

Capacidades y necesidades de  
las organizaciones venezolanas  
para la

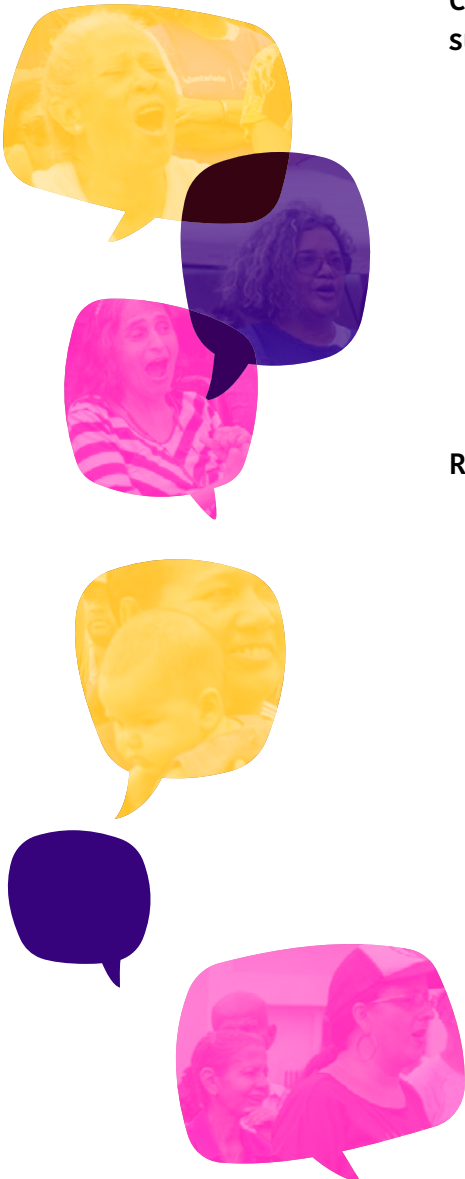
*Transformación*  
de **Normas**  
**Sociales**  
de **Género**  
discriminatorias

**Resumen ejecutivo**



# Índice

<b>Presentación</b> _____	4
<b>Caracterización general de las organizaciones que participaron en el proceso de consulta</b> _____	6
<b>Caracterización de las organizaciones con base a sus capacidades</b> _____	9
Arreglos institucionales _____	9
Liderazgo _____	10
Conocimiento _____	11
Rendición de cuentas _____	12
Transformación de NSG discriminatorias _____	13
Tipología de organizaciones en función de sus capacidades para la transformación de las NSG _____	14
<b>Recomendaciones</b> _____	16
Recomendaciones generales _____	16
Recomendaciones específicas _____	18





# 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 en Venezuela para el desarrollo de acciones destinadas a la transformación de la Normas Sociales de Género (NSG) en el país, que se llevó a cabo entre noviembre de 2023 y febrero de 2024.

Para el diagnóstico de capacidades, se tomó como base conceptual la Nota Práctica elaborada por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) sobre Diagnóstico de Capacidades (2008). 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 en el estudio mediante un conjunto de elementos que las componen, también son analizadas de forma interseccionada, lo que permite identificar aspectos clave en los procesos de construcción de capacidades.



Para la caracterización del tipo de acciones que impulsan las organizaciones en función de la transformación de las NSG discriminatorias, se tomaron los referentes conceptuales desarrollados por el UNFPA y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) sobre este tema y con base en ellos se construyeron algunos enunciados sobre los cuales se consultó a las organizaciones sobre su nivel de visibilidad e incorporación en sus prácticas.

La técnica seleccionada para el estudio 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 mencionados arriba, integrado por 53 ítems, agrupados en 7 apartes: A. Identificación; B. Arreglos institucionales; C. Liderazgo; D. Conocimiento; E. Rendición de Cuentas; F. Transformación de NSG y; G. Fortalecimiento de Capacidades.

A continuación, se presentan las principales conclusiones y recomendaciones que arrojó el presente estudio.



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

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

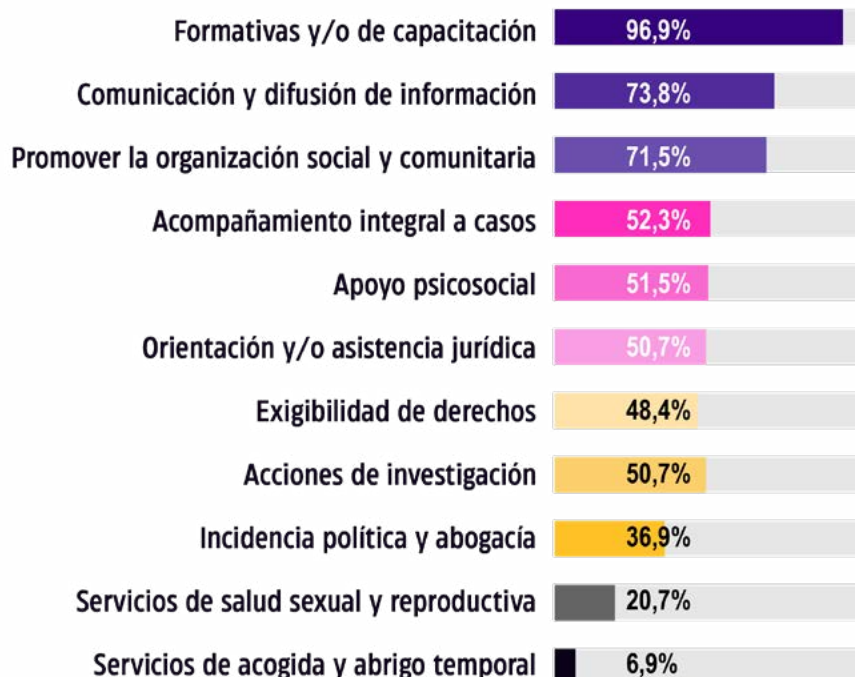


proceso se identificaron: 39 organizaciones de mujeres; 25 que impulsan temas de desarrollo; 14 de derechos humanos (DDHH); 12 de derechos de niñas, niños y adolescentes (NNA); 10 de salud; 6 que promueven los derechos de la población LGBTIQ+; 5 que promueven la inclusión de personas

con discapacidad; 7 de asistencia humanitaria; 2 de masculinidades alternativas; 2 de juventudes; y 8 organizaciones cuyo objeto social solo se presentó una vez y, por tanto, se agruparon en la categoría de otras.

Las temáticas que más trabajan estas 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 LGBTQ+.

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.

La población que más participa en las acciones que impulsan las organizaciones, en orden descendente, son: las mujeres; las NNA; y las 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.







# 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 consecuencia 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 las 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.

## 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.

## 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.

## 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.

## 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 hegemónicas 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.

## 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.

### Recomendaciones generales

#### Destinadas a fortalecer la perspectiva de género de las organizaciones

- Diseñar e impulsar procesos formativos sobre transversalización de la perspectiva de género, diversidad e interseccionalidad al interior de las organizaciones 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 sistemas de monitoreo y evaluación integrales e incorporación del lenguaje de género.

#### Destinadas a impulsar y fortalecer la comprensión y abordaje de las NSG en el quehacer de las organizaciones

- Diseñar una estrategia de abordaje sobre transformación de NSG discriminatorias que comprenda:
  - Formación sobre el concepto e importancia de las NSG discriminatorias.



- 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

- 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.



Humanitarias



Mujeres

## 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.



Fondo de Población  
de las Naciones Unidas  
Venezuela