacidad	5	4	80	0	0	1	20
NNA	12	7	58,3	3	25	2	16,6
Desarrollo	25	13	52	9	36	3	12
Juventud	2	1	50	0	0	1	50
DDHH	14	6	42,9	4	28,6	4	28,6
Salud	10	4	40	3	30	3	30
Otras	8	7	87,5	0	0	1	12,5

Las organizaciones humanitarias, de masculinidades, de mujeres, de personas LGBTIQ+ y de inclusión de personas con discapacidad, mostraron los mayores porcentajes de incorporación del enfoque interseccional en sus acciones, mientras que las organizaciones de desarrollo seguidas de las de derechos humanos, constituyen las organizaciones que en mayor porcentaje manifestaron no tener un enfoque interseccional. Las organizaciones agrupadas en la categoría Otras que, como se ha dicho anteriormente comprenden una diversidad de temas (afrodescendencia, convivencia de paz, actividades religiosas, actividades culturales, gestión de riesgos naturales, responsabilidad social empresarial, calidad educativa y prevención y disminución de la corrupción), muestran un alto nivel de incorporación del enfoque interseccional.

Sobre la forma en que se operativiza este enfoque al interior de las organizaciones, en las respuestas a esta pregunta fue posible evidenciar algunos elementos que dan cuenta de una comprensión inexacta de este enfoque en un número no despreciable de organizaciones. Por otro lado, 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 orientación sexual o la discapacidad, entre otras.

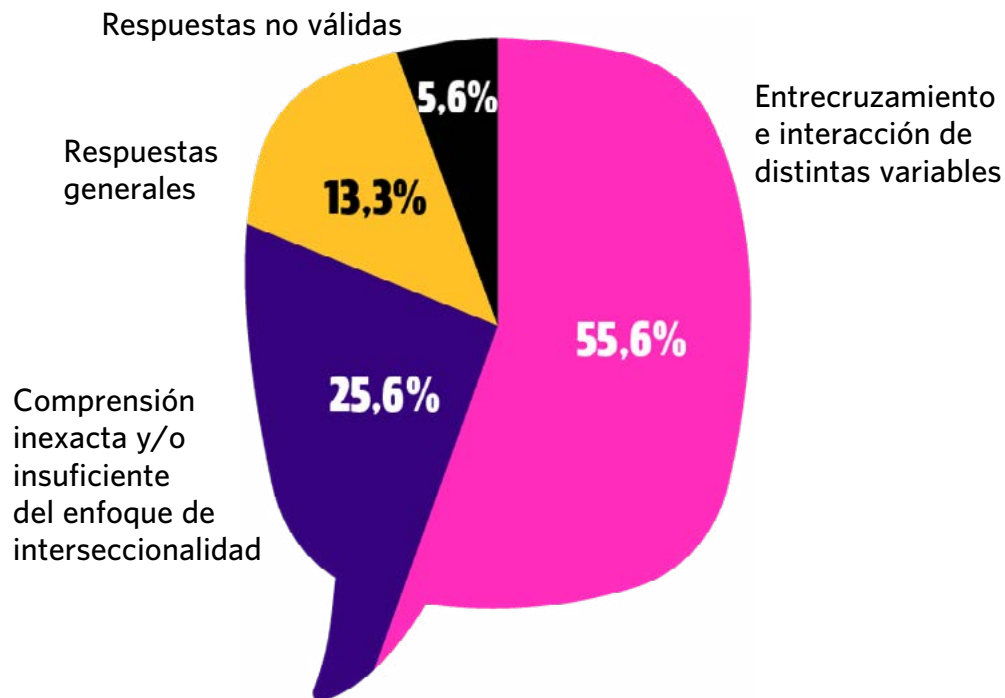
Comprensión inexacta o insuficiente del enfoque de interseccionalidad: en esta categoría se agrupó a aquellas organizaciones que dieron respuestas no acordes con el enfoque de interseccionalidad que promueve el UNFPA, en específico entendiéndola como multiplicidad de temas de abordaje (salud, violencia, ambiente, educación, etc.), como construcción de alianzas entre distintos sectores o espacios que más bien refieren al concepto de intersectorialidad o como abordaje de las diferencias entre hombres y mujeres sin entrecruzar otros factores.

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 están iniciando el proceso de incorporación del enfoque interseccional o que dicen que sus planes están permeados por este enfoque sin indicar cómo.

Respuestas no válidas: en esta categoría se agruparon aquellas respuestas no relacionadas con el foco de la pregunta.

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

Cuadro 30. ¿Cómo se operativiza el enfoque interseccional al interior de la organización?



Como se desprende de estas respuestas, el enfoque interseccional, adecuadamente entendido, es aplicado por el 55,6% del total de las organizaciones que afirman tenerlo incorporado y el 38% del total de las organizaciones que hicieron parte de este estudio. El otro 44,4% se distribuye entre un 25,6% cuyas respuestas revelan una comprensión inexacta del enfoque en los términos antes descritos y un casi 19% que brindó respuestas muy generales.

Al desagregar por tipo de organización encontramos que son las organizaciones humanitarias, de personas LGBTIQ+ y de mujeres las que incorporan un enfoque adecuado de la interseccionalidad en más de un 70%. En una escala media se encuentran las organizaciones de derechos humanos y de salud (66,7 y 50% respectivamente), y con menor nivel de incorporación se encuentran las organizaciones de Desarrollo, NNA e Inclusión de Personas con Discapacidad.

Cuadro 31. Desagregación porcentual sobre la operativización del enfoque interseccional al interior de las organizaciones

Tipo de organización	Cómo se operativiza el enfoque interseccional al interior de la organización			
	Entrecruzamiento e Interacción de variables	Comprensión inexacta	Respuestas generales	Respuestas no válidas
Humanitarias	83,3	16,7	0	0
LGBTIQ+	80	20	0	0
Mujeres	70,6	11,8	11,8	5,9
DDHH	66,7	0	33,3	0
Salud	50	50	0	0
Desarrollo	35,7	42,9	14,3	7
NNA	28,6	28,6	28,6	14,2
Discapacidad	25	75	0	0
Juventud	0	100	0	0
Masculinidades	0	100	0	0
Otras	18,6	28,6	28,6	14,2

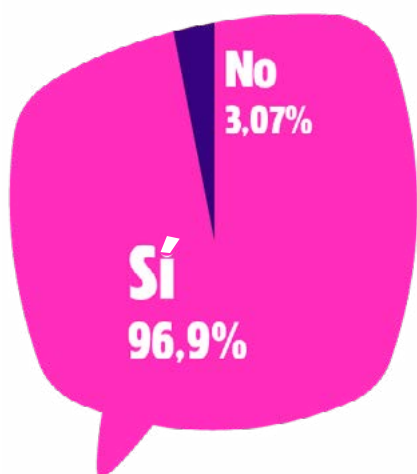
Estos porcentajes nos indican que consistentemente con los hallazgos que ha venido reportando el estudio, las organizaciones humanitarias poseen el mayor porcentaje de incorporación del enfoque interseccional en sus acciones, seguidas por las organizaciones que trabajan con los derechos de las personas LGBTIQ+ y las de mujeres. Las organizaciones

que trabajan los temas de masculinidades y juventud no incorporan este enfoque y las categorías elaboradas indican que ello se debe a que tienen una comprensión inexacta o insuficiente del concepto. Las organizaciones de Desarrollo también tienen un porcentaje importante en esta agrupación.

A partir de algunas de las respuestas de organizaciones que comprenden y aplican el enfoque interseccional, es posible construir una ruta de cómo lo hacen que, a los efectos de este estudio, es interesante resaltar. Esta ruta supone los siguientes pasos: a) Realizar un análisis de contexto sensible a la interseccionalidad que permita hacer emerger las distintas identidades presentes en el territorio o proyecto; b) Fomentar la participación activa de la comunidad en los procesos de construcción de dichos diagnósticos en los que la identificación de necesidades provenga de las y los propios participantes de los proyectos; c) incorporar diversidad de identidades en los y las destinatarias de los proyectos y en quiénes los gestionan; d) planificar de forma diferenciada según necesidades de los grupos en condición de vulnerabilidad a abordar; e) recopilar y registrar datos de forma desagregada; f) realizar procesos permanentes de capacitación sobre interseccionalidad; g) incorporar la mirada interseccional en los procesos de monitoreo y evaluación.

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.

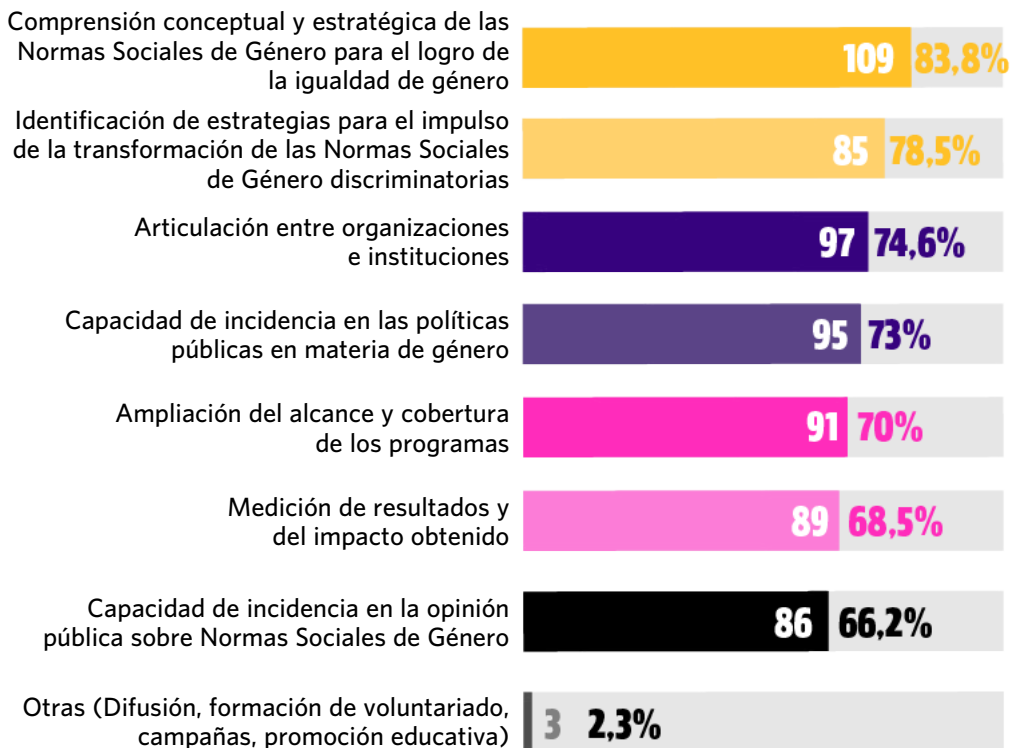


La casi totalidad (96.9%) de las organizaciones consideran que es

necesario dar mayor visibilidad e impulso a la transformación de las NSG en su trabajo. Las pocas (3.07%) organizaciones que consideran que no es necesario son 3 de Desarrollo y 1 de NNA.

Para indagar sobre las capacidades que requieren fortalecer las organizaciones para transformar las NSG discriminatorias se plantearon las siguientes opciones en el proceso de consulta: comprensión conceptual y estratégica; identificación de estrategias para impulsar acciones; articulación; 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 una necesidad importante de atención a todas ellas. Estos resultados, en una lógica de progresividad, evidencian la necesidad de comenzar profundizando en la comprensión conceptual acerca del tema, así como en la identificación de estrategias para poner en práctica acciones que contribuyan a la transformación de las NSG y una vez que esto ocurre, trabajar en los niveles de impacto e incidencia.

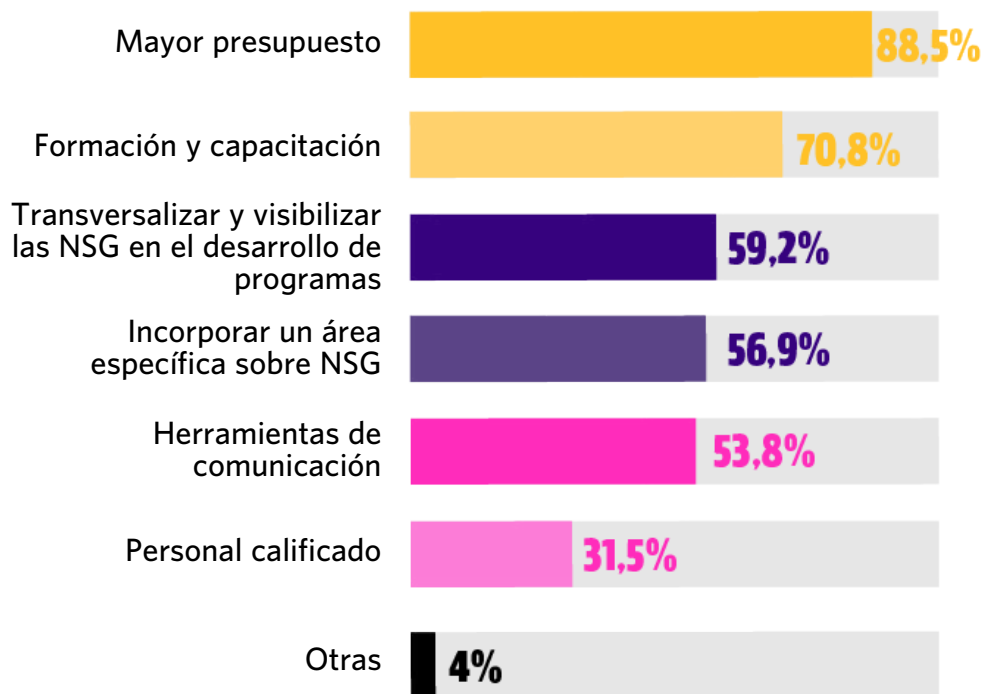
Cuadro 33. ¿Qué capacidades cree que serían necesarias para fortalecer la transformación de la NSG discriminatorias?



En relación con los requerimientos, se 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 7. ¿Qué requiere la organización para impulsar o fortalecer el trabajo por la transformación de las NSG discriminatorias?



Las necesidades financieras ocupan el principal requerimiento para las organizaciones seguidas de las necesidades de formación y capacitación. La existencia de programas específicos sobre NSG y/o la transversalización de los mismos, junto con herramientas de comunicación, se manifestaron como necesidades importantes (entre 50 y 60% de las organizaciones las señalaron como necesarias). Las necesidades asociadas 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. Las respuestas agrupadas en la categoría otras, incluyó necesidades relacionadas con investigación,

alianzas y necesidad de crecer o de recibir donaciones, que de alguna manera se recogen en las categorías anteriores.

Al desagregar por tipo de organizaciones, estas necesidades se expresaron de la siguiente manera:

Cuadro 34. Tipo de necesidad por organización expresada en porcentaje

Tipo de organización	Formación y Capacitación	Personal Calificado	Mayor Presupuesto	Área específica sobre NSG	Transversalizar NSG	Herramientas comunicación	Otras
Desarrollo	76	32	88	36	64	64	12
DDHH	71,4	28,6	78,6	57,1	71,4	35,7	7,1
Humanitarias	85,7	0	85,7	14,3	85,7	21,4	0
Mujeres	66,7	30,8	94,9	48,7	56,4	64,1	2,6
NNA	66,7	16,7	83,3	50	33,3	25	0
Salud	80	30	70	40	70	50	0
LGBTIQ+	33,3	50	100	16,7	33,3	50	0
Juventud	50	50	100	0	50	50	0
Masculinidades	100	50	50	0	50	50	0
Discapacidad	40	40	100	60	60	80	0
Otras	100	62,5	100	37,5	62,5	50	12,5
Total	53	40.7%	35	26.9%	23	17.6%	19

La necesidad de mayor presupuesto es la más mencionada porcentualmente, por todas las categorías de organizaciones, siendo la de masculinidades la que menor porcentaje de mención hace de esta necesidad. En promedio, se trata de una necesidad manifestada en porcentajes que superan el 70% para la casi totalidad de las organizaciones.



Conclusiones

A continuación, se presentan las principales conclusiones que arroja el presente estudio

Caracterización de las organizaciones con base a sus capacidades

Arreglos Institucionales

En términos generales las organizaciones que participaron en el proceso de Consulta Nacional sobre Normas Sociales y de Género (NSG) demuestran una alta capacidad de arreglos institucionales. Las organizaciones humanitarias sobresalen en 9 de los 9 indicadores definidos para medir este aspecto. Respecto a los demás tipos de organizaciones, se identifica que en un grupo destaca la capacidad instalada para la gestión de recursos, pero no así la transversalización de la perspectiva de género en las políticas y procedimientos que guían el trabajo, ni en la estrategia organizacional. Tal es el caso de las organizaciones de Salud, NNA, Desarrollo y las agrupadas en Otras. A la inversa, se observa un grupo de organizaciones con una alta incorporación de la perspectiva de género en las políticas, procedimientos y estrategia organizacional, pero que presentan una mediana o baja capacidad instalada para la gestión de recursos. En esa categoría destacan las organizaciones de Mujeres, Masculinidades y LGBTIQ+.

Los indicadores que presentan los resultados más negativos de esta capacidad son los relacionados con el acceso a financiamiento regular y suficiente y el personal con que cuentan las organizaciones para incorporar la perspectiva de género en sus programas y operaciones. Tan solo el 16.1% de las organizaciones consideran que sus necesidades de financiamiento están cubiertas y el 52% que no cuenta con personal suficiente y estable. Las organizaciones de Masculinidades, LGBTIQ+, Personas con Discapacidad y Juventud son las que mostraron un menor desempeño al respecto.

Los déficits en el acceso a financiamiento y su consecuente impacto en las condiciones y cantidad de personal con que cuentan las organizaciones, debilitan el impacto y la cobertura de las capacidades con que cuentan las organizaciones tanto para el logro de los objetivos que se dieron en sus mandatos como en la transversalización de acciones orientadas hacia la transformación de los NSG discriminatorias. El exceso de trabajo, la alta rotación del personal y la generalización de trabajo voluntario constituyen factores que amenazan el desarrollo de capacidades en esta dirección que puedan ser sostenibles en el tiempo.

Capacidad Arreglos institucionales	Resultado global	Tipo de organizaciones con más capacidades	Tipo de organizaciones con menos capacidades
Capacidad instalada para la gestión de recursos	79.2% posee figura jurídica	Humanitarias Discapacidad Juventud Otras	Masculinidades Mujeres LGBTIQ+
	74.6% tiene algún tipo de cuenta bancaria (39.2% en Bs y divisas; 26.1% solo en Bs; 9.2% solo en divisas)	Humanitarias Salud Desarrollo NNA	Masculinidades Mujeres DDHH LGBTIQ+
	59.2% posee sede física	Otras Humanitarias Salud	Masculinidades Discapacidad LGBTIQ+
	16.1% acceso a financiamiento regular y suficiente	NNA Otras Humanitarias Desarrollo	Masculinidades LGBTIQ+ Discapacidad Juventud
Transversalización de género en las políticas, procedimientos y procesos que guían el trabajo	85% integra la perspectiva de género	Humanitarias Masculinidades Juventud Mujeres	Salud DDHH
	62.3% con indicadores, metas y presupuesto con perspectiva de género	Masculinidades LGBTIQ+ DDHH Humanitarias	Salud Discapacidad

Estrategia organizacional de género	55.3% siempre atiende criterios de género, diversidad y/o interseccionalidad definición cargos y responsabilidades	Discapacidad DDHH Humanitarias LGBTIQ+ Mujeres	NNA Desarrollo Salud
	51.5% promueve iniciativas paridad género nivel directivo	Juventud Masculinidades DDHH Humanitarias	Mujeres NNA
Personal con que cuentan las organizaciones para incluir la igualdad de género en sus programas y operaciones	52% no cuenta con personal suficiente y estable	NNA LGBTIQ+ Salud DDHH Humanitarias	Masculinidades Juventud Mujeres Discapacidad Desarrollo

Liderazgo

La capacidad de liderazgo de las organizaciones, en general, muestra un comportamiento mayoritariamente positivo. Las organizaciones humanitarias nuevamente son las que más destacan, tanto en el aumento del poder de convocatoria y participación en las acciones que impulsan, como en la capacidad de articulación con diversos actores para el desarrollo de capacidades en materia de género. Llama la atención que este tipo de organizaciones, pese a que manifiestan contar con un alto poder de convocatoria y participación, así como con una alta capacidad de articulación, no aparecen entre aquellas que demuestran mayores niveles de incidencia.

Las organizaciones de Salud también manifiestan haber aumentado su poder de convocatoria y participación y sobresalen dentro de las que registran un mayor nivel de incidencia. Presentan, sin embargo, una baja capacidad en la articulación con otros actores para el desarrollo de capacidades en materia de género, resultado que parece consistente y podría explicar las debilidades que demuestran estas organizaciones al integrar la perspectiva de género tanto en su dinámica interna como

en las acciones que impulsan en cumplimiento de su mandato u objeto social. Entre los factores que podrían estar asociados al aumento de su poder de convocatoria y participación está la agudización de la crisis multidimensional que enfrenta el país y que ha golpeado de manera muy significativa el sistema público de salud y el acceso a atención médica y medicinas de calidad.

Las organizaciones de Mujeres registran una alta capacidad de articulación para el desarrollo de capacidades en materia de género, incluyendo a la institucionalidad del Estado, pero no aparecen dentro de las que más han logrado aumentar su poder de convocatoria y participación durante los últimos 5 años, ni de las que destacan en sus niveles de incidencia. Estos resultados parecieran un poco contradictorios con el hecho de que son precisamente estas organizaciones las que mayores acciones de incidencia política registran.

Las organizaciones de DDHH, LGBTIQ+, Masculinidades y las agrupadas en Otras son las que mayores niveles de incidencia manifiestan tener, además de las de salud, ya comentadas arriba. Resulta particular este resultado, especialmente en el caso de las organizaciones de DDHH, por cuanto son de las que en mayor proporción manifiestan una disminución de su poder de convocatoria y participación. Esto podría explicarse con que, aunque el número de personas a las que han llegado en los últimos años es estable o menor, los temas que trabajan logran causar un alto impacto. Resalta en las organizaciones de DDHH su baja capacidad de articulación para el desarrollo de capacidades en materia de género, lo que en gran medida podría explicar que se trata de organizaciones con un desempeño medio o bajo en la incorporación de la perspectiva de género, especialmente en la dinámica interna que guía el trabajo de estas organizaciones y también, aunque en menor medida, en las acciones que impulsan.

Dentro de las organizaciones que demuestran una menor capacidad de liderazgo resaltan las de Desarrollo, tanto por el poder de convocatoria y participación, como por el nivel de incidencia que registran.

Capacidad Liderazgo	Resultado global	Tipo de organizaciones con más capacidades	Tipo de organizaciones con menos capacidades
Poder de convocatoria y participación	60.7% ha aumentado durante últimos 5 años	Humanitarias Salud	Discapacidad DDHH Desarrollo
Con quienes se articulan	95.4% se articula para el desarrollo de capacidades en género	Humanitarias Juventud Mujeres	Salud Otras
Nivel de incidencia	46.1% alto y 46.9% medio	DDHH Salud LGBTIQ+ Masculinidades Otras	Desarrollo NNA

Conocimiento

El conocimiento de las organizaciones en materia de género es alto. Los resultados globales indican que, en general, las organizaciones cuentan con equipos formados en género, promueven de manera regular procesos de capacitación y producen conocimiento a partir de la sistematización de la práctica concreta, incorporando la perspectiva de género en el lenguaje, imágenes e información que utilizan y difunden. El indicador que registra una menor capacidad es el de la experiencia en materia de género, en donde el mayor número de organizaciones manifiesta tener entre 5 años o menos trabajando este tema.

Los tipos de organizaciones que demuestran unas mayores capacidades de conocimiento en materia de género son las Humanitarias, de Masculinidades, Mujeres y LGBTIQ+, que son las que destacan en la mayoría de los 5 indicadores propuestos. Esto podría explicarse con que el conocimiento que se está midiendo en este estudio, está relacionado con los temas que se desprenden del mandato u objeto social de estas organizaciones.

Entre las organizaciones que registran un menor conocimiento en temas de género se encuentran las de Juventud, Salud y personas con discapacidad. Este resultado se muestra consistente con la baja capacidad que también registran estas organizaciones para la incorporación de la perspectiva de género tanto en las dinámicas internas que guían su trabajo, como en las acciones que impulsan.

Capacidad conocimiento	Resultado global	Tipo de organizaciones con más capacidades	Tipo de organizaciones con menos capacidades
Formación en género del equipo de trabajo	59.2% expresa que del 75% al 100% del personal está capacitado	Masculinidades Humanitarias Mujeres LGBTIQ+	Juventud Discapacidad Desarrollo Salud
	86.1% impulsa de manera regular procesos de capacitación	Juventud Masculinidades Humanitarias Mujeres	LGBTIQ+ Salud Discapacidad
Sistematización de los aprendizajes	70% sistematiza la experiencia	Discapacidad Masculinidades Humanitarias Salud	Juventud LGBTIQ+
	89.2% incorpora PG en el lenguaje, imágenes e información	LGBTIQ+ Discapacidad Humanitarias Masculinidades	Salud NNA
Experiencia de la organización en género	40.7% tienen experiencia en género de 5 años o menos	Humanitarias Mujeres Desarrollo	Juventud Discapacidad

Rendición de cuentas

La rendición de cuentas es una capacidad que también se evidencia bastante desarrollada en las organizaciones que participaron en el proceso de consulta. Las organizaciones Humanitarias nuevamente destacan en 3 de los 3 indicadores que se propusieron para medir esta capacidad. Esto significa que, dentro de los diferentes tipos de organizaciones, son las

que tienen un mayor porcentaje que cuenta con un sistema permanente de monitoreo y evaluación, en el que está integrada la perspectiva de género y que involucra a la población que participa en las líneas de acción que impulsan. Las organizaciones de DDHH y NNA también se destacan entre los otros tipos de organizaciones que más cuentan con sistemas permanentes de monitoreo y evaluación que incluyen la perspectiva de género, pero no están entre las que más promueven la participación de la población involucrada en sus líneas de acción en estos procesos.

Las organizaciones de salud pese a ser de las que registran un alto porcentaje de organizaciones que cuentan con un sistema permanente de monitoreo y evaluación, son de las que menos tienen la perspectiva de género integrada al mismo y de las que menos involucran la participación de la población en estas acciones.

Los tipos de organizaciones que demuestran una menor capacidad de rendición de cuentas, es decir, que no tienen un sistema permanente de monitoreo y evaluación o si lo tienen no tiene incorporada la perspectiva de género son las de Masculinidades, LGBTIQ+, Juventud, Inclusión de Personas con Discapacidad, Salud y Desarrollo. Al respecto, sin embargo, es importante señalar que varias de estas organizaciones pese a no contar con un sistema permanente en este tema, sí promueven la participación de la población en las acciones de monitoreo y evaluación que realizan. Tal es el caso de las organizaciones de Masculinidades, Salud, Desarrollo y Personas con Discapacidad.

Fortalecer la perspectiva de género en los sistemas de monitoreo y evaluación resulta fundamental para aumentar las capacidades para la transformación de las NSG discriminatorias desde los diferentes campos de acción que impulsan los distintos tipos de organizaciones. Si no se tiene una mirada que pueda identificar los impactos desde una perspectiva de género, diversidad e interseccionalidad, puede, en el mejor de los casos, disminuir la potencia transformadora de las acciones que cotidianamente impulsan las organizaciones, y en el peor, incluso contribuir al afianzamiento de normas contrarias a sus objetivos.

Capacidad Rendición de cuentas	Resultado global	Tipo de organizaciones con más capacidades	Tipo de organizaciones con menos capacidades
Sistema permanente de monitoreo y evaluación	65% cuenta con sistema permanente de monitoreo y evaluación	Humanitarias NNA Salud DDHH	Masculinidades LGBTIQ+ Juventud
Sistema de monitoreo y evaluación con perspectiva de género	50% cuenta con SME con PG	Humanitarias DDHH NNA	Masculinidades Discapacidad Salud Desarrollo
Participación de la población en el monitoreo y evaluación	74.1% de las organizaciones que cuenta con SME involucra a la población en el proceso de monitoreo y evaluación	Humanitarias LGBTIQ+ Discapacidad Juventud	Salud DDHH
	33.3% de las organizaciones aunque no cuentan con SME formal involucra a la población en sus procesos de monitoreo y evaluación	Masculinidades Salud Desarrollo Discapacidad	

Transformación NSG discriminatorias

La capacidad para la transformación de las NSG discriminatorias de las organizaciones que participaron en el proceso de consulta, se caracteriza por un significativo conocimiento de este concepto y su marco referencial. En cuanto a su abordaje, se observa que muy pocas organizaciones cuentan con programas o proyectos orientados específicamente a la transformación de las NSG, pero que, en las acciones y temáticas que impulsan desde sus propias agendas, visibilizan algunas de ellas, principalmente, las relacionadas con las inequidades en el ámbito familiar y doméstico y la

normalización de la VBG. Las NSG menos visibilizadas y trabajadas por las organizaciones son aquellas relacionadas con los prejuicios hacia las personas LGBTIQ+, las que problematizan las masculinidades y las que plantean las desigualdades en el acceso a la educación de las niñas y los niños. Las normas relacionadas con derechos a la autonomía corporal de las mujeres son visibilizadas de forma muy moderada y principalmente lo hacen las de mujeres, humanitarias y masculinidades.

La menor visibilización de las NSG relacionadas con prejuicios hacia las personas LGBTIQ+, es consistente con que los derechos de esta población es una de las temáticas que menos afirmaron abordar las organizaciones. Este resultado podría explicarse con que el nivel de prejuicios existentes en la sociedad hacia esta población, pese a los avances, sigue siendo muy elevado, lo que implica la necesidad de realizar un mayor esfuerzo de visibilidad que debe trascender el ámbito de las organizaciones sensibilizadas sobre este tema.

Las principales acciones que realizan las organizaciones para impulsar la transformación de las NSG son de tipo formativo y de difusión y comunicación. Entre las acciones que menos realizan las organizaciones destaca la de incidencia política. Esto podría explicarse con que el establecimiento de prioridades suele estar muy relacionado con las capacidades y recursos de las organizaciones, en donde las actividades formativas y de difusión pueden resultar de más fácil desarrollo que otras que requieren mayor especialidad como la investigación, o mayor disponibilidad de tiempo como los procesos organizativos que no siempre van acordes con los tiempos administrativos de las organizaciones.

Aunque un alto porcentaje de las organizaciones afirma incorporar el enfoque interseccional en las acciones que impulsa, sólo el 38% manifiesta aspectos o medidas que dan cuenta de una adecuada comprensión y aplicación del mismo.

En cuanto a las organizaciones que registran unas mayores capacidades en este tema se identifican a las de Masculinidades, LGBTIQ+, Mujeres y Humanitarias. Llama la atención que las organizaciones de Masculinidades y LGBTIQ+, pese a ser de aquellas que cuentan con menos capacidad instalada para la gestión de recursos, son de las que presentan resultados más consistentes con la adopción de la perspectiva de género y la

transformación de las NSG, tanto en su dinámica interna de trabajo como en las acciones que impulsan.

Las organizaciones que presentan menos capacidades en esta dimensión son las de Salud, NNA y DDHH. Esto se expresa en el comportamiento de todos los indicadores, lo que abarca tanto poco conocimiento del concepto de NSG como la adopción de medidas que supongan su abordaje o la incorporación de esta perspectiva en las acciones que impulsan en función de su propia agenda.

Capacidad Transformación NSG	Resultado global	Tipo de organizaciones con más capacidades	Tipo de organizaciones con menos capacidades
Conocimiento sobre las NSG	69.2% afirma conocer y manejar el concepto de NSG y su marco referencial	Humanitarias LGBTIQ+ Masculinidades	Juventud DDHH NNA
Abordaje para transformar las NSG	36.1% cuenta con programas o proyectos orientados a la transformación NSG	Masculinidades LGBTIQ+ Humanitarias Mujeres	Juventud Salud NNA Desarrollo DDHH
	Más del 70% visibiliza NSG sobre inequidades ámbito familiar y doméstico	Masculinidades Discapacidad Humanitarias Mujeres	Juventud Otras DDHH Salud
	Más del 70% visibiliza NSG sobre normalización VBG	Masculinidades Mujeres Humanitarias DDHH	Discapacidad Salud Juventud
	Menos del 50% visibiliza NSG sobre prejuicios hacia personas LGBTIQ+	Masculinidades LGBTIQ+ DDHH	Salud Desarrollo
	Menos del 50% visibiliza NSG sobre problematización masculinidades	Masculinidades LGBTIQ+ Mujeres	Discapacidad DDHH Otras

Abordaje para transformar las NSG	Menos del 50% visibiliza NSG sobre desigualdades en el acceso a la educación niñas y niños	Masculinidades NNA Juventudes Otras	Salud LGBTIQ+ Discapacidad
	90.7% realizan actividades de formación para visibilizar las NSG	Humanitarias NNA Juventud Discapacidad Masculinidades Mujeres	
	62.5% realiza estrategias de difusión y comunicación para visibilizar las NSG	LGBTIQ+ Juventudes Humanitarias	NNA Salud Masculinidades
	34.6% realiza incidencia política para visibilizar las NSG	Masculinidades LGBTIQ+	Humanitarias NNA Otras
	69.2% afirma incorporar el enfoque interseccional en las acciones que impulsa	Humanitarias Masculinidades Mujeres LGBTIQ+	Desarrollo Salud DDHH
	38% aplica adecuadamente el enfoque interseccional	Humanitarias LGBTIQ+ Mujeres	Desarrollo NNA Discapacidad

Tipología de organizaciones en función de sus capacidades para la transformación de las NSG

Con base en los resultados obtenidos en la medición de sus capacidades, se identificaron 4 grandes tipologías en las que se agruparon a las organizaciones que participaron en este estudio, a saber:

Organizaciones que:

- Cuentan con altas o medianas capacidades instaladas para la gestión de recursos.
- Incorporan la perspectiva de género tanto en los procesos internos de la organización como en las acciones que impulsan.
- Cuentan con programas o proyectos específicos para la transformación de las NSG.



Humanitarias



Mujeres

Organizaciones que:

- Cuentan con altas o medianas capacidades instaladas para la gestión de recursos.
- Tienen bajas capacidades respecto a la incorporación de la perspectiva de género tanto en los procesos internos de la organización como en las acciones que impulsan.
- No cuentan con programas o proyectos específicos para la transformación de las NSG, pero en las acciones y temáticas que impulsan desde sus propias agendas, visibilizan algunas de ellas.



NNA



Salud



Desarrollo



DDHH



Otras

Organizaciones que:

- Cuentan con bajas capacidades instaladas para la gestión de recursos.
- Incorporan la perspectiva de género tanto en los procesos internos de la organización como en las acciones que impulsan.
- Cuentan con programas y proyectos específicos para la transformación de las NSG.



Masculinidades



LGBTIQ+

Organizaciones que:

- Cuentan con bajas capacidades instaladas para la gestión de recursos.
- Tienen bajas capacidades respecto a la incorporación de la perspectiva de género tanto en los procesos internos de la organización, como en las acciones que impulsan.
- No cuentan con programas o proyectos específicos para la transformación de las NSG, pero en acciones y temáticas que impulsan desde sus propias agendas, visibilizan algunas de ellas.



Discapacidad



Juventudes



Recomendaciones

La mayoritaria respuesta positiva que arrojó esta consulta sobre la importancia y necesidad de visibilizar las NSG al interior de las organizaciones, independientemente de su objeto social, constituye un hallazgo muy positivo de cara a la implementación de estrategias destinadas a impulsarlas, ya que habla de una gran disposición para involucrarse en ello.

En este sentido, se formulan a continuación un conjunto de recomendaciones algunas de carácter general y otras específicas para los distintos agrupamientos que arrojó el diagnóstico de capacidades.

Recomendaciones generales

Destinadas a fortalecer la perspectiva de género de las organizaciones

Dado el amplio espectro de organizaciones que hicieron parte de este estudio y tomando en cuenta la diversidad de enfoques desde los cuales las organizaciones realizan sus actividades luce necesario generar un piso conceptual desde donde se plantee el abordaje de las NSG. En este sentido se propone:

- Diseñar e impulsar procesos formativos sobre transversalización de la perspectiva de género, diversidad e interseccionalidad al interior de las organizaciones independientemente de su objeto social y perfil. 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.
- Diseñar y llevar a cabo procesos de capacitación sobre aspectos clave para el desarrollo de la perspectiva de género tales como construcción indicadores de desempeño sensibles al género, instalación de SME integrales, incorporación del lenguaje de género.

Destinadas a impulsar y fortalecer la comprensión y abordaje de las NSG en el que hacer de las organizaciones

Dado que se trata de un tema que se aborda desde el quehacer de las organizaciones aun cuando no esté explícitamente asumido o visibilizado, es necesario, avanzar en su identificación como un tema intencionado. Al respecto se recomienda:

- Diseñar una estrategia de abordaje sobre transformación de NSG discriminatorias que comprenda:
 - Formación sobre el concepto e importancia de las NSG discriminatorias
 - Estrategias para la identificación de las formas de expresión de las NSG en las dinámicas que trabajan y/o acompañan las distintas organizaciones 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.
 - 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 identificar acciones que ya vienen desarrollando sobre NSG.
- Impulsar acciones formativas y de difusión que permitan visibilizar las NSG discriminatorias, que afectan a sectores especialmente discriminados como las personas LGBTIQ+ o las personas con Discapacidad.
- Impulsar acciones formativas y de difusión que permitan dar mayor visibilidad a NSG sobre las que existen particulares resistencias como las asociadas a la autonomía corporal de las mujeres y a los derechos sexuales y reproductivos.

- 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

Dado que existen niveles importantes de articulación entre las distintas organizaciones, pero bajo niveles de incidencia política, se recomienda:

- Promover la creación de un espacio de confluencia (mesa técnica), sobre este tema con las organizaciones 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.

Recomendaciones específicas

Comprende recomendaciones diferenciadas para los cuatro agrupamientos que arrojó el estudio en clave de alinear las capacidades manifestadas por las organizaciones con procesos o proyectos que impulsen la transformación de NSG.



Organizaciones que:

- Cuentan con altas o medianas capacidades instaladas para la gestión de recursos.
- Incorporan la perspectiva de género tanto en los procesos internos de la organización como en las acciones que impulsan.
- Cuentan con programas o proyectos específicos para la transformación de las NSG.

Recomendaciones

- Realizar un estudio de carácter evaluativo con algunas de estas organizaciones agrupadas en esta categoría, que permita identificar aciertos, fortalezas, debilidades e impacto de los programas específicos de transformación de NSG.
- Realizar un proceso de sistematización de las experiencias de trabajo sobre NSG que han adelantado estas organizaciones que pueda servir de referencia para otras.



NNA



Salud



Desarrollo



DDHH



Otras

Organizaciones que:

- Cuentan con altas o medianas capacidades instaladas para la gestión de recursos.
- Tienen bajas capacidades respecto a la incorporación de la perspectiva de género tanto en los procesos internos de la organización como en las acciones que impulsan.
- No cuentan con programas o proyectos específicos para la transformación de las NSG, pero en las acciones y temáticas que impulsan desde sus propias agendas, visibilizan algunas de ellas.

Recomendaciones

- Diseñar e impulsar la adopción de protocolos al interior de estas organizaciones que permitan o faciliten la adopción de acciones destinadas a concretar la perspectiva de género en sus instancias de dirección y funcionamiento.
- 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.
- Diseñar e impulsar estrategias que permitan transversalizar las NSG en los objetivos específicos de estas organizaciones.



Masculinidades



LGBTIQ+

Organizaciones que:

- Cuentan con bajas capacidades instaladas para la gestión de recursos.
- Incorporan la perspectiva de género tanto en los procesos internos de la organización como en las acciones que impulsan.
- Cuentan con programas y proyectos específicos para la transformación de las NSG.

Recomendaciones

- Fortalecer las capacidades de planificación estratégica, obtención y gestión de recursos de estas organizaciones mediante talleres de capacitación en las siguientes áreas:
 - Elaboración de proyectos.
 - Identificación de fuentes de financiamiento.
 - Planificación operativa y estratégica.
 - Rendición de cuentas.
 - Monitoreo y evaluación de proyectos.
- Fortalecer la visibilidad en materia de NSG del trabajo que realizan estas organizaciones mediante la formación en las siguientes áreas:
 - Herramientas para la elaboración y difusión de productos comunicacionales.
 - Uso de redes sociales.
- Impulsar procesos de sistematización del desarrollo de los proyectos específicos sobre NSG.



Discapacidad



Juventudes

Organizaciones que:

- Cuentan con bajas capacidades instaladas para la gestión de recursos.
- Tienen bajas capacidades respecto a la incorporación de la perspectiva de género tanto en los procesos internos de la organización, como en las acciones que impulsan.
- No cuentan con programas o proyectos específicos para la transformación de las NSG, pero en acciones y temáticas que impulsan desde sus propias agendas, visibilizan algunas de ellas.

Recomendaciones

- Fortalecer las capacidades de planificación estratégica, obtención y gestión de recursos de estas organizaciones mediante talleres de capacitación en las siguientes áreas:
 - Elaboración de proyectos.
 - Identificación de fuentes de financiamiento.
 - Planificación operativa y estratégica.
 - Rendición de cuentas.
 - Monitoreo y evaluación de proyectos.
- Impulsar procesos formativos relacionados con la incorporación de la perspectiva de género en las instancias directivas y técnicas de la organización.
- Impulsar procesos formativos sobre NSG e identificación de ellas en sus proyectos.

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>

Anexos

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 personas³.

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 invisibiliza⁴.

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 personas⁵.

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

4 Idem. Pp 15-16

5 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 de la organización:

2. Año de inicio de actividades:

3. La organización posee figura jurídica

Si Indique cuál

Asociación Civil

Fundación

Universidad/Centro de Investigación

Red

Otra: indique cuál _____

4. Ubicación (parroquia, municipio, estado):

5. Cobertura de las acciones de la organización:

Parroquial

Regional

Municipal

Nacional

Estatal

Internacional

6. **Ámbito de acción de la organización:**

- Rural
- Urbano
- Ambos

7. **Datos de contacto:**

Nombre de la persona que responde el cuestionario

Cargo _____

Rol en la institución _____

Dirección _____

Número telefónico _____

8. **Redes sociales de la institución:**

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

B. Arreglos institucionales

9. **Objetivos que persigue la organización (misión):** _____

10. **Temáticas sobre las que trabaja la organización:**

- **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:

11. Tipo de acciones que realiza la organización para el cumplimiento de sus objetivos:

- Acompañamiento integral de casos
- Apoyo psicosocial
- Orientación/asistencia jurídica
- Servicios de SSR
- Servicios de acogida, abrigo o alojamiento temporal
- Formación/capacitación
- Investigación
- Organización social y comunitaria
- Incidencia política/abogacía
- Exigibilidad de derechos
- Difusión de información
- Asesoría/asistencia técnica
- Otras

12. Población que participa en las líneas de acción que impulsa la organización:

- Mujeres
 - Afrovenezolanas
 - Indígenas
 - Campesinas
 - Con discapacidad
 - En situación de pobreza
 - En movilidad

- NNA
 - Afrovenezolanas/os
 - Indígenas
 - Campesinas/os
 - Con discapacidad
 - En situación de pobreza

- Hombres
 - Afrovenezolanos
 - Indígenas
 - Campesinos
 - Con discapacidad
 - En situación de pobreza

- Personas LGBTIQ+
 - Afrovenezolanas
 - Indígenas
 - Campesinas
 - Con discapacidad
 - En situación de pobreza

- Juventudes
 - Afrovenezolanas
 - Indígenas
 - Campesinas
 - Con discapacidad
 - En situación de pobreza
 - LBTIQ+

13. Del total de población que atiende la organización, qué porcentaje estimado corresponde a personas de cada uno de los siguientes grupos etarios:

0 a 9 años (niñez) N/A

10 a 14 años (preadolescencia) N/A

15 a 19 años (adolescencia) N/A

20 a 30 años (jóvenes) 30%

31 a 55 años (personas adultas) 20%

Más de 55 años de edad (Personas adultas mayores) 50%

14. ¿La igualdad de género y diversidad está integrada en las políticas y objetivos estratégicos de la organización?

Sí No

15. En caso afirmativo, ¿de qué forma?

16. En los indicadores de desempeño, en las metas y en el presupuesto de la organización se formulan y plasman objetivos en materia de igualdad de género?

Sí

Indique cuáles indicadores de desempeño son utilizados

Indique las metas previstas

Indique qué porcentaje del presupuesto se destina a estos objetivos en materia de igualdad de género

No

17. La organización cuenta con personal suficiente y estable para el logro de los objetivos programáticos que persigue:

Sí No

En caso negativo, indique cómo se expresa esta insuficiencia

- Alta rotación de personal
 Exceso de trabajo del personal
 Otra

18. La organización atiende criterios de género, diversidad y/o interseccionalidad en la definición de los cargos y responsabilidades dentro de la organización:

- Siempre
 Solo para la definición de los cargos y responsabilidades de dirección
 Ocasionalmente según el cargo y la responsabilidad de la que se trate
 Nunca

19. En caso afirmativo, indique brevemente de qué forma

20. ¿Cuántas mujeres y cuántos hombres integran el personal de la organización en los distintos niveles?

Nivel directivo	Nº Mujeres	Nº Hombres
Nivel técnico	Nº Mujeres	Nº Hombres
Nivel operativo	Nº Mujeres	Nº Hombres

21. ¿La organización promueve iniciativas para alcanzar la paridad de género en el nivel directivo?

Sí No No sé

22. En caso afirmativo, ¿cuáles?

23. La organización cuenta con sede física para el desarrollo de sus actividades:

- Sí
 - Propia
 - Alquilada
 - Cedida
- No

24. La organización tiene un financiamiento regular y suficiente:

- Sí
- No

En caso negativo, indique las razones de esta insuficiencia

25. Con cuáles de estas fuentes de financiamiento cuenta la organización:

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

26. Posee cuentas bancarias:

- Sí, en bolívares y en divisas
- Sí, en bolívares
- Sí, en divisas
- No

C. Liderazgo

27. Durante los últimos 5 años la población participante en los procesos impulsados por la organización:

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

28. ¿La organización se ha articulado con otros actores para el desarrollo de capacidades en materia de género?

- Sí (Indique con quiénes: 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

29. En caso afirmativo, ¿de qué manera?

30. Liste las redes a las que pertenece la organización:

31. Cómo calificaría el nivel de incidencia que tiene la organización en su contexto:

- Alta: La organización constituye un referente dentro de su campo de acción y logra influir, inspirar y articular con otros actores el logro de objetivos comunes.

- Media: La organización participa activamente en espacios de articulación promovidos por otros actores y hace aportes sustantivos para el logro de objetivos comunes.
- Baja: La organización no participa o tiene bajo perfil en procesos de articulación promovidos por otros actores.

D. Conocimiento

32. Con cuánta experiencia cuenta la organización en la actuación asociada a los temas de género :

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

33. Del total del personal que integra la organización, qué porcentaje está capacitado en temas de género:

- 100%
- 75%
- 50%
- 25%
- Menos del 25%

34. La organización impulsa procesos de capacitación de manera regular para sus integrantes:

- Si No

35. En caso afirmativo con qué periodicidad:

- Cada tres meses o menos
- Cada tres a seis meses



- Dos veces al año
- Una vez al año
- Otra

36. Cuáles son las temáticas en las que regularmente se capacita a las personas integrantes de la organización (listar los temas):

37. La organización sistematiza la experiencia y produce conocimiento a partir de la reflexión y análisis de la práctica concreta:

- Sí Indique los productos que elabora _____
- No _____

38. ¿En la organización se recaba, utiliza y difunde información con perspectiva de género?

- Sí
- Se recaba y se utiliza, pero no se difunde
- No
- Otra. Cuál:

39. ¿El lenguaje, las imágenes y el contenido de la información utilizados por la organización incorporan la perspectiva de género y diversidad?

- Sí
- No
- No sé

E. Rendición de cuentas

40. La organización cuenta con un sistema permanente de monitoreo y evaluación:

- Sí
- No

41. En caso afirmativo, ¿el sistema de monitoreo y evaluación con que cuenta la organización incorpora la perspectiva de género y diversidad?

Sí No

42. En caso afirmativo, ¿cómo lo hace?

43. ¿El sistema de monitoreo y evaluación de la institución recoge datos desglosados por sexo y diversidad y se los emplea sistemáticamente en la planificación y presentación de informes?

Sí No

44. La población involucrada en las líneas de acción que impulsa la organización participa en el proceso de monitoreo y evaluación:

Sí No

E. Transformación Normas Sociales de Género Discriminatorias

45. ¿Conoce y se maneja al interior de la organización el concepto de normas sociales de género y su marco referencial?

Sí No

46. En caso afirmativo, ¿la organización cuenta con un programa o proyecto expresamente orientado a la transformación de las normas sociales de género discriminatorias?

Sí No

47. Dentro de sus programas, líneas de trabajo o investigaciones ¿su organización aborda alguno o varios de estos aspectos?

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.

48. Qué tipo de acciones implementa la organización para trabajar la transformación de estas normas:

- Formación
- Investigación
- Promoción de la organización de mujeres y niñas
- Incidencia política
- Difusión/comunicación
- Otras

49. ¿Las acciones impulsadas por la organización tienen en cuenta un enfoque interseccional?

- Sí No No sé

50. En caso afirmativo, explique brevemente ¿de qué manera se operativiza el enfoque interseccional en las acciones desplegadas por la organización?

F. Fortalecimiento de capacidades

51. ¿Considera su organización que es necesario dar mayor visibilidad e impulso a la transformación de las NSG en su trabajo?

- Sí No

52. ¿Qué capacidades cree que serían necesarias para fortalecer la transformación de la NSG discriminatorias?

- 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: _____

53. ¿Qué requiere la organización para impulsar o fortalecer el trabajo por la transformación de las NSG discriminatorias?

- 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:

Capacidad instalada para la gestión de recursos	Tipo de Organización										
	Desarrollo	DDHH	Humanitarias	Mujeres	NNA	Salud	LGBTIQ+	Juventudes	Masculinidades	Discapacidad	Otras
Visibilización del carácter discriminatorio de los roles de género al interior de la familia	76	64,2	85,7	84,6	83,3	80	66,7	50	100	100	62,5
Desigualdad e inequidad de género en perjuicio de las niñas y mujeres, en la distribución del trabajo reproductivo, doméstico y de cuidados	72	64,2	85,7	89,7	66,7	30	50	50	100	100	62,5
Menor presencia y sostenimiento de niñas en los espacios educativos formales debido a privilegios que se otorgan a los varones	32	35,7	28,5	43,5	58,3	10	16,7	50	100	20	50
Desigualdades de género en la autonomía económica y discriminación en el acceso del derecho al trabajo de las mujeres	64	50	71,4	64,1	85,3	40	50	100	100	80	75
Costumbres y prejuicios sobre la autonomía corporal y la garantía de los derechos sexuales y reproductivos de las niñas y las mujeres	36	57,1	85,7	79,5	41,6	30	50	50	100	80	37,5
Sobrexsexualización y cosificación de las mujeres	44	28,5	28,5	82	41,6	10	33,3	50	100	40	37,5
Prejuicios y creencias que contribuyen a la normalización de la violencia basada en género y revictimización de las mujeres que la sufren	72	78,5	85,7	87,2	66,7	40	66,7	50	100	40	62,5

Problematización de las masculinidades hegemónicas y fortalecimiento de masculinidades alternativas	32	21,4	57,1	69,2	50	30	83,3	50	100	20	25
Discriminación y violencia sobre la población LGBTIQ+ y prejuicios para el ejercicio y garantía de sus derechos	20	78,55	57,1	48,7	33,3	10	100	0	100	40	50
Creencias relacionadas con el género que interfieren en una mayor organización y participación política y comunitaria de las mujeres	60	50	57,1	66,7	50	40	16,7	100	100	80	62,5



Fondo de Población
de las Naciones Unidas
Venezuela