

LA TRANSVERSALIZACIÓN = del género* = EN LA RESPUESTA HUMANITARIA



LA TRANSVERSALIZACIÓN **= del género* =** **EN LA RESPUESTA HUMANITARIA**

Equipo redactor:
MAGDYMAR LEÓN
CARLOS RAMOS

Corrección de estilo:
Belkis Lugo

Diseño Gráfico:
Elisa Machado Martínez

Se autoriza la reproducción de este material,
total o parcial, mencionando siempre la fuente.

Febrero, 2026

Depósito legal N° 978-980-8021-17-2

ISBN: 978-980-8021-17-2



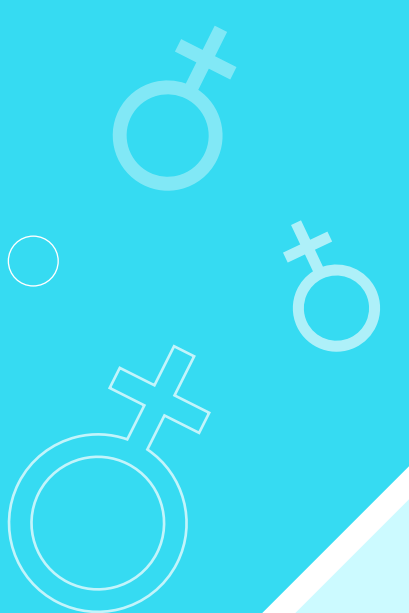
9 789808 021172

Índice

Introducción	4
1. Marco Conceptual	7
1.1 Enfoque transformador de género y perspectiva feminista en emergencias	7
1.2 Definiciones clave	10
1.3 El Género en la Acción Humanitaria y en las organizaciones que la implementan	13
2. Transversalización del género por sectores	16
2.1. Protección, violencia basada en género, niñez, adolescencia y personas con identidades diversas	16
2.2 Salud	17
2.3 Nutrición	18
2.4 Seguridad alimentaria y medios de vida	18
2.5 Educación	19
2.6 Agua, saneamiento e higiene	20
2.7 Género, Rendición de Cuentas a Personas Afectadas (AAP) y Prevención del Abuso y Explotación sexuales (PEAS)	20
3. Transversalización del género paso a paso	22
3.1. Análisis de género: una fase de diagnóstico	24
3.2. Diseño de la intervención	27
3.2.1 La Estrategia de Género	27
3.2.2 El plan de género	31
3.3. Implementación	32
3.3.1. Gobernanza y coordinación	33
3.3.2. Fortalecimiento de capacidades en temas de género	34
3.3.3 El género en la organización	34
3.3.4 El género en la estrategia de la organización	35
3.3.5 El género en la respuesta humanitaria: acciones y población objetivo	36
3.4 Monitoreo, evaluación y aprendizaje	46
3.5 Incidencia y cierre	50
4. Caja de herramientas	51
4.1 Análisis de género	51
4.2 Sondeo de opiniones y conocimiento sobre género	68
4.3 Guía de Grupo Focal para evaluar el impacto de acciones en pro de la igualdad de género	72
5. Referencias bibliográficas	74

Índice de tablas y figuras

Gráfico 1	Pasos de la Transversalización de Género	23
Gráfico 2	Niveles de la transversalización de género	26
Tabla 1	Dimensiones para medir en los cuestionarios	25
Tabla 2	Indicadores de Género en el Sector Protección General y Violencia basada en género (VbG)	47
Tabla 3	Indicadores de Género en el Sector Agua, saneamiento e higiene	47
Tabla 4	Indicadores de Género en el Sector Salud	48
Tabla 5	Indicadores de Género en el Sector Educación	48
Tabla 6	Indicadores de Género en el Sector Seguridad Alimentaria, Medios de Vida y Nutrición	48
Tabla 7	Indicadores de Género en los Sectores Monitoreo, evaluación, AAP, GEN y PEAS	49
Tabla 8	Indicadores generales y Definición conceptual	49
Tabla 9	Análisis de género para una organización humanitaria y sus acciones	51
Tabla 10	Sondeo de opiniones y conocimientos sobre género	68
Tabla 11	Guía de Grupo Focal para evaluar impacto de acciones en pro de la igualdad de género	72

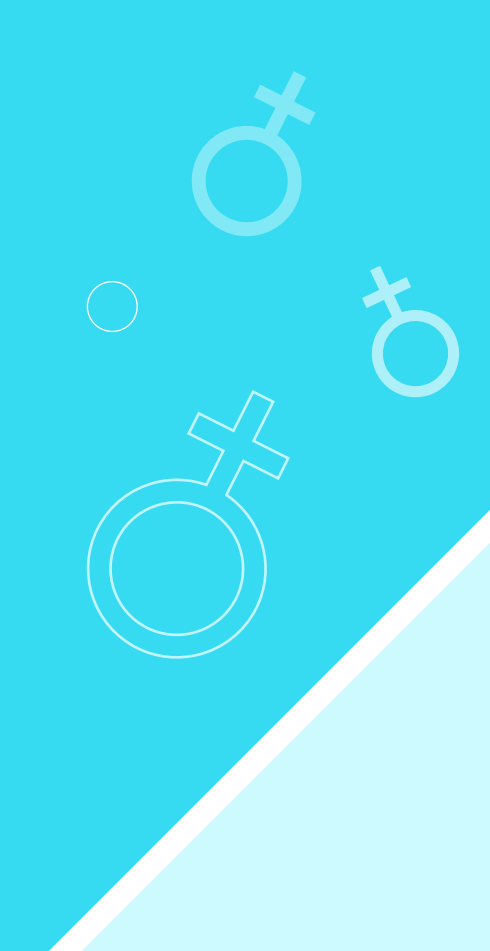


Introducción

Las emergencias humanitarias —ya sean consecuencia de desastres naturales, o provocadas por la humanidad como la violencia armada, crisis económicas, colapso institucional o movilidad forzada— se desarrollan sobre estructuras sociales preexistentes profundamente marcadas por desigualdades de género, clase, etnia, edad, discapacidad, orientación sexual y estatus migratorio. Estas desigualdades determinan quiénes pueden acceder con mayor facilidad a protección, salud, educación, alimentos y medios de vida, y quiénes enfrentan barreras estructurales que agravan su vulnerabilidad. Las evidencias (ONU Mujeres, 2019; IASC, 2015) muestran que mujeres, niñas, adolescentes y personas con identidades de género diversas figuran entre las más afectadas por las crisis y, al mismo tiempo, enfrentan menos oportunidades para participar en la toma de decisiones que orientan la respuesta.

Las crisis también intensifican la sobrecarga del trabajo de cuidados, aumentan la violencia sexual y otras formas de violencia basada en género; afectan el acceso a la salud sexual y reproductiva, precarizan los medios de vida de las mujeres y profundizan la inseguridad alimentaria. En el caso de niñas y adolescentes, el cierre de escuelas, la interrupción de servicios de protección y el deterioro de redes comunitarias, incrementan los riesgos de abuso, explotación, embarazos tempranos y matrimonios forzados. A pesar de estas desigualdades, las mujeres sostienen gran parte de la resiliencia social: cuidan, organizan, lideran, protegen y reconstruyen comunidades aun en medio del colapso.

Frente a este contexto, surge la necesidad de contar con una guía que oriente a las organizaciones humanitarias en la integración del enfoque transformador de género y la perspectiva feminista en todas las fases de la respuesta. El propósito de esta **Guía para la transversalización del género en la respuesta humanitaria** es ofrecer herramientas conceptuales, prácticas y metodológicas que permitan diseñar, implementar y evaluar intervenciones que no solo respondan a necesidades diferenciadas, sino que transformen las estructuras de desigualdad que subyacen a la vulnerabilidad.

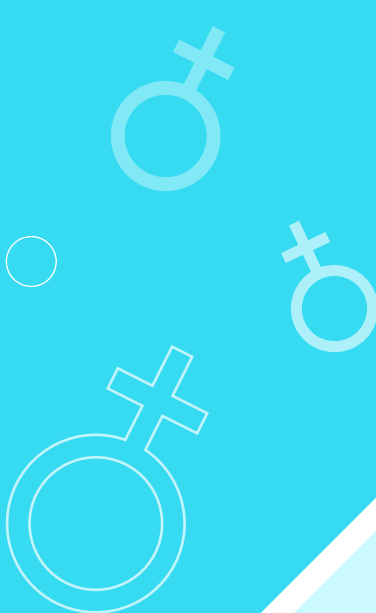


Este documento se nutre de la experiencia que **AVESA** ha acumulado al acompañar a organizaciones humanitarias en sus procesos de transversalización del enfoque de género, tanto en sus programas como en su cultura institucional. **AVESA** ha contribuido, a través de diagnósticos, procesos formativos y asesorías técnicas, al fortalecimiento de capacidades y estructuras internas en varias organizaciones. Esta guía sistematiza aprendizajes clave surgidos de ese acompañamiento y los pone a disposición de equipos que deseen avanzar hacia respuestas humanitarias más equitativas, seguras y transformadoras. Se presenta un paso a paso claro, práctico y replicable para transversalizar el enfoque de género en la respuesta humanitaria. Esta hoja de ruta permitirá a las organizaciones comprender dónde iniciar, cómo avanzar y cómo evaluar su progreso, articulando principios, herramientas y procesos adaptables a distintos contextos operativos.

El **alcance** de la guía comprende la incorporación del enfoque de género en los principales sectores de la respuesta humanitaria —protección, violencia basada en género, niñez, salud, nutrición, seguridad alimentaria y medios de vida, educación y agua, saneamiento e higiene— además de su integración con enfoques transversales como Rendición de Cuentas a las Personas Afectadas (AAP), Prevención de la Explotación y el Abuso Sexual (PEAS) y la corresponsabilidad del cuidado, esenciales para garantizar intervenciones éticas y centradas en las personas.

El **público objetivo** incluye organizaciones humanitarias nacionales e internacionales, agencias de las Naciones Unidas, instituciones gubernamentales, organizaciones de mujeres, equipos comunitarios y personal técnico, responsables de formular, ejecutar y evaluar programas en contextos de crisis.

En **AVESA**, desde 2023, hemos desarrollado un Programa de consultoría y acompañamiento en la transversalización del género en organizaciones del ámbito humanitario y de la sociedad civil, con lo cual, hemos recogido buenas prácticas en la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito organizacional y de Proyectos, lo que ha permitido diseñar una metodología de transversalización de la perspectiva de género, presentada a través de esta guía. El procedimiento para transversalizar el género incluye una serie de pasos técnicos, conceptuales y prácticos, que van desde la elaboración de un análisis de género, un plan de formación en temas afines y una revisión de la estrategia de la organización, hasta la promoción de cambios conceptuales y prácticos en las implementaciones realizadas a través de programas, servicios y proyectos. Esta serie de pasos puede verse en el Gráfico 1.



En este sentido, el género debe incluirse tanto en el nivel organizacional (políticas, estrategia y objetivos de la organización) como en el nivel de implementación (o de las actividades); dicho de otra manera, el género debe atravesar, congruentemente, el orden conceptual y práctico del ejercicio de la organización para que pueda expresarse y producir las transformaciones que se requieren a lo interno (individual y colectivamente) y de cara a la población objetivo de la organización (poblaciones afectadas, comunidades, etc.).

Transversalizar el enfoque de género no es un requisito técnico accesorio u obligatorio, sino un posicionamiento ético y un procedimiento operativo para una acción humanitaria pertinente y transformadora. Implica que la autonomía corporal, la seguridad integral, la justicia económica, la participación significativa y el reconocimiento del cuidado estén en el centro de la respuesta, contribuyendo así a una recuperación que no reproduzca desigualdades, sino que avance hacia sociedades más justas, resilientes y libres de violencia, así como una mejor salida de la respuesta humanitaria.

En resumen, el **objetivo** de la **Guía de Transversalización del Género** es ofrecer un compendio conceptual y un conjunto de procedimientos para promover y transversalizar el género en las organizaciones del sector humanitario y de la sociedad civil. Siendo así, se presentan las nociones clave que sustentan el enfoque transformador del género y la perspectiva feminista en emergencias; seguido de todo el procedimiento lógico para transversalizar el género en las organizaciones y en la respuesta humanitaria, desde un sentido estratégico y práctico. Finalmente, se incluyen algunas herramientas fundamentales para desarrollar la transversalización del género.



1 Marco Conceptual

1.1 Enfoque transformador de género y perspectiva feminista en emergencias



El enfoque transformador de género y la perspectiva feminista en situaciones de emergencia, parten del reconocimiento de que las crisis humanitarias no afectan a todas las personas por igual. En contextos de desastre, conflicto, desplazamiento forzado o colapso socioeconómico, las desigualdades preexistentes se profundizan y adquieren nuevas expresiones, afectando con mayor severidad a mujeres, niñas y personas con identidades de género diversas. Esto responde a una trama estructural de desigualdad que se expresa en normas sociales discriminatorias, brechas de acceso a recursos, explotación del trabajo de cuidados, violencia basada en género, exclusión de los espacios de toma de decisiones y limitaciones históricas en la autonomía económica, física y política de las mujeres.

Desde esta perspectiva, la acción humanitaria no puede limitarse a intervenir exclusivamente en los síntomas inmediatos de la crisis. Por el contrario, debe orientarse a transformar las condiciones que generan vulnerabilidad, injusticia y violencia; es decir, debe contribuir a desmontar las estructuras patriarcales, clasistas, racistas y heteronormativas que configuran la vida de las personas antes, durante y después de la emergencia. El corazón de un enfoque transformador de género no es solo atender, sino transformar.

Según las orientaciones del Equipo de Igualdad de Género del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (UNCT GEM, 2024), la transformación de género implica analizar de manera sistemática cómo se reproducen las desigualdades en los diferentes contextos, instituciones y mecanismos de acceso a bienes y servicios esenciales. Esto requiere integrar el análisis de género en todas las etapas del ciclo del programa —diagnóstico, planificación, asignación presupuestaria, implementación, monitoreo y evaluación— asegurando que las mujeres y niñas participen de forma significativa en las decisiones que definen prioridades, estrategias y mecanismos de implementación. La redistribución del poder es esencial: no basta con “incluir” a las mujeres, sino con garantizar que su voz oriente el rumbo de la respuesta y que los espacios institucionales reconozcan y legitimen sus liderazgos. Si bien este documento está enfocado en proyectos de desarrollo, puede aplicarse a proyectos humanitarios. Sus lineamientos orientan cómo integrar el género en cualquier ciclo de programación, toda vez que el enfoque transformador de género es un principio rector del sistema ONU.

Desde un análisis humanitario, ONU Mujeres México (2019) destaca que las crisis generan nuevas cargas de cuidado, aumentan la exposición a la violencia y dependencia económica, restringen el acceso a servicios esenciales, y limitan las oportunidades de participación comunitaria de las mujeres. La interrupción de redes de apoyo y el colapso de los servicios públicos exacerban los riesgos asociados a violencias sexuales, matrimonios forzados, explotación sexual, trata y barreras al acceso a la salud sexual y reproductiva.

Asimismo, las mujeres suelen quedar relegadas en los procesos de respuesta, aun cuando son ellas quienes sostienen la supervivencia comunitaria a través del cuidado, la organización territorial y la producción de soluciones locales. Por ello, las perspectivas transformadoras insisten en reconocer a las organizaciones de mujeres como actoras esenciales de la respuesta humanitaria, no únicamente como “beneficiarias”.

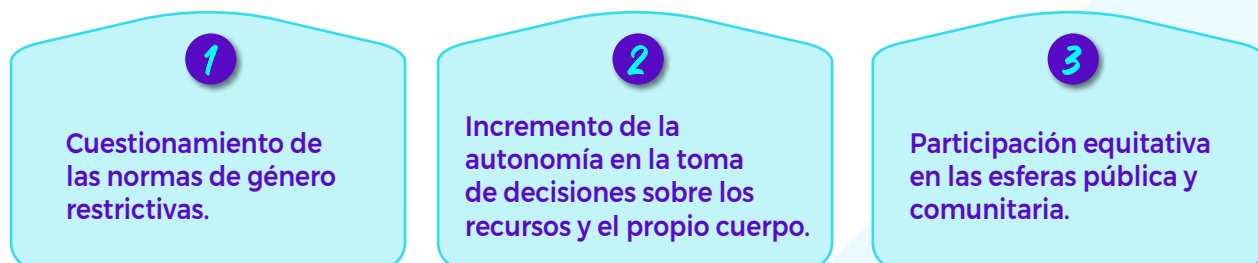
La perspectiva feminista, por su parte, aporta un marco ético-político indispensable. Desde esta perspectiva, las mujeres no son solo receptoras de asistencia sino sujetas políticas con agencia y liderazgo. La acción humanitaria feminista se fundamenta en la defensa de los derechos humanos de las mujeres, en la centralidad de la autonomía corporal y en el reconocimiento de la violencia patriarcal como un riesgo estructural.

El grupo Alquimia Feminista (2024), una comunidad de práctica diversa que incluye quince fondos feministas para responder a crisis a nivel nacional, regional y global, subraya que una respuesta feminista debe promover la justicia, la seguridad integral, la participación significativa, la autonomía económica y la redistribución del poder material y simbólico. Asimismo, exige un enfoque interseccional que analice cómo se entrecruza el género con otras desigualdades asociadas a la edad, clase, raza, etnia, orientación sexual, discapacidad, identidad de género, ruralidad o condición migratoria, entre otros factores.

Entonces, para precisar estos dos componentes podemos decir que, la perspectiva feminista aporta el fundamento político, ético y analítico para comprender la desigualdad de género como un problema estructural y para centrar la respuesta en la justicia y la autonomía de las mujeres;

mientras que el enfoque transformador de género traduce esos principios en acciones concretas de política, programas, servicios y mecanismos de participación que modifican las relaciones de poder en la práctica. En conjunto, permiten que la acción humanitaria no solo alivie la crisis, sino que también avance hacia la igualdad sustantiva y la transformación social.

Para operacionalizar estos enfoques, es oportuno revisar los avances conceptuales del Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA, 2024) que en materia de enfoque transformador de género identifica tres dimensiones clave:



En contextos humanitarios, estos elementos posibilitan el diseño de intervenciones que no solo aseguren el acceso inmediato a insumos y servicios esenciales, sino que también fortalezcan capacidades locales y promuevan transformaciones en las relaciones de poder, así como en la distribución de la carga de trabajo, la propiedad, la participación y el reconocimiento social.

Alquimia Feminista (2024) explica que aplicar una perspectiva feminista en emergencias, requiere adoptar principios de horizontalidad, cuidado mutuo, corresponsabilidad, participación informada, interseccionalidad y no daño. También implica:

- ✓ asegurar espacios seguros para la expresión y organización de mujeres y personas con identidades diversas;
- ✓ fortalecer el trabajo de defensoras y organizaciones locales de mujeres como actoras estratégicas en la respuesta;
- ✓ incorporar mecanismos de rendición de cuentas que garanticen que las intervenciones estén alineadas con las prioridades definidas por las propias comunidades;
- ✓ garantizar servicios especializados en violencia basada en género y salud sexual y reproductiva desde el inicio de la respuesta;
- ✓ promover el liderazgo, la autonomía y la participación política de las mujeres en los sistemas humanitarios y comunitarios.

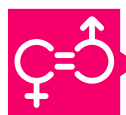
La adopción de un enfoque transformador de género y una perspectiva feminista no solo mejora la calidad, la eficacia y la pertinencia de la acción humanitaria, sino que también amplía su horizonte ético y político. Las crisis pueden abrir grietas en el orden social; una respuesta feminista aprovecha esas grietas para impulsar cambios estructurales que fortalezcan la equidad, la justicia y la resiliencia comunitaria. En lugar de restaurar un orden previo que ya era desigual, propone avanzar hacia un futuro más justo, diverso y libre de violencias.

1.2 Definiciones clave

El abordaje transformador de género y la perspectiva feminista en la acción humanitaria requieren un conjunto claro y operacional de conceptos que orienten intervenciones consistentes, éticas y efectivas. A continuación, se desarrollan 14 definiciones clave para esta guía, articuladas con los marcos feministas y humanitarios internacionales y con las reflexiones producidas en **AVESA** sobre el cuidado y su relación con la igualdad de género.



1. GÉNERO: es una construcción social de significados, normas, expectativas y relaciones de poder que define lo que se considera apropiado para mujeres, hombres y personas con identidades de género diversas. Este sistema regula el acceso a los recursos, la distribución del trabajo, las oportunidades y el reconocimiento social. En emergencias, las desigualdades de género se intensifican, producen riesgos diferenciados y limitan la capacidad de las mujeres para protegerse y recuperar su autonomía.



2. IGUALDAD DE GÉNERO: la igualdad de género implica que todas las personas — independientemente de su identidad o expresión de género— puedan ejercer sus derechos, acceder a recursos y participar plenamente en la vida social, económica y política. No se limita a ofrecer las mismas oportunidades, garantiza resultados equitativos mediante acciones que corrijan desigualdades históricas y estructurales. En contextos humanitarios, la igualdad de género es un requisito para la eficacia y sostenibilidad de la respuesta (ONU Mujeres México, 2019).



3. ENFOQUE TRANSFORMADOR DE GÉNERO: es un enfoque que va más allá de identificar necesidades diferenciadas. Busca modificar las normas, las estructuras y las inequidades que generan desigualdad. Tal como señala FIDA (2024), este enfoque cuestiona normas restrictivas, fortalece la toma de decisiones de las mujeres y promueve su participación plena en la esfera pública. En emergencias, implica transformar las relaciones de poder, redistribuir recursos y garantizar que los programas contribuyan a cambios sostenibles antes, durante y después de la crisis.



4. PERSPECTIVA FEMINISTA EN EMERGENCIAS: es un enfoque que reconoce la emergencia no solo como un evento disruptivo, sino como un momento en el que se revelan con mayor fuerza las formas de opresión patriarcal. Desde Alquimia Feminista (2024), este enfoque centra la justicia, la autonomía corporal, la seguridad integral y la redistribución del poder. Implica ver a las mujeres como sujetas políticas, con capacidad de decisión, agencia y liderazgo, y no solo como receptoras de asistencia.



5. INTERSECCIONALIDAD: es un enfoque analítico que reconoce que las desigualdades y las formas de opresión no se viven de manera aislada, sino de manera simultánea y entrelazada. Propone que la experiencia de cada persona está atravesada por múltiples ejes de identidad y poder —género, edad, raza, etnia, clase social, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, nacionalidad, ruralidad o condición migratoria— cuyo cruce genera vulnerabilidades, privilegios y riesgos específicos.

En contextos de emergencia, la interseccionalidad permite identificar que no todas las mujeres enfrentan las mismas barreras ni riesgos: una mujer indígena desplazada, una adolescente migrante, una mujer embarazada con discapacidad o una mujer trans en situación de pobreza, viven la crisis de maneras profundamente distintas. Este enfoque obliga a comprender cómo los sistemas de opresión —patriarcado, racismo, colonialismo, capacitismo, heteronormatividad, clasismo— se potencian durante la emergencia y producen impactos diferenciados.

Integrar la interseccionalidad en la acción humanitaria implica:

- ✓ reconocer la diversidad de experiencias dentro de la categoría “mujeres” y evitar respuestas homogéneas;
- ✓ diseñar intervenciones que atiendan los riesgos acumulados en distintos grupos de mujeres y personas con identidades de género diversas;
- ✓ garantizar que la participación y el liderazgo comunitario reflejen la pluralidad de voces, especialmente de quienes enfrentan mayores barreras;
- ✓ prevenir que las acciones humanitarias reproduzcan estereotipos o exclusiones;
- ✓ asegurar mecanismos de protección y cuidado adaptados a realidades diferenciadas.

Así, la interseccionalidad es más que una herramienta conceptual; también es una práctica ética y política que permite construir respuestas humanitarias más justas, pertinentes y transformadoras.



6. VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VbG): comprende todas las formas de violencia que se perpetran contra una persona por su género. Incluye violencia sexual, física, psicológica, económica, digital, institucional y simbólica, entre otras. Las emergencias incrementan la exposición a la VbG debido al colapso institucional, la ruptura de las redes comunitarias, la sobrecarga del cuidado, el aumento del control social y la precarización económica. La respuesta humanitaria debe garantizar servicios especializados desde el inicio de la emergencia.



7. AUTONOMÍA CORPORAL: es el derecho de todas las personas a decidir libremente sobre su propio cuerpo, sin violencia, sin coerción ni discriminación. Incluye la decisión sobre la sexualidad, la reproducción y el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva. La autonomía corporal es un eje de la acción feminista en emergencias y un principio clave para la programación transformadora.



8. TRABAJO DE CUIDADOS: es el conjunto de actividades que aseguran el bienestar físico, emocional, social y cotidiano de las personas. Incluye el cuidado directo (alimentación, acompañamiento, higiene) e indirecto (limpieza, organización doméstica, gestión de recursos). Las mujeres realizan la mayor parte del trabajo de cuidados, incluso antes de una emergencia. Durante la crisis, la carga se incrementa drásticamente al tener que sostener simultáneamente la supervivencia material, emocional y comunitaria (AVESA, 2025).



9. CORRESPONSABILIDAD DEL CUIDADO: implica que las tareas de cuidado no recaen exclusivamente en las mujeres, deben distribuirse entre familias, comunidades, instituciones, Estado, sector privado y organizaciones humanitarias.

De acuerdo con AVESA (2025), avanzar hacia la corresponsabilidad del cuidado en emergencias es imprescindible para prevenir la violencia basada en género, ya que:



Por ello, integrar servicios de cuidado, espacios seguros, apoyos psicosociales, mecanismos de solidaridad comunitaria y acciones institucionales que redistribuyan el trabajo de cuidados es un componente central de un enfoque transformador.



10. PARTICIPACIÓN SIGNIFICATIVA: implica que las mujeres y otras personas con identidades de género diversas puedan influir realmente en la toma de decisiones, no solo asistira espacios consultivos. El UNCTGEM (2024) plantea que la participación debe ser informada, segura, sostenida y capaz de incidir en las decisiones programáticas, presupuestarias y de evaluación. Esto requiere remover barreras como la falta de tiempo para el cuidado, los riesgos de violencia, la discriminación institucional o los procedimientos excluyentes.



11. LIDERAZGO DE ORGANIZACIONES DE MUJERES: ONU Mujeres México (2019) destaca que las organizaciones de mujeres suelen ser las primeras en responder a situaciones de emergencia y poseen conocimientos esenciales sobre protección, cuidado y reconstrucción comunitaria. Reconocer su liderazgo implica: financiar sus acciones; integrar sus prioridades en la planificación humanitaria; fortalecer su incidencia política; garantizar su participación en espacios de coordinación interagencial; y proteger a defensoras y lideresas frente a contextos de violencia.



12. NO DAÑO (DO NO HARM): es un principio que implica que cualquier intervención humanitaria debe evitar reproducir desigualdades, generar dependencia, aumentar los riesgos de violencia o reforzar estigmas. Desde una perspectiva feminista, el no daño exige examinar cómo los programas pueden —incluso sin advertirlo— reforzar dinámicas patriarcales, excluir a las mujeres de las decisiones, saturarlas con cargas de trabajo o exponerlas a riesgos cuando participan.



13. SEGURIDAD INTEGRAL: va más allá de la protección física. Incluye tanto la seguridad emocional como la económica, la digital y la comunitaria. Alquimia Feminista (2024) propone que comprenda la seguridad integral como un componente central de la autonomía, la dignidad y el bienestar, especialmente relevante para mujeres, niñas y personas LGBTQ+ durante emergencias.



14. RESILIENCIA TRANSFORMADORA: esta no se limita a la capacidad de una comunidad para resistir o recuperarse tras una crisis. Implica la capacidad de aprovechar la crisis como oportunidad para modificar estructuras injustas y avanzar hacia mayores niveles de igualdad, justicia y bienestar. Se relaciona directamente con la acción feminista y los enfoques transformadores de género.

1.3 El Género en la Acción Humanitaria y en las organizaciones que la implementan

La acción humanitaria no es neutral al género. Como hemos mencionado, en contextos de emergencia, las desigualdades preexistentes —económicas, políticas, raciales, territoriales y, muy especialmente, de género— no solo persisten, sino que se agudizan. Además, las organizaciones que responden a estas crisis también están atravesadas por las mismas estructuras sociales. De allí que las intervenciones humanitarias, si no incorporan un enfoque transformador de género, corran el riesgo de reproducir los mismos patrones de desigualdad que pretenden corregir. Comprender esta dinámica exige situar la discusión más allá de los programas y actividades dirigidas a las comunidades afectadas y colocarla en el corazón mismo de las instituciones que ejecutan la respuesta.

En este marco, la acción humanitaria con perspectiva de género debe entenderse como un proceso que opera simultáneamente en dos planos: el externo y el interno. El plano externo remite a los diagnósticos, los servicios, los materiales educativos, los protocolos de protección, la entrega de recursos y los mecanismos de participación comunitaria. Sin embargo, este plano solo puede generar cambios sostenidos si va acompañado de un proceso interno en las organizaciones, que revise las estructuras de poder, las prácticas cotidianas, las políticas institucionales, las normas de funcionamiento, las dinámicas laborales y la distribución de recursos.

La igualdad de género no se decreta en los proyectos, se construye desde la institución misma. Por ello, una organización no puede promover la transformación social si antes no transforma las condiciones internas que sostienen desigualdades, jerarquías rígidas o formas veladas de discriminación.

Como plantea el Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE, 2023), la transversalización del enfoque de género no es un conjunto de acciones aisladas ni un componente que se anexa a un proyecto; es un proceso organizacional profundo. Implica que la organización introduzca la perspectiva de género en los marcos estratégicos, en la misión y la visión, en las políticas públicas internas, en los sistemas administrativos y en las formas de toma de decisiones. También incluye revisar la estructura organizativa, los procedimientos de trabajo y cómo distribuir responsabilidades y oportunidades. Este proceso demanda instalar capacidades técnicas, desarrollar nuevas competencias, destinar recursos, reformular lenguajes y transformar las prácticas institucionales que, con frecuencia, se naturalizan sin ser cuestionadas. La transversalización es, antes que nada, un ejercicio de interpelación interna.

Desde la perspectiva de los organismos de las Naciones Unidas, la incorporación del enfoque de género en emergencias exige que las organizaciones comprendan que no basta con identificar necesidades diferenciadas entre mujeres, hombres y personas con identidades de género diversas. El enfoque debe traducirse en cambios estructurales, tanto en la respuesta humanitaria como en la institución que la ejecuta. El UNCT GEM (2024) insiste en que el análisis de género debe estar presente en todas las fases del ciclo del programa: diagnóstico, planificación, presupuesto, ejecución, monitoreo y evaluación. Pero este mismo análisis debe orientar la construcción de políticas de igualdad, prácticas organizacionales libres de discriminación, mecanismos seguros de participación y estructuras institucionales que reflejen los valores de equidad que se promueven externamente.

La perspectiva feminista refuerza la necesidad de coherencia institucional. Desde su mirada, las organizaciones son espacios donde operan relaciones de poder que pueden replicar lógicas patriarcales, aun cuando su misión sea la justicia social o la protección de derechos. No es posible promover el empoderamiento de las mujeres en las comunidades, si al interior de las organizaciones las mujeres no tienen acceso equitativo a los espacios de liderazgo, si persisten desigualdades salariales, si no se reconocen las cargas de cuidado o si la cultura institucional mantiene sesgos y estereotipos. La organización se convierte, así, en un espacio político que debe encarnar la transformación que propone a otros y otras. La coherencia no solo es deseable, sino imprescindible para una acción humanitaria ética y transformadora.

Una organización que no reconoce ni gestiona adecuadamente las desigualdades internas puede diseñar programas que refuercen roles de género tradicionales, ignoren las necesidades diferenciadas de mujeres, niñas y personas LGBTIQ+ o reproduzcan sesgos inconscientes en la asignación de recursos. Esto puede ocurrir en la gestión del agua y saneamiento, en la distribución de kits, en los mecanismos de participación o en la atención a la violencia basada en género. Las organizaciones que no examinan sus propias prácticas institucionales también corren el riesgo de tratar la igualdad de género como un “tema especializado”, relegado a ciertas áreas, en lugar de entenderlo como un eje fundamental que atraviesa todas sus acciones.

De igual manera, un enfoque transformador requiere revisar las dimensiones simbólicas y culturales de la organización. Esto implica cuestionar los discursos institucionales, las narrativas que sostienen la acción humanitaria, las formas de liderazgo, las prácticas de comunicación interna, los mecanismos de reconocimiento y los supuestos que estructuran la vida organizacional. Las organizaciones humanitarias, como cualquier otra institución, operan dentro de sistemas sociales que las atraviesan; de allí, que sus prácticas puedan reproducir jerarquías patriarcales si no se someten a procesos de reflexión crítica. Un ambiente laboral no discriminatorio, seguro y equitativo es una condición indispensable para ofrecer una respuesta humanitaria también segura y equitativa.

La perspectiva de género en la acción humanitaria también reconoce el papel de los cuidados como una dimensión estructural de la desigualdad. El trabajo de cuidados no remunerado —que realizan predominantemente las mujeres— condiciona la participación en procesos comunitarios, limita el acceso a oportunidades económicas y profundiza la vulnerabilidad en contextos de emergencia. Las organizaciones que brindan respuesta humanitaria deben comprender el impacto de los cuidados tanto en las comunidades como en sus propios equipos de trabajo. Integrar esta mirada implica flexibilizar horarios, reconocer cargas desiguales, prevenir el agotamiento emocional y garantizar condiciones laborales que no perpetúen las desigualdades que la organización busca transformar.

Por último, solo una organización capaz de revisarse a sí misma podrá generar transformaciones sostenidas en la vida de las personas a quienes sirve. La coherencia interna es, en este sentido, un acto de responsabilidad ética, de transparencia política y de compromiso con la justicia social.

② Transversalización del género por sectores

A continuación, se presentan las principales consideraciones y desafíos para la transversalización del género en cada sector de la acción humanitaria.

2.1. Protección, violencia basada en género, niñez, adolescencia y personas con identidades diversas

La protección en contextos humanitarios exige comprender que las crisis aumentan las desigualdades de género y generan riesgos diferenciados para mujeres, niñas, niños, adolescentes y personas con identidades diversas. Las Directrices del Comité Permanente entre Organismos (IASC) para la VbG en emergencias (IASC, 2015) señalan que toda intervención humanitaria tiene la obligación ética de prevenir, mitigar y responder a los riesgos de violencia, incluso cuando no se trabaja directamente en VbG. Esto implica reconocer que la violencia sexual, la explotación, el abuso, la trata y el control coercitivo aumentan en contextos de movilidad, precariedad y desestructuración social.

En el caso de las mujeres migrantes y refugiadas, los riesgos son aún más altos. El informe del Grupo Interagencial sobre Flujos Migratorios Mixtos (GIFMM, 2025) documenta rutas peligrosas que combinan violencia sexual, extorsión, discriminación y barreras para acceder a servicios de protección. ONU Mujeres encontró patrones similares en la frontera norte de Ecuador: mujeres venezolanas expuestas a la trata, la explotación sexual y la violencia en puntos de tránsito y asentamientos informales (ONU Mujeres Ecuador, 2019). Esta violencia se entrecruza con factores como la pobreza, la maternidad sin apoyo, la xenofobia, la ausencia de redes y la dependencia económica; lo que exige respuestas con enfoque interseccional y transformador.

La protección de niños, niñas y adolescentes es inseparable de este análisis. UNICEF Venezuela (2024) destaca que la violencia basada en género afecta directamente a la niñez: niños y niñas con exposición a la violencia intrafamiliar, sometimiento al abuso sexual; adolescentes enfrentando uniones tempranas, explotación o reclutamiento. Además, incorporar el enfoque de cuidados revela que el bienestar de los NNA depende en gran medida del bienestar de sus cuidadoras. Por lo tanto, para garantizar la protección infantil, la atención psicosocial debe reconocer la centralidad del cuidado, prevenir el agotamiento de las cuidadoras y promover la corresponsabilidad comunitaria para fortalecer entornos protectores.

Desde el sector Protección, los cuidados también deben reconocerse como una dimensión específica de vulnerabilidad: las personas cuidadoras —principalmente mujeres— enfrentan pobreza de tiempo, sobrecarga emocional, estrés y barreras de acceso a servicios, factores que incrementan su exposición a riesgos de protección (AVESA, 2025). El monitoreo de estas

sobrecargas y la provisión de servicios comunitarios de cuidado —como espacios infantiles o apoyo a personas dependientes— son medidas esenciales para reducir riesgos y garantizar el acceso a derechos.

En el ámbito de la violencia basada en género, el enfoque de cuidados resulta igualmente imprescindible. Muchas sobrevivientes son cuidadoras principales, lo que limita su movilidad, su acceso a servicios y su seguridad. Adaptar horarios, incluir espacios de cuidado infantil, simplificar rutas de derivación y brindar acompañamiento emocional continuo, son medidas esenciales para garantizar su protección y autonomía. Asimismo, analizar la sobrecarga de cuidados como factor de vulnerabilidad permite comprender cómo la dependencia económica, el aislamiento y la pobreza de tiempo alimentan ciclos de violencia estructural.

Transversalizar el género en este sector supone, en síntesis, diseñar intervenciones seguras, accesibles y culturalmente pertinentes; garantizar rutas claras de atención; capacitar a todo el personal; e incorporar el enfoque de cuidados como una dimensión crítica de la protección. La protección con enfoque feminista no solo previene daños; transforma las condiciones que los producen, fortaleciendo la autonomía de mujeres, niñas, adolescentes y sus redes de cuidado.

2.2 Salud

La atención en salud, lejos de ser neutral, está atravesada por barreras económicas, migratorias, culturales y de protección que limitan la autonomía corporal y el acceso oportuno a servicios esenciales. ONU Mujeres Ecuador (2019), documenta que las mujeres en movilidad enfrentan riesgos específicos asociados a violencia sexual, embarazos no deseados, explotación y falta de acceso a servicios de salud sexual y reproductiva (SSR), lo que exige respuestas integrales y sensibles al género.

En este marco, el Paquete Inicial Mínimo de Servicios de Salud Sexual y Reproductiva (MISP) constituye un estándar indispensable para las primeras fases de la acción humanitaria. Según el Manual de Campo Interinstitucional sobre Salud Reproductiva en Situaciones Humanitarias (IAWG, 2018), el MISP prioriza la atención clínica de la violencia sexual —incluyendo profilaxis post exposición, anticoncepción de emergencia, apoyo emocional y derivación segura—, la reducción de la mortalidad materna y neonatal, la anticoncepción moderna —incluida la anticoncepción de emergencia—, la prevención de la transmisión del VIH y la planificación para la transición hacia servicios integrales de SSR. Su aplicación temprana garantiza la protección, la continuidad del cuidado y el respeto a la autonomía, incluso en contextos de alta vulnerabilidad.

UNICEF (2024) subraya que la VbG tiene efectos graves en la salud física y mental de niñas y adolescentes, por lo que los servicios sanitarios deben articularse con rutas claras de protección. A su vez, la perspectiva de cuidados aporta una dimensión crítica: las personas cuidadoras, generalmente mujeres, enfrentan mayores obstáculos para acceder a servicios de salud y salud mental debido a su sobrecarga cotidiana. Proveer horarios flexibles, espacios seguros para niñas y niños, así como apoyo psicosocial, contribuyen a garantizar una atención digna y accesible para todas las personas.

2.3 Nutrición

En emergencias, la nutrición es uno de los sectores en los que las desigualdades de género se expresan con mayor fuerza. Las mujeres —en especial cuidadoras, embarazadas, lactantes y adolescentes— enfrentan barreras adicionales para acceder a alimentos suficientes, seguros y culturalmente adecuados. Como señala la Estrategia de Oxfam para la Igualdad de Género en la Acción Humanitaria (Oxfam, 2022), la distribución alimentaria y los programas nutricionales pueden reproducir desigualdades si no incorporan un análisis profundo de los roles de género, las cargas de cuidado y los riesgos asociados.

El trabajo de cuidados es central para comprender esta relación. Las cuidadoras, que en la mayoría de los contextos son mujeres, se encargan de la preparación de alimentos, la alimentación de niñas y niños, la gestión del agua en la cocina y la planificación del consumo familiar. Sus condiciones materiales y emocionales inciden directamente en la seguridad alimentaria del hogar. Por ello, los programas nutricionales deben considerarlas como población prioritaria, garantizarles el acceso a orientación nutricional, información clara y apoyo emocional para fortalecer su bienestar y su capacidad de cuidado.

La crisis humanitaria, además, incrementa la “pobreza de tiempo”, especialmente cuando las mujeres carecen de acceso a gas, agua potable o recursos para cocinar (AVESA, 2020). Diseñar programas que provean alimentos listos para el consumo o de fácil preparación reduce esta sobrecarga y favorece la dignidad y la autonomía de las personas cuidadoras. Asimismo, la creación de espacios de cuidado infantil en centros de distribución alimentaria o comedores comunitarios, permite que las mujeres accedan a los servicios sin dejar solas a las personas dependientes.

La atención nutricional debe incluir un enfoque diferenciado para mujeres embarazadas, lactantes y adolescentes, garantizando suplementos nutricionales, apoyo a la lactancia materna y acompañamiento psicosocial. Asimismo, es indispensable promover la corresponsabilidad en las tareas alimentarias mediante campañas dirigidas a hombres, adolescentes y otros miembros de la comunidad, y transformar la idea de que la alimentación es una obligación exclusiva de las mujeres.

2.4 Seguridad alimentaria y medios de vida

En contextos humanitarios, la seguridad alimentaria y los medios de vida (SAMV) están profundamente atravesados por desigualdades de género. Las mujeres —particularmente aquellas que ejercen tareas de cuidado— enfrentan barreras estructurales que limitan su acceso a ingresos, recursos productivos, tiempo disponible y asistencia alimentaria. Como plantea Oxfam (2022), estas desigualdades se intensifican en situaciones de crisis, donde la pérdida de medios de vida empuja a muchas mujeres a adoptar estrategias de supervivencia riesgosas, aumenta su dependencia económica y restringe su capacidad para ejercer la autonomía.

El análisis feminista del trabajo de cuidados desarrollado en los estudios de AVESA (2020 y 2025), muestra que las mujeres sostienen la alimentación familiar mediante un trabajo cotidiano no remunerado que incluye la planificación, recolección, cocción y distribución de alimentos.

Esta “pobreza de tiempo”, exacerbada por fallas en servicios básicos como gas, agua, transporte, incrementa el desgaste físico y emocional y afecta directamente la seguridad alimentaria del hogar. Por ello, incorporar un enfoque de cuidados en la seguridad alimentaria es indispensable para comprender quién alimenta, en qué condiciones y a qué costo.

Los programas de asistencia alimentaria deben reducir esta sobrecarga y adaptarse a las realidades de las cuidadoras. Esto incluye acercar los puntos de distribución a comunidades con alta carga de cuidado y promover comedores comunitarios equipados de forma segura, reduciendo el tiempo y el esfuerzo requerido para la preparación de alimentos. Asimismo, los criterios de focalización deben priorizar a las mujeres cuidadoras, hogares monoparentales y familias con múltiples personas dependientes, reconociendo su vulnerabilidad nutricional y económica.

En materia de medios de vida, es fundamental promover oportunidades económicas que no incrementen la sobrecarga de cuidado, como transferencias monetarias condicionadas al tiempo disponible, emprendimientos adaptados a la vida doméstica o empleos con horarios flexibles. La corresponsabilidad familiar y comunitaria en la alimentación y el cuidado —incluyendo la participación de hombres y adolescentes— constituye un eje transformador que permite redistribuir las cargas y fortalecer la resiliencia comunitaria, para que sea posible una mayor participación económica de las mujeres.

2.5 Educación

Las emergencias profundizan las desigualdades de género, interrumpen las trayectorias educativas y aumentan los riesgos asociados a la violencia, el abandono escolar, la explotación laboral, los embarazos tempranos y los matrimonios forzados. En particular, niñas y adolescentes enfrentan mayores barreras para asistir regularmente a la escuela debido a la inseguridad, la pobreza, la discriminación, la falta de servicios básicos y la sobrecarga de tareas domésticas y de cuidado.

La perspectiva de cuidados es esencial para comprender estas dinámicas. Muchas adolescentes asumen responsabilidades de cuidado hacia hermanos y hermanas, personas mayores o familiares dependientes, lo que reduce su tiempo disponible para estudiar y aumenta la probabilidad de deserción escolar. Paralelamente, las personas cuidadoras —en su mayoría mujeres— enfrentan dificultades para acompañar los procesos educativos de los NNA debido a la carga emocional, física y de tiempo que sostienen a diario. Por ello, promover la corresponsabilidad familiar y comunitaria es indispensable para garantizar el acceso y la permanencia escolar.

La Educación Integral de la Sexualidad (EIS) es un componente indispensable para proteger y empoderar a niñas, niños y adolescentes en emergencia. La EIS, basada en evidencia y derechos humanos, previene la violencia sexual, promueve relaciones respetuosas, fortalece la autonomía corporal, brinda herramientas para la toma de decisiones informadas y reduce los riesgos asociados a los embarazos en la adolescencia, las infecciones de transmisión sexual (ITS) y la explotación sexual. En contextos humanitarios, donde las vulnerabilidades se agudizan, la EIS es

una intervención de protección que facilita la permanencia escolar, el bienestar psicosocial y la construcción de proyectos de vida.

Incorporar la EIS en los programas educativos implica formar a docentes y cuidadores en contenidos sensibles al género, adaptar metodologías culturalmente pertinentes, garantizar espacios seguros para el diálogo y asegurar que niñas y adolescentes tengan acceso a información clara y confiable. Asimismo, habilitar espacios de cuidado infantil y flexibilizar horarios, que favorezcan en adolescentes madres o embarazadas la continuidad de los estudios y el acompañamiento socioemocional.

2.6 Agua, saneamiento e higiene

El acceso desigual al agua, la falta de saneamiento seguro y la ausencia de insumos de higiene, exacerban los riesgos de enfermedad, violencia, explotación y exclusión, afectando desproporcionadamente a quienes ya enfrentan barreras estructurales como la pobreza, la maternidad en solitario, la movilidad forzada o la discriminación.

Las mujeres y las niñas suelen ser las principales responsables de la recolección y gestión del agua en el hogar, una tarea que se intensifica durante las emergencias. Esto incrementa su exposición a riesgos de violencia sexual en trayectos inseguros, a la vez que limita su tiempo para actividades educativas o económicas y agudiza la sobrecarga de cuidados. En muchos contextos, la falta de agua y saneamiento adecuado también afecta la menstruación, el embarazo y el posparto, generando condiciones que vulneran la salud sexual y reproductiva y la dignidad menstrual. La provisión de kits de higiene diseñados sin perspectiva de género o sin consulta a mujeres puede resultar insuficiente o inadecuada.

Integrar el enfoque de cuidados en el sector de Agua, Saneamiento e Higiene (ASH) permite comprender que la gestión del agua —su almacenamiento, transporte, tratamiento y uso cotidiano— es sostenida principalmente por las mujeres y que estas tareas sostienen la vida de los hogares y comunidades. Por ello, las intervenciones deben reducir el tiempo y el esfuerzo asociados al acceso al agua, instalar puntos cercanos y seguros, mejorar la iluminación, garantizar la privacidad en letrinas, los espacios de aseo personal, y asegurar condiciones seguras para niñas, adolescentes, personas con discapacidad y adultas mayores.

Asimismo, los programas de higiene deben incluir educación menstrual, insumos adecuados y culturalmente pertinentes y la participación de las mujeres en el diseño de soluciones ASH. Su liderazgo es clave para identificar riesgos, proponer mejoras y garantizar que las instalaciones respondan a sus necesidades reales.

2.7 Género, Rendición de Cuentas a Personas Afectadas (AAP) y Prevención del Abuso y Explotación Sexual (PEAS)

La integración de Género, AAP y PEAS es esencial para garantizar una acción humanitaria ética, transformadora y centrada en las personas. Estos tres enfoques convergen en un principio

común: toda respuesta debe proteger la dignidad humana, prevenir daños y asegurar que las mujeres, niñas y personas afectadas participen plenamente en las decisiones que afectan su vida. Desde una perspectiva feminista, esta integración requiere reconocer que las desigualdades de género son factores estructurales que incrementan los riesgos de explotación, abuso y exclusión.

El enfoque de género aporta el análisis crítico sobre cómo las normas sociales, la pobreza de tiempo y la dependencia económica afectan la autonomía de las mujeres y su acceso a servicios. Adicionalmente, incorporar el cuidado como eje del enfoque transformador permite visibilizar cómo la sobrecarga de tareas domésticas y de cuidado limita la participación, el liderazgo y la toma de decisiones, así como la capacidad para acceder a mecanismos de denuncia o retroalimentación.

AAP garantiza que las voces de las personas afectadas —especialmente las de las mujeres cuidadoras, adolescentes y personas con necesidades especiales— sean escuchadas mediante procesos accesibles, flexibles y culturalmente pertinentes. Por su parte, PEAS exige prevenir y responder a la explotación y el abuso sexual, riesgos que aumentan cuando las mujeres y cuidadoras dependen de la ayuda humanitaria o carecen de tiempo y apoyo para movilizarse. Adaptar los servicios, ofrecer canales seguros y confidenciales, e incluir la perspectiva de cuidados en los análisis de riesgo permite identificar vulnerabilidades estructurales y fortalecer rutas de protección integral.

Integrar Género, AAP y PEAS no solo previene daños, sino que garantiza una acción humanitaria ética, coherente y centrada en la dignidad, la autonomía y los derechos de quienes sostienen la vida en medio de la crisis.



③ Transversalización del género paso a paso

Transversalizar el género no implica desarrollar un conjunto de acciones anexas a la planificación estratégica que ya ha sido diseñada por una organización; de hecho, no plantea sumar actividades, servicios o programas a implementaciones en curso o prediseñadas, ya que el carácter transversal del enfoque transformador del género obliga, contrariamente a introducir esta perspectiva de forma congruente en el ejercicio práctico y estratégico medular de cada organización.

De hecho, las fases de un proyecto de respuesta humanitaria o desarrollo (diagnóstico, diseño, planificación, implementación, monitoreo y evaluación y salida) encajan perfectamente con las fases del proceso de transversalización del género, que se inicia con un análisis de género o diagnóstico, el diseño de la estrategia de transversalización y la definición de los objetivos, el desarrollo de un Plan de Género y su implementación, para luego monitorear y evaluar sus resultados e impactos.



En este sentido, transversalizar el género, requiere que la organización redefina sus políticas y sus objetivos estratégicos en función del enfoque de género y evalúe en qué medida la igualdad de género es un objetivo clave de la misión organizacional. Esto significa, que a nivel práctico evalúe si los servicios y actividades que implementa, contribuyen a reducir brechas de género y promueven la justicia de género con las mujeres, niñas y adolescentes.

En el gráfico 1 se detalla este procedimiento, en seis pasos: Pasos de la Transversalización de Género)

1. Análisis de Género,
2. Diseño de la estrategia de género,
3. Planificación de la intervención,
4. Implementación,
5. Monitoreo y Evaluación,
6. Incidencia y cierre.

GRÁFICO 1: Pasos de la Transversalización de Género**PASO 1****Análisis de Género**

Comprende una fase diagnóstica, en la cual se evalúa en qué nivel de transversalización del género se encuentra la organización, para identificar los cuellos de botella a intervenir para aumentar este nivel y fortalecer la inclusión de la perspectiva de género. Se puede desarrollar antes de cualquier intervención o durante la fase de planificación de la implementación.

PASO 2**Diseño de la Estrategia de Género**

Sobre la base de los resultados del Análisis de Género, se diseña una Estrategia de Género que comprende los objetivos o propósitos de la intervención y las tácticas para resolver las barreras que obstaculizan la transversalización del género en la organización y sus acciones.

PASO 3**Planificación de la intervención**

Toda vez diseñada la Estrategia, se organiza y proyecta la intervención a través de un Plan de Género que permite condensar las acciones clave para transversalizar el género a nivel estratégico, conceptual y práctico en la organización.

PASO 4**Implementación**

En esta fase se desarrolla el Plan de Género. Las acciones operativas pueden incluir, según lo detectado en el Análisis de Género, la revisión de la política organizacional y sus estrategias, planes de formación en temas de género, así como la generación de cambios en la visión conceptual y procedimental de las acciones (actividades, servicios, programas).

PASO 5**Monitoreo y evaluación**

Toda vez que ha finalizado la implementación del Plan de Género, es posible medir sus resultados y valorar el impacto generado. En este sentido se mide el cumplimiento de los propósitos y metas del Plan, y también se evalúa cómo las acciones implementadas contribuyeron con la incorporación del enfoque transformador del género, sumando a la igualdad y justicia de género.

PASO 6**Incidencia y cierre**

Para cerrar la implementación del Plan de Género, se coteja el conjunto de avances alcanzados y se resume el conjunto de acciones restantes para afianzar el enfoque transformador del género. La incidencia a lo interno de la organización es clave para sostener la transversalización del género en el tiempo. Las buenas prácticas, además, pueden replicarse en otras organizaciones y el conjunto de una Respuesta Humanitaria.

3.1. Análisis de género: fase de diagnóstico

En esta fase inicial se pretende analizar la incorporación o transversalización de la perspectiva de género en la organización y sus acciones. El método a utilizar es el cuantitativo, aplicándose una encuesta y dos cuestionarios estandarizados que miden 6 dimensiones relativas al nivel de transversalización de la perspectiva de género.

El objetivo de este análisis de género es identificar una línea base o punto de partida que permita reconocer el contexto de cada organización, la comprensión de la perspectiva de género y los cuellos de botella presentes, con miras a iniciar un plan de transversalización de la perspectiva de género en la organización y sus acciones.

La población objetivo de la encuesta son las personas que integran todas las áreas de la organización que estén aplicando el análisis de género. Sin embargo, la selección del tamaño de la muestra se diferenciará según el tipo de cuestionario a aplicar. El primer cuestionario mide el nivel de transversalización del género en la organización y sus acciones; la muestra comprende, como unidad de medida, a personas clave de las áreas de dirección, coordinación y operativas. La selección de estas personas se realiza de manera intencionada, cumpliendo con los criterios de un tipo de muestreo no aleatorio estratificado o por cuotas. Esto se traduce en que la organización puede seleccionar intencionalmente a los actores o a las actrices clave que podrán responder el cuestionario, respetando criterios de inclusión equitativa en cuanto a áreas, niveles jerárquicos y género. La organización puede convocar a estas personas a una reunión interna para que respondan el cuestionario de manera consensuada y una sola vez.

El segundo cuestionario, por su parte, se refiere a un sondeo de opiniones y conocimientos sobre el género, y se aplica a una muestra representativa de quienes integran las diversas áreas y niveles de la organización. Para seleccionar el tamaño de la muestra, se recomienda estimar el total de la población (total de integrantes) y calcular un tamaño representativo, bajo criterios de confianza y estimación del error.

Para la aplicación y procesamiento de datos de ambos cuestionarios, se recomienda emplear aplicaciones de recolección automatizada de datos y programas estadísticos de procesamiento; esto facilita el análisis de resultados y garantiza la rigurosidad metodológica. El cuestionario puede ser autoadministrado, es decir, no se requiere una persona entrevistadora para aplicarlo.

Para construir o diseñar las 6 dimensiones a medir en ambos cuestionarios, se parte de un proceso de investigación teórico-conceptual que ha recogido estándares y políticas internacionales de transversalización de la perspectiva de género y del enfoque feminista en la respuesta humanitaria, principalmente de las estrategias o estándares de género de Unión Europea, Canadá y la organización humanitaria OXFAM, entre otros. Estos estándares han sido traducidos a ítems operativos y medibles en un cuestionario estandarizado, priorizando al método cuantitativo para facilitar la sistematización de una información compleja, medir indicadores que permitan estimar el nivel de transversalización del género y convertir el cuestionario en una lista de chequeo que toma una “fotografía” extensiva de la organización analizada, en cuanto a la inclusión del enfoque

transformador del género. Este cuestionario, a modo de lista de chequeo, puede ser revisado nuevamente, tras cambios acaecidos en el tiempo, o replicado en otras experiencias de medición que contemplen procedimientos probados y estandarizados.

Ahora bien, la preferencia por el método cuantitativo no implica que la recogida de datos no pueda acompañarse de metodologías cualitativas que profundicen en ítems medidos y en el nivel de comprensión de la perspectiva de género entre las personas integrantes de una organización. Bien cabe realizar entrevistas en profundidad a personas clave de la organización o grupos de discusión focalizada para recopilar informaciones relevantes.

Pueden observarse en la Tabla 1 las 6 dimensiones: 1. Organizacional, 2. Monitoreo y Gestión de la información, 3. Presupuesto, 4. Estrategia y Objetivo, 5. Programas, servicios y rendición de cuentas, y 6. Opiniones y conocimientos sobre el género; expresadas en 155 indicadores a medir en la Encuesta, a través de ambos cuestionarios y su definición conceptual.

TABLA 1: Dimensiones para medir en los cuestionarios

Dimensión	Definición	Nº de indicadores
1. Organizacional	Se refiere al nivel de igualdad de género presente en la estructura, los procedimientos, el funcionamiento y la cultura de una organización (interés, conocimiento y voluntad ante la perspectiva de género).	24
2. Monitoreo, gestión de la información	Comprende la recolección, procesamiento y análisis de la información con perspectiva de género.	8
3. Presupuesto	Indica la distribución equitativa del presupuesto entre hombres y mujeres en la organización, así como la inversión en acciones diferenciadas por género que garanticen la igualdad y el cambio social.	10
4. Estrategias y objetivos	Refiere a la lógica de acción de la organización de cara a la igualdad de género, incluyendo la planificación de indicadores sensibles al género.	11
5. Programas, servicios y rendición de cuentas	Implica la aplicación de la perspectiva de género en las acciones concretas de la organización, así como en la incorporación diferenciada de la población según el género para la toma de decisiones.	84
6. Opiniones y conocimientos sobre el género	Es un sondeo individualizado sobre conocimientos y opiniones relacionados con temas de género que evalúa la comprensión colectiva e individual de los integrantes de una organización del cambio.	18

Los 137 indicadores que se corresponden con la medición del nivel de transversalización del género serán medidos según los atributos u opciones de respuesta siguientes: “sí, totalmente (2); sí, un poco (1); y no (0)”. A su vez, a cada opción de respuesta se le ha asignado un número que sigue la secuencia ordinal de mayor a menor, para luego realizar la sumatoria de ítems por área, que permita obtener los resultados totales. También se ha agregado el ítem “No aplica”, sin valoración ordinal, para ítems específicos.

Transversalizar la perspectiva de género tiene un conjunto de niveles, que van desde el neutral o no reconocido, hasta la integración transformadora. En el Gráfico 2 se presenta la definición conceptual de cada nivel:



El cuestionario, en su conjunto, debe medir este nivel de transversalización del género. Así, la sumatoria de cada indicador constituye un índice por dimensión, que expresa el índice final del nivel de transversalización de la perspectiva de género. El nivel “neutro” implica haber obtenido un resultado que parte desde el cero (0) hasta los 63 puntos, el nivel “sensible al género” va desde los 64 a los 127 puntos, el nivel “responsable con el género” iría desde los 128 hasta los 191 puntos, y finalmente, el nivel “transformador del género”, va entre los 192 y los 252 puntos. Estos valores se obtienen de la sumatoria del valor más alto expresado en cada ítem y la división de esta sumatoria entre los cuatro niveles de transversalización del género.

Los valores expuestos se aplican siempre que el cuestionario aplicado contemple todos los ítems del instrumento modelo acá presentado. Sin embargo, debe tomarse en cuenta que no todas las organizaciones atienden todos los sectores de la respuesta humanitaria, de manera que pueden excluirse ítems del cuestionario de acuerdo con las particularidades de cada organización; con lo cual, sería necesario hacer ajustes al cálculo del nivel de transversalización del género.

En cuanto al cuestionario de sondeo de opiniones sobre temas de género, se presenta un conjunto de 19 preguntas que incluyen respuestas correctas e incorrectas. Para obtener los resultados finales, se cotejan las respuestas correctas y se presentan los resultados por cada ítem o indicador. Este conjunto de indicadores no contribuye al resultado final del nivel de transversalización de la perspectiva de género, ya que sólo da cuenta de opiniones o conocimientos sobre la temática en cuestión.

Cabe señalar que, en promedio, el tiempo de realización del análisis de género suele abarcar entre 1 y 2 meses. Toda la metodología de Análisis de Género descrita ha sido diseñada de forma inédita por **AVESA**; sin embargo, se ha basado en la recopilación de indicadores y marcos conceptuales presentes en diversas guías, documentos y listas de chequeo disponibles en el ámbito de lo humanitario y la cooperación para el desarrollo. En este sentido destacan: “la Lista de chequeo No. 1 Igualdad de Género y Agua, Saneamiento e Higiene (ASH) en Emergencias de la IASC” (2021), donde se observan indicadores clave para medir el género en el área de ASH; el documento “Enfoques de igualdad de género en programas de agua, saneamiento e higiene: Hacia prácticas transformadoras de género” de Jess MacArthur (2023) donde se observa un marco conceptual que alinea el género los temas de ASH; y el documento de la Cruz Roja y Media Luna Roja (2021) titulado “Protección, género e inclusión en programas de agua, saneamiento y promoción de higiene”. A modo general, contribuyen a recabar indicadores clave para un análisis de género la Caja de Herramientas sobre la igualdad de género para asociaciones miembro de la IPPF: instrumento de evaluación de género de la IPPF (2019) y la Guía rápida para un análisis de género de OXFAM (2014b).

El modelo completo de los cuestionarios será mostrado más adelante en el apartado Caja de Herramientas.

3.2. Diseño de la intervención

Luego de obtener los resultados del Análisis de Género, es tiempo de diseñar la Estrategia de Género, que viene a simplificar los objetivos y compromisos trazados para aumentar el nivel de transversalización del género en la organización y sus acciones, así como la estrategia para alcanzar estos objetivos. De la Estrategia se deriva un Plan de Género, que resume el conjunto de acciones a ejecutar para cumplir los compromisos.

La Estrategia y el Plan de Género deben abordar diversas aristas donde se requiere transversalizar el género; a saber: la política organizacional, la estrategia de la organización, la gobernanza y la coordinación, el proceso de fortalecimiento de capacidades internas en temas de género y la transversalización del género en las acciones (actividades, servicios, programas, etc.).

Luego de diseñar e implementar la intervención para transversalizar el género, es posible monitorear los resultados y evaluar los impactos que se han producido. Pero, quizás la actividad crucial se centra en la sostenibilidad de los logros alcanzados, lo que implica un trabajo de incidencia interna para que el enfoque de género se sostenga en el tiempo en la organización, el personal y sus acciones.

3.2.1. La Estrategia de Género

Para dilucidar a qué nos referimos con una Estrategia de Género, se debe comprender, de base, que una estrategia implica elaborar un mapa organizado de decisiones clave orientadas a un objetivo general determinado. Para lograr esto, se trazan objetivos más específicos y se determinan tácticas para lograrlos, tejiendo un camino ordenado para llegar al fin deseado.

A todas estas, el conjunto de tácticas planteadas se refiere al procedimiento concreto para lograr el *objetivo estratégico* o meta: transversalizar el género en la organización y sus acciones. La estrategia, por su parte, define todo el plan general y el procedimiento amplio (el cómo) para lograr el objetivo. En este sentido, una **Estrategia de Género** es el procedimiento específico a seguir para integrar la visión o enfoque de género en un conjunto de políticas, programas o acciones de la organización o de un determinado proyecto. Es aconsejable garantizar la Estrategia de género tanto en la organización como en los proyectos, ya que son procesos que pueden llevarse a cabo en forma paralela o sucesiva.

Ahora bien, el fin último de una Estrategia de Género, bien sea diseñada para el proceso interno de una organización humanitaria o de la sociedad civil, o bien, para el caso específico de proyectos humanitarios, se orienta hacia el hecho de garantizar el acceso equitativo entre mujeres y hombres a los recursos disponibles (del proyecto o de la organización), a partir de acciones que eviten reproducir estructuras de desigualdad de género y subordinación de las mujeres, y que, más bien, generen el cambio social. Esto implica reconocer que el género no es un área de trabajo específica, sino un eje transversal de toda respuesta, ya que hablar de hombres y mujeres es hablar de toda la humanidad. Con ello, los objetivos estratégicos y las tácticas de género diseñadas se interesarán en que las acciones de una respuesta promuevan la igualdad de género, eviten acciones con daño, generen el cambio social y garanticen la justa distribución de los recursos. Pero para alcanzar el nivel de las acciones de una respuesta humanitaria, es fundamental generar, en principio, cambios a lo interno de la organización, ya que toda respuesta es una expresión de la voluntad organizacional y del personal que labora en ella, tanto a nivel colectivo como individual.

En resumen, el objetivo general de una Estrategia de Género se centra en la incorporación del enfoque transformador del género en una organización y sus acciones humanitarias, para evitar acciones con daño que reproduzcan la cultura machista o que generen barreras que impidan la igualdad de género y la protección de las mujeres, niñas, adolescentes y personas LGBTIQ+.

Para lograr este propósito general, se plantean los siguientes objetivos específicos de una Estrategia de Género:

1

Garantizar la incorporación de la visión y cultura de género en política, estrategia y gobernanza de una organización humanitaria o de la sociedad civil.

2

Fortalecer las capacidades y voluntades de las personas integrantes de una organización humanitaria o de la sociedad civil, en cuanto a la comprensión de la perspectiva de género y su incorporación organizacional y operativa.

3

Integrar la perspectiva de género en los procesos operativos y de gestión de una organización humanitaria o de la sociedad civil, asegurando que las actividades, servicios o programas promuevan cambios en pro de la igualdad de género y eviten acciones con daño.

4

Garantizar el acceso equitativo a los recursos de una organización y sus proyectos, según el género, la edad y la orientación sexual, comprendiendo la vulnerabilidad y subordinación de las mujeres, niñas, niños, adolescentes y personas LGBTIQ+ en la sociedad.

Para poder lograr el objetivo clave de una Estrategia de Género, es fundamental entender que la perspectiva de género intenta reconocer que las mujeres enfrentan desigualdades históricas frente a los hombres, y que esas brechas tienen origen en un sistema cultural, social, económico y político que las sustenta, a partir de ideas construidas sobre los roles que representan las mujeres y los hombres en la sociedad.

Es necesario reconocer que el género es un concepto dinámico y contextual, cuya base se encuentra en la cultura y no en la biología. Comprende un conjunto de roles, tradiciones y pautas culturales asignadas socialmente al hecho de ser hombre o ser mujer. Estas normas sociales, aunque pueden adaptarse y cambiar con el tiempo, responden a costumbres muy arraigadas en la historia pasada y que se transmiten de generación en generación dictaminando cómo deben comportarse hombres y mujeres. También, la tradición se vincula con un sistema político, económico y social donde el hombre y lo masculino se han asociado al poder y a lo racional, mientras que la mujer y lo femenino, a lo subordinado y subjetivo. Esto trae como consecuencia, un sistema ideológico, jerárquico, cultural, psíquico e histórico, denominado patriarcado, que sostiene la desigualdad entre hombres y mujeres, relegando lo femenino a otro lugar. En medio de este sistema, se sitúan también otras identidades de género diversas y las orientaciones sexuales, donde la heterosexualidad aparece como hegemónica.

Estas desigualdades se expresan en el acceso a derechos políticos y económicos, y en consecuencias sociales en cuanto a la discriminación, exclusión y violencias por razones de género. En contextos de Emergencia Humanitaria Compleja, estas brechas aumentan, y las mujeres, desde un lugar subordinado, se hacen más pobres, sufren más discriminación y más violencia. Sobre esta base, un proyecto humanitario que incorpore la perspectiva de género reconoce estas desigualdades y se interesa por transformarlas o, al menos, por no afianzarlas. La idea es que las acciones específicas de un proyecto reconozcan el lugar subordinado de las mujeres y los grupos LGBTIQ+, para promover su inclusión y empoderamiento, y reconocer las necesidades diferenciadas entre hombres y mujeres, para brindar una respuesta integral.

Por lo general, las tácticas de una Estrategia de Género engloban un conjunto de decisiones a tomar para poner en práctica la transversalización del género en un Plan específico. Por ejemplo, las tácticas pueden orientarse a lo siguiente:

- a)** Promover, a lo interno de la organización, el reconocimiento de las desigualdades de género, la subordinación social de las mujeres, niñas y adolescentes, y de las personas LGBTQ+.
- b)** Fortalecer las capacidades conceptuales entre los equipos de trabajo para comprender el problema de género y la necesidad de igualdad y equidad entre los géneros.
- c)** Fomentar el pensamiento crítico para desafiar estereotipos de género a nivel individual y colectivo, en los ámbitos laboral, familiar y social.
- d)** Incluir la igualdad de género como principio y objetivo clave en la organización: misión, visión y políticas internas.
- e)** Insertar la igualdad y equidad de género como factor clave de la estrategia organizacional al diseñar proyectos y programas.
- f)** Promover la gobernabilidad participativa y la ética inclusiva, para superar liderazgos patriarcales y autoritarios.
- g)** Garantizar la equidad salarial entre hombres y mujeres, así como la justa distribución entre géneros, de la toma de decisiones en la organización.
- h)** Eliminar sesgos hacia las mujeres y personas LGBTQ+ en ascensos y contrataciones.
- i)** Redistribuir tareas o puestos operativos de manera equitativa entre mujeres y hombres en el seno de la organización.

- j)** Conciliar la vida familiar y laboral de las personas integrantes de la organización, priorizando la comprensión de las sobrecargas de cuidado que recaen sobre las mujeres.
- k)** Incluir el autocuidado como factor clave en la vida organizacional.
- l)** Pensar la estrategia operativa de proyectos y programas, reconociendo la desigualdad de género y la necesidad de distribuir los recursos de manera equitativa entre los géneros.
- m)** Levantar diagnósticos y líneas de base para evidenciar las desigualdades de género a atender de manera específica.
- n)** Diseñar protocolos de atención especializados en los servicios prestados por la organización, que reconozcan las necesidades específicas de las mujeres, niñas, niños, adolescentes y personas LGBTQ+, identificando vulnerabilidades basadas en el género y en la orientación sexual.
- o)** Promover la comprensión de que el problema del género y su abordaje no se refiere, únicamente, a la violencia basada en género en el contexto de la pareja, pues las desigualdades pueden abordarse desde todos los sectores de una respuesta humanitaria.
- p)** Desarrollar actividades que desafíen transversalmente, las desigualdades de género y que eviten cualquier reproducción o afianzamiento de estereotipos, discriminación o exclusión basada en el género y la orientación sexual.
- q)** Garantizar el acceso de las mujeres a recursos y actividades remuneradas de los proyectos.

Dependiendo de los resultados del Análisis de Género, estas tácticas podrían definir, más o menos, un Plan de Género basado en las necesidades específicas de la organización y sus proyectos.

3.2.2. El Plan de Género

Un Plan de Género se entiende como un conjunto de ejercicios o tareas diseñados para propiciar el progreso hacia la inclusión del género en la gobernanza, las políticas, las estrategias y las acciones de una organización. Toda vez que se haya elaborado un Análisis de Género que detecte el nivel de comprensión e incorporación de la perspectiva de género a nivel orgánico, colectivo e individual en una organización y que determine los cuellos de botella donde sea necesario movilizar estructuras para promover el cambio, se podrán trazar las tácticas de una Estrategia de Género y las tareas de un Plan de transversalización de la perspectiva de género en la organización y la respuesta humanitaria que ejecuta a través de sus proyectos.

El objetivo de un Plan de Género es lograr la transversalización de la perspectiva de género en la respuesta humanitaria de una organización, promover el cambio de cultura organizacional favorable a la igualdad de género.

A su vez, un Plan de Género debe contemplar seis principios básicos, a saber: a) la integralidad, que asegura que el género no sea incorporado como un componente independiente, adicional o desarticulado de las diferentes etapas de una respuesta humanitaria, pues ello fragmentaría los planteamientos y su enfoque; b) los derechos, en tanto el Plan se desarrolla bajo un enfoque de respeto a los derechos humanos de las mujeres, como forma de promover la igualdad de género; c) la congruencia, que debe garantizarse entre la respuesta, así como entre los individuos y la organización, de acuerdo con las políticas de género determinadas; d) la financiación, que contempla que el Plan cuente con presupuesto adecuado para cubrir la gestión transversal de género y designar al personal capacitado, y el tiempo para su desarrollo e implementación; e) la interseccionalidad, que reconoce que las desigualdades de género se relacionan con otras variables, como la clase social, la edad, la discapacidad, el grupo étnico, la orientación sexual, entre otras; f) la medición y análisis de resultados, que contempla un análisis o diagnóstico de género, así como diseñar los mecanismos de monitoreo y evaluación de resultados.

Un Plan de Género busca realizar acciones transversales en una organización y en su respuesta humanitaria, que promuevan el cambio social necesario para reducir las brechas entre mujeres y hombres, partiendo de la identificación de las diferencias, las necesidades específicas, las barreras y las limitaciones de las mujeres, en particular. Un Plan puede incluir acciones para gestionar, mitigar o prevenir casos de violencia basada en género, pero no se circunscribe a ello, en tanto puede abordar otras temáticas como la desigualdad económica, las barreras en el acceso a los servicios, la salud y la educación, la sobrecarga de los cuidados y el empoderamiento político, económico y familiar de las mujeres. Además, todo Plan de Género, aunque comprende la realidad de forma diferenciada entre hombres y mujeres, reconoce que las acciones deben **priorizar el trabajo con las mujeres**, en tanto comprende que estas son sujetas plenas de la subordinación y desigualdades existentes en el sistema patriarcal.

Asimismo, transversalizar la perspectiva de género debe comprenderse como una estrategia que incorpora este enfoque en diversos niveles: organizacional, gestión de la información, presupuesto, estrategia y objetivos, programas y servicios, rendición de cuentas y conocimientos colectivos en torno al género. De esta manera, se entiende que, mientras los individuos y grupos de una organización no comprendan el género, o bien, no exista una política clara en materia de género que se diseñe en los espacios de toma de decisiones y se cuele en toda la organización, no podrán realizarse acciones internas y de cara a las poblaciones afectadas que contemplen una perspectiva de género y promuevan la igualdad.

Ahora bien, es importante que el Plan de Género se construya de forma dialógica entre las diferentes áreas de trabajo, equipos, tomadores de decisión y una persona Especialista de Género, que puede ser un ente externo o un equipo más de la organización, con el fin de promover cambios consensuados e interiorizados en los diferentes actores. Es ideal que la persona responsable de la elaboración del Plan sea especialista en género; sin embargo, no es una condición excluyente, puede ser alguien del equipo con la suficiente sensibilidad, motivación y disponibilidad de tiempo para asumir esta labor.

Entre las principales acciones que un Plan de Género pudiera proponer para garantizar la transversalización, están:

- 1 Comprender las relaciones de poder entre los géneros en el seno de la organización,
- 2 Recolectar perspectivas de mujeres y hombres,
- 3 Elaborar políticas de igualdad de género,
- 4 Propiciar protocolos de programas o servicios con perspectiva de género,
- 5 Reevaluar el presupuesto y la incorporación de acciones de género,
- 6 Modificar procedimientos de trabajo interno,
- 7 Impulsar que todas las acciones de cara a las poblaciones afectadas incluyan siempre la visión de género,
- 8 Promover el cambio social y de las relaciones de género,
- 9 Promover una cultura organizacional con enfoque de género.

En resumen, hay que mencionar que para aplicar un Plan de Género que promueva la igualdad, es necesario que una organización tenga una clara voluntad para incorporar el género en su quehacer organizacional, estrategias, programas y objetivos, gestionar la información con perspectiva de género, capacitar al personal y destinar recursos para todo ello.

3.3. Implementación

En esta etapa se debe desarrollar el Plan de Género, con miras a alcanzar los objetivos propuestos y aumentar el nivel de transversalización del género a lo interno de la organización y de cara a la respuesta humanitaria ante poblaciones afectadas. Esta implementación sigue 5 etapas clave que se describe a continuación:

3.3.1. Gobernanza y coordinación

Para iniciar la implementación de un Plan de Género, es fundamental que se promueva desde el liderazgo de la organización. De hecho, los primeros pasos del Plan deben centrarse en el aumento de la voluntad, interés y nivel de conocimiento en temas de Género de los liderazgos de la organización, para que estos puedan, a su vez, promover el género en el resto de la organización. Si el área de dirección y coordinación de una organización humanitaria no comprende la desigualdad de género, o posee una visión prejuiciada en torno a la perspectiva de género y al feminismo, es muy poco probable que pueda desarrollarse un Plan de Género exitoso, o quizás ni pudiera iniciarse su diseño.

Estos procesos que incluyen el desarrollo de reuniones, conversatorios y actividades de formación para aumentar la voluntad, interés y nivel de conocimiento en temas de género del personal directivo y de coordinación de una organización humanitaria, pueden desarrollarse por medio de la creación de un área de Género en la organización, o bien, la contratación de una persona especialista de Género que realice todo el proceso de implementación. También esta persona Especialista de Género puede acompañar los procesos de Análisis de Género y diseño de la Estrategia y del Plan de Género. A veces, en el seno de las organizaciones, se suele seleccionar a alguien del personal regular para esta tarea; sin embargo, esta persona debería tener un alto nivel jerárquico en la organización para respaldar los procesos y la toma de decisiones. Asimismo, el personal directivo y de coordinación debe dar este nivel jerárquico a la persona Especialista de Género.

A su vez, las áreas de dirección y coordinación de una organización humanitaria deben comprender que transversalizar el género no implica añadir un objetivo estratégico más a la misión o visión de la organización; contrariamente, se trata de incluirlo en la política institucional propia y en la respuesta humanitaria que realizan. También, la transversalización del género debe asimilarse espontáneamente por las áreas de dirección y coordinación de una organización humanitaria, y no como una imposición de una agenda foránea. Para ello, es igualmente necesaria la comprensión de la desigualdad de género y del lugar subordinado de las mujeres en la historia, además de la interiorización del por qué se debe transversalizar el género en una respuesta humanitaria.

Con todo ello, pensar la gobernanza y coordinación con perspectiva de género implica, en resumen, autoevaluarse como organización y colectivo de dirección y coordinación, en cuanto a la voluntad e interés con respecto al género, para luego prepararse para revisar la política, la estrategia y los objetivos de la organización en función del género. También comprende repensar los liderazgos organizacionales desde una visión feminista, reduciendo el autoritarismo y la verticalidad, propios de liderazgos patriarcales. Un liderazgo con visión de género o feminista comprende la necesidad de incorporar a las mujeres y personas LGBTIQ+ a la toma de decisiones, una dirección o coordinación colaborativa, la potenciación de subliderazgos, la inclusión de opiniones diversas y la distribución consensuada y equitativa de tareas, sin menosprecio, acoso o medidas coercitivas.

3.3.2. Fortalecimiento de capacidades en temas de género

Para que el Plan de Género pueda ejecutarse, el fortalecimiento de las capacidades en temas de género de una organización debe ser parte de la Estrategia de Género. Resulta complejo que se ejerzan acciones para incluir la perspectiva de género en la Política y la Estrategia organizacional si no se comprende, previamente, qué es la perspectiva de género y cuáles son las causas estructurales de la desigualdad entre los géneros que se agravan en escenarios de Emergencia Humanitaria.

Es fundamental que la organización destine el desarrollo de un Plan de Formación en materia de género donde se aborden la transversalización del género, los conceptos clave de la perspectiva de género, la problematización de las causas de la desigualdad de género en el seno del sistema patriarcal, la exclusión de las mujeres y personas LGBTQ+, y la transversalización del género en los diversos sectores humanitarios, de cara a la respuesta. Es de suponer que este Plan de Formación debe ser diseñado por una persona Especialista de Género o por un área de Género en la organización, con lo cual, quienes faciliten las actividades de formación y capacitación colectiva, deben tener un nivel importante de experticia en el tema de género.

El objetivo de este Plan de Formación debe ser la promoción de una nueva cultura organizacional que, colectiva e individualmente, reconozca las brechas de género y se interese por revertirlas en la respuesta humanitaria. Asimismo, es fundamental que esta nueva cultura organizacional desafíe estereotipos y prejuicios de género a lo interno y promueva una concepción de equidad e inclusión.

3.3.3. El género en la organización

Esta etapa supone la revisión de toda la política de la organización: estatutos internos, misión, visión y conjunto de políticas clave o códigos de conducta de una organización humanitaria (normas de salvaguardia, PEAS, protección de datos e información, igualdad e inclusión, conflicto de intereses, protección ambiental, entre otras). La política organizacional debe revisar la perspectiva de género; es decir, preguntarse, por ejemplo, ¿la política de la organización comprende la desigualdad de género y se orienta a alcanzar la igualdad entre los géneros?

Es necesario en esta etapa comprender que cada organización humanitaria sostiene un enfoque propio y una población objetivo; esto es, algunas se enfocan en atender a personas migrantes y su enfoque es la migración como problema; otras atienden, principalmente, a personas con discapacidad y su enfoque es la teoría de las barreras, o bien a personas adultas mayores y su enfoque es la teoría del edadismo, y así sucesivamente en diversas áreas o ejes de atención. Pero, la clave de la transversalización de género es comprender que independientemente de la población objetivo o enfoque que aborde la organización humanitaria en cuestión, la perspectiva de género no debe percibirse como “un enfoque más” o como “un enfoque de las organizaciones feministas”, porque dentro de cada población objetivo hay mujeres y hombres, y a su vez, desigualdades entre los géneros, que se acompañan, por intersección, con otras desigualdades. Por ende, la perspectiva de género debe ser transversal a todo enfoque.

Asimismo, hay organizaciones humanitarias que trabajan “con todas las personas por igual” incorporando “enfoques diversos”, sin priorización; pero, es necesario comprender que las generalizaciones empíricas son de cuidado, ya que, atender a “todas las personas por igual” puede desconocer las desigualdades entre los géneros y, por ende, terminar excluyendo a personas (especialmente, mujeres y niñas) en el acceso a la respuesta humanitaria, ya que no se identifican sus necesidades específicas en el abordaje. Por ello, es fundamental que la perspectiva de género sea transversal a todos los enfoques y suprima los “enfoques igualitaristas o generalizadores”.

Cabe señalar que la revisión de estatutos internos puede ser compleja debido a las legislaciones de los países y las dificultades de tiempo para generar cambios en esta materia, por lo que la resolución de este cuello de botella pasaría por la revisión de la política institucional. De hecho, forma parte de esta tarea el diseño de una Política de Igualdad de Género a aplicar a lo interno de la organización humanitaria, como un paso clave para la comprensión de la desigualdad de género y la necesidad de medidas que promuevan la igualdad y equidad de género a lo interno de la organización y de cara a la respuesta humanitaria con las poblaciones afectadas.

A todas estas, transversalizar el género en una organización implica igualmente la revisión de las políticas internas de Recursos Humanos, Administración y Presupuesto. Esto pasa por revisar mecanismos de contratación y clasificación de los cargos, para validar qué tanto se incluyen o excluyen a las mujeres y personas LGBTIQ+, las políticas antidiscriminación y la distribución de los cargos operativos y decisorios entre hombres y mujeres, para descubrir dónde se ubican las mujeres en la tabla organizacional y si se está incurriendo en discriminación o techo de cristal. Asimismo, se debe revisar la distribución salarial entre hombres y mujeres para identificar brechas y evaluar la conciliación entre el trabajo y la vida familiar, las sobrecargas de cuidado que enfrentan las mujeres y la comprensión institucional de estas dificultades, además de la inclusión del autocuidado como eje clave de la política de Recursos Humanos.

Desde el punto de vista presupuestario, es fundamental evaluar cómo se distribuye el presupuesto de la respuesta humanitaria entre hombres y mujeres; esto es, por ejemplo: ¿qué tanto reciben los hombres y qué tanto las mujeres? ¿Qué tipo de actividades o servicios beneficia a las mujeres y qué tipo a los hombres? ¿Estas actividades o servicios que benefician a las mujeres, están empoderando su toma de decisiones o mantienen estereotipos de género? ¿Qué tanto del presupuesto se ha destinado a la igualdad de género?

Por último, en materia de Recursos Humanos, deben evaluarse la calidad de los liderazgos internos y la felicidad del personal, los criterios de inclusión en la toma de decisiones, los liderazgos colaborativos y el nivel de autoritarismo y la verticalidad interna.

3.3.4. El género en la Estrategia de la organización

Por Estrategia de una organización se comprende, el Plan diseñado para un periodo determinado que define cómo la organización humanitaria alcanzará sus propósitos y metas para ese periodo, incluyendo el balance entre personal, recursos y procesos internos para la sostenibilidad de la organización. En esta etapa de la implementación del Plan de Género, cabe

que la organización se pregunte si la noción de igualdad de género está incluida en la toma de decisiones para cumplir la Estrategia de la organización.

Esto pasa por preguntarse, a su vez, si los proyectos humanitarios de la organización (fuente de la financiación), sus indicadores y metas, han sido pensados en función de la perspectiva de género; dicho de otro modo, si los objetivos de los proyectos incluyen la contribución a la igualdad de género en la respuesta humanitaria y la teoría del cambio. De esta manera, un proyecto humanitario debería contemplar la perspectiva de género en todo el ciclo del proyecto y todas las actividades deben ser pensadas para contribuir a la igualdad de género. Pero, a su vez, pueden pensarse indicadores específicos de resultado o de impacto que midan la contribución de la respuesta con la igualdad de género. También, es importante medir qué tanto han sido incluidas las mujeres en la toma de decisiones de los proyectos.

En esta etapa de la implementación se logra comprender que una respuesta humanitaria debe cuidar que sus acciones:

- a** No contribuyan al sostenimiento o agravamiento de las desigualdades de género;
 - b** No reproduzcan estereotipos de género que perpetúen desigualdades, brechas y sobrecargas de cuidado;
 - c** No excluyan directa o indirectamente a mujeres, niñas y adolescentes, y personas LGBTQ+, de los recursos y actividades;
- Sino más bien,
- d** Introduzcan aportes para garantizar equidad entre los géneros, incluyendo a mujeres, niñas y adolescentes;
 - e** Prioricen la reflexión y actuación contra prejuicios y estereotipos de género productores de discriminación o desigualdad;
 - f** Atiendan, según su especificidad, las necesidades de las mujeres, niñas y adolescentes;
 - g** Contribuyan a brindar una respuesta humanitaria inclusiva y que promueva la igualdad de género.

Este es el paso clave para engranar la Política de la organización, su Estrategia y la respuesta humanitaria, con una perspectiva de género transversal.

3.3.5. El género en la respuesta humanitaria: acciones y población objetivo

El núcleo de la transversalización del género en la respuesta humanitaria se encuentra en el nivel de las acciones ante las poblaciones afectadas; sin embargo, como hemos visto, no es posible responder a necesidades humanitarias sin que detrás exista una revisión transversal de la organización o conjunto de organizaciones que implementan la respuesta. Es decir, si no existe una cultura progresista en materia de género entre los actores y las actrices humanitarios/as, la respuesta reforzará estereotipos y brechas de género.

En este punto puede consultarse el Módulo 2 de la Caja de Herramientas de OXFAM (2014a) dedicado a la Transversalización del enfoque de género, donde podrá observarse la lógica del proceso interno (de la organización) y externo (de las acciones con la población afectada).

Siguiendo los niveles de transversalización del género, una respuesta puede ser:

1) NEUTRA O NEGATIVA:

esto equivale a decir que la respuesta humanitaria no identifica desigualdades entre los géneros, ni comprende la subordinación histórica de las mujeres en la sociedad patriarcal y sus necesidades específicas. Con lo cual, la respuesta puede afianzar las brechas de género, reproducir estereotipos y generar una asistencia “en bloque” sin identificar necesidades específicas entre los géneros, excluyendo a mujeres y niñas. Esto implica ejercer acciones con daño.

2) SENSIBLE AL GÉNERO:

en este nivel, la respuesta comienza a comprender que existen inequidades entre los géneros, lo que permite “estar alerta” o “hacerse sensible” a algunos estereotipos, prejuicios o acciones que puedan agravar las inequidades. Esto es, hacerse sensible ante posibles acciones con daño y evitarlas, sin incidir en la realidad desigual.

3) RESPONSABLE CON EL GÉNERO:

aquí, la respuesta ha comprendido ampliamente la sociedad patriarcal como generadora de la subordinación histórica de las mujeres y productora de la desigualdad, y es capaz de identificar brechas de género e intentar combatirlas. Por ende, es una respuesta que no reproduce inequidades ni estereotipos de género, e incluye a las mujeres y niñas como población prioritaria. Además, atiende necesidades específicas de los géneros, sin asistencias “en bloque” o “generales”.

4) TRANSFORMADOR DEL GÉNERO:

implica una respuesta que desafía estructuras tradicionales del género, comprende la relevancia de empoderar a las mujeres para la transformación social y centra su respuesta en abordar las necesidades humanitarias que agravan la brecha entre los géneros, desde diversos sectores.

Independientemente del nivel de transversalización del género en el que se encuentre una respuesta humanitaria, la tendencia debe dirigirse al reconocimiento de las desigualdades de género con el objetivo de desafiar las dinámicas de poder, las normas sociales y **modificar las estructuras que perpetúan las desigualdades entre hombres y mujeres**, identificando el lugar subordinado que estas han ocupado. Implica también potenciar la **participación equitativa** y la **transformación de roles** que han segregado y promovido la falta de autonomía de las mujeres.

No se trata entonces, de permanecer en un nivel sensible o responsable al género, por decisión, sino de avanzar, progresivamente, hacia **una respuesta humanitaria transformadora del género**.

Ahora bien, para lograr una implementación de una respuesta humanitaria que transversalice el género, es necesario comprender algunos aspectos que son clave para evitar acciones con daño y generar el cambio social de las estructuras tradicionales del género agravadas por las crisis humanitarias:

1) PROPICIAR CAMBIOS TRANSVERSALES:

esto es, promover y potenciar la autonomía política de las mujeres (toma de decisiones), generar el acceso equitativo entre los géneros a los recursos de la respuesta humanitaria, y, desafiar roles y estereotipos tradicionales de género que causan desigualdades.

2) EMPLEAR LENGUAJE INCLUSIVO DE GÉNERO:

cambiar el lenguaje para evitar la discriminación por género, reconociendo que el masculino no es genérico, sino una posición de poder que invisibiliza a las mujeres.

3) COMPRENDER EL ENFOQUE DE CUIDADOS:

reconocer la sobrecarga de cuidados que enfrentan las mujeres, como base de la dominación patriarcal y las desigualdades de género. Con ello, se comprende la desvalorización del trabajo de cuidados y se procura la corresponsabilidad del cuidado como vía de transformación de la vida en medio de la emergencia humanitaria.

En cuanto al uso del **lenguaje inclusivo de género**, es necesario comprender que el uso del masculino genérico invisibiliza a las mujeres, sus necesidades y su voz en el ámbito público comunitario; también generaliza la realidad social y comunitaria, como si la crisis humanitaria se viviera de la misma manera entre los géneros. Además, hablar o expresarse en masculino genérico impide la autonomía de las mujeres y niega las desigualdades entre los géneros. Por ende, es importante usar el lenguaje inclusivo de género en todo análisis humanitario, pero también en las actividades de la respuesta, haciendo lo siguiente:

- ✓ Si la actividad está totalmente integrada por mujeres, usar **siempre** el femenino para dirigirse al grupo: “nosotras, todas, chicas, juntas”.
- ✓ Si la actividad tiene participantes hombres y mujeres, usar el desdoblamiento: nosotros/as, nosotras, nosotras, todos/as, todos, todas, o evitar usar estos pronombres y sustantivos para no recargar el lenguaje o terminar recurriendo, por costumbre social, al masculino genérico.
- ✓ Mencionar tanto a los hombres como a las mujeres en las explicaciones, comentarios o ejemplos en actividades o atenciones en servicios. Pensar la vida de mujeres y de hombres, desde su diferencia desigual.

- ✓ Propiciar la participación directa de las mujeres. Darles voz propia, no hablar en nombre de ellas.
- ✓ Acompañar el uso del lenguaje inclusivo de género con un lenguaje sencillo asociado a lo comunitario.

La base de la transversalización del género está en la comprensión del **enfoque de cuidados**, entendido como el conjunto de trabajos no remunerados en el seno de lo familiar y comunitario (conocido también, como tareas domésticas y comunitarias), que recae socialmente sobre las mujeres. Debe comprenderse que la sobrecarga de cuidados que recae sobre las mujeres sostiene la dominación masculina, generando pobreza del tiempo en las mujeres, dependencia económica, aislamiento, falta de participación, falta de información, invisibilización y violencia basada en género. Todas estas consecuencias estructurales se agravan durante las crisis humanitarias, y por ello es fundamental comprender la sobrecarga de trabajos de cuidado no remunerados como la base de la crisis humanitaria que enfrentan las mujeres. Con ello, se reconocen algunos aspectos a tomar en cuenta en la implementación de una respuesta humanitaria de cara a actividades que contemplen el enfoque de cuidados:

- ✓ Respetar los tiempos de las mujeres de la comunidad y sus dinámicas de cuidado, pero también potenciar ideas que les permitan ceder ante la exigencia social.
- ✓ Propiciar la participación de las mujeres en la toma de decisiones en actividades comunitarias que contemplen temas de cuidado.
- ✓ Valorar el trabajo de cuidado y promover la corresponsabilidad familiar y comunitaria del cuidado, es decir, que los hombres se involucren en tareas consideradas femeninas en el seno familiar y comunitario.
- ✓ Identificar necesidades de servicios de cuidado en las comunidades.

Este enfoque de cuidados y el uso del lenguaje inclusivo de género, deben ser incluidos de forma transversal en las acciones de todos los sectores humanitarios, ya que comprenden realidades que se observan en todas las necesidades humanitarias a atender. Sin embargo, pueden recogerse algunas recomendaciones clave para la implementación (actividades) por sector humanitario:

Sector Protección (en general, a NNA y ante la VbG):

- En diagnósticos comunitarios para identificar riesgos de protección, incluir a las mujeres como participantes activas, ejemplificar los riesgos específicos que ellas enfrentan.
- Incluir en los diagnósticos comunitarios la herramienta de Diagnóstico comunitario de cuidado, como forma de identificar los riesgos de protección que enfrentan las mujeres en medio de la sobrecarga de cuidados, y potenciar la corresponsabilidad del cuidado familiar y comunitario.
- Promover servicios de protección y cuidado en las comunidades, tales como apoyo a adultas/os mayores, personas enfermas, personas con discapacidad, niños, niñas y adolescentes, apoyo psicosocial a cuidadoras y atención/orientación especializada a la violencia basada en género.
- Incluir la sobrecarga de cuidados y la presión basada en el género como motivos de consulta en servicios de apoyo psicosocial.
- Prevenir y atender riesgos de protección asociados a roles de género, promoviendo su identificación diferenciada y orientando significativamente.
- Evitar circunscribir a la VbG todo el abordaje de atención específica a las mujeres y a “temas de género”.
- Promover el liderazgo de las mujeres y la corresponsabilidad social y comunitaria.
- Evitar reproducir conceptos tradicionales, estereotipos y prejuicios de género en actividades de sensibilización en temas de protección.
- Incluir la corresponsabilidad del cuidado, la no violencia y el respeto mutuo en sensibilizaciones sobre la crianza positiva de NNA.
- Fortalecer redes comunitarias y mecanismos de apoyo que reduzcan el aislamiento y el agotamiento de las mujeres cuidadoras de NNA.

Sector Agua, saneamiento e higiene (ASH):

- Considerar el tiempo que las mujeres invierten en tareas de ASH (cuidado) y promover la corresponsabilidad.
- Instalar puntos de ASH seguros, próximos e iluminados; con baños familiares, puntos de ducha, lavado de ropa, y con mensajes informativos corresponsables.
- Apoyar económicamente a cuidadoras en tareas remuneradas de ASH a nivel comunitario.
- Fortalecer redes comunitarias y mecanismos de apoyo que reduzcan el aislamiento y el agotamiento de las mujeres que realizan tareas de cuidado en el ámbito del agua, saneamiento e higiene familiar y comunitaria.
- Promover la higiene familiar, el bienestar de las mujeres y el autocuidado, y no concebida como belleza.
- Entregar kits de higiene adaptados, diferenciados y validados por género, edad y condiciones específicas.
- Entregar dotaciones de higiene específicas a las mujeres, aparte de las dotaciones a la familia, ya que, al entregar un kit familiar general, las mujeres pueden priorizar el uso familiar de los productos, quedando excluidas.
- En actividades de rehabilitación de instalaciones hidrológicas y sanitarias, promover la remuneración económica de las mujeres de la comunidad que realizan tareas organizativas y de logística.

Sector Salud:

- Conciliar la vida familiar de las mujeres y la accesibilidad a la atención en salud, reconociendo las sobrecargas de cuidado que enfrentan.
- Brindar atención integral y específica comprendiendo los riesgos de salud según el género.
- Durante la atención en salud, identificar y mitigar las barreras que enfrentan las mujeres en cuanto a información y orientación en el área.
- Incluir la sobrecarga de cuidados y la presión con base en el género como motivos de consulta en los servicios de salud mental.
- Incluir la visión de parto humanizado en los servicios de ginecología y obstetricia.
- Incluir la visión no estereotipada del género en los servicios de ginecología, salud sexual y reproductiva y planificación familiar.
- Promover el cuidado redistribuido de NNA durante pre- y posparto.
- Incluir a las mujeres de las comunidades o poblaciones afectadas en la remuneración por tareas organizativas y de logística en actividades de rehabilitación de instalaciones de salud.
- Incorporar espacios inclusivos en centros de salud para aliviar la sobrecarga de cuidados de las mujeres (áreas de descanso, salas de lactancia, rincones de juego o espacios temporales de resguardo infantil).

Sector Educación:

- Incluir la noción de sobrecarga de cuidados y otros temas basados en el género en los análisis de deserción escolar, para diferenciar la realidad entre hombres y mujeres e identificar brechas.
- Promover la revisión de contenidos programáticos y ejercicios didácticos con visión de género.
- Promover la inclusión del lenguaje de género en la práctica educativa.
- Realizar actividades de promoción de la corresponsabilidad del cuidado entre docentes y NNA.
- Incidir en la toma de medidas para reducir la deserción de niñas y adolescentes por razones de género.
- Potenciar la realización de protocolos de atención al acoso escolar basados en el género.
- Incluir a las mujeres de las comunidades o poblaciones afectadas en la remuneración por tareas organizativas y de logística en actividades de rehabilitación de instalaciones educativas.
- Fortalecer redes comunitarias y mecanismos de apoyo que reduzcan el aislamiento y el agotamiento de las mujeres que realizan tareas de cuidado en el ámbito educativo (docentes, auxiliares, madres y representantes).

Sector Seguridad Alimentaria, Medios de Vida y Nutrición:

- Priorizar la atención alimentaria a mujeres con altas cargas de trabajo de cuidado, reconociendo que suelen postergar o reducir su alimentación.
- Reducir el tiempo necesario en la preparación de alimentos en servicios de atención alimentaria (comedores, etc.).
- Incluir raciones independientes para mujeres de familias priorizadas en canastas alimentarias.
- Orientar nutricionalmente de forma específica a mujeres, tras identificar necesidades basadas en su género.
- Incluir áreas de descanso o espacios de cuidado infantil para reducir cargas de cuidado de las mujeres trabajadoras y asistentes en centros de alimentación.
- Incluir el autocuidado en centros de alimentación para mujeres asistentes y trabajadoras.
- Incluir a hombres en actividades de sensibilización sobre alimentación y nutrición.
- Problematicar estereotipos de género en decisiones comunitarias sobre emprendimientos y medios de vida, potenciando los análisis de factibilidad, rescate de saberes autóctonos, alternativas económicas a lo común, etc.
- Fortalecer redes comunitarias y mecanismos de apoyo que reduzcan el aislamiento y el agotamiento de las mujeres que realizan tareas de cuidado en el ámbito de la seguridad alimentaria.
- Incluir lactantes, embarazadas y adultas mayores como población prioritaria en canastas alimentarias o centros de alimentación.
- Realizar actividades de rehabilitación de instalaciones alimentarias.
- Incluir a las mujeres de las comunidades o poblaciones afectadas en la remuneración por tareas organizativas y de logística en actividades de rehabilitación de instalaciones de alimentación.

Sectores Monitoreo, evaluación, rendición de cuentas (AAP), Igualdad de Género (GEN) y Protección contra la Explotación y el Abuso Sexual (PEAS):

- Realizar Análisis de Género, Análisis de Protección y otros sectores, con perspectiva de género y Diagnósticos Comunitarios con inclusión del problema del cuidado familiar, social y comunitario.
- Incluir las variables: sexo, género, edad y orientación sexual como fundamentales para cualquier recolección de información.
- Promover mecanismos de medición o recolección de información que evidencien cambios en las relaciones de poder entre los géneros y hacerlo presente en informes.
- Priorizar espacios de conversación y liderazgo con mujeres y grupos LGBTQ+ en actividades de Rendición de Cuentas a las Poblaciones Afectadas (AAP).
- Disponibilizar mecanismos de retroalimentación accesibles, confidenciales y seguros para mujeres, niñas, adolescentes y personas LGBTQ+.
- Propiciar el liderazgo de las mujeres y la corresponsabilidad social y comunitaria.
- Transversalizar el género en la respuesta humanitaria, incluyendo acciones internas y de cara a las poblaciones afectadas.
- Diseñar indicadores que midan resultados e impactos en pro de la igualdad de género.
- Diseñar protocolos y códigos de conducta que visibilicen la Explotación y el Abuso Sexual como un problema de origen social y no individual, resaltando la Tolerancia Cero a estas prácticas y al comercio sexual en el personal humanitario.
- Sensibilizar al personal humanitario sobre los riesgos de Explotación y Abuso Sexual que enfrentan, en primera línea, las mujeres, niñas, niños, adolescentes y personas LGBTQ+.

3.4. Monitoreo, evaluación y aprendizaje

Luego de la implementación de un Plan para la Transversalización del Género puede hacerse un monitoreo de los resultados alcanzados y medir el impacto generado en pro de la igualdad de género por parte de una respuesta humanitaria; también se pueden recoger lecciones aprendidas a lo interno de una organización humanitaria. A continuación, cada una de estas opciones:

1) REVISIÓN DEL NIVEL DE TRANSVERSALIZACIÓN DEL GÉNERO:

sobre la base del cuestionario de Análisis de Género que mide el nivel de transversalización de la perspectiva de género en la organización y su respuesta humanitaria, es posible que durante y después de la implementación de un Plan de Género, se coteje, a modo de lista de chequeo, el cumplimiento de resultados esperados o metas. Lo ideal es que el Plan esté cónsono con el Análisis de Género y que resuelva los cuellos de botella detectados, de manera que, al cierre de la implementación, puedan contabilizarse los logros alcanzados y volver a calcular el nivel de transversalización del género, el cual debió aumentar tras la implementación del Plan de Género. Esto también permite hacer proyecciones de futuros planes de género a desarrollar para un nuevo periodo.

2) SISTEMATIZACIÓN DE LECCIONES APRENDIDAS:

al finalizar la implementación del Plan de Género, es posible reunir a actores y actoras clave de la transversalización del género a lo interno de la organización, para recoger por medio de reuniones o grupos de debate, el conjunto de aprendizajes registrados durante el desarrollo del Plan de Género, así como los retos para un nuevo periodo de implementación de otros planes de género sucesivos. En estos ejercicios de sistematización de experiencias y aprendizajes pueden recabarse las buenas prácticas desarrolladas, los obstáculos o barreras enfrentadas, así como decantar objetivos o propósitos a futuro.

3) MEDICIÓN DE INDICADORES DE GÉNERO:

luego de transversalizar el género en la respuesta humanitaria y promover el enfoque transformador del género, resulta interesante medir los cambios o el impacto alcanzado por la intervención humanitaria en las estructuras tradicionales del género y en la reducción de desigualdades de género agravadas por contextos de emergencia. De esta forma se propone realizar mediciones cualitativas y cuantitativas, para responder o dar cuenta de los siguientes ejemplos de indicadores de igualdad de género por sector humanitario. Ver Tabla 2 a la 8.

TABLA 2: Indicadores de Género en el Sector Protección General y Violencia basada en género (VbG)

Indicador de Resultado	Definición Conceptual	Definición Operativa
Porcentaje de diagnósticos comunitarios con participación activa de mujeres y perspectiva de cuidados.	Mide la inclusión efectiva de las mujeres y la identificación de sus riesgos específicos en la etapa de diagnóstico, incluyendo el enfoque de cuidados.	Número de diagnósticos que incluyen riesgos específicos de mujeres y perspectiva de cuidados / Total de diagnósticos realizados.
Tasa de integración de la herramienta de Diagnóstico Comunitario de Cuidado.	Evalúa el uso de herramientas específicas para identificar riesgos por sobrecarga de cuidados.	Número de comunidades donde se aplicó el diagnóstico de cuidado / Total de comunidades intervenidas.
Nivel de promoción de servicios de protección y cuidado comunitario.	Mide la disponibilidad de servicios de apoyo para cuidadoras y atención a la VbG.	Conteo de servicios activos de apoyo psicosocial, cuidado y orientación VbG operativos en la comunidad.
Porcentaje de consultas psicosociales que abordan la presión basada en género y la atención a demandas de cuidado.	Evalúa la capacidad de los servicios para tratar la sobrecarga de cuidados como motivo de consulta.	Consultas que registran sobrecarga de cuidados o presión de género / Total de consultas psicosociales.
Índice de reducción de estereotipos de género en sensibilizaciones.	Mide el cumplimiento de la no reproducción de prejuicios tradicionales en actividades de protección.	Actividades de sensibilización evaluadas sin sesgos de género / Total de actividades realizadas (se requiere realizar algún instrumento de evaluación por actividad que incluyan ítems que identifiquen transformaciones en sesgos de género).

TABLA 3: Indicadores de Género en el Sector Agua, saneamiento e higiene

Indicador de Resultado	Definición Conceptual	Definición Operativa
Proporción de puntos ASH diseñados bajo criterios de seguridad y corresponsabilidad del cuidado.	Mide la instalación de infraestructura segura (iluminada y próxima) con mensajes de corresponsabilidad del cuidado.	Puntos ASH instalados con iluminación y mensajes / Total de puntos ASH instalados.
Porcentaje de kits de higiene diferenciados entregados.	Evalúa la entrega de kits adaptados por género, edad y condiciones específicas, incluyendo kits individuales para mujeres.	Kits específicos entregados a mujeres / Total de kits distribuidos.
Tasa de remuneración económica a mujeres en labores de ASH.	Mide la compensación económica a mujeres por tareas de cuidado, organización o logística en ASH.	Número de mujeres remuneradas por tareas ASH / Total de mujeres participando en el sector.

TABLA 4: Indicadores de Género en el Sector Salud

Indicador de Resultado	Definición Conceptual	Definición Operativa
Nivel de accesibilidad de mujeres a servicios de salud considerando cargas de cuidado.	Mide la conciliación entre la atención médica y la vida familiar de las usuarias.	Porcentaje de centros de salud que adaptan horarios o modalidades según disponibilidad de cuidadoras.
Porcentaje de centros de salud con espacios inclusivos de resguardo de NNA.	Evalúa la existencia de áreas de descanso, lactancia o rincones de juego en centros de salud.	Centros con espacios de resguardo infantil o descanso / Total de centros intervenidos.
Tasa de atención bajo el enfoque de parto humanizado.	Mide la aplicación de visiones no estereotipadas en obstetricia y ginecología.	Atenciones gineco-obstétricas que siguen protocolos de parto humanizado / Total de atenciones.

TABLA 5: Indicadores de Género en el Sector Educación

Indicador de Resultado	Definición Conceptual	Definición Operativa
Tasa de deserción escolar analizada por razones de género.	Mide el impacto de la sobrecarga de cuidados en la permanencia escolar de niñas y adolescentes.	Casos de deserción analizados con variable de género / Total de casos de deserción registrados.
Frecuencia de prácticas de lenguaje inclusivo y revisión curricular.	Evalúa la adopción de lenguaje de género y contenidos didácticos con visión de género en el aula.	Número de docentes que aplican lenguaje inclusivo y revisan contenidos en un periodo dado.
Existencia de protocolos contra el acoso escolar basado en género.	Mide la implementación de mecanismos de atención específicos para este tipo de acoso.	Número de instituciones educativas con protocolos de acoso por género, activos y socializados.

TABLA 6: Indicadores de Género en el Sector Seguridad Alimentaria, Medios de Vida y Nutrición

Indicador de Resultado	Definición Conceptual	Definición Operativa
Porcentaje de raciones alimentarias independientes para mujeres entregadas.	Evalúa la entrega de canastas diferenciadas para evitar que la mujer quede excluida del consumo familiar.	Casos de deserción analizados con Raciones independientes entregadas a mujeres / Total de canastas familiares entregadas.
Reducción del tiempo invertido en preparación de alimentos en espacios de alimentación.	Mide la eficiencia de los servicios de comedor para reducir la carga de tiempo de las mujeres.	Promedio de tiempo ahorrado por la beneficiaria tras la intervención del servicio alimentario.
Proporción de hombres participantes en sensibilización nutricional.	Mide la involucración masculina en temas de alimentación para promover la corresponsabilidad.	Número de hombres asistentes a talleres de nutrición / Total de asistentes.
Porcentaje de hombres participantes en actividades de alimentación.	Mide la involucración masculina en temas de alimentación para promover la corresponsabilidad.	Número de hombres asistentes a actividades de alimentación / Total de asistentes.

TABLA 7: Indicadores de Género en los Sectores Monitoreo, evaluación, AAP, GEN y PEAS

Indicador de Resultado	Definición Conceptual	Definición Operativa
Grado de desagregación de datos en sistemas de información.	Mide la inclusión sistemática de las variables: sexo, género, edad y orientación sexual.	Informes con datos desagregados por las 4 variables / Total de informes generados.
Tasa de efectividad de los mecanismos de retroalimentación (AAP).	Evalúa la accesibilidad y seguridad de los canales de denuncia para mujeres y personas LGBTIQ+.	Denuncias/comentarios recibidos de grupos vulnerables / Total de reportes procesados.
Nivel de sensibilización del personal en PEAS.	Mide el conocimiento del personal sobre riesgos de explotación y abuso sexual con enfoque de género.	Personal humanitario capacitado en PEAS con enfoque de género / Total del personal.

A su vez, estos indicadores de género pueden contribuir a indicadores más generales o globales como los siguientes ejemplos:

TABLA 8: Indicadores Generales y Definición conceptual

Indicador	Definición Conceptual
Porcentaje de diagnósticos comunitarios con participación activa de mujeres y perspectiva de cuidados.	Mide la inclusión efectiva de las mujeres y la identificación de sus riesgos específicos en la etapa de diagnóstico, incluyendo el enfoque de cuidados.
Tasa de integración de la herramienta de Diagnóstico Comunitario de Cuidado.	Evalúa el uso de herramientas específicas para identificar riesgos por sobrecarga de cuidados.
Nivel de promoción de servicios de protección y cuidado comunitario.	Mide la disponibilidad de servicios de apoyo para cuidadoras y atención a la VbG.
Porcentaje de consultas psicosociales que abordan la presión basada en género y la atención a demandas de cuidado.	Evalúa la capacidad de los servicios para tratar la sobrecarga de cuidados como motivo de consulta.
Índice de reducción de estereotipos de género en sensibilizaciones.	Mide el cumplimiento de la no reproducción de prejuicios tradicionales en actividades de protección.

Estos y otros indicadores globales pueden consultarse en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, el Plan de Acción de Género de la Unión Europea GAP III (UE, 2023) y la Estrategia de Género de Global Affairs Canadá (DCED, 2024). También se encuentra disponible, para el caso específico de la Acción Humanitaria, el documento que resume la Estrategia de Género 2024-2029 de OXFAM (2024), donde se resume el marco conceptual de su visión transversal del género en la acción humanitaria, y las líneas de acción e indicadores que plantea alcanzar y medir, respectivamente.

3.5. Incidencia y cierre

Cerrar un Plan de Género no implica la finalización de las tareas de transversalización del género en una organización o en un proyecto humanitario. Contrariamente, significa la apertura de un nuevo periodo. De hecho, al finalizar el monitoreo y la evaluación de los resultados e impactos alcanzados a partir del Plan de Género, surgirá una serie de indicadores que mostrarán un balance de lo logrado, pero también de lo que falta. Y es en este punto donde puede surgir un nuevo Plan de Género para un período sucesivo, que se comprometerá con el desarrollo de nuevas tareas para aumentar aún más el nivel de transversalización del género, o bien garantizar la sostenibilidad de la presencia del género en la organización y sus acciones humanitarias.

En este sentido, la sostenibilidad implica un trabajo de incidencia constante para que la transversalización del género esté siempre presente en la cultura organizacional y en las acciones humanitarias de cara a las poblaciones afectadas. La formación y debate constante para el desafío de estereotipos y prejuicios basados en el género es necesario para incidir en los equipos que se mantienen en el tiempo y en los que llegan circunstancialmente o se incorporan en momentos de crecimiento organizacional o de los proyectos. Asimismo, la creación de manuales, protocolos, reglamentos o instructivos permiten hacer incidencia directa en las áreas y en las acciones humanitarias emprendidas en comunidades o poblaciones afectadas, ya que garantizan la sostenibilidad de los compromisos con la transversalización del género. De manera que la incidencia en pro de la transversalización del género a nivel colectivo, de forma individual y en documentos socializables dentro de la organización, garantice la sostenibilidad del trabajo realizado y del nivel de transversalización del género deseable en la organización y sus acciones.

Por último, una organización que adquiriera experiencia en el enfoque de género transformador y en procesos de transversalización puede emprender planes de incidencia para promover el género en otras organizaciones y en la Arquitectura Humanitaria del país. O bien, las organizaciones humanitarias que hayan vivido un proceso de transversalización del género pueden acompañar a organizaciones feministas en su incidencia en pro de la igualdad de género en la arquitectura y en las acciones humanitarias del país.

4 Caja de Herramientas

A continuación se presentan algunas herramientas que resumen los documentos principales y orientativos para realizar una transversalización del género en una organización humanitaria y en sus acciones, tales como los instrumentos de Análisis de Género y de medición de impactos. La primera herramienta es el Análisis de Género el cual contiene 137 indicadores. Luego el Sondeo de opiniones y conocimiento sobre género que presenta 17 indicadores; y finalmente la herramienta Guía de Grupo Focal que permite evaluar el impacto de acciones en pro de la igualdad de género.

4.1 Análisis de Género

TABLA 9:

Análisis de género para una organización humanitaria y sus acciones

Dimensión	Nº	Indicador	Pregunta	No (0)	Sí, un poco (1)	Sí, totalmente (2)	No aplica
Organizacional	1	Conocimiento de compromisos y acuerdos nacionales e internacionales en materia de igualdad de género.	¿La organización y sus tomadores/as de decisión conocen la existencia de legislación y compromisos nacionales e internacionales en materia de igualdad de género?	0	1	2	
	2	Revisión detallada de compromisos y acuerdos nacionales e internacionales en materia de igualdad de género.	¿La organización y sus tomadores/as de decisión han realizado una revisión detallada de la legislación y los compromisos nacionales e internacionales en materia de igualdad de género?	0	1	2	
	3	Interés y voluntad organizacional de incorporar el enfoque de género en sus estrategias y programas.	¿La organización y sus tomadores/as de decisión consideran que tienen interés suficiente y voluntad para incorporar el enfoque de género en todas sus estrategias y programas?	0	1	2	
	4	Existencia de mujeres en puestos directivos donde se toman las decisiones.	¿Existen mujeres en puestos directivos o de toma de decisiones en su organización (junta directiva, gerencias, coordinaciones)?	0	1	2	
	5	Cantidad de mujeres y de hombres que ocupan puestos directivos donde se toman decisiones.	¿Cuántas mujeres ocupan puestos directivos o de toma de decisión en su organización? ¿Cuántos hombres ocupan puestos directivos o de toma de decisiones en su organización?				

6	Cantidad de mujeres y de hombres que han sido ascendidas o ascendidos en los últimos meses a cargos superiores a los desempeñados previamente.	¿Cuántas mujeres han sido ascendidas a cargos superiores a los desempeñados previamente en los últimos meses en su organización? ¿Cuántos hombres han sido ascendidos a cargos superiores a los desempeñados previamente en los últimos meses en su organización?				
7	Cantidad de mujeres y de hombres que ocupan puestos operativos (donde no se toman decisiones).	¿Cuántas mujeres ocupan puestos operativos (donde no se toman decisiones) en su organización? ¿Cuántos hombres ocupan puestos operativos (donde no se toman decisiones) en su organización?				
8	Interés y voluntad de tomadores/as de decisión de incorporar el enfoque de género en la gestión.	¿Cree que todas las personas encargadas de la toma de decisión de su organización tienen la voluntad e interés real de incorporar el enfoque de género en la gestión?	0	1	2	
9	Capacidad técnica de tomadores/as de decisión para incorporar el enfoque de género en la gestión.	¿Tienen todas las personas encargadas de la toma de decisión de su organización la capacidad técnica suficiente para incorporar el enfoque de género en la gestión?	0	1	2	
10	Interés y voluntad de los equipos operativos en reconocer el enfoque de género y hacer propuestas técnicas para incorporarlo en el quehacer de la organización.	¿Existe entre los equipos operativos el interés y la voluntad real en reconocer el enfoque de género y hacer propuestas técnicas para incorporarlo en el quehacer de la organización?	0	1	2	
11	Capacidad técnica de equipos operativos en reconocer el enfoque de género y hacer propuestas concretas para incorporarlo en el quehacer de la organización.	¿Existe entre los equipos operativos la capacidad técnica para reconocer el enfoque de género y hacer propuestas técnicas para incorporarlo en el quehacer de la organización?	0	1	2	
12	Elaboración de estrategias de gestión interna (administrativa, operativa, de recursos humanos) que reconozcan aspectos diferenciados entre hombres y mujeres, identificando las desigualdades existentes.	¿Se han elaborado documentos con las estrategias de gestión interna (administrativa, operativa, de recursos humanos) que reconozcan aspectos diferenciados entre mujeres y hombres, e identifican desigualdades en el seno organizacional?	0	1	2	
13	Tenencia de Política de Igualdad de Género en la organización.	¿Tiene la organización una Política de Igualdad de Género?	0	1	2	

14	Conocimiento de la Política de Igualdad de Género por integrantes de la organización.	¿Todo el personal de la organización tiene conocimiento claro de la Política de Igualdad de Género?	0	1	2	
15	Reconocimiento por parte del personal de Recursos Humanos de que los roles tradicionales de género pueden interferir en el trabajo y su ejecución (responsabilidades de cuidado, doble jornada, salarios más bajos para mujeres, violencia basada en género, exposición de hombres a la violencia de calle, etc.)	¿El personal de Recursos Humanos reconoce que los roles tradicionales de género pudieran interferir en el trabajo, asistencia y su ejecución?	0	1	2	
16	Existencia de mandato para el área de administración, RRHH y otras áreas decisorias para hacer cumplir estrategias y políticas que promuevan la igualdad de género en la organización y su quehacer externo.	¿Existe un mandato institucional para las áreas de administración, RRHH y otras áreas decisorias para hacer cumplir estrategias y políticas que promuevan la igualdad de género en la organización y su quehacer externo?	0	1	2	
17	Existencia de mecanismos de presentación de quejas o sugerencias del personal de la organización, relacionadas con la discriminación por género y orientación sexual.	¿Existe algún mecanismo de presentación de quejas o sugerencias para el personal de la organización, relacionado con la discriminación por género y orientación sexual?	0	1	2	
18	Realización de capacitaciones en temas de género, violencia basada en género o temas afines, promovidas por la propia organización, para los equipos decisores.	¿Se han realizado capacitaciones en temas de género, VbG o temas afines, promovidas por la propia organización y dirigidas a los equipos decisores?	0	1	2	
19	Actualización constante de capacitaciones en temas de género, violencia basada en género o temas, promovidas por la propia organización, para los equipos decisores.	¿Las capacitaciones en temas de género, VbG o temas afines dirigidas a los equipos decisores se realizan con frecuencia y de forma actualizada?	0	1	2	
20	Realización de capacitaciones en temas de género, violencia basada en género o temas afines, promovidas por la propia organización, para los equipos operativos.	¿Se han realizado capacitaciones en temas de género, VbG o temas afines, promovidas por la propia organización, y dirigidas a los equipos operativos?	0	1	2	
21	Actualización constante de capacitaciones en temas de género, violencia basada en género o temas, promovidas por la propia organización, para los equipos operativos.	¿Las capacitaciones en temas de género, VbG o temas afines dirigidas a los equipos operativos se realizan constantemente y de forma actualizada?	0	1	2	

	22	Existencia de Oficial de Género o persona/área experta o especialista en temas de género.	¿Existe Oficial de Género o un área liderada por una persona experta o especialista en temas de género en la organización?	0	1	2	
	23	Existencia de personas defensoras de temas de género (feministas, activistas LGBTQ+) dentro de la organización.	¿Existen en la organización personas defensoras de temas de género (feministas, activistas LGBTQ+)?	0	1	2	
	24	Vinculación de la perspectiva de género con su mandato institucional.	¿La perspectiva de género está incluida, de forma explícita, en el mandato institucional?	0	1	2	
Monitoreo y gestión de la información	25	Recolección de datos en programas, servicios o actividades desglosados por género, edad y orientación sexual.	¿Los datos que se recolectan en programas, servicios o actividades están desglosados por género, edad y orientación sexual?	0	1	2	
	26	Existencia de análisis regular de los datos recolectados según el género, la edad y la orientación sexual (bivariable, multivariable).	¿Se realizan análisis de datos, según el género, la edad y la orientación sexual (bivariable o multivariable)?	0	1	2	
	27	Presentación de resultados de datos recolectados (informes de monitoreo, evaluaciones, investigaciones) desglosados por género, edad y orientación sexual (bivariable, multivariable).	¿Los resultados de los análisis de datos (en informes de MEAL o investigaciones) se presentan de forma desglosada por género, edad y orientación sexual (bivariable, multivariable)?	0	1	2	
	28	Existencia de pruebas de análisis de datos desglosados por género, edad y orientación sexual (informes, presentaciones, publicaciones).	¿Existen pruebas o evidencias en informes, presentaciones o publicaciones que evidencien que se han realizado datos desglosados por género, edad y orientación sexual?	0	1	2	
	29	Inclusión en investigaciones o evaluaciones de indicadores cualitativos (no equivalentes a conteo de personas por género, edad u orientación sexual) que midan las desigualdades entre los géneros y su superación.	¿En las investigaciones o evaluaciones se han incluido indicadores cualitativos (no equivalentes a conteos de personas) que midan desigualdades entre los géneros y/o situaciones de cambio de estas desigualdades? Ejemplo: % de aumento de conocimientos en nuevas masculinidades, redistribución de tareas de cuidado y crianza positiva entre hombres y mujeres participantes de actividades de agua y saneamiento.	0	1	2	

	30	Existencia de instrumentos de recolección de información que midan indicadores cualitativos y cuantitativos relacionados con la igualdad de género.	¿Existen instrumentos de recojan información para medir indicadores cualitativos y cuantitativos relacionados con la igualdad de género?	0	1	2	
	31	Existencia de análisis comparativos (informes, presentaciones) donde se mencionen o evidencien barreras o desigualdades entre los géneros y/o por orientación sexual.	¿Existen análisis comparativos (informes, presentaciones) que mencionen o se evidencien barreras o desigualdades entre los géneros y/o por orientación sexual?	0	1	2	
	32	Realización periódica de monitoreo de los indicadores y resultados de la organización, donde se evidencie cómo se ha contribuido a la igualdad de género.	¿En el monitoreo de indicadores de resultados de la organización y su proyectos se incluye evidencia o datos que muestren cómo las acciones han contribuido con la igualdad de género?	0	1	2	
Presupuesto	33	Existencia de planeación presupuestaria en la organización y sus proyectos, que identifique y comprenda la necesidad de incorporar actividades o indicadores por la igualdad de género.	¿Existe una planificación presupuestaria en la organización y sus proyectos que identifique y comprenda la necesidad de incorporar actividades o indicadores para el logro de la igualdad de género?	0	1	2	
	34	Existencia de una línea presupuestaria en la organización que comprenda actividades internas que promuevan la igualdad de género.	¿Existe en la organización una línea presupuestaria que comprenda actividades internas para promover la igualdad de género?	0	1	2	
	35	Realización de presupuestos que incluyan estrategias para reconocer la participación y acceso a beneficios de forma diferenciada entre mujeres y hombres, en el marco del proyecto o de los proyectos.	¿En el presupuesto de la organización se tiene identificada la participación y acceso a beneficios de forma diferenciada entre mujeres y hombres?	0	1	2	
	36	Realización de presupuestos en el marco del proyecto o de los proyectos, que incluyan estrategias para favorecer la participación específica y el acceso a beneficios por parte de las mujeres, reconociendo su lugar subordinado.	¿En el presupuesto de la organización o de los proyectos, se incluyen partidas que favorecen la participación específica y el acceso a beneficios por parte de las mujeres, a nivel interno y en las acciones con la población beneficiaria?	0	1	2	
	37	Definición clara del porcentaje de presupuesto del proyecto o de los proyectos que beneficiará a mujeres y a hombres, diferenciadamente.	¿Existe una definición clara del porcentaje del presupuesto de la organización o de los proyectos que beneficia diferenciadamente a mujeres y hombres, a nivel interno y en las acciones con la población beneficiaria?	0	1	2	

	38	Definición clara del porcentaje de presupuesto del proyecto o los proyectos que beneficiará a otros grupos, como LGBTI.	¿Existe una definición clara del porcentaje del presupuesto de la organización o los proyectos que beneficia diferenciadamente a grupos o personas LGBTI, a nivel interno y en las acciones con la población beneficiaria?	0	1	2	
	39	Existencia de un presupuesto del proyecto o los proyectos que permita el logro de objetivos claros para la igualdad de género.	¿Tiene la organización un presupuesto de proyectos o de un proyecto que incluya el logro de objetivos claros para la igualdad de género?	0	1	2	
	40	Existencia de presupuesto específico para la contratación de personal especializado en temas de género.	¿Existe una partida en el presupuesto de la organización, de los proyectos o de un proyecto destinada a la contratación de personal especializado en temas de género?	0	1	2	
	41	Existencia de presupuesto específico para la realización de actividades formativas internas en temas de género.	¿Existe una partida en el presupuesto de la organización, de los proyectos o de un proyecto destinada a la realización de actividades formativas internas en temas de género?	0	1	2	
	42	Existencia de presupuesto específico para la realización de actividades formativas o de sensibilización en temas de género, en el marco de las demás actividades del proyecto o de los proyectos.	¿Existe una partida en el presupuesto de la organización, de los proyectos o de un proyecto destinada a la realización de actividades formativas o de sensibilización en temas de género, en el marco de todas las actividades?	0	1	2	
Estrategias y objetivos	43	Existencia de un objetivo claro, declarado e independiente para promover la igualdad de género a lo interno de la organización y en sus acciones de cara a la población beneficiaria.	¿Existen objetivos claros, declarados e independientes que promueven la igualdad de género a lo interno de la organización y en sus acciones de cara a la población beneficiaria?	0	1	2	
	44	Inclusión de la igualdad de género en la misión y visión de la organización.	¿La idea de igualdad de género se incluye explícitamente en la misión y visión de la organización?	0	1	2	
	45	Existencia de líneas estratégicas o planes de inclusión de la perspectiva de género para ser aplicados a lo interno de la organización o en las acciones con la población beneficiaria.	¿Existen líneas estratégicas o planes de inclusión de la perspectiva de género para aplicarse a lo interno de la organización o en las acciones con la población beneficiaria?	0	1	2	

Programas, servicios y rendición de cuentas	46	Definición clara de tareas en las diferentes áreas de la organización para promover la igualdad de género a lo interno y en las acciones de cara a la población beneficiaria.	¿Se han definido tareas claras en las áreas de la organización para promover la igualdad de género a lo interno y en las acciones con la población beneficiaria?	0	1	2	
	47	Realización de consultas internas a mujeres de la organización para recoger propuestas para la toma de decisiones, que incluyan la rendición de cuentas.	¿Se han realizado consultas internas a mujeres de la organización para recoger propuestas para la toma de decisiones, que incluyan la rendición de cuentas?	0	1	2	
	48	Existencia de documentos que refieran y analicen la distribución de cargos de acuerdo al género, identificando estrategias para la igualdad.	¿Existen documentos que refieran y analicen la distribución de cargos de acuerdo al género, identificando estrategias para la igualdad?	0	1	2	
	49	Inclusión de la igualdad de género en la teoría del cambio del proyecto o de los proyectos.	¿Se ha incluido a la idea de igualdad de género en la teoría del cambio de los proyectos o de algún proyecto?	0	1	2	
	50	Existencia de objetivos claros e independientes que promuevan la igualdad de género en el proyecto o los proyectos.	¿Existen objetivos claros e independientes que promuevan la igualdad de género en los proyectos o en algún proyecto?	0	1	2	
	51	Existencia de indicadores de resultado específicos e independientes, inmediatos o mediatos, que contemplen y promuevan la igualdad de género en el proyecto o en los proyectos, permitiendo su monitoreo y evaluación.	¿Existen indicadores de resultado específicos e independientes, inmediatos o mediatos, que contemplen y promuevan la igualdad de género en los proyectos o en algún proyecto, permitiendo su monitoreo y evaluación?	0	1	2	
	52	Planificación de actividades o estrategias dentro del proyecto que promuevan la participación de las mujeres, de forma específica.	¿Se han planificado y ejecutado actividades o estrategias dentro del proyecto, que promuevan la participación de las mujeres de forma específica?	0	1	2	
	53	Planificación de actividades o estrategias que recojan y sistematicen lecciones aprendidas donde se identifiquen las desigualdades de género y el progreso hacia la igualdad.	¿Se han planificado y ejecutado actividades o estrategias que recojan y sistematicen lecciones aprendidas donde se identifiquen las desigualdades de género y el progreso hacia la igualdad?	0	1	2	
	En general						
	54	Inclusión de acciones, actividades o servicios que atiendan de forma diferenciada a mujeres y hombres.	¿En el proyecto o en los proyectos se han incluido acciones, actividades o servicios que atiendan de forma diferenciada a mujeres y hombres?	0	1	2	

55	Existencia de protocolos de atención en servicios o programas con procedimientos o pautas diferenciadas entre mujeres y hombres, según edad y orientación sexual.	¿Existen protocolos de atención en servicios o programas con procedimientos o pautas diferenciadas entre mujeres y hombres, según edad y orientación sexual?	0	1	2	
56	Existencia de estrategias que recolecten información sobre desigualdades entre mujeres y hombres en el acceso a programas, servicios y actividades.	¿Existen estrategias que recolecten información sobre desigualdades entre mujeres y hombres, en el acceso a programas, servicios y actividades?	0	1	2	
57	Existencia de documentos que refieran la identificación de obstáculos que puedan limitar el acceso a servicios o programas, de forma diferenciada entre hombres y mujeres.	¿Existen documentos que refieran la identificación de obstáculos que puedan limitar el acceso a servicios o programas, de forma diferenciada entre hombres y mujeres?	0	1	2	
58	Existencia de propuestas evidentes que reduzcan los obstáculos que puedan limitar el acceso a servicios o programas, de forma diferenciada para hombres y mujeres.	¿Existen propuestas evidentes que reduzcan los obstáculos y limiten el acceso a servicios o programas, de forma diferenciada para hombres y mujeres?	0	1	2	
59	Planeación y ejecución de estrategias transversales en programas, servicios o actividades que promuevan la transformación de los roles tradicionales y estereotipos de género.	¿Se han planeado y ejecutado estrategias transversales en programas, servicios o actividades que promuevan la transformación de los roles tradicionales y estereotipos de género?	0	1	2	
60	Existencia de un análisis previo a la ejecución de programas o servicios que identifique entre las personas beneficiarias, quiénes tendrán acceso y quiénes tendrán control sobre los beneficios o recursos que ofrece el proyecto o los proyectos.	¿Existe un análisis escrito previo a la ejecución de programas o servicios que identifique entre las personas beneficiarias, quiénes tendrán acceso y quiénes tendrán control sobre los beneficios o recursos que ofrece el proyecto o los proyectos?	0	1	2	
En la fase de diagnóstico o de inicio de la ejecución						
61	Planeación y ejecución de actividades de diagnóstico comunitario que involucren mujeres y hombres, de forma diferenciada.	¿Se han planificado y ejecutado actividades de diagnóstico comunitario que involucren mujeres y hombres, de forma diferenciada?	0	1	2	

62	Planeación y realización de espacios de conversación diferenciados e independientes para mujeres y hombres, sobre la presentación de los objetivos del proyecto y la recolección de opiniones para la toma de decisiones.	¿Se han planificado y realizado espacios de conversación diferenciados para mujeres y hombres, sobre la presentación de los objetivos del proyecto y la recolección de opiniones para la toma de decisiones?	0	1	2	
63	Definición de estrategias que promuevan la participación de mujeres y de hombres diferenciadamente.	¿Se han definido estrategias que promuevan la participación de las mujeres y de los hombres de forma diferenciada y con estímulos distintos?	0	1	2	
64	Elaboración y aplicación de estrategias específicas para el diagnóstico comunitario diferenciado para mujeres, que incluya un diagnóstico sobre las labores de cuidado que desempeñan y su carga horaria, que identifique su relación con el programa o servicio del proyecto o los proyectos.	¿Se han elaborado y aplicado estrategias específicas en el diagnóstico comunitario diferenciado para mujeres, que incluyan un abordaje sobre las labores de cuidado que desempeñan y su carga horaria?	0	1	2	
Protección						
65	Existencia de documentos donde se enumeren e identifiquen riesgos de protección de forma diferenciada entre mujeres y hombres.	¿Existen documentos donde se enumeren e identifiquen riesgo de protección de forma diferenciada entre mujeres y hombres?	0	1	2	
66	Existencia de documentos donde se identifiquen las características de las mujeres y grupos de mujeres beneficiarias del proyecto, sus problemáticas específicas y obstáculos para acceder a los beneficios del proyecto o de los proyectos.	¿Existen documentos donde se identifiquen las características de las mujeres y grupos de mujeres beneficiarias del proyecto o de los proyectos, sus problemáticas específicas y obstáculos para acceder a los beneficios del proyecto o de los proyectos?	0	1	2	
67	Existencia de documentos donde se identifiquen las características de los hombres y grupos de hombres beneficiarios del proyecto y sus problemáticas específicas.	¿Existen documentos donde se identifiquen las características de los hombres y grupos de hombres beneficiarios del proyecto o de los proyectos y sus problemáticas específicas?	0	1	2	
68	Planeación y ejecución de actividades de sensibilización específicas y diferenciadas para mujeres y hombres, que promueven prácticas que modifican los estereotipos o roles tradicionales de género.	¿Se han planeado y ejecutado actividades de sensibilización diferenciadas para mujeres y hombres, donde se incluya la promoción de prácticas que modifiquen los estereotipos o roles tradicionales de género?	0	1	2	

69	Existencia de servicios de protección específicos para mujeres.	¿Existen servicios de protección específicos para mujeres o que atiendan casos propios de situaciones que viven las mujeres en su organización?	0	1	2	
70	Identificación clara de la violencia basada en género como un elemento que no debe ser desconocido entre los riesgos de protección a atender.	¿Se ha identificado la violencia basada en género como un elemento que debe incluirse siempre y de forma diferenciada entre los géneros, dentro de los riesgos de protección a atender?	0	1	2	
71	Tenencia de personal capacitado para orientar y remitir casos de violencia basada en género.	¿Existe personal capacitado para orientar y remitir casos de VbG?	0	1	2	
72	Tenencia de personal capacitado para orientar y remitir casos de violencia basada en la orientación sexual.	¿Existe personal capacitado para orientar y remitir casos de violencia basada en la orientación sexual?	0	1	2	
73	Existencia de servicios de apoyo psicosocial que incluyan la atención y orientación de casos de VbG.	¿Existen servicios de apoyo psicosocial que incluyan la atención y orientación de casos de VbG?	0	1	2	
74	Tenencia de personal de atención psicosocial capacitado para orientar casos de violencia basada en la orientación sexual.	¿Existe personas de atención psicosocial capacitado para orientar casos de violencia basada en la orientación sexual?	0	1	2	
75	Tenencia de un Mapeo de Servicios de Atención a Mujeres en SSRR y VbG.	¿Se cuenta con un Mapeo de Servicios de Atención a Mujeres en salud sexual y reproductiva y VbG?	0	1	2	
76	Tenencia de un Mapeo de Órganos Receptores de Denuncia de cualquier tipo de violencia, que incluya VbG y violencia sexual, de forma separada y diferenciada.	¿Se cuenta con un Mapeo de Órganos Receptores de Denuncia de cualquier tipo de violencia, que incluya VbG y violencia sexual, de forma separada y diferenciada?	0	1	2	
77	Existencia de protocolos claros de remisión de casos de VbG a otras organizaciones expertas.	¿Existen protocolos claros de remisión de casos de VbG a otras organizaciones expertas en el tema?	0	1	2	
78	Existencia de protocolos de remisión de casos de VbG a organismos receptores de denuncia.	¿Existen protocolos claros de remisión de casos de VbG a organismos receptores de denuncia?	0	1	2	
79	Autoidentificación como organización experta en VbG.	¿La organización se autoidentifica como experta en VbG?	0	1	2	

80	Autoidentificación como organización que recibe, procesa, atiende y gestiona casos de VbG.	¿La organización recibe, procesa, atiende y gestiona casos de VbG?	0	1	2	
81	Incorporación de los Procedimientos Operativos Estándar en la actuación ante la VbG.	¿La organización y su personal decisorio y operativo conocen e incorporan los Procedimientos Operativos Estándar en la actuación ante la VbG?	0	1	2	
82	Conocimiento y uso del Protocolo del Manejo Clínico de la Violencia Sexual para atender y orientar estos casos.	¿La organización y su personal decisorio y operativo conocen y aplican el Protocolo de Manejo Clínico de la Violencia Sexual para atender y orientar estos casos?	0	1	2	
83	Particularización de las actividades de protección relacionadas con el género a la atención de casos de VbG.	¿Ha gestionado u orientado casos de VbG como una forma de incluir la perspectiva de género en sus actividades?	0	1	2	
84	Diseño y ejecución de actividades específicas de sensibilización o formación para mujeres que involucren la problematización de temas como: las sobrecargas de cuidado, roles tradicionales de género, derechos sexuales y reproductivos, o empoderamiento femenino, entre otros afines.	¿Se han diseñado y ejecutado actividades específicas de sensibilización o formación para mujeres que involucren la problematización de temas como: las sobrecargas de cuidado, roles tradicionales de género, derechos sexuales y reproductivos, o empoderamiento femenino, entre otros afines?	0	1	2	
85	Elaboración de guías de facilitación sobre sensibilizaciones en el tema de ASH que contemplen una estrategia de información con mensajes clave diferenciados para mujeres y hombres, que promuevan la igualdad de género y la transformación de los roles tradicionales.	¿Se han elaborado guías de facilitación sobre sensibilización en temas de Protección que contemplen una estrategia de información con mensajes clave diferenciados para mujeres y hombres para promover la igualdad de género y la transformación de los roles tradicionales?	0	1	2	
86	Producción de materiales informativos sobre Protección que contemplen imágenes donde se muestre a hombres y mujeres de manera igualitaria y en actividades que promuevan la transformación de los roles de género (ej.: no asociar hombres con autoridad y debilidad o riesgo únicamente con mujeres).	¿Se han producido materiales informativos sobre Protección que contemplen imágenes donde se muestren hombres y mujeres de manera igualitaria y en actividades que promuevan la transformación de los roles de género?	0	1	2	
87	Inclusión de figuras humanas de mujeres y hombres que promuevan el gentilicio venezolano en materiales informativos sobre Protección.	¿Se han incluido figuras humanas de mujeres y hombres que promuevan el gentilicio venezolano, en materiales informativos sobre Protección?	0	1	2	

Protección						
88	Inclusión de actividades de diagnóstico o análisis que identifiquen quién o quiénes realizan labores de agua, saneamiento e higiene en el hogar y la comunidad, de manera diferenciada entre hombres y mujeres, midiendo la carga horaria invertida en tales actividades.	¿Se han incluido actividades de diagnóstico o análisis que identifiquen quién o quiénes realizan labores de ASH en el hogar y la comunidad, de manera diferenciada entre hombres y mujeres, midiendo la carga horaria invertida en tales actividades?	0	1	2	
89	Realización de actividades para mujeres que permitan diagnosticar la realidad de agua, saneamiento e higiene en la comunidad.	¿Se han realizado actividades con mujeres que permitan diagnosticar la realidad de agua, saneamiento e higiene en la comunidad?	0	1	2	
90	Realización de actividades para hombres que permitan diagnosticar la realidad de agua, saneamiento e higiene en la comunidad.	¿Se han realizado actividades con hombres que permitan diagnosticar la realidad de agua, saneamiento e higiene en la comunidad?	0	1	2	
91	Existencia de documentos que evidencien un análisis diagnóstico que muestre quiénes tendrán acceso y quiénes tendrán el control de los recursos o beneficios que ofrece el proyecto o los proyectos en el área de ASH, entre mujeres y hombres, diferenciadamente.	¿Existen documentos que evidencien un análisis diagnóstico que muestre quiénes tendrán acceso y quiénes tendrán el control de los recursos o beneficios que ofrece el proyecto o los proyectos en el área de ASH, entre mujeres y hombres, diferenciadamente?	0	1	2	
92	Existencia de documentos que analicen cómo incidirán de manera diferenciada las actividades de agua y saneamiento a mujeres y a hombres, evaluando obstáculos y realizando propuestas de mitigación.	¿Existen documentos que analicen cómo incidirán de manera diferenciada las actividades de agua y saneamiento en mujeres y hombres, evaluando obstáculos y realizando propuestas de mitigación?	0	1	2	
93	Selección y preparación de kits de higiene personal diferenciados para mujeres y hombres.	¿Se han seleccionado y preparado kits de higiene personal diferenciados para mujeres y hombres?	0	1	2	
94	Reducción de kits de higiene personal específico para mujeres a lo relativo a la higiene menstrual.	¿Los kits de higiene, preparados específicamente para mujeres, han sido aquellos que cubren la salud menstrual?	0	1	2	
95	Realización de entregas de kit de saneamiento a mujeres, de forma mayoritaria o casi exclusiva.	¿En las entregas de kits o insumos de agua y saneamiento han participado de forma mayoritaria o casi exclusiva las mujeres?	0	1	2	
96	Realización de entregas de kit de higiene personal a mujeres, de forma mayoritaria o casi exclusiva.	¿Las personas beneficiarias de kits de higiene personal han sido, mayoritariamente, mujeres?	0	1	2	

97	Incorporación de mujeres y hombres en actividades de sensibilización sobre agua, saneamiento e higiene, promoviendo la mayor participación de hombres a las actividades y enviando mensajes clave que problematizen los roles tradicionales de género.	¿Se ha promovido la incorporación proporcional de mujeres y hombres a las actividades de sensibilización sobre ASH, presentando mensajes clave para estimular una mayor participación de los hombres, a partir de la problematización de los roles tradicionales de género?	0	1	2	
98	Elaboración de guías de facilitación sobre sensibilización en el tema de ASH que contemplen una estrategia de información con mensajes clave diferenciados para mujeres y hombres, que promuevan la igualdad de género y la transformación de los roles tradicionales.	¿Se han elaborado guías de facilitación sobre sensibilización en el tema de ASH que contemplen una estrategia de información con mensajes clave diferenciados para mujeres y hombres, que promuevan la igualdad de género y la transformación de los roles tradicionales?	0	1	2	
99	Producción de materiales informativos sobre ASH con imágenes que muestren a hombres y mujeres realizando tareas de forma conjunta y colaborativa.	¿Se han producido materiales informativos sobre ASH con imágenes que muestren hombres y mujeres realizando tareas de forma conjunta y colaborativa?	0	1	2	
100	Inclusión de figuras humanas de mujeres y hombres que promuevan el gentilicio venezolano en materiales informativos sobre ASH.	¿Se han incluido figuras humanas de mujeres y hombres que promuevan el gentilicio venezolano en materiales informativos sobre ASH?	0	1	2	
101	Existencia de espacios diferenciados para uso de mujeres y de hombres en puntos de acceso a ASH.	¿Existen espacios diferenciados para el uso de mujeres y de hombres en puntos de acceso a ASH?	0	1	2	
102	Existencia de espacios familiares (baños para familias) donde se promueva el cuidado colaborativo de hijos/as entre mujeres y hombres.	¿Existen espacios familiares (baños para familias) donde se promueva el cuidado colaborativo de hijos/as entre mujeres y hombres?	0	1	2	
103	Existencia de protocolos y personal capacitado en puntos de acceso a ASH para la orientación de casos puntuales de violencia basada en género y violencia sexual.	¿Existen protocolos y personal capacitado en puntos de acceso a ASH para la orientación de casos puntuales de violencia basada en género y violencia sexual?	0	1	2	
104	Realización de actividades de rehabilitación de instalaciones de agua o sanitarias.	¿La organización realiza actividades de rehabilitación de instalaciones de agua o sanitarias?	0	1	2	

105	Inclusión de mujeres en trabajos remunerados asociados a actividades de rehabilitación de instalaciones de agua o sanitarias.	Dentro de las actividades de rehabilitación de instalaciones de agua o espacios sanitarios, ¿se ha incluido la remuneración a mujeres de las comunidades que realizan trabajos de organización, logística y otros?	0	1	2	
Salud						
106	Conciliación entre la vida familiar y el rol de cuidado de las mujeres y la accesibilidad a la atención en salud.	Para la distribución de horarios de atención en salud en servicios en sede o comunitarios, ¿Se ha tomado en cuenta la dinámica de vida de las mujeres, sus horarios disponibles y la sobrecarga de trabajos de cuidado que enfrentan en el hogar y la comunidad, para diseñar horarios flexibles y accesibles?	0	1	2	
107	Reconocimiento del género como variable determinante en riesgos de salud.	¿Los programas de salud han sido diseñados, comprendiendo que el género es una variable clave para comprender los riesgos de salud que enfrentan mujeres y hombres, de manera diferenciada?	0	1	2	
108	Reconocimiento de barreras que enfrentan mujeres en cuanto a información y orientación en salud.	¿En los programas o servicios de salud se ha reconocido que las mujeres enfrentan múltiples barreras basadas en su género para acceder a información u orientación en salud (como aislamiento, violencia, uniones forzadas, desconocimiento, etc.)?	0	1	2	
109	Inclusión de la noción de sobrecarga de cuidados y otros temas basados en el género como motivos de consulta en servicios de salud mental.	¿La noción de sobrecarga de cuidados que enfrentan las mujeres, así como otros temas basados en la presión de género, son tomados en cuenta en servicios de salud mental?	0	1	2	
110	Inclusión de una visión de parto humanizado y no estereotipada del género en servicios de ginecología, obstetricia y planificación familiar.	En los servicios de ginecología y obstetricia, salud sexual y reproductiva y planificación familiar, ¿se toma en cuenta la visión de parto humanizado, y se reconoce que la planificación familiar, los métodos anticonceptivos e ITS no son temas exclusivos de mujeres?	0	1	2	
111	Promoción del cuidado redistribuido de NNA tras pre y posparto.	¿En los servicios de obstetricia se promueve una visión equitativa del cuidado de NNA entre mujeres y hombres en el seno de las familias para evitar que tras el parto, esta tarea recaiga sobre las mujeres?	0	1	2	

112	Realización de actividades de rehabilitación de instalaciones de salud.	¿La organización realiza actividades de rehabilitación de instalaciones de salud?	0	1	2	
113	Inclusión de mujeres en trabajos remunerados asociados a actividades de rehabilitación de instalaciones de salud.	Dentro de las actividades de rehabilitación de instalaciones de salud, ¿se ha incluido la remuneración a mujeres de las comunidades que realizan trabajos de organización y logística de la actividad?	0	1	2	
114	Incorporación de espacios inclusivos en centros de salud para aliviar la sobrecarga de cuidados de las mujeres.	En centros de salud, ¿Se han incorporado áreas de descanso, salas de lactancia, rincones de juego o espacios temporales de resguardo infantil?	0	1	2	
Educación						
115	Inclusión de la noción de sobrecarga de cuidados y otros temas basados en el género en los análisis de deserción escolar.	¿En los análisis de deserción escolar se ha incluido la sobrecarga de cuidados y otras causas basadas en el género como una noción relevante para explicar la deserción de las niñas y adolescentes?	0	1	2	
116	Promoción de la revisión de contenidos y ejercicios didácticos con visión de género.	¿Se han promovido actividades reflexivas con el personal educativo para identificar y problematizar sesgos de género o estereotipos, además de invisibilización de las mujeres, en contenidos y ejercicios didácticos?	0	1	2	
117	Promoción de la inclusión del lenguaje de género en la práctica educativa.	¿Se han promovido actividades reflexivas con el personal educativo para incluir el lenguaje de género y la visibilización de las mujeres, niñas y adolescentes en la práctica educativa?	0	1	2	
118	Realización de actividades de promoción del cuidado corresponsable entre docentes y NNA.	¿Se han realizado actividades reflexivas donde se promueva el valor de la distribución corresponsable de las tareas de cuidado familiar entre niños, niñas, adolescentes, padres y madres?	0	1	2	
119	Promoción de medidas para reducir la deserción de las niñas y adolescentes por razones de género.	¿Se ha promovido la adopción de medidas que concilien la vida familiar y educativa de niñas y adolescentes para reducir su deserción escolar?	0	1	2	
120	Promoción de protocolos de atención al acoso escolar basado en el género.	¿Se ha promovido en centros educativos la elaboración de protocolos o rutas de atención ante el acoso escolar basado en el género?	0	1	2	

121	Realización de actividades de rehabilitación de instalaciones educativas.	¿La organización realiza actividades de rehabilitación de instalaciones educativas?	0	1	2	
122	Inclusión de mujeres en trabajos remunerados asociados a actividades de rehabilitación de instalaciones educativas.	Dentro de las actividades de rehabilitación de instalaciones educativas, ¿se ha incluido la remuneración a mujeres de las comunidades que realizan trabajos de organización y logística de la actividad?	0	1	2	
Seguridad Alimentaria, Medios de Vida y Nutrición						
123	Priorización de la atención alimentaria a mujeres con altas cargas de cuidado, reconociendo que suelen postergar o reducir el acceso a la alimentación.	¿Se ha identificado a mujeres de las comunidades con altas cargas de trabajo en el área familiar y comunitario como prioritarias para la atención alimentaria, reconociendo que suelen postergar o reducir su alimentación para beneficiar a la familia o a la pareja masculina, en contextos de escasez alimentaria?	0	1	2	
124	Reducción del tiempo necesario para preparación de alimentos en servicios de atención alimentaria (comedores, etc.).	¿Se han promovido medidas para reducir el tiempo necesario para la preparación de alimentos en servicios de atención alimentaria, para reducir cargas de las mujeres que cocinan (alimentos preelaborados o de cocción rápida, reducir tiempo en distribución, incluir hombres en labores)?	0	1	2	
125	Inclusión de raciones independientes para mujeres de familias priorizadas en canastas alimentarias.	¿Se han incluido raciones independientes para mujeres de familias priorizadas en canastas alimentarias repartidas?	0	1	2	
126	Orientación nutricional específica a mujeres tras identificar necesidades basadas en su género.	¿Se ha orientado nutricionalmente a mujeres, niñas y adolescentes con necesidades específicas basadas en el género?	0	1	2	
127	Implementación de áreas inclusivas para reducir cargas de cuidado de las mujeres en centros de alimentación.	¿Se han incluido áreas de descanso o espacios de cuidado infantil en centros de alimentación para reducir sobrecargas de cuidado de mujeres trabajadoras o asistentes?	0	1	2	
128	Inclusión del autocuidado en centros de alimentación.	¿Se han desarrollado actividades de autocuidado (bienestar, salud, psicoeducación) en centros de alimentación, priorizando la inclusión de mujeres en estas actividades?	0	1	2	

129	Inclusión de hombres en actividades de sensibilización sobre alimentación y nutrición.	¿Se han incluido a hombres y adolescentes en actividades de sensibilización sobre la distribución de tareas de alimentación en las familias, y en orientación sobre distribución equitativa de la nutrición entre hombres y mujeres?	0	1	2	
130	Problematización de estereotipos de género en decisiones comunitarias sobre elaboración de emprendimientos y medios de vida.	¿Se han problematizado con mujeres y hombres de las comunidades los estereotipos de género presentes en las elecciones autónomas de emprendimientos (por factibilidad, rescate de saberes autóctonos, alternativas económicas, etc.)?	0	1	2	
131	Inclusión de lactantes, embarazadas y adultas mayores como prioritarias en canastas alimentarias o centros de alimentación.	¿Se ha determinado como población prioritaria a mujeres lactantes, embarazadas y adultas mayores en la asignación de canastas alimentarias o en la recepción en centros de alimentación?	0	1	2	
132	Realización de actividades de rehabilitación de instalaciones alimentarias.	¿La organización realiza actividades de rehabilitación de instalaciones alimentarias?	0	1	2	
133	Inclusión de mujeres en trabajos remunerados asociados a actividades de rehabilitación de instalaciones alimentarias.	Dentro de las actividades de rehabilitación de instalaciones alimentarias, ¿se ha incluido la remuneración a mujeres de las comunidades que realizan trabajos de organización y logística de la actividad?	0	1	2	
Retroalimentación						
134	Recolección de datos en buzones de retroalimentación, desglosados por género, edad y orientación sexual.	¿Se han recolectado datos en buzones de retroalimentación, desglosados por género, edad y orientación sexual?	0	1	2	
135	Procesamiento y análisis de retroalimentaciones, desglosado por género, edad y orientación sexual.	¿Se han procesado y analizado retroalimentaciones de forma desglosada por género, edad y orientación sexual?	0	1	2	
136	Realización de actividades periódicas que contemplen la consulta a mujeres y hombres de forma diferenciada, para la toma de decisiones.	¿Se han realizado actividades periódicas que contemplen la consulta a mujeres y a hombres de forma diferenciada, para la toma de decisiones?	0	1	2	
137	Planeación de actividades de cierre de proyecto que contemplen la rendición de cuentas diferenciada para mujeres y hombres, así como la recolección desglosada por género de opiniones y lecciones aprendidas.	¿Se han planeado actividades de cierre de proyecto que contemplen la rendición de cuentas diferenciada para mujeres y hombres, así como la recolección desglosada por género de opiniones y lecciones aprendidas?	0	1	2	

4.2 Sondeo de opiniones y conocimientos sobre género

TABLA 10:

Sondeo de opiniones y conocimientos sobre género

Dimensión	Nº	Indicador	Seleccione la respuesta que considere según su opinión:
Sondeo de conocimientos y opiniones sobre el género.	1	Conocimientos sobre concepto de género.	El género refiere a una marca cultural que diferencia a las mujeres de los hombres y las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans, inter y otras (LGBTIQ+).
			El género indica todo aquello que hemos construido socialmente alrededor de lo masculino y lo femenino, y que nos muestra los roles de lo que es ser hombre o mujer.
			Cuando hablamos de género nos estamos refiriendo a un concepto que nos permite identificar los problemas que viven las mujeres y las personas LGBTIQ+ en una sociedad en cuanto a la sexualidad.
	2	Conocimientos sobre concepto de igualdad de género.	La igualdad de género indica que todos los hombres y todas las mujeres somos iguales ante la ley y los derechos humanos, y que bajo ningún concepto puede haber diferencias.
			La idea de igualdad de género es una necesidad que se ha identificado luego de comprender que en la sociedad actual aún existen desigualdades entre hombres y mujeres en el sentido político, económico, social o ideológico.
			Para alcanzar la igualdad de género es necesario que se reconozca que históricamente ha habido diferencias pero que ahora hay que incluir a las mujeres y a todas las personas LGBTIQ+ sin discriminarlas.
	3	Conocimientos sobre concepto de perspectiva de género.	La perspectiva de género implica conocer sobre temas de mujeres, hombres y personas LGBTIQ+, para tenerlos presente en toda organización o proyecto.
			La perspectiva de género comprende que entre hombres y mujeres existen desigualdades que deben ser transformadas, por lo cual hay que tenerla en cuenta en todas las acciones.
			La perspectiva de género comprende que no todas las personas son iguales y que hay diversidad entre los géneros y la sexualidad, reconociendo la necesidad de incluir a todas las personas.
	4	Conocimientos sobre sobrecargas de cuidado en mujeres.	Por lo general, son las mujeres quienes tienen mayor conocimiento sobre las tareas domésticas y el cuidado a niños/as, las personas adultas mayores y personas enfermas.

			Antiguamente se observaba que eran las mujeres quienes se dedicaban a las tareas domésticas y de cuidado de niños/as, personas adultas mayores y personas enfermas, pero hoy ya vemos que en las familias hay una mejor distribución de estas tareas con los hombres. Por lo general, las mujeres son quienes invierten más horas de trabajo en tareas domésticas, de cuidado de niños/as, personas adultas mayores y otras personas que lo necesiten, además de tareas comunitarias; esto hace que aún muchos hombres no se involucren del todo en estos asuntos.
	5	Conocimientos sobre riesgos de protección diferenciados entre hombres y mujeres.	Generalmente, los riesgos de protección afectan a hombres y mujeres por igual, ya que el contexto de Emergencia Humanitaria Compleja es generalizado. Las mujeres, niñas y adolescentes son más afectadas por los riesgos de protección que los hombres, ya que ellos enfrentan barreras distintas. Por lo general, las mujeres son afectadas por riesgos de protección diferentes a los que afectan a los hombres, pero probablemente ellas encontrarán obstáculos para acceder a servicios debido a su género.
	6	Opinión sobre investigaciones y estudios que contemplan la realidad de forma general, sin desglose por género.	En un estudio o investigación es muy importante brindar datos e información general para poder comprender todo lo que ocurre en la realidad y obtener porcentajes reales, sin que se nos escape nada o se dispersen los datos. En cualquier estudio o investigación, sea de temas de género o no, es claro que necesitamos obtener todos los datos de forma diferenciada por mujeres y hombres, para poder comprender qué ocurre realmente. En todo estudio o investigación, sea de temas de género o no, es necesario presentar datos clave de forma diferenciada entre los géneros, siempre que veamos que las tendencias sean distintas a la generalidad o siempre que se trate de temas específicos que lo requieran.
	7	Opinión sobre temas específicos de mujeres.	La salud sexual y reproductiva, la higiene menstrual y la violencia basada en género son asuntos que deben trabajarse con las mujeres y para las mujeres. Por lo general, son las mujeres y personas LGBTI quienes más se interesan en temas de género y son las principales víctimas, por ende, las actividades deben estar diseñadas por y para ellas. Ninguna de las anteriores.
	8	Conocimientos sobre concepto de violencia basada en género.	La violencia basada en género es toda acción que genere daño o coacción sobre una mujer o persona LGBTI, principalmente, y debido a su género. La violencia basada en género puede afectar a todos por igual, y tanto hombres y mujeres deben conocer sobre este tema de forma diferenciada, para poder entenderlo y prevenirlo.

			La violencia basada en género se refiere a toda conducta que genere daño como un acto de coacción hacia cualquier persona, basado en el género.
	9	Conocimientos sobre concepto de violencia basada en la orientación sexual.	La violencia basada en la orientación sexual afecta exclusivamente a personas de la comunidad LGBTQ+, ya que son las sexualidades más discriminadas y vulnerables. La violencia basada en la orientación sexual es un acto de discriminación hacia las personas cuando no se acepta su género y sexualidad diferente. Ninguna de las anteriores.
	10	Conocimientos sobre concepto de violencia sexual.	La violencia sexual es una forma de violencia basada en el género que va desde las conversaciones forzadas, las imágenes indeseadas, los chistes y piropos, hasta la violación. La violencia sexual es todo acto lascivo y tocamiento con o sin penetración realizado a otra persona de cualquier género, y que tiene consecuencias físicas, psicológicas y morales. Ninguna de las anteriores.
	11	Identificación de principales sobrevivientes de VbG y violencia sexual.	Por lo general, las principales víctimas de violencia basada en género y violencia sexual son las mujeres, niñas, niños, adolescentes, personas trans y gais. La violencia basada en género y violencia sexual afecta a cualquier persona por igual, ya que son conceptos relacionales y diferentes al de violencia contra las mujeres. La violencia basada en género y violencia sexual afecta a las mujeres, más que al resto de las personas, porque viven en condiciones de desigualdad social.
	12	Identificación de principales agresores en VbG y violencia sexual.	En su mayoría, los principales agresores en la violencia basada en género y violencia sexual son los hombres, de cualquier edad. Cualquier persona puede ser agresora dentro del concepto de violencia basada en género y violencia sexual, sin que exista ningún indicio claro. Ninguna de las anteriores.
	13	Identificación sobre principales riesgos de protección en movilidad según mujeres y hombres.	Los principales riesgos de protección de las mujeres en movilidad son: violencia sexual, violencia basada en género y separación forzada de la familia; mientras que los hombres enfrentan otros riesgos, como el robo o la reclusión forzada. Todas las personas en movilidad enfrentan diversos riesgos de protección sin distinción de su género, ya que todas enfrentan la Emergencia. Para conocer los riesgos que afectan a hombres o mujeres en movilidad siempre es necesario hacer diagnósticos, para no asumir deliberadamente ninguna realidad.

	14	Identificación sobre principales necesidades de ASH para mujeres y hombres, diferenciadamente.	Por lo general, sabemos que las mujeres requieren insumos de agua, saneamiento e higiene diferentes a los hombres, y sobre esa base se deben planear las entregas y actividades.
			Es necesario hacer diagnósticos diferenciados entre hombres y mujeres en las comunidades, para conocer sus necesidades específicas de agua, saneamiento e higiene y luego definir entregas y actividades.
			Aunque los insumos de agua, saneamiento e higiene sean los mismos para hombres y mujeres, siempre es necesario hacer diagnósticos diferenciados y actividades de formación o sensibilización distintas, para garantizar la inclusión de los hombres y que no todo recaiga sobre las mujeres.
	15	Conocimientos sobre relación entre sobrecarga de cuidados y tareas específicas de ASH.	Por lo general, hombres y mujeres se encargan de diversas tareas de agua, saneamiento e higiene, según su género.
			Son las mujeres quienes enfrentan las mayores cargas de trabajos relacionados con agua, saneamiento e higiene en las comunidades.
			Por lo general, las mujeres se dedican a la mayoría de las tareas de agua, saneamiento e higiene porque tienen que ver con el cuidado del hogar, las personas y la comunidad; mientras que los hombres realizan tareas específicas de esta temática que tengan que ver con el uso de la fuerza y la toma de decisiones.
	16	Conocimientos sobre vínculos entre sobrecarga de cuidados y la violencia basada en género.	Cuando las mujeres enfrentan sobrecargas de trabajos de cuidado se produce su aislamiento, se reducen los grupos de apoyo, hay uniones forzadas y violentas, y no pueden acceder a la educación y el trabajo remunerado, haciéndolas dependientes.
			La violencia basada en género está en todos los casos, independientemente de si las mujeres enfrentan muchas cargas de trabajos domésticos y de cuidado, ya que las mujeres adineradas no hacen estas labores y también pueden ser sobrevivientes de VbG
			Todas las anteriores.
	17	Conocimientos sobre Ley sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.	¿Conoce usted a fondo la Ley sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia? Sí/No.
		Conocimientos sobre Protocolo del Manejo Clínico de la Violencia Sexual.	¿Conoce usted a fondo el Protocolo de Manejo Clínico de la Violencia Sexual? Sí/No.

4.3 Guía de Grupo Focal para evaluar impacto de acciones en pro de la igualdad de género

TABLA 11:

Guía de Grupo Focal para evaluar impacto de acciones en pro de la igualdad de género

Objetivo	Evaluar de manera cualitativa la percepción, los obstáculos y los impactos de una determinada asistencia humanitaria que haya transversalizado el enfoque transformador de género.
Participantes	Mujeres de la población afectada, participantes de la asistencia humanitaria, diversas edades y roles de cuidado.
Duración	De 60 a 90 minutos.

Técnica de Inicio

Se pide a las participantes situarse en el medio del salón en una fila, y en función de las siguientes preguntas se les pide que den un paso al frente si su respuesta es positiva o hacia atrás, si es negativa:

Luego de participar en el proyecto:

- 1) ¿se siente más segura de sí misma?
- 2) ¿se siente más empoderada?
- 3) ¿se siente con mayor liderazgo en su comunidad?
- 4) ¿se siente menos dependiente?
- 5) ¿se siente más liberada?
- 6) ¿se siente con más tiempo para sí misma?
- 7) ¿se siente más autónoma?
- 8) ¿se siente libre de cargas en la familia?
- 9) ¿se siente más capaz?
- 10) ¿se siente más feliz?

Luego se pide a las participantes que han quedado más cerca de la meta, que busquen a las que han quedado atrás, las abracen o tomen de las manos y las acompañen a llegar a la meta. Al final, se brinda un aplauso para todas y se pide, en círculo, que se presenten y cuenten cómo se sintieron tras la actividad. Recuerde cerrar procesos emocionales abiertos con herramientas de contención, escucha activa y orientación a necesidades de información o remisión a servicios requeridos.

Parte 1. Protección y cuidado

- a) Luego de participar en diagnósticos, charlas u otras reuniones, ¿sienten que conocen los riesgos específicos que enfrentan como mujeres en su comunidad?
- b) En charlas o actividades de sensibilización, ¿se sintieron incluidas como mujeres? Revisar ¿el lenguaje usado mostraba situaciones específicas que les suceden a las mujeres?
- c) ¿Sienten que actualmente las tareas domésticas y de cuidado de NNA u otras personas interfieren en su participación en la comunidad?
- d) ¿Cómo se sienten ahora con esas tareas domésticas y de cuidado? ¿Qué opinan de lo que viven en sus hogares y cómo se distribuyen las tareas ahora?
- e) ¿Creen que el proyecto les ayudó a cambiar dinámicas en sus hogares? ¿Cuáles?
- f) ¿Cómo se sienten actualmente en el trabajo comunitario?
- g) ¿Qué actividades han visto que promuevan que los hombres y la comunidad compartan las tareas de crianza y cuidado?
- h) ¿Qué opinan los hombres de su comunidad sobre las tareas de cuidado a nivel doméstico? ¿qué cambios han evidenciado en ellos?
- i) ¿Ha escuchado casos de sobrevivientes de violencia que han encontrado respuesta a necesidades de información o atención emocional? Explíquelo.

Parte 2. Acceso a servicios de ASH, Salud o Educación

- a) Al usar los puntos de agua o ir al centro de salud, ¿se sienten seguras con la iluminación y la ubicación?
- b) ¿Existen espacios donde pueden dejar a sus hijos/as mientras se les atiende?
- c) Sobre los kits recibidos, ¿sienten que cubren sus necesidades personales o suelen ceder los productos a otras personas de la familia? ¿A quiénes? ¿Qué necesitarían para que esto cambie?
- d) ¿Cómo describirían el trato recibido en los servicios de ginecología? ¿Sienten que se respeta su autonomía en la toma de decisiones?
- e) ¿Conocen casos de niñas que dejen la escuela por tener que ayudar en casa? ¿Cómo reacciona la escuela ante esto?

Parte 3. Empoderamiento económico y liderazgo

- a) En las obras de rehabilitación (salud, escuelas, comedores), ¿saben si se ha reconocido económicamente el trabajo de logística u organización que han hecho las mujeres?
- b) ¿De qué manera el proyecto ha ayudado a que las mujeres tomen decisiones que no se limiten solo a temas de "limpieza", "comida" o "logística"?

Parte 4. Seguridad Alimentaria

- a) ¿Sienten que su alimentación personal se ha visto postergada al priorizar la de sus hijos/as o parejas? ¿Esto ha mejorado después del proyecto?
- b) ¿Los alimentos repartidos en las bolsas o canastas son de preparación rápida y les ahorra tiempo en la cocina?
- c) En los comedores, ¿las mujeres cocineras demoran mucho en las labores para que todo esté listo para servir?

Parte 5. Cierre y recomendaciones

Se pide a las participantes que den recomendaciones finales para futuras intervenciones humanitarias.

Nota: estas preguntas son ejemplos orientativos. Pueden incluirse muchas otras para evaluar todos los indicadores de género de una intervención.

5 Referencias bibliográficas

- Alquimia Feminista (2024). Una guía de respuesta feminista ante las crisis. https://www.fondoalquimia.org/sites/default/files/2025-01/Una-guia-de-respuesta-feminista-ante-las-crisis_23-07-24.pdf
- AVESA (2020). El tiempo que dedican las mujeres al cuidado familiar y su impacto en la pobreza de los hogares. AVESA Blog. <https://avesa.blog/2020/08/26/el-tiempo-que-dedican-las-mujeres-al-cuidado-familiar-y-su-impacto-en-la-pobreza-de-los-hogares/>
- AVESA (2025a). Corresponsabilidad de los cuidados en la prevención de la violencia basada en género. AVESA Blog. <https://avesa.blog/2025/05/01/corresponsabilidad-de-los-cuidados-en-la-prevencion-de-la-violencia-basada-en-genero/>
- AVESA (2025b). Hacia una corresponsabilidad del cuidado en la respuesta humanitaria. AVESA Blog. <https://avesa.blog/2025/09/12/hacia-una-corresponsabilidad-del-cuidado-en-la-respuesta-humanitaria/>
- Cruz Roja y Media Luna Roja (2021). Protección, género e inclusión en programas de agua, saneamiento y promoción de higiene. Guía informativa. https://watsanmissionassistant.org/wp-content/uploads/2021/09/20210918_Wash_PGI-Guidance-note_SP.pdf
- DCED (2024a). Estrategia de Asuntos Globales de Canadá. <https://www.enterprise-development.org/agency-strategies-and-coordination/global-affairs-canada/#:~:text=Asuntos%20Globales%20de%20Canad%C3%A1%20busca,crecimiento%20y%20perpet%C3%BAan%20la%20pobreza.>
- DCED (2024b). Igualdad de género y empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Fundamentos para la cooperación del desarrollo. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2021/03/development-co-operation-tips-tools-insights-practices_d307b396/guidance-on-gender-equality-and-the-empowerment-of-women-and-girls_874a6125/ded6497e-es.pdf
- FIDA - Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (2024). *Guía Orientadora. Diseño de enfoques transformadores en materia de género en el contexto de los derechos de las mujeres a la tierra y los recursos.* https://www.ifad.org/documents/48415603/50781014/HTDN-WLRR-designing-GTAs_s.pdf
- GIFMM - Grupo Interagencial sobre Flujos Migratorios Mixtos (2025). *Violencias basadas en género: Afectaciones a las mujeres migrantes y refugiadas.* <https://reliefweb.int/report/colombia/violencias-basadas-en-genero-afectaciones-las-mujeres-migrantes-y-refugiadas-enero-2025>
- GRADE - Grupo de Análisis para el Desarrollo (2023). *Transversalización del enfoque de género: retos, aprendizajes y oportunidades.* <https://repositorio.grade.org.pe/bitstream/handle/20.500.12820/567/Transversalizaci%C3%B3n-del-enfoque-de-g%C3%A9nero-VF.pdf>
- IASC - Comité Permanente entre Organismos (2015). *Directrices del IASC para la integración de la violencia de género en la acción humanitaria: Reducción del riesgo de violencia basada en género y mejora de los resultados de las intervenciones humanitarias.* https://gbvguidelines.org/wp/wp-content/uploads/2016/03/2015-IASC-Directrices-VG_version-espanol.pdf

- IASC (2021). Lista de chequeo No. 1 Igualdad de Género y Agua, Saneamiento e Higiene (ASH) en Emergencias. <https://reliefweb.int/report/honduras/checklist-lista-de-chequeo-no-1-igualdad-de-genero-y-agua-saneamiento-e-higiene-ash>
- IAWG - Inter-Agency Working Group on Reproductive Health in Crises (2018). Manual de Campo Interinstitucional sobre Salud Reproductiva en Situaciones Humanitarias. <https://iawg.wpengine.com/wp-content/uploads/2019/07/IAFM-Spanish-web.pdf>
- IPPF (2019). Caja de Herramientas sobre la igualdad de género para asociaciones miembros de la IPPF: instrumento de evaluación de género. https://www.ippf.org/sites/default/files/2020-05/Gender%20assessment%20toolkit%20Spanish_0.pdf
- MacArthur, Jess (2023). "Enfoques de igualdad de género en programas de agua, saneamiento e higiene: Hacia prácticas transformadoras de género". En: Fronteras en el agua, Artículo, Hipótesis y Teoría. Sec. Agua y sistemas humanos. Vol. 5. <https://doi.org/10.3389/frwa.2023.1090002>
- ONU Mujeres Ecuador (2019). *Mujeres, violencia y frontera: Estudio sobre mujeres venezolanas en condición de movilidad humana, en riesgo de explotación y violencia sexual en la frontera norte de Ecuador*. <https://ecuador.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2019/12/Mujeres%20violencia%20frontera.pdf>
- ONU Mujeres México (2019). *La igualdad de género en la acción humanitaria. Informe de la respuesta humanitaria 2018*. <https://mexico.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Mexico/Documentos/Publicaciones/2019/RESPUESTA%20HUMANITARIA%202018%20web.pdf>
- OXFAM (2014a). Caja de herramientas de género. Módulo 2: Transversalización del enfoque de género. https://cng-cdn.oxfam.org/peru.oxfam.org/s3fs-public/file_attachments/Manual%20participantes%20-%20M%C3%B3dulo%202%20Transversalizaci%C3%B3n%20del%20enfoco%20de%20g%C3%A9nero%20_2.pdf
- OXFAM (2014b). Guía rápida para un análisis de género. <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/312432/ml-quick-guide-to-gender-analysis-300114-en.pdf;jsessionid=1670B68D7570D3BA28F78D7DCB18DE7A?sequence=1>
- OXFAM (2022). *Estrategia de igualdad de género en la acción humanitaria*. <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621589/bp-Oxfam-GiE-strategy-11022-es.pdf>
- OXFAM (2024). Estrategia de género de OXFAM 2024-2029. https://oi-files-d8-prod.s3.eu-west-2.amazonaws.com/s3fs-public/2025-04/Oxfam%20Global%20Gender%20Justice%20Strategy%202024-2029_ES.pdf
- UNCT GEM - Equipo de trabajo de Igualdad de Género del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (2024). Orientaciones del equipo de país de las Naciones Unidas sobre igualdad de género. https://unsdg.un.org/sites/default/files/2024-04/20240402_UNCT_GE_guidance_US%20letter_ESP_WEB_pages.pdf
- UNICEF Venezuela (2024). *Guía de prevención de violencia basada en género para promotoras y promotores comunitarios*. <https://www.unicef.org/venezuela/media/8711/file/GUIA%20UNICEF%20VENEZUELA%20WEB.pdf.pdf>



AVESA

Asociación Venezolana
para una Educación
Sexual Alternativa



CARACAS

Avenida Libertador con calle Negrín,
C. C. Avenida Libertador, Torre Oeste,
Pent House, Oficina 4,
Sector Las Delicias. Caracas, Distrito Capital.

Teléfono: +58 424 1659742

AMAZONAS

Avenida Rómulo Gallegos. Edificio Don Miche,
Piso 1, Municipio Átures, Parroquia Luis Alberto Gómez,
Puerto Ayacucho. Estado Amazonas.

Teléfono: +58 416 4165087



***¡Por una sexualidad
responsable, plena y libre!***

   **avesaong**
 **avesa.blog**

Febrero, 2026

Depósito legal N° 978-980-8021-17-2

ISBN: 978-980-8021-17-2



9 789808 021172