



# Indicadores de Género en la Reducción del Riesgo de Desastres





**Indicadores  
de Género  
en la Reducción  
del Riesgo  
de Desastres**





Edición: Agosto 2014

ACSUR Las Segovias - Nicaragua

Equipo consultor:



CIRDES (Centro de Innovación para la Reducción de Desastres)  
Ligia Calderón, Ignacio Cristóbal y Alberto Gómez.

Equipo técnico ACSUR Nicaragua:

José Manuel Saláis Brisach, Caterina Pijuan Folguera,  
Nelsón Guillén Machado, Soledad Torrez.

Diseño y diagramación: [veinti3.com](http://veinti3.com)



“Esta publicación cuenta con la colaboración de la Cooperación Española a través de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID). El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de Acsur Las Segovias y no refleja, necesariamente, la postura de AECID”



Reconocimiento – NoComercial – CompartirIgual 2.5 España  
Este documento está bajo una licencia de Creative Commons. Se permite libremente copiar, distribuir y comunicar públicamente esta obra siempre y cuando se reconozca la autoría y no se use para fines comerciales. Licencia completa en: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/>

## Presentación

Aun cuando en Centroamérica, al igual que en muchos países y regiones, las comunidades y las instituciones han desarrollado un planteamiento centrado en la gestión del riesgo de desastres, este no considera explícitamente la dimensión de género como un lineamiento imperativo. Si suceden desastres en sociedades regidas por relaciones desiguales de poder de género, edad o clase social, sus efectos dependerán también de ellas y, por tanto, las personas los experimentarán y serán afectadas de diferentes maneras. Por ello, el enfoque de género se vuelve una propuesta política ya que plantea la equidad entre mujeres y hombres, en lo que se refiere al acceso y distribución justa de oportunidades, derechos, obligaciones y recursos, tomando en cuenta sus diferencias.

En el marco del Convenio (programa) 10-CO1-088 “Reducción de riesgos en las poblaciones más vulnerables y aumento de la capacidad de adaptación y de la recuperación frente a desastres de las comunidades en Nicaragua”, ejecutado por ACSUR Las Segovias (2010 – 2014) con la financiación de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), se ha elaborado la presente herramienta con el objetivo de contribuir en este esfuerzo necesario de transversalizar

la perspectiva de género en cualquier acción o proyecto centrado en la Reducción del Riesgo de Desastres (RRD).

Pocas veces un trabajo de este tipo proviene de la mente de una sola persona y esta publicación no es la excepción, a sabiendas de que gran parte del éxito de este tipo de herramientas está relacionado con la sumatoria de los aportes, sugerencias y críticas de las personas que trabajan de manera cotidiana en estos ámbitos. En el proceso de consulta ha participado un centenar de personas, de diferentes instituciones municipales y nacionales, responsables de organizaciones, docentes universitarios, lideresas y líderes comunitarios y expertas y expertos en género o RRD.

Esperamos que esta herramienta de indicadores sea un primer acercamiento a algunos temas claves a los que debe atenderse para transversalizar el género en la RRD. Se trata, por tanto, de un documento vivo y de una primera propuesta, desde la reflexión realizada al respecto en Nicaragua, de una herramienta que pretende tener validez en el ámbito centroamericano o incluso latinoamericano.

*Nicaragua, Agosto 2014*

## En el proceso de revisión y consulta de esta herramienta han participado:

Adajulia Brenes, Aída Luz Mayorga Rocha, Aitor Joseba Landa García-Uceda, Alba Nubia González Olivas, Alina del Carmen González Jirón, Aminta Briones Lazo, Ana Izaguirre, Angela Pérez, Arlen Picado Juárez, Arnulfo Quiñonez Novoa, Aura Lila Centeno Olivas, Beatriz Ruiz, Blanca García, Cap. Manuel S. Rizo, Carla Vanessa Mendoza Martínez, Caterina Pijuan Folguera, Daribel Jarquin Briones, Dayra Yessenia Blandón Sandino, Daysi Nohelia Herrera Ponce, Delia Moreno, Denisse Conrado, Donna Hammond, Egberto González Martínez, Elvia Bravo, Elvira Lanuza Valle, Eveling Canales, Flor de María Castillo Torres, Flor Escobar, Francisca Gomez Castilla, Francisco Donato Pozo, Francisco Javier Espinoza, Franklin Jesús Solis Zúniga, Germán Quezada, Gladys Urtecho, Gloria Elena Herrera Ponce, Guillermo Cabiztan, Hans Enrique Bonilla Chavarría, Heizel Torres, Horfa López Alemán, Irene Georgina Baca Téllez, Jamilyeth Lourdes Vásquez, Jimena Montes, Jorge Navarro Resa, José Diego Pozo, José Manuel Salais Brisach, José Ramón Rivas, José Vicente Corrales Morales, Juan Antonio Matute Sánchez, Juana Villareyna Acuña, Julio Espinoza, Karen

Velásquez Meza, Karla Elizabeth Dávila, Karla Guerra Gallardo, Keyla Chow Mendez, Laura Lanuza Valdivia, Lesly Briseño, Luis Antonio Cáliz Hernández, Luis Felipe Iglesias E., Luis Gabriel Castellano Bellorin, Luis Manuel Mendoza, Luz Melaura Espinoza Narváez, Maïté Couvreur, Margarita Lorío, María del Pilar Martínez, María Isabel Talavera Castellón, María Teresa Rojas Pérez, Marisol Urbina González, Maritza Bustillo, Martha A. Sandino Ráudez, Martha E. Centeno Quiñonez, Martha Lucia Munguía González, Mauricio José Rayo Acuña, Maya Pérez Mairena, Meyling Yessenia Palma, Nahim López Sánchez, Nelda Damaris Mendoza Arriola, Nelson O. Guillén, Ninoska Hurtado García, Norma Zepeda, Norman José Llorente Rivera, Orlando Zeledón Zeledón, Pastor Herrera H., Ramón Blandón, Rogelio Torrez Luna, Rommel Centeno Pozo, Rosibel Castellón Gómez, Samaria Ilú Alonso Valenzuela, Scarleth Jirón Valdivia, Urcino Cruz, Verónica Lisbeth Ruiz Gómez, Vicente Gutiérrez, Wilfredo W. Talavera, Xiomara González, Yadira Sandóval, Yanneli Martínez, Yilbar Noel Matute.



# Guía



# Índice

<b>1 Justificación de la herramienta</b>		
1.1	Introducción: el desarrollo, el género y la RRD	9
1.2	Antecedentes: un mandato internacional para incorporar la perspectiva de género en la RRD	11
1.3	El análisis de género en la RRD	14
1.4	La transversalización de género en la RRD	20
<b>2 Acerca de la herramienta</b>		
2.1	¿Por qué una herramienta de indicadores de género en la RRD?	25
2.2	¿A quiénes va dirigida?	27
2.3	¿Qué usos podemos darle?	28
2.4	Objetivos de los indicadores de género en la RRD.	30
<b>3 Guía metodológica</b>		
3.1	Estructura y contenido de la herramienta de indicadores de género en la RRD	31
3.2	Llenado de la herramienta	36
3.3	Proceso de aplicación de la herramienta	38
3.3.1	Antes de su aplicación	38
3.3.2	Durante su aplicación	44
3.4	Procesamiento de datos	49
<b>4 Anexos</b>		
4.1	Tabla resumen de indicadores	56
4.2	Glosario de términos	66
4.3	Bibliografía	76
4.4	Siglas y acrónimos	79
4.5	Tablas de valores de los indicadores	80



# 1. Justificación de la herramienta

## 1.1. Introducción: el desarrollo, el género y la RRD

Todas las sociedades buscan el desarrollo, un concepto que ya sabemos que va mucho más allá de las cifras del PIB, las cuales no revelan la totalidad de los factores que permiten a los países que su población viva la “vida que desea vivir”, según la definición popularizada por Amartya Sen sobre desarrollo humano. Para ello, los procesos de desarrollo deberían identificarse con el impulso de la “expansión de capacidades y libertades de hombres y mujeres” y deberían estar inevitablemente ligados a un tipo de desarrollo sostenible, que no agote los bienes y ecosistemas de los que dependemos para sobrevivir y que no genere más riesgos. Un adecuado desarrollo sostenible es, sin duda, la mejor estrategia para reducir el riesgo.

Por tanto, se puede decir que **hablar de RRD<sup>1</sup> es hablar de desarrollo**. En las últimas décadas los desastres han pasado a ser más analizados desde un “enfoque social”, considerándolos como un problema no resuelto del desarrollo. Para entender por qué ocurren los desastres no basta con dirigirse a los eventos naturales que los causan, pues aquellos también son producto de acciones del entorno social, político y económico (diferente del medio ambiente natural) de los diferentes grupos humanos. Los desastres no son un

problema de la naturaleza per se sino un problema entre lo natural y la organización/estructura de la sociedad y sus procesos de desarrollo. Este es uno de los puntos de partida de los planteamientos de la RRD que concuerda exactamente con uno de los postulados básicos de la teoría de género: La construcción social de la identidad de género. Si las desigualdades de género varían según las culturas, los tiempos históricos y si las sociedades construimos el riesgo, nos queda la esperanza de

### Riesgo y género: **construidos socialmente.**

- Ni los riesgos ni la desigualdad de género son algo natural, son **construidos socialmente.**
- La vulnerabilidad ante desastres está íntimamente vinculada a las **desigualdades** (también la de género).

conocer que podemos modificar y reinterpretar para rectificar el rumbo en ambas direcciones.

<sup>1</sup> Aunque en algunos contextos se utiliza la expresión “gestión del riesgo”, se ha preferido en esta herramienta usar Reducción del Riesgo de Desastres (RRD) por ser una terminología estandarizada a nivel internacional por UNISDR.

En la presentación de la Política Centroamericana de Gestión Integral del Riesgo (PCGIR) ya se señala que esta política apunta a “una visión de desarrollo integral”, más allá de concebir a la gestión del riesgo como una actividad específica y separada del desarrollo. En este sentido, la tarea principal es asegurar que esa característica esté presente en todos los niveles de planificación e implementación de acciones de desarrollo. Ya expresa también en otro momento la política que esta trata de acompañar los esfuerzos centroamericanos recientes por “dar un salto cualitativo de un enfoque reactivo a una visión de desarrollo sostenible”.

Introducir la perspectiva de género en la Reducción del Riesgo de Desastres (RRD) permite analizar y trabajar en las limitaciones y vulnerabilidades particulares de las mujeres en situaciones de desastre y comprender mejor su capacidad y recursos como agentes del cambio, tanto en lo social como en aquellos aspectos relacionados con los procesos dirigidos a la reducción de riesgos de desastres. El enfoque de género se vuelve, por tanto, una propuesta política al plantear la equidad entre mujeres y hombres, refiriéndose al acceso y distribución justa de oportunidades, derechos, obligaciones, recursos (económicos, naturales, culturales, de tiempo, etc.) tomando en cuenta sus diferencias. Si las desigualdades condicionan el impacto de los desastres y estos, a su vez, generan normalmente más desigualdad, así también se pueden aplicar estas afirmaciones a las desigualdades de género.

### Desarrollo, riesgo y género

- Los desastres limitan el desarrollo pero los tipos de desarrollo pueden provocar o reducir el riesgo de desastres.
- La desigualdad de género aumenta el impacto de los desastres y los desastres aumentan la desigualdad de género.

## 1.2. Antecedentes: un mandato internacional para incorporar la perspectiva de género en la RRD

Tras ya casi dos décadas desde la adopción de la Plataforma de Acción de Beijing, donde los gobiernos de 189 países del mundo asumieron el compromiso de transversalizar la perspectiva de género (*gender mainstreaming*) en la Conferencia Internacional de Beijing (1995), el reto de incorporar la perspectiva de género en los diferentes ámbitos sociales sigue vigente. Y también sigue vigente en el campo específico de la RRD.

La incorporación de la perspectiva de género en los procesos de RRD no es algo solamente impulsado por las instituciones u organizaciones más preocupadas por la transversalización de esta temática. Existe un mandato internacional (Marco de Acción de Hyogo) y centroamericano que orienta a incorporar la perspectiva de género en la gestión del riesgo a todos los actores involucrados. A continuación, presentamos algunos extractos de estos documentos internacionales y centroamericanos que son vinculantes para el trabajo en la región centroamericana.

---

### Marco de Acción de Hyogo (2005-2015)

#### **Incorporación de la perspectiva de género en políticas, planes y procesos de RRD.**

“Se debe incorporar una perspectiva de género en todas las políticas, planes y procesos de decisión sobre la gestión de los riesgos de desastre, incluidos los relativos a la evaluación de los riesgos, la alerta temprana, la gestión de la información y la educación y la formación”.

#### **Alerta temprana con enfoque de género**

“Crear sistemas de alerta temprana centrados en la población, en particular sistemas que permitan alertar a tiempo y en forma clara a las personas expuestas, teniendo en cuenta las características demográficas, el género, la cultura y el modo de vida de los destinatarios, que den orientación sobre la forma de actuar en caso de alerta y que contribuyan a la eficacia de las intervenciones de los encargados de la gestión de las situaciones de desastre y otras autoridades”

---

## Política Centroamericana de Gestión Integral del Riesgo (PCGIR, 2011)

### **Principio de equidad de género: equilibrio en participación, reducción de brechas de género, afectación diferenciada por desastres, roles diferenciados.**

Equidad de género. Propugna por la generación de oportunidades iguales para mujeres y hombres, con equilibrio de participación y trato (Oportunidad/ Participación/Beneficios). Con el fin de reducir las brechas de género, es necesario avanzar inicialmente visibilizando la forma diferenciada en que mujeres y hombres se ven afectados por desastres y los roles también diferenciados que se les asignan frente a la gestión del riesgo y a los procesos de desarrollo

### **Análisis diferenciado de género de vulnerabilidades y capacidades**

“La comprensión de los riesgos en los procesos de formación incluirá criterios concretos sobre la forma diferenciada en que hombres y mujeres se relacionan con el riesgo y en las capacidades también diferenciadas para enfrentarlo”

### **Información desagregada por sexo y multiculturalidad**

“Esta sistematización de la información y los criterios de cuantificación y valoración de los daños ocasionados por desastres serán desarrollados de forma desagregada, de manera que visibilicen adecuadamente la diferenciación con criterios de género y multiculturalidad”.

## Política Regional de equidad e igualdad de género (SICA, 2013)

### Situaciones de vulnerabilidad de las mujeres

“Las mujeres no son vulnerables por naturaleza, sino a causa de sus situaciones de desventaja social y de género”.

### El cambio climático y el aumento de brechas de género

“Es probable que el cambio climático acreciente los patrones existentes en las brechas de género (PNUD, 2007)”.

### Albergues: división social del trabajo y abusos sexuales

“Una mirada de género a la gestión de riesgos de desastres permite apreciar, por ejemplo, que las mujeres son quienes se ocupan de las tareas domésticas dentro de los albergues, con alta probabilidad de perder sus empleos –si es que los tienen– o de aumentar su carga doméstica, por atender tareas en los refugios. También son ellas las que tienen mayores riesgos de sufrir acoso y violaciones sexuales dadas las condiciones de inseguridad y promiscuidad de estos lugares”.

Por tanto, a la mayor exigencia de los donantes de fondos de cooperación y a la mayor preocupación de instituciones y organizaciones al respecto, los dos primeros apartados de esta guía suman y proporcionan una buena justificación para invertir esfuerzos, recursos financieros y humanos en este propósito.

- La propia evolución del concepto del riesgo y su vínculo con el desarrollo y con los diferentes aspectos del mismo, como la desigualdad de género.
- El mandato global y centroamericano (Hyogo, PCGIR, política centroamericana de género) de incorporar la perspectiva de género en la gestión del riesgo.

### 1.3. El análisis de género en la RRD

No cabe duda de que los desastres afectan de manera diferente manera a colectivos de diferente condición socio-económica, con vulnerabilidades y capacidades diferentes. De igual forma, también estos afectan de forma distinta a hombres y mujeres.

Aunque las diferencias de género han sido escasamente estudiadas, visibilizadas y atendidas, tanto en la literatura académica como en el actuar institucional, veamos algunos ejemplos tomados de estudios acerca de desastres recientes que nos confirman esto<sup>2</sup>.

**2** La mayor parte de los datos aportados en esta tabla provienen de los dos estudios citados a continuación.

- - BID (1999). Huracán Mitch: necesidades y contribuciones de las mujeres. Recuperado en internet en agosto de 2014: [http://www.iadb.org/regions/re2/consultative\\_group/groups/ecology\\_workshop\\_3esp.htm](http://www.iadb.org/regions/re2/consultative_group/groups/ecology_workshop_3esp.htm)
- - Fothergill, Alice (2000). Desatendiendo el género en el trabajo con desastres: Una revisión a la literatura. Recuperado en internet en agosto de 2014: [http://www.gdnonline.org/resources/GDN\\_Desatendiendo\\_el\\_genero.pdf](http://www.gdnonline.org/resources/GDN_Desatendiendo_el_genero.pdf)

**Temas de género en la RRD**

**Los desastres y algunos datos de afectaciones diferentes a hombres y mujeres**

**Desastres de ámbito mundial**

Los roles de cuidados, la división sexual del trabajo y las capacidades diferentes causan más muertos entre mujeres en desastres.

El tsunami del sureste asiático de 2004 mató a 4 veces más mujeres que hombres (informe Oxfam). Dos explicaciones (de género) destacan en ese informe para comprender por qué murieron más mujeres:

1. Rol de cuidadoras y división sexual del trabajo. Las mujeres estaban en sus hogares o en la orilla del mar esperando la pesca (hombres en el mar o en el campo). El rol de cuidadora de personas dependientes de la familia (ancianos/as, niños/as y enfermos/as) reduce la capacidad de protegerse ellas mismas frente al desastre.
2. Capacidades. La mayoría de mujeres y niñas no sabían nadar.

Diferentes características o atribuciones de género contribuyen a la mortalidad femenina: relaciones de poder; responsabilidades repartidas; vestidos de mujeres; falta de acceso a información; control de recursos, etc.

Otras explicaciones a la elevada mortalidad femenina en los desastres:

1. El poder de decisión del jefe de familia. Muchas mujeres murieron con sus hijos en casa; no se atrevieron a irse sin el permiso de sus esposos (Haider et al. 1991).
2. Las mujeres son las responsables de las propiedades de la familia, con miedo a ser culpadas o castigadas si ocurría algo en su ausencia (Begum 1993).
3. Hay mujeres que murieron por sus vestidos (el sari), que les limitaba su capacidad de movimiento (Haider et al. 1991; Chowdhury et al. 1993).
4. La falta de acceso a información sobre cómo reducir los riesgos y el aislamiento social (Ikeda 1995).
5. El menor control de las mujeres sobre los recursos las protege menos frente a las adversidades. En caso de vender sus bienes o reservas de ahorro; frecuentemente son los de las mujeres los que primero se venden en caso de necesidad (informe Oxfam sobre tsunami 2004).

Mayor deserción escolar de niñas que de niños tras desastres.

Los desastres extensivos redujeron la matrícula escolar en Bolivia, Indonesia, Nepal y Vietnam. Tras estos desastres, las niñas finalizan la educación primaria menos que los niños (GAR, 2011).

Tradiciones culturales que impiden la participación en procesos de desarrollo.

Se han encontrado casos en los que las mujeres sobrevivientes a un desastre no pueden hablar con los hombres trabajadores de los equipos (hombres desconocidos) que brindan asistencia, por temas culturales (OIT).

Emigración de hombres a ciudades y mujeres permanecen en el campo, con familiares y personas dependientes.

Las hambrunas registradas en Bangladesh, provocan que los hombres emigren hacia las ciudades mientras que la población femenina se queda en las zonas rurales. Cuando la población afectada migra o quiere migrar por la escasez de agua, alimentos u otros recursos o por el miedo a que un desastre se vuelva a repetir (como en el caso de las réplicas en los terremotos), la mujer es quien debe cuidar a los más vulnerables también, lo cual merma sus posibilidades de migración o simplemente lo hace imposible.

Crisis acrecienta irresponsabilidad paterna.

Los hombres en situación de pobreza y tras desastres dejan de cumplir sus obligaciones maritales y de manutención con sus dependientes. En Brasil existe un caso conocido como el de las jefas de familia llamadas las “viudas de la sequía”.

**Temas de género en la RRD**

**Los desastres y algunos datos de afectaciones diferentes a hombres y mujeres**

El Huracán Mitch en Centroamérica (1998)

<p>Poca desagregación de datos por sexo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el huracán Mitch los gobiernos y las ONG no demandaron información desagregada por sexo en la fase de emergencia. Se pasaron por alto las necesidades de las mujeres y hubo un vacío importante de conocimientos sobre los efectos desagregados por sexo del evento.</li> </ul>
<p>Importancia del permiso del marido para salir de casa en caso de desastres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En Honduras algunas mujeres contaron que consideraban que no debían salir de sus casas hasta que sus compañeros de vida no estuvieran presentes. Aun escuchando un aviso de alerta no habrían dejado su casa por indicaciones de sus esposos.</li> </ul>
<p>Las mujeres fueron la mayoría que sufrieron daños psicosociales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Más mujeres dijeron sufrir enfermedades físicas y psicológicas, aunque el número de hombres fallecidos fue ligeramente superior al de mujeres (cifras disponibles en Nicaragua y El Salvador)</li> </ul>
<p>Protagonismo menor de mujeres en tomas de decisión en labores de recuperación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un 68% de albergues en Honduras (de 281 albergues) fueron coordinados por hombres aunque las mujeres también trabajaban.</li> <li>• Mujeres presentes en distribución de ayuda, pero no presentes en proceso de toma de decisiones (estudio de caso de El Salvador).</li> </ul>
<p>Roles de género: rescate (hombres) y preparar comida (mujeres). Invisibilización de tareas de mujeres.</p>	<p>Más mujeres se dedicaron a preparar comida en los albergues mientras que más hombres transportaron víctimas. Los roles y trabajos de las mujeres son más invisibles, por ser algo “obvio” para recomponer el hogar. Se valoran más las acciones de búsqueda y rescate.</p>
<p>En la recuperación, los hombres acceden más a programas salariales mientras que el trabajo voluntario se asigna más a las mujeres.</p>	<p>En Guatemala, la mayoría de los 7.000 salarios diarios de la iniciativa “Agenda de 100 Días” fueron a manos de hombres. En Nicaragua, una encuesta demostró que el 40% de participantes en programas de alimento por trabajo son mujeres. El PMA indica que las mujeres son el 43% de los beneficiarios de este tipo de programas.</p>
<p>Afectaciones a empleos de hombres y mujeres, pero obras de reconstrucción (construcción) más masculinizadas.</p>	<p>En los cuatro países afectados hubo pérdidas sustanciales de empleo para ambos sexos, pero la recuperación del empleo es más lenta para las mujeres. Los empleos de la reconstrucción, entre ellos los de construcción, absorben principalmente mano de obra masculina.</p>
<p>El impacto de los desastres fue más significativo para los hogares con mujeres jefas de familia.</p>	<p>En Nicaragua, el 76% pudo sembrar el año siguiente al huracán (el 24% no). Sin embargo, el 32% de los hogares agrícolas con mujer jefa no sembró el año posterior, frente al 23% con hombres jefe de familia.</p>



**Temas de género en la RRD**

Migración de hombres tras desastre y más familias de con jefas mujeres.

Minusvaloración de opiniones de mujeres profesionales y voluntarias.

**Los desastres y algunos datos de afectaciones diferentes a hombres y mujeres**

El porcentaje de mujeres jefas de hogar se incrementó con posterioridad al desastre. Tras el Mitch, en algunas comunidades se apreció un incremento de los hogares con jefatura femenina, por la migración fundamentalmente masculina (Honduras).

“Nosotros tuvimos una experiencia, estuvimos en una localidad de 60 casas donde hubo 11 muertos, que eran familiares todos entre sí. La persona que dio la alerta, diciendo que tenían que tener mucho cuidado con el cerro porque se iba a caer, era una compañera cruzrojoista. Y no quisieron hacerle caso”.

Todas estas situaciones diferenciadas para hombres y mujeres (y otras más) han podido ser analizadas gracias al esfuerzo y a la mirada de quienes han sido conscientes de que los desastres afectan de manera diferente a hombres y mujeres. De quienes han decidido que había que ponerse los lentes de género a la hora de mirar e intervenir en la realidad de la RRD, y que han empezado a aplicar el análisis de género en este campo.

Un análisis de género debe convertirse en un análisis contextual específico de las relaciones de género y preguntar de qué forma las relaciones de género influyen

sobre las maneras en que las mujeres participan, se ven afectadas y buscan prevenir, prepararse, responder y recuperarse de los desastres. Al trabajar en este campo, nos encontramos con diferentes temas de género, como son los estereotipos y roles de género, la división sexual del trabajo, o las diferentes perspectivas en relación con la condición (condiciones materiales y necesidades relacionadas) y posición (relativa a las relaciones de poder en los diferentes ámbitos). Veamos cómo las diversas categorías de análisis de género también pueden aplicarse al trabajo de la RRD, tal como se plantea en esta tabla propuesta por el PNUD<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Unidad II del curso del PNUD “Gestión de riesgos con enfoque de género”. Recuperado en internet en agosto de 2014: [http://escuelapnud.org/biblioteca/pmb/opac\\_css/doc\\_num.php?explnum\\_id=851](http://escuelapnud.org/biblioteca/pmb/opac_css/doc_num.php?explnum_id=851)

Categorías	Hombres	Mujeres
<b>Estereotipos</b>	Racional, seguro, agresivo, valiente.	Emocional, insegura, afectiva, intuitiva, temerosa.
<b>Roles</b>	Proveedor de la familia, uso de maquinarias y herramientas; remoción de escombros; tareas de rescate; reconstrucción de viviendas.	Madre, proveedora de agua y de alimentos a la familia; cuidado de niños/as, enfermos/as, adultos/as mayores; atención de los albergues; trabajo comunitario.
<b>División del trabajo</b>	Productivo y remunerado, director, socorrista, doctor, militar.	Reproductivo y no remunerado, remunerado informal, enfermera, maestra, cocinera, secretaria.
<b>Condición</b>	Mayores ingresos, mayor movilidad para acceder a servicios de salud, mayor acceso y control de propiedades y recursos productivos, mayores índices de alfabetización.	Mayor incidencia de pobreza, menos acceso a medios de transporte, insuficiente acceso a servicios de salud específicas para las mujeres (salud reproductiva), acceso limitado a recursos productivos y títulos de propiedad, viviendas en áreas más expuestas a amenazas, mayores índices de analfabetismo.
<b>Posición</b>	Reconocidos como líderes y como organizadores, posiciones de mando en cuerpos ejecutivos, legislativos, judiciales y Defensa Civil, mayor valor dado al mismo trabajo (salario), jefe de familia, posición de poder sobre el cuerpo de otros miembros de la familia (violencia intrafamiliar y sexual).	Vista en una posición de subordinación política y social, menor valor dado al mismo trabajo (salario), baja posición en la jerarquía alimenticia del hogar, no reconocida como sujeta de crédito.

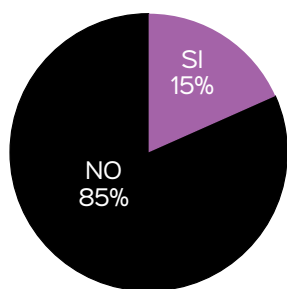
Es cierto que se han producido avances en los últimos años a la hora de incorporar consideraciones de género en la reducción del riesgo de desastres. No obstante, todavía queda camino por recorrer en este aspecto, si escuchamos lo que se nos dice al respecto en el Global Assessment Report de 2011 (Informe de Evaluación Global 2011)<sup>4</sup>, tras detectar los avances y retos que se descubren desde los informes preparados por los gobiernos de los distintos países del mundo:

- En 2009, tan solo el 20% de los países señalaron logros sustanciales en la integración del género en la reducción del riesgo de desastres, y dos años después apenas hay mejoras.
- La gran mayoría de los países (65 de 82) no registran información sobre vulnerabilidad y capacidad

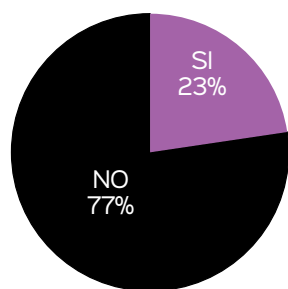
desglosada por género.

- En pocas evaluaciones del riesgo se consideran o se generan datos desglosados por género, y solo unos pocos países incorporan aspectos de género en la recuperación.
- Varios países señalaron la existencia de políticas de género, pero tienen dificultades para su integración en la gestión del riesgo de desastres.
- Se considera que el principal obstáculo es la falta de conocimientos adecuados sobre “cómo y dónde implementar los aspectos de género”.

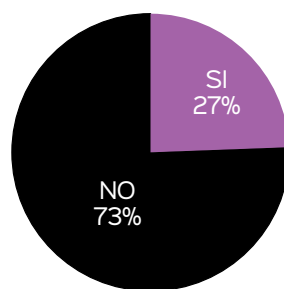
Los gráficos siguientes, tomados también del GAR 2011, dan una idea sobre algunos retos que plantea incorporar la perspectiva de género en la RRD.



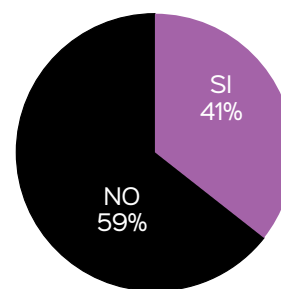
Valoraciones de vulnerabilidades y capacidades desagregadas por género



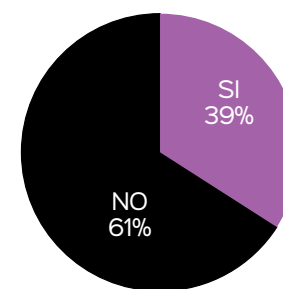
Medidas tomadas para abordar temas basados en género en la recuperación



Metodologías de evaluación de necesidades post-desastre incluyen orientaciones sobre aspectos de género



Planes de contingencia sensibles al género



Provisión dedicada a mujeres en socorro, refugio y atención médica de emergencia

<sup>4</sup> UNISDR. Informe de Evaluación Global 2011. Recuperado en internet en agosto de 2014: [http://www.preventionweb.net/english/hyogo/gar/2011/en/bgdocs/GAR-2011/SP\\_GAR2011\\_Report\\_CH4.pdf](http://www.preventionweb.net/english/hyogo/gar/2011/en/bgdocs/GAR-2011/SP_GAR2011_Report_CH4.pdf)

## 1.4. La transversalización de género en la RRD

Como se dijo ya con anterioridad, la Plataforma de Acción de Beijing (1995) impulsó de forma decisiva en 189 países el compromiso de transversalizar la perspectiva de género en todas las esferas humanas. Y una buena transversalización de género en un proyecto o acción de RRD debe partir de un buen diagnóstico de género.

Aunque la aplicación de los indicadores a nivel comunitario, por ejemplo, pueden servir como una línea de base de género en el campo específico de la RRD, esto no quiere decir que no se pueda o no se deba realizar **una línea de base de género** que ayude a contextualizar mejor los indicadores que se proponen desde esta herramienta. Es decir, a visualizar otra serie de indicadores de género, fundamentalmente de las comunidades o barrios donde se interviene con acciones, proyecto o programas de RRD.

Contar con información sobre cómo funcionan las relaciones de género en el momento en que un proyecto o acción de RRD comienza es fundamental tanto para la formulación de planes y acciones, como para la medición de los cambios en todo el ciclo de nuestras acciones (formulación, monitoreo y evaluación). La información de partida tiene que ser suficiente para comprender cómo funcionan las relaciones de género en las áreas relevantes

### CONCEPTO DE TRANSVERSALIZACIÓN DE GÉNERO

“La transversalización (o mainstreaming) de la perspectiva de género es el proceso de evaluar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres, cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las experiencias y necesidades o intereses de hombres y mujeres una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales, y económicas a fin de que hombres y mujeres se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad. El final es lograr la igualdad de género” (ECOSOC, 1997).

para el logro de los objetivos nuestros proyectos o acciones en la RRD. Con una adecuada información de referencia, que puede proporcionarla esta herramienta u otra línea de base de género, cuando recopilemos datos sobre los efectos producidos por el proyecto, podemos constatar si han ocurrido o no los cambios esperados en las relaciones de género y podemos medir el alcance de los mismos.

A lo largo de los últimos decenios se han diseñado un conjunto de herramientas conceptuales y metodológicas que facilitan la aplicación práctica en los proyectos o acciones gubernamentales de los conceptos básicos del análisis de género. La utilización del análisis de género con fines de planificación del desarrollo implica dar respuesta a ciertas preguntas clave relacionadas con un conjunto de categorías analíticas apropiadas para el estudio de las relaciones de género, y de las que se derivan una serie de instrumentos útiles para la planificación de género. Algunos de estos instrumentos para analizar información relevante sobre cambios ocurridos en las relaciones de género como consecuencia de una acción de desarrollo se desarrollan en torno a las siguientes categorías: roles de género (triple rol de las mujeres); acceso y control sobre recursos y beneficios; necesidades prácticas e intereses estratégicos de género; posición de las mujeres; factores influyentes; participación en la toma de decisiones<sup>5</sup>. Veamos algunas breves características de estos instrumentos de análisis de género:

- **Roles de género.** Trata de comprender las diferencias entre los roles de hombres y mujeres en un horario promedio de un día, para poder buscar una mayor igualdad de género. El rol reproductivo se refiere a los trabajos domésticos y de cuidados de

niños/as y personas dependientes. El rol productivo alude a trabajos remunerados o que generan ingresos. El rol comunitario se refiere a los trabajos realizados en función de la comunidad o de los demás. Habría que añadir también una categoría de desarrollo personal (estudio, formación, lectura, etc.), para finalizar con una categoría de tiempo libre y descanso, que sería el resto de las 24 horas del día tras calcular las anteriores.

- **Acceso y control sobre recursos y beneficios.** El análisis de género diferencia entre “acceso” (tener la oportunidad de usar los recursos sin tener la autoridad para decidir acerca del resultado y los métodos de explotación) y “control” (tener la completa autoridad para decidir acerca del uso y el resultado de los recursos e imponer esa definición a otras personas). El análisis diferenciado de hombres y mujeres puede y debe realizarse sobre todo tipo de recursos (productivos, sociales, políticos, culturales, naturales, tiempo, movilidad, etc.) o sobre beneficios de una acción o proyecto concreto.
- **Necesidades prácticas e intereses estratégicos de género.** Los intereses estratégicos de género se centran en el análisis de las relaciones de dominio/subordinación entre los hombres y las mujeres, y expresan un conjunto de metas relacionadas con una organización más igualitaria de la sociedad. Por otro lado, las necesidades prácticas están relacionadas

<sup>5</sup> Murguialday, C. et al. (2005). Un paso más. Evaluación del impacto de género. Recuperado de internet en agosto de 2014: [http://www.kalidadea.org/pdf/evaluacion\\_de\\_impacto\\_de\\_genero.pdf](http://www.kalidadea.org/pdf/evaluacion_de_impacto_de_genero.pdf)

con las condiciones materiales concretas en que viven las mujeres, como consecuencia de su ubicación en la división del trabajo según el género. Para el abordaje de estos conceptos se propone el análisis diferenciado de ambos para hombres y mujeres.

- **Posición de mujeres respecto a hombres.**

Categoría muy relacionada con el concepto anterior: la posición (estatus, poder, etc.) está vinculada con los intereses estratégicos y la condición se refiere a condiciones materiales de vida. La posición (peor, igual o mejor) de la mujer respecto al hombre puede medirse en algunas variables significativas: autovaloración de sus aportes y capacidades, imagen que la sociedad tiene de ellas, control de su propio cuerpo, autonomía económica, reconocimiento de su capacidad organizativas, valoración de sus aportes al bienestar familiar, reconocimiento de sus aportes a la comunidad, reconocimiento de su liderazgo por la comunidad, etc.

- **Factores influyentes en las relaciones de género.**

Las relaciones entre las mujeres y los hombres están influidas por una diversidad de factores (políticos, económicos, culturales, religiosos, ambientales, legales, internacionales, etc.). Estos factores influyentes pueden ser estudiados o analizados a nivel nacional, pero también a un nivel municipal o local. Debe dialogarse sobre si los diferentes factores son favorables o resistentes al cambio en las relaciones de género: los factores jurídicos, políticos e institucionales; los factores

socioeconómicos; los factores socioculturales y religiosos; los factores medioambientales; los factores tecnológicos; los factores lingüísticos y educativos u otros.

- **Participación.** Se ha de fomentar la participación de hombres y mujeres en procesos que conduzcan a una mayor igualdad entre hombres y mujeres y las mujeres deben ser reconocidas como activas agentes del desarrollo y de la RRD. Aparte de la participación cuantitativa, hay que procurar medir la participación cualitativa de las mujeres, la cual puede observarse en diferentes grados o niveles: de ser receptoras pasivas de asistencia, bienes o servicios, las mujeres pueden tomar en acciones definidas por otras personas, ser consultadas acerca de problemas, necesidades y posibles soluciones o, en el último nivel, ser mujeres organizadas que toman decisiones autónomas y se empoderan con responsabilidades en las acciones de desarrollo o de RRD. Además de esta delimitación de la calidad de su participación según grados establecidos, también puede valorarse quién toma las decisiones y si, en el hogar o en la comunidad, la mujer toma decisiones o no, y si lo hace si lo hacen solas, junto a los hombres, poniendo un énfasis particular sobre quién tiene la última palabra en diferentes decisiones.

Estas herramientas, cuyas metodologías pueden ser consultadas en las publicaciones que aparecen a pie de página, son **herramientas de análisis de género (también llamados marcos de análisis de género)**

que pueden ser aplicadas en cada uno de los momentos importantes del ciclo del proyecto: en la formulación, en el monitoreo y en la evaluación. Hay alguna publicación que recomienda cuáles deben o pueden ser utilizadas en cada uno de estos momentos o propósitos<sup>6</sup>. De hecho, también en los proyectos o acciones de RRD sería recomendable que se usara alguna herramienta de este tipo en cada uno de estos tres momentos claves de los proyectos (formulación, monitoreo y evaluación).

No cabe duda de que si nos ponemos los lentes de género vamos a ser mucho más conscientes de las problemáticas de género que se dan en torno a cualquiera de las esferas humanas, ya sea profesional o de otra índole. Pero a veces no basta con la “sola mirada” (por muy perspicaz que sea) para descubrir esas problemáticas. A veces, necesitamos de alguna investigación (diagnóstico) o herramienta para que puedan aparecer ante nuestros ojos dichas problemáticas. Y la selección de los instrumentos más apropiados nos la dará el contexto de nuestras acciones.

Este tipo de análisis de género para la transversalización del género está pensado para proyectos, pero también es aplicable a cualquier actuación de instituciones públicas, que son quienes deben liderar los procesos de RRD en sus diferentes ámbitos. El ejercicio que se propone en la gráfica de abajo (tratar de descubrir y analizar las problemáticas de género que pueden aparecer en las diferentes acciones, estructuras o planes, en el caso concreto del ámbito comunitario) no es sino el ejercicio que se ha intentado promover, en varios niveles, para la creación de los indicadores de género en la RRD. Pero también es la tarea pendiente, que va más allá de la aplicación de la guía, para que realmente el género pase a ser algo importante en los proyectos y acciones de RRD.

<sup>6</sup> Vainio-Matilla, Arja (2001). Explorando género. Un marco y una herramienta para el desarrollo participativo. Recuperado de internet en agosto de 2014: <http://formin.finland.fi/public/download.aspx?ID=12385&GUID=%7B9655C0E0-3F2F-4B03-85B4-2EC14DD2F5BC%7D>.

### Grandes temas de la RRD en una comunidad o barrio

COLOPRED (y otras estructuras organizativas de la comunidad)

Comisiones comunitarias del COLOPRED

BRILOR

Análisis de riesgo (AVC)

Plan de preparación y respuesta comunitario

SAT comunitarios

Plan familiar de riesgo

Planes de evacuación

Zonas seguras y albergues

Acciones de prevención y mitigación

Obras de mitigación/recuperación

Otras iniciativas de recuperación (desastre último)

Gestión ambiental sostenible / Cambio climático

Protección y recuperación de medios de vida

Iniciativas y proyectos de ACC / Gestión riesgo

Planes de seguridad escolar (escuelas)

Comités de Seguridad Escolar

Temas de salud y RRD

Otros...

### PROBLEMÁTICAS DE GÉNERO

- Participación (cuantitativa y cualitativa).
- Roles/estereotipos de género (división social del trabajo).
- Acceso y control de recursos.
- Situación de riesgo (vulnerabilidades, capacidades y afectaciones diferentes).
- Necesidades diferenciadas.
- Brechas de género.



## 2. Acerca de la herramienta

### 2.1. ¿Por qué una herramienta de indicadores de género en la RRD?

Cuando hablamos de una herramienta, estamos pensando en un instrumento que debe proporcionar elementos que sean útiles para realizar cambios y mejorar el trabajo. En nuestro caso, que sirvan para medir cambios en las relaciones de género dentro de la RRD. Pero, ¿qué importancia pueden tener los indicadores para transversalizar la perspectiva de género en la RRD? Partiendo de un análisis de la CEPAL sobre las estadísticas e indicadores de género<sup>7</sup>, podemos ver cómo estos pueden ayudar en este ámbito de trabajo concreto.

El aspecto fundamental de un indicador de género es que mide cambios en situaciones o relaciones de género:

- En los objetivos de un proyecto o política.
- En las situaciones de grupos y personas pertenecientes a un sexo (en comparación con el otro sexo), respecto a variables significativas.
- En la distribución de poder entre hombres y mujeres.

Una herramienta de indicadores es un conjunto de indicadores que, relacionados entre sí de manera ordenada, contribuyen a determinado objetivo. En este caso, su objetivo es medir cómo se incorpora la perspectiva de género en los diferentes momentos y tipos de acciones y proyectos de RRD. La herramienta de indicadores pretende, por tanto, medir y comparar. Por ejemplo, puede compararse la situación en diferentes municipios en un mismo momento o la situación de un mismo municipio a lo largo del tiempo.

<sup>7</sup> Unidad Mujer y Desarrollo (CEPAL, 2006): Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género. Recuperado de internet en agosto de 2014: <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/1/26731/Guia%20asistencia.pdf>

<p><b>Importancia de los indicadores de género</b></p>	<p><b>Importancia de los indicadores de género en la RRD</b></p>
<p>Hacen posible elaborar respuestas a problemas específicos que se han planteado sobre la forma diferenciada en que mujeres y hombres se ven afectados en distintos ámbitos de la vida...</p>	<p>Para que los desastres no afecten a las mujeres y niñas más que a los hombres y niños.</p>
<p>Dan estimaciones sobre la contribución que mujeres y hombres realizan en campos específicos de la actividad humana...</p>	<p>Para visibilizar y posibilitar la participación de las mujeres en todos los campos de la RRD.</p>
<p>Visibilizan la magnitud y la intensidad de diferentes expresiones de la desigualdad de género...</p>	<p>Para desenmascarar desigualdades sostenidas por prejuicios, roles y estereotipos de género.</p>
<p>Sirven para monitorear los avances, retrocesos o el estancamiento en el tiempo...</p>	<p>De la incorporación de la perspectiva de género en la RRD, en este caso.</p>
<p>Proveen una base de información no sesgada y comparable para evaluar el progreso hacia las metas...</p>	<p>Para comparar situaciones y actuaciones en diferentes sectores, instituciones, comunidades municipios o países.</p>
<p>Ayudan a la identificación de causas subyacentes que inciden en determinados aspectos de la desigualdad...</p>	<p>Para actuar sobre esos aspectos y sus causas a fin de promover el cambio.</p>
<p>Permiten sensibilizar y visualizar los problemas de género...</p>	<p>A los/as profesionales y técnicos/as que trabajan en RRD y a todas aquellas personas que se involucran en actividades en este campo.</p>

## 2.2. ¿A quiénes va dirigida?

Esta herramienta va fundamentalmente dirigida a:

**Autoridades e instituciones públicas con responsabilidades en RRD** como ministerios, gobiernos locales, órganos colegiados de RRD, etc. Se parte en esta herramienta de que las autoridades e instituciones públicas son las que lideran los procesos de RRD en sus diferentes ámbitos (nacional, municipales, sectores concretos, etc.).

**Donantes** (bilaterales o multilaterales) que financian programas o proyectos de RRD, de desarrollo o ayuda humanitaria, y que están interesados por la transversalización de la perspectiva de género en sus programas.

**Agencias de Naciones Unidas, ONG internacionales y nacionales, otros agentes de cooperación**, etc., que tienen un mandato específico o programas de RRD en las zonas de aplicación de la matriz.

**Comunidad de profesionales especializados/as relacionados/as** con la RRD o el género, que en su ámbito cotidiano trabajen con una o ambas temáticas (Ej.: investigadoras/es, profesoras/es universitarias, sector privado, organizaciones de profesionales, etc.).

Instituciones nacionales e internacionales preocupadas por la **transversalización de género (ONUMujeres, Ministerio de la Mujer, etc.) u organizaciones feministas y de mujeres.**

### 2.3. ¿Qué usos podemos darle?

El uso ideal que se propone para esta herramienta sería la implementación de todas las partes de la herramienta, lo cual daría una visión del cumplimiento de indicadores en todos los niveles propuestos por la herramienta. Esta visión global de la aplicación de la herramienta incorporaría la evaluación de los indicadores de nivel nacional, la aplicación de los indicadores municipales, por ejemplo en 4 municipios de forma orientativa, de al menos una de las comunidades en riesgo de cada uno de ellos y de los indicadores de los 4 sectores. Además, se pretendería que los ministerios que encabezan el trabajo en dichos sectores (educación, salud, etc.) puedan aplicarse a sí mismos la última parte de estos indicadores, llamados indicadores institucionales. Aunque estos indicadores institucionales también están pensados para cualquier otra institución (alcaldías entre otras) o incluso organizaciones internacionales y nacionales de la sociedad civil. Este conjunto de indicadores de género en la RRD se vislumbra, por tanto, como una herramienta independiente que se pueda aplicar en función de los objetivos de la misma.





- **Uso como herramienta independiente de diagnóstico, monitoreo o evaluación.** El diagnóstico alude a un análisis de una situación (en este caso, de la incorporación de la perspectiva de género en la RRD). El monitoreo implica la medición y análisis sobre avances en un proceso determinado, y la evaluación conlleva una valoración de los resultados conseguidos al final de una serie de procesos.

Podría ser aplicada la herramienta tal como ha sido descrita en el párrafo anterior en su forma ideal, o aplicada en alguna de sus secciones (por ejemplo, por un municipio, por un sector, en una comunidad determinada donde se va a trabajar, etc.).

Además, se aprecia que esta herramienta también puede tener otros usos:

- **Uso de indicadores para políticas, programas y proyectos.** Los indicadores propuestos en esta herramienta pueden servir para incorporar la perspectiva de género en proyectos o programas de RRD. No solo como propuesta de indicadores para los mismos sino para guiar cómo transversalizar el género en las diferentes acciones o actividades de acciones y proyectos llevados a cabo por instituciones públicas, agencias de cooperación, ONG internacionales u otras organizaciones de la sociedad civil.
- **Elaboración y revisión de planes institucionales para la RRD con perspectiva de género.** Independientemente de las políticas, programas y proyectos mencionados con anterioridad, la herramienta de indicadores puede dar pistas para la elaboración y seguimiento de planes institucionales que abarquen estas temáticas.

En la siguiente tabla se menciona la utilidad específica de la herramienta para los diferentes niveles de análisis (nacional, municipal, comunitario e institucional).

Niveles de análisis	Utilidad del análisis
<p><b>Nacional</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de género de políticas, planes, programas, mecanismos y herramientas que rigen la RRD a nivel nacional.</li> <li>• Comprobación de la existencia de la aplicación y del monitoreo/evaluación de la perspectiva de género en planes y herramientas para la RRD.</li> <li>• Análisis de género sobre las estructuras nacionales de RRD.</li> <li>• Revisión de la incorporación de la perspectiva de género y de la RRD en la currícula universitaria.</li> </ul>
<p><b>Municipal</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis de género de planes, programas, mecanismos y herramientas que rigen la RRD a nivel municipal.</li> <li>• Valoración de la adecuada aplicación y adaptación de los instrumentos y mecanismos nacionales de RRD que deben utilizarse en este nivel, con sus correspondientes capacitaciones.</li> <li>• Análisis de género sobre las estructuras municipales de RRD.</li> <li>• Existencia y aplicación de sistemas de información que usan y analizan datos desagregados por sexo.</li> <li>• Existencia de lecciones aprendidas sobre género y RRD desde experiencias pasadas.</li> <li>• Valoración de una participación equilibrada de hombres y mujeres en procesos de RRD.</li> <li>• Acciones sobre brechas de género en medios de vida, contrataciones de mujeres, etc.</li> </ul>
<p><b>Comunitario</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incorporación del análisis de género de estudios de riesgo, planes comunitarios, etc.</li> <li>• Análisis de género sobre las estructuras comunitarias de RRD y otras ligadas a la RRD.</li> <li>• Valoración de una participación equilibrada de hombres y mujeres en procesos de RRD, con atención a roles de género y a participación en capacitaciones para la comunidad.</li> <li>• Valoración de la adecuada aplicación y ejecución de los instrumentos y mecanismos de RRD pensados para el ámbito comunitario.</li> <li>• Existencia de información actualizada desagregada por sexos.</li> <li>• Acciones sobre brechas de género.</li> </ul>
<p><b>Institucional</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presencia del enfoque de género en el marco institucional (legal, visión, misión, estatutos, etc.)</li> <li>• Género y planificación estratégica y ejecución de acciones, proyectos y programas.</li> <li>• Análisis de género en los recursos financieros y en la gestión y formación de los recursos humanos de la institución/organización.</li> </ul>

## 2.4. Objetivos de los indicadores de género en la RRD.

A través de los indicadores se pretende:

Reconocer y promover referentes deseables hacia la equidad de género y la reducción del riesgo de desastres, desde un enfoque de derechos humanos.

Promover una oportunidad para el cambio y para la reorganización del trabajo, tomando en cuenta la realidad que viven mujeres y hombres en los procesos sociales de configuración del riesgo.

Potenciar la participación equitativa de mujeres y hombres en la planificación del futuro y en el fortalecimiento de sus liderazgos, en sus comunidades y organizaciones sociales de base territorial local, para gestionar o transformar las distintas condiciones de riesgo.

Contar con una herramienta de planificación y toma de decisiones, que involucre a mujeres y hombres, adultos y jóvenes, teniendo en cuenta sus perspectivas y necesidades específicas y diferenciadas.

Dotar a instituciones públicas y a organizaciones que trabajan la RRD de una herramienta para monitorear y evaluar el impacto, desempeño y efectividad de los programas, planes y proyectos, en los diferentes ámbitos de la planificación del desarrollo.

## 3. Guía metodológica

### 3.1. Estructura y contenido de la herramienta de indicadores de género en la RRD

#### ESTRUCTURA DE LA HERRAMIENTA

**122 indicadores en varios niveles.** En total, la herramienta contiene 122 indicadores: 35 indicadores nacionales, 33 municipales, 30 comunitarios y 24 institucionales. Existen distintos niveles de análisis que han sido considerados para ordenar y estructurar esta herramienta de indicadores.

- **Indicadores de ámbito nacional, municipal y comunitario.** Estos tres ámbitos, aunque evidentemente interrelacionados, son susceptibles de análisis distintos, tal como se podrá observar en los indicadores concretos. Para el nivel comunitario es posible que no exista información en muchas comunidades o barrios, por lo que la parte de la herramienta centrada en el nivel comunitario será más bien una propuesta para instituciones y organizaciones que cuenten con información al respecto o que puedan dedicarle un esfuerzo añadido a la recolección de información que pueda alimentar dichos indicadores. En el caso de indicadores de nivel municipal y nacional, la idea que orienta la elaboración de los indicadores es que puedan ser indicadores que se nutran de información fácilmente

accesible (ya sea en el municipio o en las instituciones correspondientes).

- **Indicadores de nivel institucional.** Su propuesta se justifica porque es muy difícil que una institución u organización pueda trabajar con perspectiva de género en la RRD, si en esta institución no hay esfuerzos de transversalización de género. Algunos de estos indicadores de género son generales de la institución y otros son específicos de género en la RRD. Es decir, tiene una subdivisión interna en dos partes.
- **Indicadores sectoriales de género en la RRD.** Se seleccionaron cuatro sectores como prioritarios para el trabajo en RRD (educación, salud, infraestructura y medios de vida), en los cuales pueden establecerse algunos indicadores de género en la RRD. Esto no quiere decir que no sean importantes los otros sectores, sino que se ha pretendido realizar un ejercicio de priorización para el caso que nos ocupa. Los indicadores de cada sector se unen al ámbito correspondiente (nacional, municipal, comunitario).

### Estructura de la herramienta.

1. Indicadores nacionales.
2. Indicadores municipales.
3. Indicadores comunitarios.
4. Indicadores institucionales.

**Áreas de análisis.** El listado de estos indicadores señalados muestra una subdivisión en varias áreas de análisis. En primer lugar, hay indicadores en el ámbito de la prevención y la mitigación, que comprende acciones que persiguen evitar sucesos naturales o socionaturales que tengan efectos perjudiciales en la población o bien aminorar su impacto (mitigación). Otro grupo se centra en acciones de preparación y respuesta ante desastres Y, por último, hay indicadores que evalúan las acciones que se realizan para la recuperación de la población tras el impacto de los desastres.

En el caso de los indicadores instituciones las áreas de análisis, tanto para la sección de género en general y para la de género en la RRD, son: marco institucional (leyes, políticas, estatutos, misión, visión, etc.); planificación estratégica y ejecución de acciones, proyectos y

programas; gestión de recursos humanos y financieros. Los indicadores pueden aplicarse a ministerios y otras instituciones públicas, alcaldías o incluso organizaciones de la sociedad civil.

### CONTENIDO DE LA HERRAMIENTA DE INDICADORES

**Tipo de indicadores.** Los indicadores de esta herramienta tienen 3 opciones finales, por lo que se pueden asemejar a un semáforo de 3 colores, figura que también se propone en otras publicaciones centradas en RRD y en género<sup>8</sup>. Este tipo de indicadores favorece la creación de sumatorias o resultados finales que evidencien el estado de la incorporación de género en determinadas instituciones o en ciertos niveles o áreas de la RRD. Los indicadores han tratado de responder desde el momento de su concepción y desde las consultas que se han hecho con diferentes grupos a algunas características clave que debe tener todo buen indicador: que sean relevantes, que sean objetivos y que puedan ser medibles (fácilmente) con información disponible en el municipio o en el sector correspondiente.

**Elaboración de indicadores.** Al tratarse de una herramienta de indicadores de género en la RRD, la lógica que se ha seguido es la de aplicar indicadores

<sup>8</sup> Destino igualdad. Ruta de desarrollo de capacidades institucionales para el mainstreaming de género en las políticas públicas. PNUD [http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=2142&Itemid=](http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=2142&Itemid=).



que midan cómo en el trabajo de RRD se están teniendo en cuenta los planteamientos correspondientes de análisis de género. Cualquiera de las acciones o fases de la RRD habrá de observarse desde el análisis de las grandes variables de género que puedan ser aplicadas en ese caso concreto: división sexual del trabajo,

roles y estereotipos de género, acceso y control de recursos, necesidades prácticas e intereses de género, participación y toma de decisiones, etc. La tabla del apartado 2.4. orienta cómo deben aplicarse los diferentes “filtros” de género para descubrir qué aspectos relevantes deben ser tenidos en cuenta en el trabajo de RRD.


**El indicador dentro de la herramienta:**  
ejemplo y explicación:

**Elementos de la herramienta para cada indicador:**

1. Icono del ámbito del indicador.
2. Número y formulación del indicador.
3. Criterios del indicador.
4. Clasificación del indicador.
5. Notas de orientación.
6. Fuentes de verificación:

Indicadores nacionales de género en la gestión del riesgo 5

**1**



**Área de análisis 1. Prevención y mitigación**

**2** N1. – El Plan Nacional de Desarrollo Humano integra prioridades y líneas de trabajo específicas sobre Reducción del Riesgo de Desastres (RRD) con perspectiva de género

**3. Criterios de valoración (preguntas clave)**

	Sí	No	NS
a) El Plan Nacional de Desarrollo Humano (PNDH) integra como prioridad la incorporación de elementos de equidad de género en la reducción del riesgo de desastres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) El PNDH integra líneas de trabajo con perspectiva de género en la RRD dentro de sus programas sociales o ambientales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) El PNDH contiene algunas orientaciones para el trabajo de RRD con enfoque de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**5. Notas de orientación**

- **Perspectiva de género:** valora elementos que permitan visibilizar diferencias entre hombres y mujeres en el uso y utilización del poder, los recursos y los beneficios, además de identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres.
- **Equidad de género:** valora si se encuentran temáticas relacionadas con la superación de determinadas brechas de género, tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

**4. Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- Debe cumplir con a), b) y c).
- Cumple con un criterio.
- No cumple con ningún criterios.

**6. Fuente de verificación**

- Plan Nacional de Desarrollo Humano

Indicador N1.

## 1. Icono del ámbito del indicador

Este icono muestra el ámbito nacional, municipal, comunitario o institucional en el que está situado cada indicador. Los indicadores están agrupados para medir el cumplimiento de los indicadores y a su vez poder caracterizar la transversalización de la perspectiva de género existente en los diferentes ámbitos (nacional, municipal, comunitario) y en el ámbito institucional. Pero también en los 4 sectores priorizados e incluso en los diferentes componentes de la RRD (prevención y mitigación, preparación y respuesta, recuperación) en cada uno de los ámbitos.

## 2. Número y formulación del indicador

Cada formulación del indicador es antecedida de una letra (o letras) y un número para ordenar los indicadores. En concreto, las letras que se utilizan son: N (indicadores nacionales), M (municipales), C (comunitarios). Dado que en el nivel de análisis institucional hay dos partes diferenciadas, los indicadores de ambas se diferencian por sus letras: IG (institucionales de género), IGR (institucionales de género en la RRD). Los números ordenan la presencia de los indicadores en estos grupos.

## 3. Criterios del indicador

Para poder medir los indicadores adecuadamente se han definido criterios de medición que actúan como

subindicadores o concreciones del indicador. Muchos de los indicadores usan la expresión “con enfoque de género” en su formulación y los criterios concretan lo que significa esa expresión en el indicador concreto del que se está hablando. Los criterios, por tanto, suelen estar reflejados como preguntas clave (en número variable) que definen el grado de cumplimiento del indicador. En la mayoría de los indicadores la lista de criterios está basada en elementos clave de la perspectiva de género que han sido considerados en el aspecto concreto abordado en el indicador. Existen tres opciones de respuesta en cada criterio (SÍ, NO, N/S), que se definen según el tipo de indicador. Se contesta normalmente sí o no. En caso de duda, existe una opción No Sabe (N/S), que no se valora como respuesta positiva.

## 4. Clasificación del indicador (A, B o C)

Esta herramienta también cuenta con una entrada para valorar el grado de cumplimiento de los indicadores. En la parte inferior a los criterios expuestos en el indicador, se establece la clasificación del indicador (A, B o C). Con base en los criterios de valoración se definen tres categorías que determinan, respectivamente, si el indicador se cumple totalmente, parcialmente o no se cumple. En algunos casos, se exige el cumplimiento de la totalidad de los criterios para que el indicador se cumpla totalmente (categoría A). En otros, puede ser que no exija la totalidad de los criterios para obtener la categoría A, dada la gran dificultad de cumplimiento de alguno de ellos.

### ¿Qué significa cada grupo (A, B o C)?

#### GRADUACIÓN DE INDICADORES

A) Cumple con los criterios definidos (elementos clave o características del indicador). Se alcanzan niveles aceptables o recomendados en el trabajo de género en la RRD, que deben ser mantenidos incluso mejorando su calidad.

B) Cumple parcialmente con los criterios definidos (elementos clave o características del indicador). Define la existencia de algún avance, aunque no se han alcanzado niveles aceptables o recomendados en el trabajo de género en la RRD.

C) No cumple con los elementos clave o características definidos. Refleja que los avances de trabajo con perspectiva de género desarrollados en este aspecto son muy limitados o inexistentes.

### 5. Notas de orientación

En la columna derecha, encontramos las notas de orientación y las fuentes de verificación. Las notas integran explicaciones adicionales sobre definiciones específicas de contenido, sobre el alcance de algunos indicadores, ideas para la búsqueda de información y orientaciones generales para que el levantamiento de información pueda hacerse de una forma más precisa y contextualizada.

### 6. Fuentes de verificación

Las fuentes de verificación contienen los listados de fuentes que deben ser consultadas y las metodologías a seguir para el levantamiento de la información requerida para un indicador determinado.

#### Suma de resultados de indicadores

Al final de los diferentes bloques de indicadores (ver herramienta al final de la guía), aparece un formato en el que se transforma la categoría de cada indicador en un valor numérico (A: 1 punto; B: 0,5 puntos; C: 0). La suma de los indicadores en los diferentes ámbitos y sectores dará pistas sobre los aspectos en donde pueda mejorarse la incorporación de la perspectiva de género.

## 3.2. LLENADO DE LA HERRAMIENTA

Como se ha explicado anteriormente, los indicadores de género en la RRD integran una secuencia lógica de campos que incluye la formulación del indicador, los criterios de valoración (preguntas clave), las opciones de respuesta y las notas de orientación.

Tras valorar cada criterio se podrá **contestar en la casilla correspondiente según las diferentes opciones de respuesta (SÍ, NO, N/A).**

Para medir o valorar el grado de cumplimiento de los indicadores se toma como referencia los resultados de las columnas de opciones de respuesta. La categoría A se alcanza con todos o la mayoría criterios definidos, la categoría B se logra con algunos de los criterios mínimos definidos y la C se alcanza con ningún criterio o con un cumplimiento incipiente. **Según los resultados y según la explicación dada en dicho indicador para la clasificación del mismo se identificará si el indicador integra el grupo A, B o C, rodeando la letra correspondiente con un círculo.**

Ya se explicó con anterioridad que el uso ideal de la herramienta sería completarla a todos los niveles. Sin embargo, dado que pueden darse esfuerzos parciales para la implementación de la misma, se visualizan **4 niveles de implementación parciales que podrían llevarse a cabo.**

- **Nivel nacional.** Se realizará junto a la estructura de coordinación nacional de la RRD (en el caso de Nicaragua, el SINAPRED). La implementación de este nivel de la herramienta se haría en colaboración estrecha con el SINAPRED, que a su vez, coordinaría con ministerios y otras instituciones (universidades por ejemplo) para la implementación de la evaluación en cada uno de los indicadores.
- **Nivel municipal.** Se realizará fundamentalmente de la mano de la alcaldía correspondiente, sobre todo, de la persona responsable de RRD en alcaldías y de otros funcionarios/as y autoridades del municipio. Asimismo, deben estar implicados otras personas responsables de ministerios o instituciones que tienen responsabilidades en el municipio en el campo de la infraestructura, la persona que funge como delegada de salud, educación, ministerios implicados en acciones de medios de vida (MAGFOR, INAFOR, etc.).
- **Nivel comunitario.** Esta parte de la herramienta está pensada para ser aplicada en comunidades específicas, por su nivel de riesgo o por el trabajo en RRD que se está realizando en la misma. Los indicadores comunitarios requieren más investigación cualitativa que el resto de indicadores (de nivel nacional o municipal), dado que se trata de verificar que los instrumentos y estructuras nacionales y

municipales de gestión están facilitando o realmente implementando sobre el terreno la perspectiva de género en su trabajo. Para la implementación de la herramienta a este nivel se tomará muy en cuenta a líderes y lideresas, comités, brigadas, población en general, etc. Así como a funcionarios/as municipales o a personas de organizaciones que han trabajado con la comunidad o el barrio correspondiente.

- **Nivel sectorial.** Aunque los sectores están integrados en los 3 niveles anteriormente señalados, se parte de la base de que las instituciones o ministerios que coordinan los trabajos en el mismo a nivel nacional, municipal y comunitario podrían estar interesados en conocer cómo se incorporan la perspectiva de género en sus trabajos de RRD en los diferentes ámbitos. Por ello, una institución o ministerio (como el de salud o educación, por ejemplo), pueden llevar a cabo una evaluación o diagnóstico al respecto aplicando la herramienta en su sector en los ámbitos nacional, municipal y comunitario. A partir de un análisis de este tipo, se pueden detectar aspectos positivos o mejorables en relación con la temática.

En los 4 niveles de implementación anterior **se recomienda siempre acompañar la aplicación de la herramienta junto a la última parte de la herramienta, el análisis institucional**, que intenta servir de espejo a la institución/organización que tiene una mayor responsabilidad en el trabajo concreto de

RRD en el nivel correspondiente. En el nivel sectorial, se analizaría a la institución o ministerio correspondiente, en el ámbito nacional debería analizarse la propia estructura de coordinación nacional de RRD, en el ámbito municipal la alcaldía, y en el ámbito comunitario la alcaldía o institución/organización que lleva adelante acciones o proyectos de RRD en la comunidad.

- **Nivel institucional** (parte última de la herramienta). Para la aplicación del nivel institucional de la herramienta, se requerirá del contacto con la dirección de las instituciones, con la unidad de recursos humanos, etc. También puede ser aplicable este nivel a las organizaciones nacionales o internacionales implicadas en proyectos de RRD. De hecho, en este caso, la palabra institución ha sido la empleada aquí, aun a sabiendas de que este concepto puede también ser aplicado a una organización.

En los dos próximos apartados se detallarán algunos elementos que deben considerarse para el levantamiento de la información o aplicación de la herramienta de indicadores y la metodología para procesar la información.

### 3.3. PROCESO DE APLICACIÓN DE LA HERRAMIENTA

Para asegurar que los resultados puedan ser adecuadamente completados y respondan fielmente a la realidad, hay que prestar atención a tres momentos importantes en la aplicación de la herramienta: antes, durante y después (procesamiento de datos). A continuación, se detallan los aspectos más importantes que se deben tomar en cuenta en cada momento. Al final de cada apartado se presenta una tabla que expone los elementos más importantes a tener en cuenta en cada uno de los niveles de aplicación (nacional, municipal, comunitario).

#### 3.3.1. ANTES DE SU APLICACIÓN

##### Coordinación

En la aplicación de esta herramienta debe estar involucrada una diversidad de actores en diferentes niveles, por lo que se hace necesario establecer una buena comunicación y coordinación previa con cada uno de estos.

En primer lugar, se recomienda involucrar a la **institución rectora en materia de reducción de riesgos de desastres del país** tanto del nivel nacional, sobre todo en lo que respecta a los indicadores de ámbito nacional, pero también por su responsabilidad en el país en

la temática. Una buena coordinación inicial con la institución rectora permitirá, normalmente, tener una mayor apertura y receptividad por parte de las autoridades e instituciones municipales. Esta coordinación con la institución rectora puede ir desde los aspectos más esenciales, como intercambio de información, apoyo con las convocatorias y asesoría, hasta una colaboración más estrecha como la participación de funcionarios en los equipos de aplicación, apoyo logístico y aporte con recursos.

La otra institución con la que debe coordinarse el esfuerzo de implementación de esta herramienta es la **institución nacional promotora de la transversalización de género** y de temas de igualdad de género en las instituciones públicas (Ministerio de la Mujer, Instituto de la Mujer o cualquier otro nombre que tenga). Esta institución deberá ser involucrada, en función de los recursos humanos y financieros de esta, en las diferentes actividades de aplicación de la herramienta, por el valor añadido que su participación puede dar y por el necesario conocimiento que deben tener acerca de los avances en el país de la transversalización de género en la RRD.

En el nivel municipal, la principal coordinación debe ser establecida con **las alcaldías**, a través de sus máximos representantes (el/la alcalde/sa, que normalmente funge como autoridad coordinadora de

las estructuras municipales de Reducción del Riesgo de Desastres). Posteriormente, se deberá contactar con las instituciones públicas miembros de la estructura municipal y otras organizaciones y entidades que trabajen en RRD en el municipio como ONG locales e internacionales, u otro tipo de organizaciones de la sociedad civil o del sector privado, etc. De igual manera, se ha importante contactar a las **instituciones claves de cada sector priorizado** (salud, educación, medios de vida e infraestructura) que trabajan en todos los ámbitos (nacional, municipal, comunitario).

En el caso de **las comunidades** o barrios, es importante también ir de la mano de las municipalidades, por la responsabilidad que tienen estas sobre las comunidades y por la información de que se dispone en la municipalidad, así como de la propia organización comunitaria o barrial. En algunos casos, también es importante contar con la colaboración de organizaciones locales o internacionales que han trabajado temas de género o de RRD en la comunidad.

Es algo fundamental involucrar a todos los actores clave para que el proceso de aplicación de la herramienta sea integrador y efectivo. La idea es que además de recopilar la información sobre los indicadores propuestos, se genere una reflexión que aumente la motivación para transversalizar la perspectiva de género en la RRD en los diferentes niveles.

## Participación de informantes clave

Como ya se decía en el apartado anterior referido a la coordinación, gran parte del éxito del proceso de aplicación de esta herramienta depende de la participación de las instituciones, organizaciones, entidades y personas que tengan el conocimiento del contexto y la información necesaria para completarla en su totalidad. Es preferible tener pocas personas informantes de calidad que muchos informantes que no conozcan sobre el tema o no cuenten con la información necesaria.

Es necesario convocar a estas personas e instituciones a una reunión (donde se puede reunir a varias personas e instituciones relacionadas con la parte correspondiente de la herramienta) para informarles ahí de lo que es la herramienta de indicadores de género en la RRD, del plan planteado para la recolección de información y de aquello en lo que pueden colaborar o lo que se les solicitará a cada actor clave de cara al proceso de aplicación de la herramienta. Aunque una de las técnicas de recopilación de información es la entrevista, se recomienda que, en la medida de lo posible, tras la recopilación de información secundaria y los análisis iniciales correspondientes del equipo de aplicación, se pueda tener, al menos, una reunión referente a cada parte de la herramienta en el que se puedan valorar de forma colectiva los indicadores.

Entre los principales actores que deberán participar en el proceso de aplicación están:

- Institución rectora en materia de RRD.
- Institución rectora en materia de género.
- Funcionarios/as de ministerios o instituciones clave de sectores priorizados: técnicos/as de enlace para la RRD y responsables de género o parte de la Unidad de Género de la institución.
- Alcalde/sa y autoridades de alcaldía (concejales/as).
- Funcionarios/as municipales en áreas relacionadas con la RRD y el género.
- Otras instituciones y organizaciones con responsabilidad en el sistema de prevención y atención de desastres: Defensa Civil, bomberos, Cruz Roja, ONG locales e internacionales, representantes de organizaciones ciudadana y comités barriales y comunales, líderes y lideresas indígenas, sector privado, iglesias, etc.
- Otras instituciones y organizaciones que trabajan en defensa de los derechos de las mujeres en un determinado ámbito sectorial (salud, educación, etc.), nacional, municipal o comunitario.

### **El equipo de aplicación**

El equipo de aplicación es integrado por la/s persona/a que facilitan e implementan el proceso de aplicación de la herramienta en una de sus diferentes partes o secciones. Por cada equipo se recomienda un número mínimo de dos personas: una especialista en género y otra en RRD; mujer y hombre. También es recomendable que el equipo sea multidisciplinar, con representatividad institucional/

organizacional diferente (gobierno, ONG, profesionales independientes), y con distintas áreas de especialización (educación, salud, investigación social, etc.). De cualquier forma, cada equipo debe tener un/a coordinador/a como responsable del proceso. En la medida de lo posible todos los miembros del equipo deben tener experiencia y conocimientos mínimos contrastados en el ámbito de género y de la Reducción del Riesgo de Desastres.

Si se conformaran equipos de más de dos personas, se puede aprovechar que participen personas voluntarias que deseen capacitarse y realizar prácticas como estudiantes de carreras técnicas afines a alguno de los dos ámbitos (género o RRD).

Las personas que forman los equipos de aplicación recibirán una capacitación/inducción de un día (o medio día) Esta capacitación se debe basar en el principio de “aprender haciendo”, que combinen el conocimiento de la herramienta, su lógica y conceptos, con alguna práctica real del ejercicio posterior que ayude a visualizar algunas dificultades o problemáticas que pueden aparecer en la aplicación de la herramienta.

### **Requerimiento previo de información secundaria**

Una de las primeras tareas anteriores a la aplicación de la herramienta de indicadores es la recolección de la información secundaria o documentación que deberá ser consultada y revisada para la valoración de ciertos



indicadores. En alguno de los ámbitos, sobre todo, en el comunitario, la presencia de una línea base de género será fundamental para aportar datos clave sobre la temática y así poder contextualizar alguno de los indicadores, tal como es explicado en alguna de las notas de orientación.

En el momento de la convocatoria inicial a participantes claves se debería incluir un listado de los documentos que aparecen como fuentes de verificación (y otros que complementen la información) para que las instituciones/ organizaciones de cada ámbito puedan prepararlos o enviarlos con tiempo suficiente.

### **Elaboración del plan de aplicación y distribución de responsabilidades**

El equipo de aplicación debe reunirse para elaborar la agenda o el plan de trabajo con las visitas correspondientes que deban hacerse, donde se deberán detallar qué instituciones u organizaciones se visitarán, en qué momento, qué técnica de levantamiento se utilizará y los roles dentro del equipo. En principio, se espera que el/la coordinador/a del equipo lidere las reuniones con las máximas autoridades y la parte más política y protocolaria.

La siguiente tabla puede servir como resumen de los principales comentarios anteriores, relacionados con los diferentes niveles de aplicación de la herramienta.

	Nivel nacional	Nivel municipal	Nivel comunitario
Actores implicados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institución nacional rectora de RRD.</li> <li>• Institución nacional sobre Mujer (Género).</li> <li>• Otros ministerios e instituciones (educación, salud, etc.). Funcionarios con responsabilidad nacional en RRD.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alcaldía: alcalde, funcionario/a GIR y otros/as relacionados con RRD.</li> <li>• Delegados/as de ministerios o instituciones.</li> <li>• ONG, sociedad civil, empresa privada.</li> <li>• Organizaciones de mujeres</li> <li>• Defensa Civil, Cruz Roja, bomberos/as.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alcaldía: técnicos/as conocedores de problemática o zona.+</li> <li>• ONG.</li> <li>• Organizaciones de mujeres u otras relacionadas con la RRD en la zona.</li> <li>• Estructuras locales: comités, brigadas, líderes y lideresas.</li> </ul>
Equipo de aplicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mínimo: dos personas. Una persona experta en género y otra en RRD.</li> <li>• Una persona debe ser la coordinadora del equipo.</li> <li>• A ser posible, equipo multidisciplinar y de diferente origen (gobierno, ONG, consultores/as).</li> <li>• Liderazgo de funcionario/a de institución pública: recomendable.</li> <li>• Presencia de hombre/s y mujer/es.</li> <li>• Clasificación final de indicadores consensuada en equipo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Combinar persona/s experta/s en género o RRD con otras que conozcan el municipio. Pueden repartirse roles, áreas y sectores en el equipo.</li> <li>• Una persona debe ser la coordinadora del equipo, a ser posible de una institución pública:</li> <li>• Posible implicación de estudiantes universitarios en equipo (como práctica o trabajo de campo).</li> <li>• Capacitación inicial sobre el proceso.</li> <li>• Clasificación final de indicadores consensuada en equipo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una persona debe ser la coordinadora del equipo. Pueden repartirse roles, áreas y sectores en el equipo.</li> <li>• Nivel más apropiado para incorporar en el equipo líderes/ lideresas, voluntarios/as o estudiantes en prácticas al equipo.</li> <li>• Capacitación inicial teórica y práctica sobre el proceso.</li> <li>• Clasificación final de indicadores consensuada en equipo.</li> </ul>

Información secundaria	Nivel nacional	Nivel municipal	Nivel comunitario
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan Nacional de Gestión del Riesgo.</li> <li>• Plan Nacional de Respuesta.</li> <li>• Estrategia nacional ambiental y de cambio climático.</li> <li>• Manuales y herramientas de género en la RRD.</li> <li>• Formatos de reportes de situación, EDAN, manual nacional de albergues.</li> <li>• Protocolos de brigadas y de distribución de ayuda.</li> <li>• Mecanismos de monitoreo y evaluación del género en RRD.</li> <li>• Marco nacional de recuperación.</li> <li>• Estrategias y mecanismos nacionales de salud.</li> <li>• Pensum y materiales educativos en escuelas, universidades, etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan Municipal de Desarrollo Humano.</li> <li>• Plan Municipal de Gestión de Riesgos.</li> <li>• Plan de Inversión Multianual y Plan de Inversión Anual Municipal.</li> <li>• Plan de respuesta municipal.</li> <li>• Planes de respuesta sectoriales municipales.</li> <li>• Documentación del COMUPRED: conformación, actas de reunión, etc.</li> <li>• Sistemas de información y mecanismos municipales de análisis y divulgación de la misma.</li> <li>• Informes y documentación sobre género y RRD en el municipio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis y estudios de riesgo comunitarios.</li> <li>• Plan comunitario de RRD y de respuesta.</li> <li>• Conocimientos, actitudes y prácticas comunitarios.</li> <li>• Planes familiares de preparación y respuesta.</li> <li>• Metodología y memorias de capacitaciones en RRD, salud, educación, etc.</li> <li>• Listados de participantes en capacitaciones y actividades de RRD.</li> <li>• Análisis, estudios e informes sobre acciones de género o RRD en la comunidad.</li> <li>• Planes de seguridad escolar.</li> <li>• Líneas de base e información sobre relaciones de género.</li> </ul>

### 3.3.2. DURANTE SU APLICACIÓN

#### Marco temporal de aplicación de la herramienta de indicadores

Se considera que los diferentes niveles de análisis de la herramienta (nacional, municipal, sectorial, institucional) se pueden aplicar, tras conseguir otras informaciones y documentos que aparecen en las fuentes de verificación, durante una visita de un día o dos días a la institución correspondiente. En el caso del ámbito comunitario podría extenderse algo más por la presencia de indicadores cualitativos, aunque no se espera que se sobrepasen los 3 días de recolección de información, para realizar las visitas, entrevistas y grupos focales con diferentes líderes y actores clave de la comunidad o barrio. El equipo de aplicación debe organizarse y distribuirse roles y tiempos para poder consultar a las personas y fuentes de información previstas.

De forma excepcional, si en la jornada de visita no se ha podido obtener o consultar alguna información relevante se puede concertar una segunda visita o finalizar la aplicación de la herramienta a través de intercambios de correos electrónicos, entrevistas telefónicas o teleconferencias por internet (Ej.: skype, messenger).

#### Técnicas de recopilación de información

Debe recalarse que **la herramienta no es una encuesta**. Por tanto, no se propone desde aquí que

el equipo de aplicación vaya leyendo los indicadores y sus correspondientes criterios, para que las personas entrevistadas o consultadas respondan positiva o negativamente a cada uno de los criterios presentados. Será el equipo quien determine, tras la comprobación de las fuentes de verificación y de la información primaria o secundaria, si los criterios se cumplen o no, y cuál es el grupo en el que queda clasificado cada indicador.

El proceso de implementación de esta herramienta de indicadores (o de alguna de sus partes) se debe llevar a cabo utilizando una combinación de técnicas de investigación que permita optimizar las bondades de cada una en cuanto al objetivo buscado. Sin embargo, en algunos casos, las limitaciones de tiempo y presupuestarias pueden condicionar las técnicas seleccionadas. Hay que tomar en cuenta que bastantes informantes clave no tienen mucho tiempo disponible, por lo que hay que asegurar un proceso ágil y directo.

Las técnicas de recopilación de información aparecen señaladas en las fuentes de verificación de los indicadores. Como orientación acerca de lo que nos pueden aportar y las características básicas de estas técnicas que se deben emplear se puede afirmar lo siguiente:

- Revisión documental: permite verificar con certeza datos objetivos y comparar con otras fuentes de verificación; algunas revisiones requieren de tiempo y dedicación
- Entrevistas: permite la preselección de informantes

clave y su calidad; mayor sinceridad en apreciaciones (se elimina a opinar en público); más flexibilidad para acordar horario de entrevista; aunque no se genera debate.

- Entrevista virtual o telefónica: permite acceder a personas de lugares lejanos o de difícil acceso; aunque hay más dificultad para generar confianza y empatía, así como una conexión de baja calidad puede afectar la conversación e información recibida.
- Grupos focales: optimiza el tiempo de levantamiento de información, agrupan a informantes clave por temas de interés o áreas; se establecen debates y discusiones sobre determinados aspectos.

- Observación directa: permite verificar in situ; favorece la interacción con informantes clave de nivel local; ayuda a una mejor comprensión del contexto; a veces toman mucho tiempo o los costos son elevados en determinadas comunidades.
- Cuestionarios: permite llegar a más informantes en menor tiempo y la información queda reflejada por escrito y un instrumento formal; costos de aplicación bajos; aunque requiere de mayor responsabilidad y disciplina por parte del informante clave o de las personas o instituciones que lo pasen.

## Pautas para las técnicas principales de recopilación de información

### ALGUNAS PAUTAS

#### Entrevistas en profundidad

- Importancia de la selección de la/s persona/s a entrevistar por su conocimiento de la realidad, en el nivel concreto.
- Algunas de las personas deben ser entrevistadas por el equipo por la importancia de sus aportes.
- Sirven para confirmar datos o triangular aspectos ya analizados en la documentación o en boca de otras personas.
- La entrevista es el momento ideal que debe aprovecharse para solicitar la información que está señalada como fuente de verificación y para solicitar otra información adicional de interés.
- Alguna terminología de género debe ser evitada por su complejidad o bien explicada con palabras sencillas.
- **A nivel comunitario**, hay que prestar mucha atención a que el lenguaje de nuestras preguntas sea sencillo, tanto de RRD como de género.

#### Grupos focales

- Antes de la realización del grupo focal, es conveniente la lectura de la documentación correspondiente por parte del equipo.
- El grupo focal debe ser facilitado por la persona que funge como líder del equipo.
- Centrar el grupo focal en los temas concretos que quieren clarificarse y evitar la dispersión que no contribuya a la herramienta.
- Sin embargo, se recomienda no huir del debate sobre aspectos en los que hay disenso entre diferentes personas o actores institucionales.
- Fomentar la participación de todos y todas las personas e instituciones.
- **A nivel comunitario**, al menos, es recomendable la realización de grupos separados de hombres y mujeres (facilitados por hombres y mujeres respectivamente) para posibilitar la mayor libertad y espontaneidad en las experiencias compartidas.

## Cuestionarios

- En la herramienta hay al menos un indicador para cada nivel en el que se miden las actitudes y sensibilidad ante el género de actores clave, por la importancia que tienen estas personas y sus conocimientos, actitudes y prácticas para incorporar la perspectiva de género. Para dicho indicador, se propone la elaboración de un cuestionario, sobre el que se dan algunas pistas aquí.
  - Se proponen 3 grandes bloques para el diseño del cuestionario: preguntas sobre valoración y actitudes generales hacia la igualdad de género; preguntas sobre conocimientos y prácticas relacionados con la perspectiva de género; conocimiento de orientaciones y herramientas de género para su trabajo.
  - **Actitudes generales hacia la igualdad de género.** Un primer bloque de preguntas (unas 10-15) serían sobre aspectos generales sobre igualdad de género, a ser posible desde una graduación del acuerdo o desacuerdo antes afirmaciones determinadas. Hay varios tipos de cuestionarios que pueden ser adaptados al contexto concreto, de cuestionarios que pueden consultarse en internet<sup>9</sup>.
  - **Conocimientos y ejercicios prácticos para incorporar la perspectiva de género.** A nivel nacional y municipal puede preguntarse sobre algunos conceptos que deben ser manejados por el personal (por ejemplo, conceptos de sexo y género, acciones positivas, brechas de género, etc.). Estos conceptos variarán dependiendo del contexto y de los avances de la institución respecto al tema. También en este bloque de preguntas se incluirán casos concretos en los que debe tomarse alguna decisión o acción (por ejemplo, una brigada de incendios, donde no hay ninguna mujer en ella, dado que se dice que es algo peligroso y pesado, no para mujeres). Y, al menos, una pregunta acerca de un caso de acción o proyecto concreto de RRD en el que aparezcan varias problemáticas relacionadas con brechas de género, participación, roles/estereotipos, situaciones de vulnerabilidad diferenciadas, etc., para que se propongan soluciones o planteamientos al respecto.
- 
- Por último, debe preguntarse por los **elementos institucionales que deberían ser conocidos por los actores clave**. Por ejemplo, dos preguntas claves serían: ¿qué mandatos de género existen dentro de su institución o trabajo?, ¿qué herramientas o manuales conoce que existen para la incorporación de la perspectiva de género en su trabajo? Y solicitar la descripción de los elementos de ambas respuestas. En el ámbito comunitario, este bloque de preguntas no tendría sentido, a no ser que fuera como reflexión sobre la valoración sobre algunas políticas institucionales o de ONG sobre género.
  - **A nivel nacional y municipal**, se propone la aplicación de un cuestionario por escrito a una muestra de personas del colectivo señalado. **En el nivel comunitario**, será preferible la aplicación oral, y con un lenguaje mucho más sencillo y adaptado a su realidad.

<sup>9</sup> Ver, por ejemplo, cuestionario CAIG en páginas final del siguiente documento: <http://www.raco.cat/index.php/AnuarioPsicologia/article/view/61637/88510>

### **Participación mínima requerida**

Se debe evitar la aplicación de la herramienta o de alguna de sus partes, si no se cuenta con una participación mínima de informantes. Lo que se entiende aquí por “participación mínima” es la participación de informantes claves que imposibilitan completar varios indicadores. Esta participación mínima no está siempre relacionada con la cantidad de informantes, sino con la calidad y perfil de los mismos. En este sentido, por ejemplo, puede suceder que se pueda entrevistar a bastantes personas o acceder a alguna documentación, pero que no sea suficiente para cumplir el objetivo de completar indicadores.

Aunque se ha pretendido que la aplicación de la herramienta sea posible en cualquier país (centroamericano), en cualquier municipio, sector o comunidad, o en cualquier institución (u organización), si se diera en algún caso que se hace imposible la aplicación de un indicador, al menos el resultado de dicho indicador no será contabilizado en el procesamiento de los datos, tal como se expone a continuación.



### 3.4. PROCESAMIENTO DE DATOS

Para procesar los datos de la herramienta y poder visibilizar cómo se encuentra la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de RRD desde los indicadores planteados, la herramienta pretende que el resultado final de la herramienta aplicada (o de la parte correspondiente) se pueda observar de manera numérica y gráfica. Para ello, la graduación ya explicada en el apartado anterior (A, B y C) tendrá sus correspondencias con valores numéricos, que corresponderán al lugar que ocupa cada indicador. En este caso, las correspondencias numéricas de los tres grupos serían las siguientes.

#### **Valor numérico de cada indicador**

A = 1


B = 0.5

C = 0


Desde esta correspondencia sencilla, se procede a llenar la tabla de valores de la herramienta que vamos a ir mostrando por partes a continuación. El formato completo de esta tabla puede verse al final de los 4 grupos de indicadores para la valoración numérica final.

**Análisis vertical de la tabla de valores de los indicadores.** Veamos, por ejemplo, la parte de los indicadores nacionales de un caso hipotético, tras haber concluido el llenado de la herramienta y la clasificación de cada uno de los indicadores.

### Indicadores nacionales

Prevención y mitigación 		0.6
	N2	1
	N3	0.5
	N4	0
	N5	1
	N6	1
	N7	0.5
	N8	0
	N9	0
	N10	1

Preparación y respuesta 		0.75
	N11	1
	N12	1
	N13	1
	N14	1
	N15	1
	N16	0.5
	N17	0.5
	N18	0
Recuperación 		0.25
	N19	0.5
Sector salud 	N20	0
		0.5
	N21	1
	N22	0.5
	N23	0

Sector educación 		0.88
	N24	1
	N25	1
	N26	0.5
	N27	1
Sector medios de vida 		0.25
	N28	0.5
	N29	0
	N30	0.5
	N31	0
Sector infraestructura 		0.33
	N32	1
	N33	0
	N34	0
<b>TOTAL NACIONALES</b>		<b>0.58</b>

Como podemos observar en la tabla mostrada con anterioridad existe una puntuación total (0.58) que corresponde al nivel nacional. Esta puntuación no es sino la suma de todos los valores de los indicadores divididos por el número total de indicadores de este nivel (34). En la puntuación nacional tiene una responsabilidad importante la institución coordinadora de la gestión del riesgo del país, pero también diferentes instituciones que están implicadas en los indicadores (ministerios o instituciones responsables en cada sector o involucradas en ciertos indicadores).

Sin embargo, con esta tabla también se pretende visibilizar cómo se está transversalizando el género en algunos temas concretos **en las diferentes áreas de análisis señaladas y en los diferentes sectores**. De ahí que, en el caso hipotético que hemos presentado

### EJEMPLO

#### PUNTUACIÓN DEL SECTOR SALUD A NIVEL NACIONAL $= (N21 + N22 + N23) / 3$

En este ejemplo se divide la suma de los indicadores correspondiente (salud, de nivel nacional) por el número de indicadores que son sumados.

aquí, rellenando valores (1, 0.5, 0) de manera aleatoria y al azar, nos encontramos, por ejemplo, con que el sistema nacional de gestión del riesgo consigue una puntuación de 0.75 en lo que respecta a la preparación y respuesta, una puntuación de 0.6 en prevención y mitigación y de 0.25 en el ámbito de la recuperación tras desastres. También se puede observar en este ejemplo que hay un sector con una alta puntuación (educación, con 0.88) mientras que el resto de sectores presenta puntuaciones de 0.5, 0.33 y 0.25.

Para el cálculo del desempeño en las diferentes áreas de análisis (prevención y mitigación, preparación y respuesta, y recuperación) y de los diferentes sectores (salud, educación, medios de vida e infraestructura), simplemente se calcula la media aritmética de los indicadores situados en cada área o cada sector.

En el caso de que un indicador, por las razones o circunstancias que fueran, no aplique (es decir, no pueda ser valorado, no por olvido, debilidad o negligencia de algún actor, sino por la imposibilidad de llevarse a cabo en ese contexto concreto), esto deberá tenerse en cuenta para restar 1 al número por el que se divida la suma de los indicadores.

**Análisis horizontal de la tabla de valores de los indicadores.** Como se expresaba anteriormente, en los indicadores del nivel nacional, las responsabilidades a veces están repartidas entre varias instituciones. En el

caso del nivel sectorial, la responsabilidad está claramente delimitada, por ejemplo, si hablamos de educación o salud. De ahí que, dado el grado de interrelación que existe entre los indicadores de un sector en los diferentes niveles (nacional, municipal, comunitario), sea de gran utilidad poder valorar en su conjunto el desempeño concreto en cada sector. Aunque esa interrelación de la que hablamos aquí puede darse también entre los diferentes niveles en otro tipo de indicadores, en este caso es más palpable aún, dado que la responsabilidad de los mismos recae en la misma institución, presente en los diferentes niveles del país (nacional, regional, municipal, etc.). Veamos aquí un ejemplo, de nuevo hipotético sobre el desempeño en el sector salud en los distintos niveles de la herramienta (en el ámbito municipal y comunitario bastaría con llevarla adelante en un municipio, con una comunidad concreta o en una muestra pequeña de ellos).

Como vemos, además de calcular el promedio obtenido en este sector en cada nivel (nacional, municipal y comunitario), la tabla de valores genera un valor promedio para el total de los indicadores del sector salud. Este promedio total está situado en la parte derecha de la tabla, en la misma fila de los promedios de cada nivel. En la columna de la derecha de cada valor promedio aparece el grupo en el que queda finalmente clasificado cada área o sector (A para valores de 0,66 a 1; B para valores de 0.33 a 0.65 y C para valores de 0 a 0.33). En el apartado de la clasificación final de indicadores, se explica la conversión numérica final a los grupos A, B y C.

Los valores de la tabla podrían sugerir, en este caso concreto, que algunas de las consideraciones sobre género y RRD que se programan a nivel nacional no se operativizan o ejecutan en el nivel municipal y

										<b>Total salud</b>	
	Ind.	Valor	Grupo	Ind.	Valor	Grupo	Ind.	Valor	Grupo	Valor	Grupo
Sector salud		0.5	B		0.13	C		0.25	C	0.28	C
	N21	1		M18	0		C18	0.5			
	N22	0.5		M19	0		C19	0			
	N23	0		M20	0						
				M21	0.5						

comunitario, dada la baja puntuación que se obtiene en estos dos niveles. Por ello, aparte de las mejoras correspondientes que se entrevén en la tabla a nivel nacional, también debería tenerse en cuenta un mayor grado de coordinación o de monitoreo/evaluación para que se puedan aplicar debidamente las disposiciones concernientes a género para los niveles municipal y comunitario.

**Clasificación final de indicadores.** Dado que los valores numéricos se dispersan en gran medida (de 0 a 1), la tabla de valores de los indicadores propone una

1. Indicadores nacionales		
	Valor	Grupo
Prevención y mitigación	0.60	B
Preparación y respuesta	0.75	A
Recuperación	0.25	C
Sector salud	0.5	B
Sector educación	0.88	A
Sector medios de vida	0.25	C
Sector infraestructura	0.33	B
<b>TOTAL NACIONALES</b>	0.54	B

Puntuación y grupo de indicadores del sector de la salud	Puntuación y grupo de indicadores institucionales de género (MINSA)	Puntuación y grupo de indicadores institucionales de género en la RRD (MINSA)
0.28 - C	0.61 - B	0.42 - B

nueva columna más, al lado de los valores numéricos, solo aplicable a los promedios de cada área o de cada sector, para visualizar en qué grandes grupos quedan situados en el área de análisis o sector correspondiente.

**Análisis de los valores de los indicadores**

**institucionales.** Los valores resultantes de los niveles nacional, municipal, comunitario y de los diferentes análisis sectoriales pueden y deben ser complementados con la aplicación de la parte de la herramienta correspondiente al nivel institucional. Estos indicadores muestran una mirada complementaria, en cuanto a género y en cuanto a género en la gestión del riesgo, que proviene del análisis hacia el interior de la institución o hacia algunos instrumentos o mecanismos generales de la institución que no tienen que ver necesariamente con la gestión del riesgo, como sí sucedía en los niveles anteriores (nacional, municipal y comunitario).

Se recomienda, por tanto, que la aplicación del nivel institucional se realice siempre, independientemente de la parte o partes que se apliquen. ¿A qué institución aplicarla en cada caso? En el nivel sectorial, se analizaría a la institución o ministerio correspondiente, en el ámbito nacional debería analizarse la propia estructura de coordinación nacional de gestión del riesgo, en el ámbito municipal la alcaldía y en el ámbito comunitario la alcaldía o institución/organización que lleva adelante acciones o proyectos de gestión del riesgo en la comunidad.

La idea es que la puntuación institucional que surja dé más elementos de análisis desde la perspectiva de género para mejorar como institución o como organización con responsabilidades en RRD. Por ejemplo, al complementar una puntuación sectorial con estas dos

puntuaciones, podríamos hacer algún tipo de análisis sobre si algunas mejoras deben venir del conjunto de la institución respecto a la problemática de género y no solamente del conjunto de personas que trabajan en ese sector de manera más específica en la RRD.

En el caso que hemos presentado aquí arriba, parece que en el ámbito de la RRD el tema de género no ha sido suficientemente asumido, aunque sí se han dado esfuerzos y avances en el conjunto de la institución. En este caso, el análisis nos llevaría a pensar que la institución podría ayudar desde su preocupación institucional o desde el trabajo realizado en otros campos a facilitar que la incorporación de la perspectiva de género se produzca también en relación con la RRD. También podría darse el caso contrario, que los indicadores de género (solo de género) de la institución tengan una puntuación más baja que los otros.


Clasificación	Rango	Nacional	Municipal	Comunitario	Institucional
A (verde)	0.66 - 1	El diseño de las políticas, planes, manuales y lineamientos nacionales de RRD incorporan de forma mayoritaria la perspectiva de género	Los planes, acciones, estructuras de RRD y sistemas de información en el ámbito municipal incorporan de forma mayoritaria la perspectiva de género.	La implementación de acciones, proyectos y procesos y los resultados observados en la comunidad muestran que se ha incorporado la perspectiva de género en la RRD de manera satisfactoria.	La institución/ organización incorpora de manera satisfactoria la perspectiva de género en su marco institucional, en la ejecución de proyectos y acciones y en la gestión de sus recursos humanos y financieros.
B (amarillo)	0.33 – 0.65	Existen avances pero no se alcanzan los niveles recomendados de transversalización de género.	Existen avances pero no se alcanzan los niveles recomendados de transversalización de género.	Existen avances pero no se alcanzan los niveles recomendados de transversalización de género.	Existen avances pero no se alcanzan los niveles recomendados de transversalización de género.
C (rojo)	0 – 0.32	Los logros alcanzados en la transversalización de género son limitados.	Los logros alcanzados en la transversalización de género son limitados.	Los logros alcanzados en la transversalización de género son limitados.	Los logros alcanzados en la transversalización de género son limitados.

## 4. Anexos

### 4.1. TABLA RESUMEN DE INDICADORES

#### Indicadores de género en la RRD

**Prevención y mitigación**



#### Indicadores nacionales

- N.1. – El Plan Nacional de Desarrollo Humano integra prioridades y líneas de trabajo específicas sobre Reducción del Riesgo de Desastres (RRD) con perspectiva de género.
- N.1. – El Plan Nacional de Desarrollo Humano integra prioridades y líneas de trabajo específicas sobre Reducción del Riesgo de Desastres (RRD) con perspectiva de género.
- N.3. – La Estrategia Nacional Ambiental y del Cambio Climático incorporan lineamientos que orienten a una relación integral de género y reducción de riesgos.
- N.4. – La institución nacional de coordinación para la gestión del riesgo cuenta con asesoramiento o presencia de personas expertas en género.
- N.5. – Se cuenta con presencia o asesoría de expertas/os en género o representantes de organizaciones de mujeres en las comisiones nacionales de trabajo sectorial.
- N.6. – Existen manuales, guías o investigaciones que orienten cómo abordar la temática de género en el ámbito de la RRD y están institucionalizadas a nivel nacional.

#### Indicadores municipales

- M.1. – El Plan Municipal de Desarrollo Humano (PMDH) integra prioridades y líneas de trabajo específicas sobre la RRD con perspectiva de género
- M.2. – El Plan Municipal de Gestión del Riesgo (PMGR) incluye la equidad de género dentro sus objetivos y directrices
- M.3. – El Plan de Inversión Municipal Multianual define acciones y presupuesto para la reducción de las condiciones de vulnerabilidad de las mujeres ante desastres de origen natural
- M.4. – La estructura municipal responsable de la RRD (COMUPRED) está constituida, toma decisiones y actúa con enfoque de género.
- M.5. – Actores que trabajan por la equidad de género participan de forma habitual en la estructura municipal responsable de la RRD (COMUPRED).
- M.6. – Los miembros de la estructura municipal para la RRD (COMUPRED) demuestran sensibilidad de género.
- M.7. – Los/as técnicos/as municipales que trabajan en áreas relacionadas con la RRD demuestran sensibilidad de género.

#### Indicadores comunitarios

- C.1. – En la comunidad existe un análisis/estudio de riesgo que incorpora el enfoque de género.
- C.2. – La comunidad ejecuta acciones de prevención y mitigación con enfoque de género.
- C.3. – La estructura comunitaria de RRD (COLOPRED) está constituida, toma decisiones y actúa con enfoque de género.
- C.4. – Dentro de la estructura comunitaria de RRD (COLOPRED) existe una comisión responsable de temas de género que incorpora la perspectiva equidad de género en el trabajo de la misma.
- C.5. –Las personas que lideran los procesos de RRD en la comunidad demuestran sensibilidad de género.
- C.6. – Presencia de mujeres en cargos de liderazgo en organizaciones comunitarias que trabajan en RRD.
- C.7. – Las mujeres de la comunidad conocen sus amenazas, vulnerabilidades y capacidades para reducir su condición de riesgo.
- C.8. – Los proyectos y acciones de Adaptación al Cambio Climático (ACC) que se ejecutan en la comunidad integran el enfoque de género.



## Indicadores de género en la RRD

### Prevención y mitigación



#### Indicadores nacionales

- N.7. – Existen normativas o acciones para incorporar el enfoque de género y la RRD dentro de la currícula de las carreras universitarias.
- N.8. – Las especializaciones de postgrado universitario en gestión de riesgo transversalizan la perspectiva de género dentro de su currícula.
- N.9. – Existe sensibilidad de género en responsables y personal de la institución coordinadora del Sistema nacional a cargo de la reducción de riesgo de desastres.
- N.10. – Existen programas o mecanismos nacionales para reducir las situaciones de vulnerabilidad de mujeres ante desastres de origen natural.

#### Indicadores municipales

- M.8. – En la municipalidad se registra información y datos sobre personas desagregados por sexo y edad para su análisis diferenciado y toma de decisiones en las acciones de RRD.

#### Indicadores comunitarios

## Indicadores de género en la RRD

### Preparación y respuesta



#### Indicadores nacionales

- N.11. – El plan nacional de respuesta a desastres incluye temáticas de género en las disposiciones para la preparación y respuesta.
- N.12 – Los instructivos, guías o formatos para elaboración de reportes de situación en caso de desastres incluyen el enfoque de género.
- N.13 – El mecanismo nacional de Evaluación de Daños y Análisis de Necesidades incluye el enfoque de género.
- N.14 – El manual de procedimientos para administración de albergues temporales incorpora temáticas de género.
- N.15. – Las brigadas de respuesta del país cuentan con capacidades esenciales para la atención humanitaria con enfoque de género.
- N.16 – Existen protocolos estandarizados que establecen lineamientos para distribución de ayuda humanitaria sin discriminación por condiciones de sexo y edad.
- N.17. – Kits de emergencia a nivel nacional han sido elaborados con criterios de género.
- N.18. – Existen mecanismos de monitoreo de la aplicación de la perspectiva de género en planes y herramientas para reducción de riesgo de desastres.

#### Indicadores municipales

- M.9. – El plan municipal de respuesta a desastres incluye temáticas de género en las disposiciones para la preparación y respuesta
- M.10. –La Brigada Municipal de Respuesta (BRIMUR) está organizada, equipada y actúa con perspectiva y equidad de género.
- M.11. –Los sistemas/mecanismos de alerta temprana (SAT) municipales se activan y funcionan con perspectiva y equidad de género.
- M.12 En los procesos de Evaluación de Daños y Análisis de Necesidades (EDAN) se integran y aplican mecanismos para garantizar el enfoque de género.
- M.13. – La localización, características, dotación y gestión de los albergues temporales municipales responden a un análisis de equidad de género.
- M.14. – Autoridades y comisión de suministros del comité municipal de desastres cumplen estándares sobre elaboración de kits humanitarios con enfoque de género.

#### Indicadores comunitarios

- C.9. –El Plan Comunitario de Preparación y Respuesta incorpora aspectos de perspectiva y equidad de género.
- C.10. –Los planes o acciones de preparación y respuesta en los hogares (planes familiares) consideran las perspectivas, roles, vulnerabilidades, capacidades y necesidades de las mujeres y las niñas.
- C.11. – La estructura comunitaria de preparación y respuesta (COLOPRED) planifica e implementa acciones de preparación con enfoque de género.
- C.12. –La Brigada Local de Respuesta (BRILOR) está organizada, equipada y actúa con perspectiva y equidad de género.
- C.13. – Los sistemas/mecanismos de alerta temprana (SAT) comunitaria se manejan y activan con perspectiva y equidad de género.
- C.14. – Existen mujeres capacitadas para responder a las emergencias comunitarias en igualdad de condiciones que los hombres.
- C.15. – Los albergues/alojamientos temporales existentes en la comunidad y su gestión reúnen las condiciones para ofrecer protección y un servicio diferenciado a mujeres y hombres en función de su condición social, roles y necesidades.

## Indicadores de género en la RRD

### Recuperación



#### Indicadores nacionales

- N.19. – El marco nacional de recuperación incluye la equidad de género como parte de sus principios y contenidos sectoriales.
- N.20. – El gobierno y otros actores clave implementan estrategias/acciones de recuperación con atención a la equidad de género.

#### Indicadores municipales

- M.15. – El Plan Municipal de Gestión del Riesgo (PMGR) del municipio programa acciones de recuperación con equidad de género
- M.16. – Existen lecciones generadas en el municipio sobre procesos de recuperación post desastres que permite valorar el enfoque de género dentro de estos procesos
- M.17. – Las autoridades y actores clave del municipio implementan proyectos y acciones de recuperación que incluyen actividades concretas focalizadas en mejorar las condiciones de las mujeres después de los desastres.

#### Indicadores comunitarios

- C.16. – En las acciones/estrategias comunitarias de recuperación existentes se incorpora el enfoque de género.
- C.17. – Los proyectos realizados tras los desastres contribuyen a la equidad de género.

## Indicadores sectoriales de género en la RRD

Salud



### Indicadores nacionales

- N.21. – Existe una estrategia nacional de atención psicosocial ante los efectos de los desastres que considera la perspectiva de género
- N.22. – Se aplican mecanismos para garantizar salud sexual y reproductiva de personas afectadas y damnificadas por desastres considerando las particularidades según sexo.
- N.23. – Se aplican mecanismos para la no interrupción de atención en salud a embarazadas, mujeres con enfermedades crónicas y en estado de riesgo de salud sexual y reproductiva en caso de desastres.

### Indicadores municipales

- M.18. – Se aplican mecanismos y estrategias para garantizar salud sexual y reproductiva para personas afectadas por desastres
- M.19. – Los planes de respuesta hospitalaria del municipio priorizan la atención integral a grupos en condiciones de vulnerabilidad
- M.20. – El personal de salud del municipio recibe capacitación en prevención y atención de emergencias incorporando la perspectiva de género
- M.21. – El Ministerio de Salud (MINSA) cuenta con información disponible y actualizada sobre la salud poblacional en zonas de riesgo desagregadas por sexo y edad.

### Indicadores comunitarios

- C.18. Hombres y mujeres de la comunidad reciben capacitación en temas de salud para prevención y atención de emergencia.
- C.19. – Los puestos comunitarios de salud cuentan con información actualizada sobre salud poblacional desagregada por sexo, edad y condiciones de riesgo.

## Indicadores sectoriales de género en la RRD

### Educación



#### Indicadores nacionales

- N.24. – Los cuadernos escolares o libros de texto para la educación en gestión del riesgo promueven la visibilización de aspectos de género
- N.25. – Las capacitaciones o guías para docentes para la educación en gestión del riesgo vinculan la temática de género con la reducción del riesgo de desastres
- N.26. – El modelo de plan de seguridad escolar avalado por el Ministerio de Educación integra consideraciones de género.
- N.27. – Existen orientaciones nacionales sobre planes escolares extra curriculares con enfoque de género para atender a niños/as afectados/as por desastres

#### Indicadores municipales

- M.22. Se implementan procesos de capacitación sobre reducción de riesgo de desastres con enfoque de género dirigidos a la comunidad educativa del municipio
- M.23. – Las capacitaciones municipales para el uso de guías para docentes sobre la educación en gestión del riesgo se aplican vinculando la temática de género.
- M.24. – Los centros educativos municipales cuentan con comités de seguridad escolar con criterio de paridad de género.
- M.25. – Los planes alternativos municipales para promover la educación de la niñez en escuelas que funcionan como albergues incorporan la necesidad del análisis de género.
- M.26. – El plan de respuesta sectorial de la comisión municipal de educación incluye temáticas de género en las disposiciones para la preparación y respuesta.

#### Indicadores comunitarios

- C.20. – Existe capacitación sobre gestión de riesgo con enfoque de género dirigida a la comunidad educativa.
- C.21. – Las capacitaciones o guías para docentes se aplican vinculando la temática de género con la gestión del riesgo.
- C.22. – Participación equilibrada de género en comités de seguridad escolar y brigadas escolares.
- C.23. – Presencia de análisis de género en actividades escolares orientadas a la seguridad alimentaria.
- C.24. – Se aplica el plan de seguridad escolar con enfoque de género.

## Indicadores sectoriales de género en la RRD

### Medios de vida



#### Indicadores nacionales

- N.28. – El Plan Nacional de Gestión de Riesgos integra estrategias o programas para la protección y recuperación de medios de vida con enfoque de género
- N.29– Existen programas nacionales de medios de vida sustentables o adaptación al cambio climático focalizados en mujeres
- N.30. – La política nacional de seguridad alimentaria integra principios, estrategias o lineamientos vinculados a garantizar la equidad de género
- N.31. – Existen planes o programas nacionales de apoyo a generación de ingresos o protección/recuperación de medios de vida con enfoque de género.
- N.32. – Existen diagnósticos sobre las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres para protección y recuperación de medios de vida.

#### Indicadores municipales

- M.27. – El Plan Municipal de Gestión del Riesgo (PMGR) integra acciones de protección y recuperación de medios de vida con enfoque de género
- M.28. – En el municipio se implementan programas o proyectos de seguridad alimentaria y medios de vida sostenibles o adaptación al cambio climático focalizados en mujeres.
- M.29. – Se facilita el acceso de las mujeres a mecanismos municipales de información sobre medios de vida y sus riesgos.

#### Indicadores comunitarios

- C.25. – El plan de preparación y respuesta comunitario integra acciones de protección y recuperación de medios de vida con enfoque de género.
- C.26. – Existen acciones de protección de medios de vida enfocadas a reducir brechas de género.
- C.27. – Las acciones de recuperación se planean y ejecutan con enfoque de género

## Indicadores sectoriales de género en la RRD

### Infraestructura



#### Indicadores nacionales

- N.33. – Los proyectos y procesos de construcción de obras verticales (hospitales, centros educativos, vivienda) incorporan, en todo el ciclo, medidas de reducción de riesgos y responden a necesidades e intereses diferenciados de género.
- N.34. – Los proyectos y procesos de obras horizontales (agua y saneamiento) incorporan, en todo el ciclo, medidas de GR y responden necesidades e intereses diferenciados de género.
- N.35. – Los proyectos y programas de construcción de viviendas para reasentamiento consideran los derechos y las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres.

#### Indicadores municipales

- M.30. – Se aplica el plan municipal de ordenamiento territorial incorporando la gestión del riesgo y la perspectiva de género.
- M.31. – La inversión pública municipal se planifica teniendo en cuenta la gestión del riesgo y la perspectiva de género.
- M.32. – Existe participación de mujeres de la población beneficiaria en todo el ciclo de proyectos de construcción de viviendas, o de obras de mitigación o recuperación en edificios e infraestructura
- M.33. – Se impulsa la contratación de mujeres en programas y proyectos de infraestructura para el desarrollo seguro.

#### Indicadores comunitarios

- C.28. – Los proyectos de desarrollo habitacional u otros proyectos constructivos comunitarios incorporan, en todo el ciclo, medidas de gestión del riesgo desde la perspectiva de género.
- C.29. – Las oportunidades laborales remuneradas en acciones de rehabilitación y reconstrucción priorizan a mujeres afectadas.
- C.30. – Existe participación de las mujeres de la comunidad en acciones de rehabilitación y reconstrucción.

## Indicadores institucionales

	Indicadores de género	Indicadores de género en la RRD
<b>Marco institucional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>IG.1. – Los documentos institucionales sobre la misión, visión y mandato de la institución/organización hacen referencia a aspectos de género.</li> <li>IG.2. – La institución/organización tiene una política de equidad de género junto con un plan de ejecución que se cumple según lo establecido en el mismo.</li> <li>IG.3. – La institución/organización tiene mecanismos y procedimientos para la prevención y atención del acoso sexual al interior de la misma que son aplicados cuando es requerido.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>GR.1. – Los documentos institucionales sobre la misión, visión y mandato de la institución/organización hacen referencia a la equidad de género en la RRD.</li> <li>IGR.2. – La institución/organización tiene una política de RRD elaborada e implementada con perspectiva y equidad de género.</li> <li>GR.3. – La institución/organización tiene metodologías y/o herramientas para integrar la perspectiva y equidad de género en la RRD y las aplica.</li> <li>IGR.4. – La institución/organización integra mecanismos para la prevención y atención del acoso sexual en programas y acciones de RRD que ejecuta.</li> </ul>
<b>Planificación estratégica y ejecución</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>IG.4. El plan estratégico de la institución/organización (si existe) incluye lineamientos específicos para trabajar el tema de equidad de género que están vinculados con los planes operativos a corto plazo.</li> <li>IG.5. –La institución/organización registra la información y datos sobre personas desagregados por sexo y edad y están accesibles para su análisis y posterior toma de decisiones.</li> <li>IG.6. – La institución/organización tiene metodologías y/o herramientas para analizar si las políticas, acciones y proyectos de la institución pueden considerarse negativas, neutrales o favorables a la equidad de género.</li> <li>IG.7. – La información, materiales y publicaciones de la institución/organización son elaborados y divulgados considerando aspectos de sensibilidad, perspectiva y equidad de género según corresponda en cada caso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>IGR.5. El plan estratégico de la institución/organización (si existe) incluye lineamientos específicos para trabajar en RRD que integran la equidad de género .</li> <li>IGR.6. – En los programas, proyectos y acciones de RRD que ejecuta la institución/organización se registra la información y datos sobre personas desagregados por sexo y edad para su análisis diferenciado y toma de decisiones.</li> <li>IGR.7. – La institución/organización aplica herramientas de género en los programas, proyectos y acciones de RRD que ejecuta.</li> <li>IGR.8. – La información, materiales y publicaciones de RRD de la institución/organización son elaborados y divulgados considerando aspectos de sensibilidad, perspectiva y equidad de género según corresponda en cada caso.</li> </ul>



## Indicadores institucionales

### Indicadores de género

- IG.8. – La institución/organización tiene presencia equilibrada de mujeres y hombres y no existe segregación vertical ni horizontal en los diferentes puestos y responsabilidades de la misma.
- IG.9 – La institución/organización tiene mecanismos y/o instrumentos de gestión de recursos humanos para la equidad de género.
- IG.10. – La institución/organización promueve la conciliación entre la vida laboral y la familiar/personal entre sus trabajadores y trabajadoras.
- IG.11. – La institución/organización promueve la reducción de brechas de género en capacitación y formación entre los hombres y las mujeres de la misma.
- IG.12. – La institución/organización promueve la capacitación y/o formación sobre temas de género entre las personas que trabajan en ella.
- IG.13. – La institución/organización cuenta con un presupuesto sensible al género elaborado de forma participativa y que integra rubros para ejecutar acciones para la equidad de género.

### Indicadores de género en la RRD

- IGR.9. – Las personas que trabajan en temas de RRD en la institución/organización tienen formación específica en temas de género .
- IGR.10. – La institución/organización promueve la capacitación y/o formación sobre temas de género entre las personas que trabajan en programas, proyectos y acciones de RRD dentro de la misma.
- IGR.11. – Los proyectos y acciones de RRD de la institución/organización tienen un presupuesto sensible al género con fondos específicos para acciones que impulsen la equidad de género.

Gestión de  
recursos  
humanos y  
financieros

## 4.2. GLOSARIO DE TÉRMINOS

### TERMINOLOGÍA RRD USADA EN LA GUÍA

#### **Adaptación al cambio climático<sup>10</sup>**

Un ajuste en los sistemas naturales o humanos como respuesta a los estímulos climáticos reales o esperados o sus efectos los cuales moderan el daño o explotan las oportunidades beneficiosas. Según el Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC por sus siglas en inglés) la adaptación al cambio climático se define como al ajuste de los sistemas humanos o naturales frente a entornos nuevos o cambiantes. La adaptación al cambio climático se refiere a los ajustes en sistemas humanos o naturales como respuesta a estímulos climáticos proyectados o reales, o sus efectos, que pueden moderar el daño o aprovechar sus aspectos beneficiosos. Se pueden distinguir varios tipos de adaptación, entre ellas la preventiva y la reactiva, la pública y privada, o la autónoma y la planificada.

#### **Amenaza (o peligro)**

Evento físico, potencialmente perjudicial, fenómeno y/o actividad humana que puede causar la muerte o lesiones,

daños materiales, interrupción de la actividad social y económica o degradación ambiental.

Estos incluyen condiciones latentes que pueden derivar en futuras amenazas/peligros, los cuales pueden tener diferentes orígenes: natural (geológico, hidrometeorológico y biológico) o antrópico (degradación ambiental y amenazas tecnológicas). Cada una de ellas se caracteriza por su localización, magnitud o intensidad, frecuencia y probabilidad.

#### **Capacidad**

Combinación de todas las fortalezas y recursos disponibles dentro de una comunidad, sociedad u organización que puedan reducir el nivel de riesgo, o los efectos de un evento o desastre.

El concepto de capacidad puede incluir medios físicos, institucionales, sociales o económicos así como cualidades personales o colectivas tales como liderazgo y gestión. La capacidad puede también ser descrita como aptitud.

<sup>10</sup> Los conceptos de RRD en este glosario provienen de las definiciones de la UNISDR (Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres). Disponible en internet (julio 2014): [http://www.unisdr.org/files/7817\\_UNISDRTerminologySpanish.pdf](http://www.unisdr.org/files/7817_UNISDRTerminologySpanish.pdf)

## **Cambio climático**

El Grupo Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC, por sus siglas en inglés) define al cambio climático como un “cambio en el estado del clima que se puede identificar (por ejemplo mediante el uso de pruebas estadísticas) a raíz de un cambio en el valor medio y/o en la variabilidad de sus propiedades, y que persiste durante un período prolongado, generalmente decenios o períodos más largos. El cambio climático puede obedecer a procesos naturales internos o a cambios en los forzantes externos, o bien, a cambios antropogénicos persistentes en la composición de la atmósfera o en el uso del suelo”.

## **Código de construcción**

Una serie de ordenamientos o reglamentos relacionados con estándares que buscan controlar aspectos de diseño, construcción, materiales, modificaciones y ocupación de cualquier estructura, los cuales son necesarios para velar por la seguridad y el bienestar de los seres humanos, incluida la resistencia a los derrumbes y a los daños.

## **Concientización/sensibilización pública**

El grado de conocimiento común sobre el riesgo de desastres, los factores que conducen a éstos y las acciones que pueden tomarse individual y colectivamente para reducir la exposición y la vulnerabilidad frente a

las amenazas. Estos componentes de la sensibilización establecidos por UNISDR (grado de conocimiento sobre causas y acciones) pueden servir también a la hora de hablar de sensibilización sobre la equidad de género.

## **Desastre**

Interrupción seria del funcionamiento de una comunidad o sociedad que causa pérdidas humanas y/o importantes pérdidas materiales, económicas o ambientales; que exceden la capacidad de la comunidad o sociedad afectada para hacer frente a la situación utilizando sus propios recursos.

## **Evaluación del riesgo**

Una metodología para determinar la naturaleza y el grado de riesgo a través del análisis de posibles amenazas y la evaluación de las condiciones existentes de vulnerabilidad que conjuntamente podrían dañar potencialmente a la población, la propiedad, los servicios y los medios de sustento expuestos, al igual que el entorno del cual dependen.

## **Gestión del riesgo de desastres**

El proceso sistemático de utilizar directrices administrativas, organizaciones, destrezas y capacidades operativas para ejecutar políticas y fortalecer las capacidades de afrontamiento, con el fin de reducir el impacto adverso de las amenazas naturales y la posibilidad de que ocurra un desastre.

### **Medidas estructurales y no estructurales**

**Medidas estructurales:** Cualquier construcción física para reducir o evitar los posibles impactos de las amenazas, o la aplicación de técnicas de ingeniería para lograr la resistencia y la resiliencia de las estructuras o de los sistemas frente a las amenazas.

**Medidas no estructurales:** Cualquier medida que no suponga una construcción física y que utiliza el conocimiento, las prácticas o los acuerdos existentes para reducir el riesgo y sus impactos, especialmente a través de políticas y leyes, una mayor concientización pública, la capacitación y la educación.

### **Mitigación**

La disminución o la limitación de los impactos adversos de las amenazas y los desastres afines.

## **Plan para la reducción del riesgo de desastres**

Un documento que elabora una autoridad, un sector, una organización o una empresa para establecer metas y objetivos específicos para la reducción del riesgo de desastres, conjuntamente con las acciones afines para la consecución de los objetivos trazados.

### **Planificación/ordenamiento territorial**

El proceso que emprenden las autoridades públicas para identificar, evaluar y determinar las diferentes opciones para el uso de los suelos, lo que incluye la consideración de objetivos económicos, sociales y ambientales a largo plazo y las consecuencias para las diferentes comunidades y grupos de interés, al igual que la consiguiente formulación y promulgación de planes que describan los usos permitidos o aceptables.

### **Plataforma nacional para la reducción del riesgo de desastres**

Un término genérico para los mecanismos nacionales de coordinación y de orientación normativa sobre la reducción del riesgo de desastres, que deben ser de carácter multisectorial e interdisciplinario, y en las que deben participar los sectores público y privado, la sociedad civil y todas las entidades interesadas en un país.

## **Preparación**

Actividades y medidas tomadas anticipadamente para asegurar una respuesta eficaz ante el impacto de amenazas, incluyendo la emisión oportuna y efectiva de sistemas de alerta temprana y la evacuación temporal de población y propiedades del área amenazada.

## **Prevención**

Actividades tendentes a evitar el impacto adverso de amenazas, y medios empleados para minimizar los desastres ambientales, tecnológicos y biológicos relacionados con dichas amenazas.

Dependiendo de la viabilidad social y técnica y de consideraciones de costo/beneficio, la inversión en medidas preventivas se justifica en áreas afectadas frecuentemente por desastres. En este contexto, la concientización y educación pública relacionadas con la reducción del riesgo de desastres, contribuyen a cambiar la actitud y los comportamientos sociales, así como a promover una “cultura de prevención”.

## **Recuperación**

Decisiones y acciones tomadas luego de un desastre con el objeto de restaurar las condiciones de vida de la comunidad afectada, mientras se promueven y facilitan a su vez los cambios necesarios para la reducción de desastres.

La recuperación (rehabilitación y reconstrucción) es una oportunidad para desarrollar y aplicar medidas para reducir el riesgo de desastres.

## **Reducción del riesgo de desastres (RRD)**

El concepto y la práctica de reducir el riesgo de desastres mediante esfuerzos sistemáticos dirigidos al análisis y a la gestión de los factores causales de los desastres, lo que incluye la reducción del grado de exposición a las amenazas, la disminución de la vulnerabilidad de la población y la propiedad, una gestión sensata de los suelos y del medio ambiente, y el mejoramiento de la preparación ante los eventos adversos.

## **Resiliencia**

Capacidad de un sistema, comunidad o sociedad potencialmente expuestas a amenazas a adaptarse, resistiendo o cambiando con el fin de alcanzar y mantener un nivel aceptable en su funcionamiento y estructura. Se determina por el grado en el cual el sistema social es capaz de auto-organizarse para incrementar su capacidad de aprendizaje sobre desastres pasados con el fin de lograr una mejor protección futura y mejorar las medidas de reducción de riesgo de desastres.

## Riesgo

Probabilidad de consecuencias perjudiciales o pérdidas esperadas (muertes, lesiones, propiedad, medios de subsistencia, interrupción de actividad económica o deterioro ambiente) resultado de interacciones entre amenazas naturales o antropogénicas y condiciones de vulnerabilidad.

## Sistema de alerta temprana

El conjunto de capacidades necesarias para generar y difundir información de alerta que sea oportuna y significativa, con el fin de permitir que las personas, las comunidades y las organizaciones amenazadas por una amenaza se preparen y actúen de forma

## Transferencia del riesgo

El proceso de trasladar formal o informalmente las consecuencias financieras de un riesgo en particular de una parte a otra mediante el cual una familia, comunidad, empresa o autoridad estatal obtendrá recursos de la otra parte después que se produzca un desastre, a cambio de beneficios sociales o financieros continuos o compensatorios que se brindan a la otra parte.

## Vulnerabilidad

Condiciones determinadas por factores o procesos físicos, sociales, económicos, y ambientales, que aumentan la susceptibilidad de una comunidad al impacto de amenazas.

## TERMINOLOGÍA SOBRE GÉNERO PARA LA HERRAMIENTA

### Acciones positivas (o afirmativas)<sup>11</sup>

Estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales. Ejemplo: sistema de cuotas, trato preferente (a mujeres u otros colectivos), etc.

### Análisis de género

Conjunto de herramientas para realizar un diagnóstico que permite identificar las necesidades, intereses y problemas específicos de las mujeres y hombres, las relaciones que establecen ellos, identificar los obstáculos para impulsar acciones, proponer y detectar los posibles impactos sobre hombres y mujeres de dichas acciones y proyectos.

<sup>11</sup> La gran mayoría de los conceptos aquí presentados están tomados del glosario de la Política Institucional de género de la UCA . Disponible en internet (agosto 2014): <http://www.uca.edu.ni/index.php/11-informacion-general/289-politica-de-genero>

## Derechos sexuales y reproductivos

El concepto de salud es mucho más amplio que la simple ausencia de enfermedad. En consecuencia, la salud reproductiva implica la capacidad de disfrutar de una vida sexual satisfactoria y sin riesgos, de disfrutar de la capacidad de reproducirse y de la libertad de decidir cómo, cuándo y cuántas hijas e hijos se desean tener. Los derechos sexuales incluyen el derecho de todas las personas a acceder, libres de coerción, discriminación o violencia, a los estándares más altos de servicios de salud disponibles con relación a la sexualidad, la educación sexual, el respeto a la integridad física; la elección de la pareja; la decisión de estar sexualmente activa; las relaciones sexuales de consenso; el matrimonio por consenso, decidir si se tendrán hijos, y el momento de tenerles; y el disfrute de una vida sexual satisfactoria, segura y placentera. Los derechos reproductivos son aquellos que tienen las mujeres y los hombres para poder obtener información y libre acceso a los métodos anticonceptivos, derecho a recibir seguimiento adecuado las mujeres durante sus embarazos y a la atención personalizada durante y después del parto.

## Empoderamiento de las mujeres (empowerment)<sup>12</sup>

“Expansión de la habilidad de las personas para hacer elecciones vitales estratégicas, en un contexto donde

tales habilidades les habían sido negadas previamente” (Naila Kabeer).

“Proceso por el cual las mujeres redefinen y extienden lo que es posible para ellas (desear, ser y hacer) en una situación donde tenían restricciones, en comparación con los hombres por ser y hacer lo que deseaban” (Sarah Mosedale)

**Equidad de género.** La equidad de género se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del trabajo de desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres.

**Espacio doméstico.** Se identifica con el “ámbito reproductivo”, donde tiene lugar la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes, es decir, donde se cubren las necesidades personales. En este espacio es donde se ha colocado tradicionalmente a las mujeres

**Espacio público.** Se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la actividad, donde tiene lugar la vida laboral, social, política, económica; es el lugar de

<sup>12</sup> Vázquez, N. (2009): Las escuelas de empoderamiento. Disponible en internet (agosto 2014): <http://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/2871/32871.pdf>

participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio es donde se han colocado los hombres tradicionalmente.

**Estereotipos de género.** Son referidos también como estereotipos sexuales y reflejan las creencias populares sobre las actividades, roles y rasgos característicos atribuidos y que distinguen a las mujeres de los hombres, es decir que sus conductas se organizan en función del género. Por ejemplo: se espera que los niños jueguen con carritos y que las niñas lo hagan con muñecas o juegos de té.

**Evaluación del impacto en función del género.**

Examen de las propuestas políticas para analizar si afectarán a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

**Género.** Las investigaciones feministas de los años 70 muestran que el concepto de sexo no es válido para explicar las diferencias de actividades entre hombres y mujeres en las distintas culturas a lo largo de la historia. Se elabora e introduce entonces el concepto de género como categoría de análisis que permite diferenciar y separar lo biológico, atribuido al sexo, de lo cultural, determinado por el género. Alicia Puleo, por ejemplo, sostiene que el género “es el carácter construido culturalmente, de lo que cada sociedad considera

masculino o femenino”. El género se refiere a los atributos y oportunidades sociales vinculados con el hecho de ser hombre o mujer y las relaciones entre mujeres y hombres, niñas y niños, así como a las relaciones entre mujeres y entre hombres. En definitiva, el género y, en consecuencia, las relaciones de género son “construcciones sociales” que varían de unas sociedades a otras y de unos tiempos a otros, y por lo tanto, como tales, susceptibles de modificación, de reinterpretación y de reconstrucción.

**Igualdad de género.** Se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales (Glosario de Género y Derechos Humanos. Instituto Interamericano de Derechos Humanos 1999). Parte del postulado de que todos los seres humanos, tanto hombres como mujeres, tienen la libertad para desarrollar sus habilidades personales y para hacer elecciones sin estar limitados por estereotipos, roles de género rígidos, o prejuicios. La igualdad de género implica que se han considerado los comportamientos, aspiraciones y necesidades específicas de las mujeres y de los hombres, y que estas han sido valoradas y favorecidas de la misma manera. No significa que hombres y mujeres tengan que convertirse en lo mismo, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependerán del hecho de haber nacido hombre o mujer.



## Indicadores de género

VARIABLES DE ANÁLISIS QUE DESCRIBEN LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y HOMBRES EN LA SOCIEDAD. EL CONOCIMIENTO DE LA REALIDAD SOCIAL, LABORAL, FORMATIVA, ECONÓMICA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, REQUIERE LA UTILIZACIÓN DE ESTOS INDICADORES QUE FACILITAN LA COMPARACIÓN ENTRE LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES E IDENTIFICA DIFERENCIAS QUE PUEDEN ALIMENTAR ESTEREOTIPOS. SU UTILIZACIÓN SUPONE UNA APROXIMACIÓN A LA SITUACIÓN O PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES, ASÍ COMO A LA INCIDENCIA DE DETERMINADOS FACTORES QUE IMPLICAN DIFERENCIAS DE COMPORTAMIENTOS ENTRE UNAS Y OTROS. LA DESAGREGACIÓN DE LOS DATOS POR SEXO ES UN INDICADOR BÁSICO QUE DA PASO A OTROS INDICADORES EXPLICATIVOS DE LA REALIDAD.

## Intereses estratégicos de género

LOS INTERESES ESTRATÉGICOS DE GÉNERO (IEG) SON IDENTIFICADOS POR LAS MUJERES A PARTIR DE SU POSICIÓN DE SUBORDINACIÓN SOCIAL. ESTOS INTERESES PLANTEAN UN RETO A LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO, EL PODER Y EL CONTROL, ASÍ COMO A LOS ROLES Y NORMAS DEFINIDAS SEGÚN PARÁMETROS TRADICIONALES. LOS IEG VARIAN SEGÚN LOS CONTEXTOS PARTICULARES Y PUEDEN INCLUIR TEMAS TALES COMO DERECHOS LEGALES, VIOLENCIA DOMÉSTICA, IGUALDAD SALARIAL Y EL CONTROL DE LAS MUJERES SOBRE SUS CUERPOS.

## Necesidades prácticas de género

LAS NECESIDADES PRÁCTICAS DE GÉNERO (NPG) SON IDENTIFICADAS POR LAS MUJERES A PARTIR DE SUS ROLES SOCIALMENTE DEFINIDOS COMO UNA RESPUESTA A LAS CONDICIONES MATERIALES INMEDIATAS. LAS NPG SUELEN RELACIONARSE A LAS CARENCIAS EN LAS CONDICIONES DE VIDA, TALES COMO EL ACCESO AL AGUA, A LA SALUD O AL EMPLEO. EL ENFOCARSE SOBRE ESTE TIPO DE NECESIDADES NO CUESTIONA LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO NI LA POSICIÓN SOCIAL DE SUBORDINACIÓN DE LAS MUJERES.

## Paridad de género<sup>13</sup>

EL MISMO NÚMERO DE HOMBRES Y DE MUJERES EN TODAS LAS CATEGORÍAS DE LA ORGANIZACIÓN. DEBE INCLUIR LA PARTICIPACIÓN SIGNIFICATIVA TANTO DE HOMBRES COMO DE MUJERES, ESPECIALMENTE EN LAS CATEGORÍAS SUPERIORES. LA PARIDAD DE GÉNERO ES UNO DE VARIOS MECANISMOS INTEGRADOS PARA MEJORAR LA EFICACIA DE LA ORGANIZACIÓN (CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LAS NACIONES UNIDAS).

## Perspectiva de género

MARCO DE ANÁLISIS PARA DETERMINAR LAS DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL USO Y UTILIZACIÓN DEL PODER, LOS RECURSOS Y LOS BENEFICIOS; E IDENTIFICAR, CUESTIONAR Y VALORAR LA DISCRIMINACIÓN, DESIGUALDAD Y EXCLUSIÓN DE

**13** Tomada de terminología de género de Estrategia de igualdad de género 2008-2011 del PNUD (anexo 1 de la estrategia). Disponible en internet (julio 2014): [http://www.pnud.org.co/img\\_upload/3635346361636163616361636163616361636163616361636163616361636163/estrategia\\_gobla\\_de\\_g%C3%A9nero\\_PNUD.pdf](http://www.pnud.org.co/img_upload/3635346361636163616361636163616361636163616361636163616361636163/estrategia_gobla_de_g%C3%A9nero_PNUD.pdf)

las mujeres, que pretende justificarse en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, sacando del terreno biológico, lo simbólico; es decir, que el llorar, el ser maternal, el proveer, no son biológicos, sino valores asignados (simbólicos) a los sexos.

### **Planes de igualdad**

Estrategias encaminadas a lograr la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad mediante la definición de unos objetivos que se concretan en actuaciones a corto y medio plazo. Las actuaciones implican a las diferentes entidades de la administración pública y a los agentes sociales.

### **Principio de no discriminación**

La Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW), define la discriminación contra las mujeres como: “Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

### **Roles**

Tareas socialmente asignadas que cumplen hombres y mujeres. Son representaciones culturales que dicta la sociedad. Por ejemplo: las mujeres cuidan a las hijas (os), hacen comida, los hombres realizan los trabajos mecánicos y cargan las cosas pesadas.

### **Segregación en el mercado laboral**

Se refiere a la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales que, generalmente, se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios y pocas oportunidades de formación continua y adquisición de cualificaciones añadidas. Son, por tanto, empleos feminizados, fuente de desigualdades en el mercado laboral, ya que el valor asociado a ellos y su remuneración es menor. La segregación puede ser horizontal, cuando la concentración se produce en determinadas ocupaciones/ familias profesionales; y vertical, cuando las mujeres se concentran en puestos de baja responsabilidad.

### **Sexo**

Diferencias biológicas entre mujer y hombre determinadas genéticamente. Se aplica siempre y cuando se trate de características naturales e inmodificables.

## **Techo de cristal**

Es una barrera invisible que se encuentran las mujeres en un momento determinado en su desarrollo profesional, de modo que una vez llegado a este punto muy pocas mujeres franquean dicha barrera, estancando la mayoría su carrera profesional. Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios empresariales sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas, actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional

## **Transversalidad (o mainstreaming)**

Una “política de mainstreaming” significa que se deben tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de la mujer

## **Violencia de género**

La Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres define esta violencia como “todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener

como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se produce en la vida pública o privada”. Es la violencia que se fundamenta en la supuesta superioridad de un sexo sobre otro, que afecta a toda la organización social convirtiéndose en uno de los más graves problemas políticos y sociales de la actualidad en nuestro país y sigue formando parte de la realidad cotidiana. Sus manifestaciones son muy variadas: desde las más evidentes, los malos tratos físicos y psíquicos, realizados en el ámbito doméstico, a las agresiones sexuales, acoso sexual, violación..., a las más sofisticadas como la publicidad que proyecta imágenes de las mujeres que no se corresponde con la realidad.

## 4.3. BIBLIOGRAFÍA

### BIBLIOGRAFÍA PRINCIPAL DE REFERENCIA SOBRE INDICADORES Y GÉNERO EN LA RRD:

#### 1. CURSOS SOBRE GESTIÓN DE RIESGOS CON ENFOQUE DE GÉNERO.

- PNUD. Hoja de Ruta Unidad I: Conceptualización de la Gestión de Riesgo con Enfoque de Género en las Políticas Públicas.
- [http://escuelapnud.org/biblioteca/pmb/opac\\_css/doc\\_num.php?explnum\\_id=850](http://escuelapnud.org/biblioteca/pmb/opac_css/doc_num.php?explnum_id=850)
- Curso PNUD Gestión de riesgos con enfoque de género Unidad II  
[http://escuelapnud.org/biblioteca/pmb/opac\\_css/doc\\_num.php?explnum\\_id=851](http://escuelapnud.org/biblioteca/pmb/opac_css/doc_num.php?explnum_id=851)
- Unidad III. Diseño y Formulación: Reduciendo Vulnerabilidades y Desigualdades, Creando Capacidades. [http://escuelapnud.org/biblioteca/pmb/opac\\_css/doc\\_num.php?explnum\\_id=852](http://escuelapnud.org/biblioteca/pmb/opac_css/doc_num.php?explnum_id=852)
- Unidad IV. Indicadores, seguimiento y evaluación.  
[http://escuelapnud.org/biblioteca/pmb/opac\\_css/doc\\_num.php?explnum\\_id=853](http://escuelapnud.org/biblioteca/pmb/opac_css/doc_num.php?explnum_id=853)
- DIPLOMADO VIRTUAL DE ESPECIALIZACIÓN EN GÉNERO Y GESTIÓN DE RIESGOS A DESASTRES (en youtube) Módulo 2. Género y desarrollo aplicado a los procesos de RRD de desastres.
- Vulnerabilidades y capacidades. Una mirada de género. <http://www.youtube.com/watch?v=DarkHDItSHA>
- Herramientas y consideraciones prácticas para trabajar la RRD de desastre desde un enfoque de género. [http://www.youtube.com/watch?v=\\_JyFdem4tWA](http://www.youtube.com/watch?v=_JyFdem4tWA)
- Reflexiones alrededor del concepto de resiliencia y de modelos económicos y de desarrollo alternativos. <http://www.youtube.com/watch?v=UMBqcWjqRIs>

#### 2. DOCUMENTOS DE INTERÉS DE AMÉRICA LATINA GENERA.

- Indicadores de género en RRD. Batería de indicadores para UNDAF. S (2012)  
[http://americalatinagenera.org/cambio/docs/H\\_APG\\_2012\\_02\\_Bateria\\_Indicadores\\_UNDAF.pdf](http://americalatinagenera.org/cambio/docs/H_APG_2012_02_Bateria_Indicadores_UNDAF.pdf)
- Indicadores de género para la RRDs de Desastres (2012). [http://americalatinagenera.org/ciclonew/H\\_APG\\_2012\\_33\\_Indicadores.pdf](http://americalatinagenera.org/ciclonew/H_APG_2012_33_Indicadores.pdf)

- Transversalidad de género en RRD <http://www.americalatinagenera.org/toolkit/load.php?url=docs/estrategias/est-transversalidad-eg.swf>
- Análisis de capacidades [http://americalatinagenera.org/cambio/docs/H\\_APG\\_2012\\_12\\_Analisis\\_Capacidades.pdf](http://americalatinagenera.org/cambio/docs/H_APG_2012_12_Analisis_Capacidades.pdf)
- Matriz de desastres y mapas de riesgos [http://americalatinagenera.org/cambio/docs/H\\_APG\\_2012\\_53\\_Matriz\\_Desastres\\_Mapas.pdf](http://americalatinagenera.org/cambio/docs/H_APG_2012_53_Matriz_Desastres_Mapas.pdf)
- Construcción de escenarios de género [http://americalatinagenera.org/cambio/docs/H\\_APG\\_2012\\_54\\_Construccion\\_Escenarios.pdf](http://americalatinagenera.org/cambio/docs/H_APG_2012_54_Construccion_Escenarios.pdf)
- Escenario de riesgos con enfoque de género <http://www.americalatinagenera.org/toolkit/load.php?url=docs/estrategias/est-escenario-riesgo.swf>
- Matriz ACV: [http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com\\_content&task=view&id=905&pub\\_id=2094&ml=1&mlt=system&tmpl=component](http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&task=view&id=905&pub_id=2094&ml=1&mlt=system&tmpl=component)
- Información secundaria para la RRD: [http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com\\_content&task=view&id=905&pub\\_id=2072&ml=1&mlt=system&tmpl=component](http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&task=view&id=905&pub_id=2072&ml=1&mlt=system&tmpl=component)
- Compilación de diagnósticos participativos [http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_details&gid=2073&Itemid=108](http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_docman&task=doc_details&gid=2073&Itemid=108)
- Listado de factores, variables e indicadores [http://www.americalatinagenera.org/rio20/docs/H\\_APG\\_2012\\_24\\_Factores\\_Variables\\_Indicadores.pdf](http://www.americalatinagenera.org/rio20/docs/H_APG_2012_24_Factores_Variables_Indicadores.pdf)
- Evaluación de necesidades (EDAN) [http://americalatinagenera.org/cambio/docs/H\\_APG\\_2012\\_39\\_Evaluacion\\_Necesidades\\_RT.pdf](http://americalatinagenera.org/cambio/docs/H_APG_2012_39_Evaluacion_Necesidades_RT.pdf)
- Catálogo de Herramientas PNUD. Incorporando la perspectiva de igualdad de género en la RRD de desastres y adaptación al cambio climático [http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com\\_content&task=view&id=905&pub\\_id=2179](http://www.americalatinagenera.org/es/index.php?option=com_content&task=view&id=905&pub_id=2179)
- Bibliografía complementaria sobre género y RRD. <http://www.americalatinagenera.org/toolkit/biblioteca.php>
- Bibliografía complementaria sobre Indicadores de género para proyectos GIR <http://americalatinagenera.org/ciclonew/estacion3/4paso.html>

### 3. DOCUMENTOS DE UNISDR.

- Making Disaster Risk Reduction Gender-Sensitive. UNISDR [http://www.unisdr.org/files/9922\\_MakingDisasterRiskReductionGenderSe.pdf](http://www.unisdr.org/files/9922_MakingDisasterRiskReductionGenderSe.pdf)
- Global Assesment Report 2011 (UNISDR). Capítulo 4: Avances logrados en el Marco de Acción de Hyogo. [http://www.preventionweb.net/english/hyogo/gar/2011/en/bgdocs/GAR-2011/SP\\_GAR2011\\_Report\\_CH4.pdf](http://www.preventionweb.net/english/hyogo/gar/2011/en/bgdocs/GAR-2011/SP_GAR2011_Report_CH4.pdf)

### 4. DOCUMENTOS CENTROAMERICANOS.

- PCGIR. Política Centroamericana de Gestión Integral del Riesgo. <http://www.sica.int/cepredenac/pcgir.aspx>
- Política de género de Centroamérica (Diciembre 2013). Eje 3: género y RRD.
- Il encuentro regional centroamericano. Una agenda con equidad para la RRD (2010)... [http://redhum.org/documento\\_download/7358](http://redhum.org/documento_download/7358)

## 4.4. SIGLAS Y ACRÓNIMOS

- **ACC** Adaptación al Cambio Climático
- **ACSUR** Asociación para la Cooperación con el Sur (ACSUR – Las Segovias)
- **AECID** Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
- **AVC** Análisis de Vulnerabilidades y Capacidades
- **BID** Banco Interamericano de Desarrollo
- **BM** Banco Mundial
- **BRIMUR** Brigadas Municipales de Respuesta (en Nicaragua)
- **BRILOR** Brigadas Locales de Respuesta (en Nicaragua)
- **CAP** Conocimientos, Actitudes, Prácticas
- **CEPAL** Comisión Económica para América Latina y el Caribe
- **CEPRENAC** Centro de Coordinación para la Prevención de los Desastres Naturales en América Central
- **COBAPRED** Comité Barrial para la Prevención, Mitigación y Atención de Desastres
- **COLOPRED** Comité Local para la Prevención, Mitigación y Atención de Desastres
- **COMUPRED** Comités Municipales de Prevención, Mitigación y Atención de Desastres
- **ECOSOC** Consejo Económico y Social (institución de Naciones Unidas)
- **EDAN** Evaluación de Daños y Necesidades
- **EIRD** Estrategia Internacional de Reducción de Desastres (Institución de Naciones Unidas). También ISDR o UNIDR, por siglas en inglés.
- **GAR** Global Assessment Report (en español, Informe de Evaluación Global, sobre el riesgo)
- **GIR** Gestión Integral del Riesgo
- **INETER** Instituto Nicaragüense de Estudios Territoriales
- **INIFOM** Instituto de Fomento Municipal
- **MAGFOR** Ministerio de Agricultura y Forestal
- **MARENA** Ministerio de Recursos Naturales
- **MINED** Ministerio de Educación
- **MINSA** Ministerio de Salud
- **ONG** Organización No Gubernamental
- **PCGIR** Política Centroamericana de Gestión Integral del Riesgo
- **PIAM** Plan de Inversión Anual Municipal
- **PIMM** Plan de Inversión Multianual Municipal
- **PMDH** Plan Municipal de Desarrollo Humano
- **PNDH** Plan Nacional de Desarrollo Humano
- **PMGR** Plan Municipal de Gestión de Riesgos
- **PNUD** Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo
- **POA** Plan Operativo Anual
- **RRD** Reducción del Riesgo de Desastres
- **RRHH** Recursos Humanos
- **SAT** Sistema de Alerta Temprana
- **CD-SINAPRED** Codirección SINAPRED
- **SICA** Sistema de Integración Centro Americano
- **SINAPRED** Sistema Nacional para la Prevención, Mitigación y Atención de Desastres
- **UNISDR** Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres

### 4.5. TABLAS DE VALORES DE LOS INDICADORES

	1. Indicadores nacionales			2. Indicadores municipales			3. Indicadores comunitarios			TOTAL	IG	4. Indicadores institucionales		
	Indicador	Valor	Grupo	Indicador	Valor	Grupo	Indicador	Valor	Grupo			Indicador	Valor	Grupo
Prevención y mitigación										<input type="text"/>		IG1		
	N1			M1			C1					IG2		
	N2			M2			C2					IG3		
	N3			M3			C3					IG4		
	N4			M4			C4					IG5		
	N5			M5			C5					IG6		
	N6			M6			C6					IG7		
	N7			M7			C7					IG8		
	N8			M8			C8					IG9		
	N9											IG10		
	N10											IG11		
Preparación y respuesta										<input type="text"/>		IG12		
	N11			M9			C9					IG13		
	N12			M10			C10							
	N13			M11			C11							



	1. Indicadores nacionales			2. Indicadores municipales			3. Indicadores comunitarios			4. Indicadores institucionales		
	Indicador	Valor	Grupo	Indicador	Valor	Grupo	Indicador	Valor	Grupo	Indicador	Valor	Grupo
Preparación y respuesta	N14			M12			C12					
	N15			M13			C13					
	N16			M14			C14					
	N17						C15					
	N18											
Recuperación										TOTAL		
	N19			M15			C16					
	N20			M16			C17					
				M17								
Sector Salud										TOTAL	IGR	
	N21			M18			C18			IGR1		
	N22			M19			C19			IGR2		
	N23			M20						IGR3		
				M21						IGR4		
Sector educación										TOTAL	IGR5	
	N24			M22			C20			IGR6		
	N25			M23			C21			IGR7		









# Herramientas



## **1. Indicadores nacionales de género en la reducción del riesgo de desastres**



# Área de análisis 1. Prevención y mitigación

Indicador N.1.

## N1. – El Plan Nacional de Desarrollo Humano integra prioridades y líneas de trabajo específicas sobre Reducción del Riesgo de Desastres (RRD) con perspectiva de género

Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a) El Plan Nacional de Desarrollo Humano (PNDH) incorpora elementos de equidad de género en la reducción del riesgo de desastres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) El PNDH integra líneas de trabajo con perspectiva de género en la RRD dentro de sus programas sociales o ambientales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) El PNDH contiene algunas orientaciones para el trabajo de RRD con enfoque de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con a), b) y c).
- B. Cumple con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

**Notas de orientación**

- **Perspectiva de género:** valora elementos que permiten visibilizar diferencias entre hombres y mujeres en el uso y utilización del poder, los recursos y los beneficios, además de identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres.
- **Equidad de género:** valora si se encuentran temáticas relacionadas con la superación de determinadas brechas de género, tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

**Fuentes de verificación**

- Plan Nacional de Desarrollo Humano

Indicador N.2

## N2.- La Política Nacional de Gestión Integral del Riesgo incorpora la equidad de género dentro de sus ejes estratégicos, objetivos y principios

Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a) La política cuenta con ejes estratégicos o acciones que incorporan la equidad de género en el trabajo de gestión integral de riesgo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) La política incluye dentro de sus principios o ejes transversales la equidad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Orienta que deben atenderse necesidades, capacidades y situaciones de vulnerabilidad diferenciadas por sexo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Orienta que debe promoverse la equidad de género en situaciones de desastre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con al menos 3 de los criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

**Notas de orientación**

- **Equidad de género:** Ver notas de orientación del indicador N.1.
- **Igualdad de género en situaciones de desastre:** Garantizar que la protección y asistencia en situaciones de desastres se planifica y ejecuta de una manera que beneficie a las mujeres y hombres por igual, teniendo en cuenta que sus necesidades y capacidades son diferentes.

**Fuentes de verificación**

- Política Nacional de Gestión Integral del Riesgo

### N.3. – La Estrategia Nacional Ambiental y del Cambio Climático incorporan lineamientos que orienten a una relación integral de género y reducción de riesgos

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	La estrategia incluye lineamientos con medidas de mitigación y adaptación al cambio climático según capacidades diferenciadas entre hombres y mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	La estrategia incluye medidas para protección de grupos en situaciones de vulnerabilidad diferenciadas por sexo ante el impacto del cambio climático y la variabilidad climática.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	La estrategia define acciones para lograr participación equitativa de beneficiarias y beneficiarios en proyectos ambientales, mitigación y adaptación al cambio climático.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con los criterios a) y b).
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

### N.4. – La institución nacional de coordinación para la gestión del riesgo cuenta con asesoramiento o presencia de personas expertas en género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	La institución cuenta al menos con una persona experta en género dentro de su estructura orgánica (staff).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	La institución ha designado a una persona como responsable de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	En los últimos 3 años se ha contado con la asesoría del mecanismo nacional de igualdad de género o de alguna persona experta en género para algunos temas concretos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con a).
- B. Cumple con el criterio b), pero no el a).
- C. Únicamente cumple con el criterio c).

#### Notas de orientación

- Entiéndase como medidas de protección aquellas relacionadas a reducción de riesgos para poblaciones expuestas al impacto del cambio climático y la variabilidad climática.

#### Fuentes de verificación

- Estrategia Nacional sobre Cambio Climático

#### Notas de orientación

- Personas expertas en género: Se considerará a quienes hayan cursado algún postgrado universitario u otro tipo de cursos de género con una duración de más de 300 horas y con experiencia demostrable en este campo de al menos 3 años.
- Considerar como mecanismo nacional de igualdad de género al Ministerio, Instituto de la Mujer o la institución pública cuya función principal sea velar para que el enfoque de género exista en las acciones y políticas públicas.

#### Fuentes de verificación

- Listado de personas de la estructura nacional de gestión del riesgo; documentación que pruebe asesorías o consultorías realizadas; títulos o acreditaciones de cursos y experiencia laboral (en caso de expertos/as).



Indicador N5.

**N.5. – Se cuenta con presencia o asesoría de expertas/os en género o representantes de organizaciones de mujeres en las comisiones nacionales de trabajo sectorial**

**Criterios de valoración (preguntas clave)**

	Sí	No	NS
a) Más del 75% de comisiones de trabajo sectorial cuentan con la presencia o asesoría de expertas/os de género o de representantes de organizaciones de mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Entre el 25% y 75% de las comisiones de trabajo sectorial cuentan con la presencia o asesoría de expertas/os de género o de representantes de organizaciones de mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Menos del 25% de comisiones de trabajo sectorial cuentan con la presencia o asesoría de expertas/os de género o de representantes de organizaciones de mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Cumple con el criterio a).
- B. Cumple con el criterio b).
- C. Cumple con el criterio c).

**Notas de orientación**

- Las personas expertas en género se considerarán quienes hayan cursado algún postgrado universitario u otro tipo de cursos de género con una duración de más de 300 horas y con experiencia demostrable en este campo de al menos 3 años.
- Comisiones nacionales de trabajo sectorial: son aquellas establecidas en el marco legal de Nicaragua para la RRD (Ley 337 y su reglamento).

**Fuentes de verificación**

- Coordinadores/as de comisiones sectoriales de trabajo; títulos o acreditaciones de cursos y experiencia laboral (en caso de expertos/as).

Indicador N6.

**N.6. – Existen manuales, guías o investigaciones que orienten cómo abordar la temática de género en el ámbito de la RRD y están institucionalizadas a nivel nacional**

**Criterios de valoración (preguntas clave)**

	Sí	No	NS
a) Existen manuales o guías que orientan cómo transversalizar género en todas las temáticas de la RRD y que han sido institucionalizados por el Sistema Nacional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Existen manuales o guías que orientan cómo transversalizar género en alguna de las temáticas de la gestión del riesgo que han sido institucionalizados por el Sistema Nacional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Existen manuales guías o investigaciones que plantean cómo abordar temáticas de género o cómo transversalizar género en algunos componentes de la gestión del riesgo que son usados por organizaciones del país.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Debe cumplir con a).
- B. Cumple con el criterio b), pero no el a).
- C. No cumple con ningún criterio.

**Notas de orientación**

- Los manuales o guías se consideran institucionalizados por el Sistema Nacional cuando éstas son reconocidas y son de uso oficial por las instituciones públicas (con documentación que prueba la aprobación del uso de la herramienta).
- Considerar como manuales, guías o instituciones para abordar algunas de las temáticas de género en el ámbito de la gestión del riesgo aquellas elaboradas para temas de prevención, mitigación, respuesta, reconstrucción, recuperación o adaptación. Por ejemplo: guías para evaluación de amenazas y vulnerabilidades, guías de construcción segura, protocolos de respuesta, guías para elaborar planes de respuesta, guías de funcionamiento.

**Fuentes de verificación**

- Documentación del Gobierno o de la entidad pública correspondiente para la institucionalización; manuales, materiales, guías existentes en el país sobre género en la gestión del riesgo.

### N.7 – Existen normativas o acciones para incorporan el enfoque de género y la RRD dentro de la currícula de las carreras universitarias

Indicador N.7

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Existe una normativa para la planificación curricular que impulsa la transversalización de la reducción del riesgo de desastres y del género en los procesos de transformación curricular universitaria.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	En alguna asignatura de al menos el 25 % de las carreras de universidades públicas y privadas que vinculan temáticas de género y reducción del riesgo de desastres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Existen algunas estrategias o acciones documentadas para transversalizar el enfoque del género y la RRD en algunas carreras de las universidades públicas o privadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Cumple con el criterio a).
- B. Cumple con b) o c).
- C. No cumple con ningún criterio.

#### Notas de orientación

- Entre las normativas de planificación curricular deberá considerarse el Plan Estratégico de la Educación Superior vigente al momento de aplicación de la matriz de indicadores u otras normativas universitarias que brinden orientaciones a las universidades y a sus diferentes carreras.
- Para los criterios b) y c) se tomará una muestra de varias universidades del país (se propone una muestra entre 5 y 10 universidades). Para el criterio b), se espera que del total de carreras de cada universidad, pueda cumplir el criterio al menos 1 de cada 4 carreras. La vinculación del género y la RRD implica que aparecen cuestiones de género en los temas de gestión del riesgo o en las temáticas de género los de RRD.

#### Fuentes de verificación

- Lineamientos del Consejo Nacional de Universidades, Rectores/as o coordinadores/as de carreras. En caso de cumplir con alguno de los requisitos, se solicitará la fuente de verificación correspondiente (currícula de carrera, currícula de asignaturas específicas de género o de gestión del riesgo o relacionadas con la temática, planes o documentación al respecto).

### N.8 – Las especializaciones de postgrado universitario en gestión de riesgo transversalizan la perspectiva de género dentro de su currícula

Indicador N.8

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Al menos el 50% de las especializaciones de postgrado de gestión del riesgo del país tienen alguna estrategia o acciones documentadas para transversalizar el enfoque del género en las temáticas (asignaturas) contenidas dentro de su pensum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Al menos el 50% de los postgrados de gestión del riesgo del país incluyen contenidos temáticos de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con el criterio a).
- B. Cumple el criterio b).
- C. No cumple con ningún criterio.

#### Notas de orientación

- Transversalización de la perspectiva de género es el proceso de incorporar y evaluar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres cualquier acción que se planifique (ver glosario).

#### Fuentes de verificación

- Con coordinadores/as de postgrados. En caso de cumplir con alguno de los requisitos, se solicitará la fuente de verificación correspondiente (currícula de carrera, currícula de asignaturas específicas de género o de gestión del riesgo, planes o documentación al respecto, etc.).

Indicador N.9.

**N.9. – Existe sensibilidad de género en responsables y personal de la institución coordinadora del Sistema Nacional a cargo de la reducción de riesgo de desastres**

**Criterios de valoración (preguntas clave)**

	Sí	No	NS
a) Existe una tendencia mayoritaria en el personal que trabaja en la institución coordinadora del Sistema que se considera sensible a los temas de género en su trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) La mayor parte del personal reconoce que la institución cuenta con la formación y herramientas prácticas para promover, desde su trabajo, cambios en las relaciones de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Se reconocen algunos avances para promover cambios en las relaciones de género en las acciones de la institución.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Debe cumplir con el criterio a) y b).
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

**Notas de orientación**

- La sensibilidad de género se refiere a las actitudes de las personas ante las diferentes problemáticas que se dan en la cotidianidad de la vida y el trabajo y que afectan a la equidad de género. De ahí que estas deban ser abordadas desde las actitudes personales pero también desde las herramientas prácticas existentes para transversalizar el género en el trabajo.
- Se considerará como responsables a los cargos directivos superiores de la institución (funcionarios públicos). Se considera personal del Sistema Nacional todo el personal técnico, administrativo y operativo (servidor público)
- La tendencia mayoritaria es relativa a un resultado mayor al 50%. Puede usarse una técnica de encuesta rápida con una muestra de al menos el 30% del personal de la institución.

**Fuentes de verificación**

- Resultados de cuestionarios para verificación de información, organigrama de funciones y algunas entrevistas.

Indicador N.10.

**N.10. – Existen programas o mecanismos nacionales para reducir las situaciones de vulnerabilidad de mujeres ante desastres de origen natural**

**Criterios de valoración (preguntas clave)**

	Sí	No	NS
a) Existen programas de gobierno dirigidos a la reducción de vulnerabilidad física, social y económica de mujeres que viven expuestas a amenazas de orden natural.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Existen lineamientos nacionales para que los programas sociales de gobierno prioricen a mujeres madres solteras y cabezas de familia que viven en condiciones de vulnerabilidad ante los desastres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Existen algunos proyectos o iniciativas documentadas que apoyan a reducir las situaciones de vulnerabilidad de mujeres ante desastres de origen natural.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Debe cumplir con dos de los criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

**Notas de orientación**

- Valorar si los programas, lineamientos, proyectos e iniciativas tienen como grupo meta las mujeres vulnerables ante fenómenos naturales de forma delimitada y explícita.

**Fuentes de verificación**

- Documentación sobre programas y proyectos nacionales. Proyectos de reducción de riesgo que estén implementándose en el país.



## Área de análisis 2. Preparación y respuesta

### N11. – El plan nacional de respuesta a desastres incluye temáticas de género en las disposiciones para la preparación y respuesta

	Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a)	Se orientan disposiciones para garantizar la participación equitativa de hombres y mujeres en acciones de preparación y respuesta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Se orientan disposiciones para promover la ruptura de los roles tradicionales de género en los trabajos y procesos de preparación y respuesta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Se orienta la desagregación de datos por sexo y edad para las acciones de preparación y respuesta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d)	Se establecen vínculos de coordinación con entidades públicas o privadas que incorporan el enfoque de género para la respuesta a desastres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con al menos 3 de los 4 criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

#### Notas de orientación

- Pueden valorarse como vínculos de coordinación con entidades como el instituto nacional del Estado a cargo de la temática de género, entidades de respuesta de tipo organizacional u otros organismos de respuesta humanitaria.

#### Fuentes de verificación

- Plan Nacional de respuesta, documentación de entidades públicas, privadas y organizaciones sugeridas como parte del plan.

### N12 – Los instructivos, guías o formatos para elaboración de reportes de situación en caso de desastres incluyen el enfoque de género.

	Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a)	Los instructivos, guías o formatos oficiales de reporte de situación orientan el uso de datos desagregados por sexo, edad y orientan la presencia de necesidades o prioridades diferenciadas para mujeres y hombres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Los instructivos, guías o formatos oficiales de reporte de situación orientan la presencia de necesidades o prioridades diferenciadas para mujeres y hombres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Los instructivos, guías o formatos oficiales de reporte de situación orientan el uso de datos desagregados por sexo, edad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplirse con a).
- B. Cumple con b) o c), pero no con a).
- C. No cumple con ningún criterio.

#### Notas de orientación

- El **enfoque de género** en este caso consiste en reflejar primeramente datos desagregados por sexo y edad (en las afectaciones) y en contar con análisis para una atención equitativa y una distribución justa de oportunidades, derechos, obligaciones y recursos, tomando en cuenta las particularidades de las personas afectadas.
- Los **reportes de situación** son informes breves que describen la situación tras un desastre. En este caso, serán analizados aquellos de uso oficial promovidos directamente por el Gobierno.

#### Fuentes de verificación

- Instructivos, formatos y modelos de reportes de situación.

### N13 – El mecanismo nacional de Evaluación de Daños y Análisis de Necesidades incluye el enfoque de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	El formato de EDAN facilita la desagregación de datos (al menos por sexo) y la posibilidad de observaciones diferenciadas para hombres y mujeres en las afectaciones o necesidades.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	El modelo de informe EDAN contiene la mayoría de gráficos y tablas (más del 50%) con datos desagregados por sexo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	El modelo de informe EDAN visibiliza el análisis y las problemáticas de género a causa del desastre para la toma de decisiones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir los 3 criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

#### Notas de orientación

- EDAN: Evaluación de Daños y Análisis de Necesidades.
- Considerar como base de análisis los modelos o formatos de EDAN que promueve la estructura nacional de coordinación para la reducción del riesgo de desastres.
- Si no existe un modelo de informe EDAN, se tomará como referencia el informe oficial de EDAN del último desastre nacional.

#### Fuentes de verificación

- Formatos EDAN nacional e instructivos sobre el uso de formatos y la elaboración de informes EDAN.

### N14 – El manual de procedimientos para administración de albergues temporales incorpora temáticas de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	El manual orienta la participación equitativa de mujeres y hombres en actividades humanitarias y organizativas del albergue	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Se establece la conveniencia de establecer roles rotativos en actividades comunitarias del albergue, entre familias y también entre hombres y mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Se orienta la necesidad de mecanismos de protección, prevención y sensibilización ante todo tipo de violencia contra mujeres (física, psicológica, sexual) y mecanismos de canalización de quejas y denuncias al respecto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d)	Se establecen algunos bienes y servicios necesarios diferenciados para mujeres o servicios diferenciados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con los 4 criterios.
- B. Cumple al menos con 2 de los criterios.
- C. No cumple con ningún criterio

#### Notas de orientación

- El **manual de procedimientos para administración de albergues** es el documento oficial del Sistema Nacional que marca las políticas o lineamientos que deben llevarse a cabo para el establecimiento o gestión de los albergues temporales.
- En los roles rotativos para actividades comunitarias del albergue debe valorarse la mención a roles feminizados y masculinizados y la promoción de la ruptura con dichos roles tradicionales.
- Entre los bienes y servicios diferenciados para hombres y mujeres podemos encontrar algunos bienes de higiene personal y servicios relacionados con la seguridad o con la salud sexual y reproductiva de mujeres y hombres; así como otro tipo de servicios específicos para mujeres embarazadas, lactantes o servicios de habilitación laboral o condiciones específicas de vulnerabilidad.

#### Fuentes de verificación

- Manual de procedimientos para la administración de albergues temporales.

### N15. – Las brigadas de respuesta del país cuentan con capacidades esenciales para la atención humanitaria con enfoque de género

	Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a)	Existe un mandato oficial para que los miembros de las brigadas especiales de respuesta humanitaria se capaciten en temas de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Los protocolos de respuesta orientan la atención humanitaria no discriminativa por condiciones de sexo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Los protocolos de respuesta orientan un trabajo de equipo sin distinción de roles y funciones por su sexo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con los 3 criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

#### Notas de orientación

- Brigadas de respuesta: Equipos de búsqueda, salvamento y rescate de las entidades de respuesta del país como Bomberos, Defensa Civil, Unidad humanitaria de rescate del Ejército.

#### Fuentes de verificación

- Entrevistas a brigadas de respuesta, Protocolos de respuesta humanitaria.

### N16 – Existen protocolos estandarizados que establecen lineamientos para distribución de ayuda humanitaria sin discriminación por condiciones de sexo y edad

	Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a)	El protocolo de respuesta para la comisión de suministro establece lineamientos para una atención diferenciada de las personas afectadas por desastres según sexo y edad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	El Manual de Suministros Humanitarios cuenta con principios básicos de distribución diferenciada según necesidades de sexo y edad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Los planes de logística para las emergencias incorporan componentes básicos para atención no discriminativa de las personas por su condición de sexo y edad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir al menos con 2 criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

#### Notas de orientación

- Algunos ejemplos para atención diferenciada por sexo pueden ser: atención según necesidades diferentes, priorización de la entrega por determinados colectivos.

#### Fuentes de verificación

- Plan de respuesta de la comisión de suministros, Manual de suministros humanitarios, Protocolos de respuesta y ayuda humanitaria.

Indicador N17.

**N17. – Kits de emergencia a nivel nacional han sido elaborados con criterios de género**

**Criterios de valoración (preguntas clave)**

- a) La lista de verificación del “kit” básico de emergencia personal incluye algunos bienes específicos para mujeres.
- b) Existe protocolos que establecen requerimientos mínimos para kit de alimentos según necesidades específicas por sexo y edad.

Sí	No	NS
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Cumple con los 2 criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

**Notas de orientación**

- Los kit de emergencia deberían incluir artículos de higiene personal, medicamentos u otros bienes específicos para mujeres.

**Fuentes de verificación**

- Protocolos de respuesta, guías de campo.

Indicador N18.

**N18. – Existen mecanismos de monitoreo de la aplicación de la perspectiva de género en planes y herramientas para reducción de riesgo de desastres**

**Criterios de valoración (preguntas clave)**

- a) Existen mecanismos para monitoreo o evaluación de la aplicación de planes y herramientas nacionales que incluyan la perspectiva de género y se están aplicando.
- b) Existen mecanismos para monitoreo o evaluación de la aplicación de planes y herramientas nacionales que incluyan la perspectiva de género, aunque no han sido aplicados según la frecuencia establecida.
- c) Existen acuerdos de colaboración entre el Sistema Nacional y el mecanismo nacional de igualdad de género para revisar instrumentos nacionales de prevención, mitigación, respuesta y recuperación de desastres.

Sí	No	NS
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Debe cumplir con el criterio a).
- B. Cumple al menos con uno de los criterios que no es el a).
- C. No cumple con ningún criterio.

**Notas de orientación**

- Considerar como mecanismo nacional de igualdad de género al Ministerio, Instituto de la Mujer o la institución pública cuya función principal es velar para que el enfoque de género exista en las acciones y políticas públicas.
- Todas las herramientas y planes fundamentales que han aparecido en estos indicadores han de ser analizados desde esta perspectiva: política nacional de gestión de riesgos, estrategia nacional ambiental y de cambio climático; otros manuales y guías institucionalizados; plan nacional de respuesta, modelo de reporte de situación; mecanismos nacional de EDAN; manual nacional de administración de albergues temporales; protocolos de brigadas de respuesta y de entrega de ayuda humanitaria. De los planes o herramientas existentes (las anteriores u otras), se considerará el criterio a) cumplido si más del 50% de las mismas tienen mecanismos de monitoreo o evaluación.

**Fuentes de verificación**

- Listado de planes y herramientas antes citados; planes multianuales del Sistema Nacional, indicadores de seguimiento y desempeño de la gestión de riesgo en el país, convenios o acuerdos interinstitucionales.



## Área de análisis 3. Recuperación

Indicador N19.

### N19. – El marco nacional de recuperación incluye la equidad de género como parte de sus principios y contenidos sectoriales

Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a) El marco nacional de recuperación incluye, como uno de sus principios, la integración de la equidad de género en los procesos de recuperación post desastre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Más del 50% de los contenidos sectoriales del plan de recuperación incluyen elementos de equidad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Se menciona la importancia de planificar e implementar los procesos de recuperación con un enfoque de participación equitativa de mujeres y hombres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Se refleja la necesidad de desarrollar acciones de recuperación con base en datos desagregados por sexo y edad .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con al menos 2 de los 4 criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

#### Notas de orientación

- El marco nacional de recuperación es una guía que brinda lineamientos y orientaciones para la intervención de las instituciones públicas y privadas en los procesos de recuperación post desastre.
- Los contenidos sectoriales comprenden las tareas de recuperación y sus correspondientes actores responsables que pueden ser organizadas en áreas de trabajo tales como: atención a la población, infraestructura y líneas vitales, Hábitat y Vivienda, Medio Ambiente y medios de vida (según las prioridades del país).

#### Fuentes de verificación

- Marco nacional de recuperación.

Indicador N20.

### N20. – El gobierno y otros actores clave implementan estrategias/acciones de recuperación con atención a la equidad de género

Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a) El gobierno implementa estrategias o acciones de recuperación orientadas a reducir la vulnerabilidad de grupos sociales e incrementar la igualdad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Existen algunos ejemplos de acciones implementadas por el gobierno que consideran la participación y acceso a recursos de las mujeres en los procesos de recuperación.  Otros actores clave que impulsan programas de recuperación implementan estrategias/acciones de recuperación de cobertura nacional que consideran las necesidades diferenciadas de las mujeres y se han elaborado con su participación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir al menos con 2 criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

#### Notas de orientación

- Valorar estrategias y acciones que se han llevado a cabo en los 3 últimos desastres que han ocasionado afectaciones de importancia nacional.

#### Fuentes de verificación

- Programas y proyectos de recuperación post desastres.



Área de análisis 4. Sectores priorizados



Sector Salud

Indicador N.21.

N.21. – Existe una estrategia nacional de atención psicosocial ante los efectos de los desastres que considera la perspectiva de género

Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a) Existe un protocolo nacional para atención psicosocial de personas afectadas y desplazadas por desastres según condiciones de sexo, edad y condición de vulnerabilidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Se han capacitado, en el ámbito nacional, a psicólogos y psicólogas especialistas en atención psicosocial post desastres y género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Se conocen algunas experiencias documentadas en este ámbito para la atención de víctimas afectadas y desplazadas por desastres según condiciones de sexo, edad y condición de vulnerabilidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Cumple con el criterio a) y b).
- B. Cumple con b) o c), pero no con a).
- C. No cumple con ningún criterio.

**Fuentes de verificación**

- Protocolo de atención psicosocial, conformación de equipo nacional de psicólogos/as para atención psicosocial en desastres.

Indicador N.22.

N.22. – Se aplican mecanismos para garantizar la salud sexual y reproductiva de personas afectadas y damnificadas por desastres considerando las particularidades según sexo

Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a) Existen protocolos de atención para salud sexual y reproductiva en emergencias considerando las particularidades de hombres y mujeres afectados/as por desastres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) La activación de centros de albergues temporales incluye botiquines con equipos de ginecología y obstetricia y suministros para prevención de enfermedades sexuales y reproductivas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Existen acciones o herramientas de divulgación sobre medidas preventivas y de atención a enfermedades de transmisión sexual y VIH en personas albergadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con los 3 criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

**Notas de orientación**

- Los criterios se centran en las orientaciones, herramientas y protocolos que existen a nivel nacional para garantizar la salud sexual y reproductiva de las personas durante las emergencias o desastres.

**Fuentes de verificación**

- Protocolos de atención para salud sexual y reproductiva en albergues; estrategias y orientaciones sobre ETS y VIH en contextos de emergencia y en centros de albergues.

**N.23. – Se aplican mecanismos para la no interrupción de atención en salud a embarazadas, mujeres con enfermedades crónicas y en estado de riesgo de salud sexual y reproductiva en caso de desastres**

Indicador N.23.

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Los hospitales de campaña tienen áreas específicas de atención ginecológica y obstétrica de emergencias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Los hospitales de campaña tienen áreas específicas de atención de enfermedades crónicas de forma diferenciada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Los protocolos de atención consideran la atención de mujeres embarazadas y con enfermedades crónicas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Debe cumplir con los 3 criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

**Fuente de verificación**

- Protocolos de atención médicos para emergencias; diseño y provisiones para hospitales de campaña.



### Sector educación

Indicador N.24.

#### N.24. - Los cuadernos escolares o libros de texto para la educación en gestión del riesgo promueven la visibilización de aspectos de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Existen menciones u orientaciones sobre una participación equilibrada de mujeres y niñas junto a hombres y niños en actividades de gestión del riesgo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	No contemplan imágenes o valoraciones que refuerzan estereotipos sobre la niñez y los adultos (hombres y mujeres).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Los cuadernos escolares o libros de texto para la educación en gestión del riesgo utilizan un lenguaje inclusivo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con los 3 criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

Indicador N.25.

#### N.25. - Las capacitaciones o guías docentes para la educación en gestión del riesgo vinculan la temática de género con la reducción del riesgo de desastres

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Las guías para docentes para la educación en la reducción del riesgo de desastres incluyen métodos y orientaciones del tema de género en los contenidos a impartir a los/as estudiantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Las capacitaciones en el ámbito nacional o las guías docentes incorporan nuevos conceptos o análisis de género para las sesiones previstas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con los 2 criterios.
- B. Cumple con 1 de los criterios.
- C. No cumple con ningún criterio.

#### Notas de orientación

- Se valorarán los materiales de gestión del riesgo que han sido institucionalizados por el Ministerio de Educación para su uso en las escuelas del país. De lo contrario, no aplicaría este indicador.
- El lenguaje inclusivo se diferencia de la forma de expresión en español que utiliza siempre o de forma mayoritaria el masculino genérico. Para este criterio se hará una búsqueda de términos clave para ver si se usa el lenguaje inclusivo o el masculino genérico de forma predominante.

#### Fuentes de verificación

- Cuadernos escolares o libros de textos sobre gestión del riesgo en los diferentes niveles educativos.

#### Notas de orientación

- El criterio a) valora que las guías incorporen orientaciones sobre la temática de género, tal como la abordan los cuadernos escolares.
- El criterio b) valora que las capacitaciones promovidas a nivel nacional o las guías mismas proporcionen elementos o anexos adicionales que ayuden a profundizar la transversalización de género en los materiales educativos sobre gestión del riesgo.

#### Fuentes de verificación

- Guías para docentes o capacitaciones diseñadas desde el ámbito nacional sobre la guía y la implementación de cuadernos o libros de texto sobre gestión del riesgo.

### N.26. – El modelo de plan de seguridad escolar avalado por el Ministerio de Educación integra consideraciones de género

	Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a)	El plan brinda orientaciones para que las actividades de preparación y respuesta en los centros escolares sean inclusivas y no permitan discriminación por condiciones de sexo y edad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	El modelo de plan utiliza un lenguaje inclusivo o contiene imágenes o valoraciones que no refuerzan estereotipos sobre la niñez.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	El plan orienta el involucramiento de toda la comunidad educativa con diferentes edades y roles dentro de las brigadas escolares de respuesta desde una participación equilibrada de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con los 3 criterios.
- B. Cumple con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

#### Notas de orientación

- El lenguaje inclusivo se diferencia de la forma de expresión en español que utiliza siempre o de forma muy mayoritaria el masculino genérico. Deberá hacerse una búsqueda de términos clave: niños, niñas, padres, madres, maestras, maestros, director/a, dirección, otros, etc. También se apreciará el uso de sustantivos o pronombres que abarcan a hombres y mujeres sin usar el llamado “masculino genérico” (personas, personal docente, dirección, alumnado.).

#### Fuentes de verificación

- Modelo de plan de seguridad escolar avalado por el Ministerio de Educación.

### N.27. – Existen orientaciones nacionales sobre planes escolares extra curriculares con enfoque de género para atender a niños/as afectados/as por desastres

	Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a)	Se orienta que los planes incluyan análisis de las condiciones físicas y psicológicas de niños y niñas albergados para su continuidad en el ciclo escolar y que incluyan tratamiento psicosocial diferenciado según sexo y edad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Las metodologías, juegos y actividades educativas orientadas por estos planes escolares en el ámbito nacional no fomentan la discriminación ni promueven o justifican los roles y estereotipos de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Se promueven evaluaciones de deserción escolar post desastre (niños/as) para asegurar la reinserción escolar con equidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con los 3 criterios.
- B. Cumple con 1 de los criterios.
- C. No cumple con ningún criterio.

#### Notas de orientación

- Valorar que los juegos y actividades educativas de estos planes no promuevan roles y estereotipos de género. Una valoración positiva al respecto puede venir si dichos materiales han sido elaborados o validados por personas expertas en género.
- Valorar si desde el nivel nacional se promueve la evaluación de las causas de la deserción escolar, para ver si ésta afecta más a niñas y por qué.
- El término deserción se aplica a una condición en la que el/ la niño/a se ausenta del aula de clase y está en su casa sin recibir atención por alguna modalidad educativa (está fuera del sistema educativo); no se aplicaría a alumnos/as que están integrados en estos planes de educación alternativa o puentes educativos (aun cuando su escuela esté siendo usada como albergue).

#### Fuentes de verificación

- Orientaciones nacionales sobre planes extraescolares para situaciones de desastres; materiales, metodologías, juegos y actividades educativas.



## Sector medios de vida

Indicador N.28.

### N.28. – El Plan Nacional de Gestión de Riesgos integra estrategias o programas para la protección y recuperación de medios de vida con enfoque de género

Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a) El PNGR incluye metas para lograr la protección de medios de vida expuestos a fenómenos naturales considerando la participación de mujeres y hombres desde una visión de equidad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) El PNGR incluye acciones de planificación para la recuperación de medios de vida que consideran la participación, control y acceso de recursos equitativos de hombres y mujeres afectados por desastres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Se incluyen acciones para la protección y recuperación de medios de vida que integran acciones positivas para las mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir al menos con los criterios a) y b) .
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

Indicador N.29.

### N.29- Existen programas nacionales de medios de vida sustentables o adaptación al cambio climático focalizados en mujeres

Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a) Se implementan programas nacionales para la protección de medios de vida que tienen en cuenta necesidades diferenciadas de las mujeres y promueven su participación, acceso y control de recursos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Se implementan programas nacionales de adaptación al cambio climático que promueven la protección de medios de vida según necesidades diferenciadas de las mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Existen algunas iniciativas o proyectos locales para la protección de medios de vida sustentables focalizados en las mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con los criterios a) y b).
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

#### Notas de orientación

- La protección y recuperación de medios de vida se refiere a las acciones que permiten la conservación del capital natural, humano, social, físico y financiero, recursos necesarios para garantizar una vida digna y sana de la población afectada por desastres.

#### Fuentes de verificación

- Plan nacional de gestión de riesgos.

#### Notas de orientación

- Instituciones clave de gobierno que tienen programas de este tipo son aquellas relacionadas al Ministerio de Ambiente, Ministerio Agropecuario y Ministerio de Economía.

#### Fuentes de verificación

- Programas nacionales de medios de vida o adaptación al cambio climático.

### N.30. – La política nacional de seguridad alimentaria integra principios, estrategias o lineamientos vinculados a garantizar la equidad de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Se integran estrategias, acciones positivas, líneas o acciones diferenciadas para mujeres y hombres en esta política nacional.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Se asignan recursos financieros para la implementación y divulgación de la perspectiva de género en la política.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Se incorporan las prioridades de género establecidas en la política nacional de género o bien mujeres u organizaciones de mujeres han participado aportando aspectos de la identificación e implementación de la política.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con los tres criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

#### Notas de orientación

- Equidad entre hombres y mujeres refiere al acceso y distribución justa de oportunidades, derechos, obligaciones, recursos, tomando en cuenta diferencias sus diferencias.

#### Fuentes de verificación

- Plan nacional de gestión de riesgos; plan nacional de respuesta; proceso de consulta de la política, de su implementación, monitoreo o evaluación.

### N.31. – Existen planes o programas nacionales de apoyo a la generación de ingresos o protección/recuperación de medios de vida con enfoque de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Existen planes o programas que cuentan con acciones específicas para el acceso al crédito de las mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Se implementan planes o programas para el fomento de los seguros y microseguros para protección de negocios post-desastre, con cuotas o acciones positivas para mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Se desarrollan acciones o prioridades de género establecidas en la política nacional de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir al menos con 2 criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

#### Notas de orientación

- Los créditos preferenciales para mujeres pueden ser de diferentes tipos: crédito productivo, empresarial, créditos por servicios ambientales, entre otros.

#### Fuentes de verificación

- Planes y programas nacionales relacionados con protección/recuperación de medios de vida; componentes de créditos, seguros y microseguros.

### N.32. – Existen diagnósticos sobre las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres para la protección y recuperación de medios de vida

Indicador N.32

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Los diagnósticos existentes sobre medios de vida y RRD analizan la situación diferenciada de vulnerabilidad y de capacidades de las mujeres y tienen información desagregada por sexo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Los diagnósticos están actualizados, disponibles y accesibles para su uso en los diferentes niveles (municipal y local).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Debe cumplir con 2 criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

#### Notas de orientación

- Los diagnósticos existentes pueden ser de ámbito nacional o municipal. Se analizan diagnósticos existentes a nivel nacional o municipal. En caso de existir una gran cantidad de diagnósticos municipales, se tomará una muestra aleatoria de alrededor del 20% de los mismos.

#### Fuentes de verificación

- Diagnósticos existentes a nivel nacional o municipal sobre protección y recuperación de medios de vida.



## Sector infraestructura

Indicador N.33.

**N.33. – Los proyectos y procesos de construcción de obras verticales (hospitales, centros educativos, vivienda) incorporan, en todo el ciclo, medidas de reducción de riesgos y responden a necesidades e intereses diferenciados de género**

Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a) En el diseño de las obras verticales se incluye la participación de hombres y mujeres para el análisis de necesidades diferenciadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Se considera la opinión de hombres y mujeres para la selección y evaluación del emplazamiento y el diseño de medidas de prevención y mitigación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Se implementan mecanismos de control y seguimiento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Debe cumplir con los 3 criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

### Notas de orientación

- Los criterios a) y b) se centran en contar con la participación e incluir la opinión de hombres y mujeres sobre dos temas en los que pueden tener concepciones o perspectivas diferentes: el diseño de la construcción y sus espacios; y la evaluación del emplazamiento y el diseño de medidas de prevención y mitigación.
- Los mecanismos de control y seguimiento se refieren a las medidas de gestión del riesgo que deben tomarse en dicha construcción pero también a las medidas incluidas desde la perspectiva de género para dichas construcciones.

### Fuentes de verificación

- Reuniones previas al diseño con la población (hombres y mujeres), selección y evaluación de emplazamiento; diseño de obra; evaluación del emplazamiento y medidas de prevención y mitigación; mecanismos de control y seguimiento.

Indicador N.34.

**N.34. – Los proyectos y procesos de obras horizontales (agua y saneamiento) incorporan, en todo el ciclo, medidas de GR y responden necesidades e intereses diferenciados de género**

Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a) En el diseño de las obras horizontales se incluye la participación de hombres y mujeres para el análisis de necesidades diferenciadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Se considera la opinión de hombres y mujeres para la evaluación del emplazamiento y el diseño de medidas de prevención y mitigación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Se implementan mecanismos de control y seguimiento.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Debe cumplir con los 3 criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

### Notas de orientación

- Las notas sobre el criterio anterior (obras verticales) son aplicables a este indicador.

### Fuentes de verificación

- Reuniones previas al diseño con la población (hombres y mujeres), selección y evaluación de emplazamiento; diseño de obra; evaluación del emplazamiento y medidas de prevención y mitigación; mecanismos de control y seguimiento.



### N.35. – Los proyectos y programas de construcción de viviendas para reasentamiento consideran los derechos y las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Existe participación de la población (hombres y mujeres) en el diseño de viviendas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Los lugares de emplazamiento de viviendas reúnen condiciones de accesibilidad y seguridad para mujeres y hombres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Se prioriza la titularidad de la propiedad de la vivienda a nombre de la mujer y existen cuotas preferenciales a mujeres jefas de hogar para acceso a la vivienda (en caso de no reasentar a todas las familias).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con 3 criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

#### Notas de orientación

- Se escogerá el último proyecto de reasentamiento que se haya implementados en el país.
- Hombres y mujeres pueden y deben participar en el diseño de las viviendas de familias que se reasientan en grupos separados de hombres y mujeres o en grupos conjuntos. En este último caso debe comprobarse que hubo participación real de ambos.
- Los servicios de alumbrado y otros servicios de adecuada accesibilidad al lugar de emplazamiento son valorados de forma similar por hombres y mujeres. Con este criterio se trata de valorar si los servicios de accesibilidad son valorados también positivamente por las mujeres.

#### Fuentes de verificación

- Visita a viviendas; memorias de reuniones de validación de diseño entre beneficiarios/as; entrevistas a mujeres y hombres de viviendas; listados de titularidad de viviendas y viviendas con jefas de hogar mujeres.



## **2. Indicadores municipales de género en la reducción del riesgo de desastres**



## Área de análisis 1: Prevención y mitigación

Indicador M.1.

### M.1. – El Plan Municipal de Desarrollo Humano (PMDH) integra prioridades y líneas de trabajo específicas sobre la RRD con perspectiva de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	El Plan Municipal de Desarrollo Humano integra dentro de sus prioridades o líneas de trabajo la incorporación de elementos de equidad de género en la reducción del riesgo de desastres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	El PMDH integra la perspectiva de género en la RRD como una prioridad o línea de trabajo dentro de sus proyectos sociales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Existen especificaciones en el PMDH acerca del trabajo sobre RRD con perspectiva de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con el criterio a).
- B. Cumple con el criterio b) o el criterio c).
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- **Equidad de género:** aborda aspectos relacionados con la superación de determinadas brechas de género; empoderamiento de las mujeres, atención a necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.
- **Perspectiva de género:** valora elementos que permitan visibilizar diferencias entre hombres y mujeres en el uso del poder, los recursos y los beneficios, además de identificar y cuestionar la subordinación y exclusión de las mujeres, y de proponer cambios al respecto.

#### Fuentes de verificación

- Plan de Desarrollo Municipal; política de género municipal; planes de formación municipal sobre RRD y género.

Indicador M.2.

### M.2. – El Plan Municipal de Gestión del Riesgo (PMGR) incluye la equidad de género dentro sus objetivos y directrices

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	El PMGR ha sido elaborado con la participación activa de mujeres líderes y/o organizaciones locales que trabajan directamente temas de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	El PMGR incluye un análisis de vulnerabilidades ante amenazas de origen natural diferenciado para hombres y mujeres, niños y niñas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	El PMGR incluye objetivos y lineamientos cuya finalidad es reducir las brechas de género o mejorar la situación de vulnerabilidad de las mujeres reconociendo y fortaleciendo sus capacidades específicas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d)	El PMGR define dentro de sus directrices aspectos de coordinación y participación activa de hombres y mujeres en los procesos de gestión del riesgo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e)	El PMGR incluye algún tipo de acción positiva para la equidad de género o alguna conexión con alguna de las líneas de la política municipal de género (si existe) a partir de las necesidades básicas e intereses estratégicos identificados por las mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir al menos con 4 de los 5 criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- **Análisis de vulnerabilidad diferenciado:** las situaciones diferenciadas en que viven hombres y mujeres, fruto de las relaciones históricas de género, deben ser tenidas en cuenta en los análisis y diagnósticos necesarios para la RRD.
- **Equidad de género:** Ver notas de orientación del indicador M.1.
- **Acción positiva para la equidad de género:** son aquellas acciones que tratan de establecer igualdad de oportunidades corrigiendo discriminaciones históricas. Por ejemplo, las cuotas para ciertos colectivos, etc.
- **Necesidades básicas e intereses estratégicos de las mujeres.** Las necesidades básicas tienen que ver con roles socialmente definidos y con condiciones materiales inmediatas (carencias en acceso al agua, a la salud o al empleo...). Los intereses estratégicos surgen de la posición de la subordinación social de las mujeres y suponen un reto a la división sexual del trabajo, al poder y al control, a los roles y normas tradicionales de género.

#### Fuentes de verificación

- Plan Municipal de Gestión del Riesgo.

### M.3 – El Plan de Inversión Municipal Multianual define acciones y presupuesto para la reducción de las condiciones de vulnerabilidad de las mujeres ante desastres de origen natural

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	El Plan de Inversión Municipal Multianual (PIMM) integra acciones de reducción de las condiciones de vulnerabilidad de las mujeres ante desastres de origen natural.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Se implementan acciones de reducción de las condiciones de vulnerabilidad de las mujeres ante desastres con presupuesto definido en el PIMM.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Se identifican acciones de reducción de las condiciones de vulnerabilidad de las mujeres ante desastres de origen natural en el Plan de Inversión Anual Municipal (PIAM).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Cumple al menos con 2 criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

### M.4 – La estructura municipal responsable de la RRD (COMUPRED) está constituida, toma decisiones y actúa con enfoque de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	La estructura municipal para la RRD está integrada por al menos un 40% de mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Existe una comisión de trabajo de género dentro de la estructura del comité municipal, con reuniones y plan de trabajo establecidos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	La estructura municipal para la RRD toma decisiones considerando la perspectiva e intereses de las mujeres o favorece la equidad de género en sus acciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d)	Los roles y responsabilidades asignados dentro de la estructura municipal para la RRD son asignados en función de las capacidades, competencias y perfiles profesionales independientemente del sexo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Debe cumplir con todos los criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Las acciones de reducción de condiciones de vulnerabilidad de mujeres y hombres deben ser buscadas y verificadas en los documentos e instrumentos citados en los criterios y fuentes de verificación.
- Se valorará el Plan de Inversión Anual Municipal (PIAM) que esté en ejecución durante la aplicación de la herramienta de indicadores de género en la RRD.

#### Fuentes de verificación

- Plan de inversión municipal multianual, Plan de inversión anual municipal, POA y Presupuesto anual, proyectos en ejecución.

#### Notas de orientación

- Comité municipal: en Nicaragua se cuenta con el COMUPRED. en otros contextos es equivalente a la entidad municipal coordinadora de la gestión integral de riesgos o protección civil.
- La participación** de las mujeres en las estructuras organizativas se valora tanto en términos cuantitativos como cualitativos. En términos cuantitativos se toma como referencia que al menos el 40% de los miembros sean mujeres o la presencia de una mujer en el cargo de mayor responsabilidad del comité. En términos cualitativos se valora (desde la percepción de actores, hombres y mujeres) la toma de decisiones en la estructura y cómo participan las mujeres en las tomas de decisiones.
- Toma de decisiones con perspectiva de género:** tal como está planteado en el criterio c) se trata de observar que las mujeres participen no sólo formalmente sino con opiniones y con peso en la toma de decisiones, para favorecer la equidad de género desde las decisiones de esta estructura.

#### Fuentes de verificación

- Organigrama de la estructura comunitaria de RRD, entrevistas con hombres y mujeres miembros de las estructuras.

### M.5. - Actores que trabajan por la equidad de género participan de forma habitual en la estructura municipal responsable de la RRD (COMUPRED)

Indicador M.5.

Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a) Los actores de municipio que trabajan a favor de la equidad de género forman parte de la estructura municipal responsable de la RRD y participan de forma habitual en las reuniones y actividades de la misma.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Los actores del municipio que trabajan a favor de la equidad de género sólo son invitados o participan de forma puntual en situaciones especiales en la estructura municipal responsable de la RRD.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Los actores del municipio que trabajan en favor de la equidad de género no son invitados ni participan en la estructura municipal responsable de la RRD.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Cumple con el criterio a).
- B. Cumple con el criterio b).
- C. Cumple con el criterio c).

#### Notas de orientación

- El Comité Municipal para la Prevención, Mitigación y Atención de Desastres (COMUPRED/Comité Municipal) es específico para Nicaragua. En otros contextos equivale a la entidad municipal coordinadora de la gestión integral de riesgos o protección civil.
- **Participación de forma habitual:** implica una participación en la mayoría de las reuniones y actividades de esta estructura municipal. Con entrevistas o grupos focales con miembros del COMUPRED se investigará que estos actores participen activamente en las reuniones, con sus ideas así como en la toma de decisiones.
- La comisión sectorial de género del comité municipal, que tiene que estar oficialmente establecida junto a las otras comisiones, no asegura el cumplimiento del criterio a).
- En este nivel municipal, las personas especialistas en género se considerarán quienes hayan cursado algún postgrado universitario u otro tipo de curso de género con una duración de más de 100 horas y con experiencia demostrable en este campo de al menos 1 año.

#### Fuentes de verificación

- Organigrama del COMUPRED, Plan de Respuesta Municipal, entrevistas o grupos focales con miembros del COMUPRED.

### M.6. - Los miembros de la estructura municipal para la RRD (COMUPRED) demuestran sensibilidad de género

Indicador M.6.

Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a) Los/as miembros de la estructura municipal para la RRD tienen conocimientos y están capacitados o formados sobre aspectos relacionados con la RRD y el enfoque/ equidad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Los/as miembros de la estructura municipal para la RRD demuestran una actitud de apertura y aceptación ante el enfoque/equidad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Los/as miembros de la estructura municipal para la RRD toman decisiones que favorecen acciones y prácticas de RRD con enfoque de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Debe cumplir con los 3 criterios.
- B. Cumple al menos con uno de ellos.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Este indicador busca medir conocimientos, actitudes y prácticas en relación con la RRD y el enfoque de género de las personas que integran la estructura municipal para la RRD.
- **Capacitación y formación:** los procesos de capacitación se entienden con una intensidad horaria que no supera las 100 horas mientras que los procesos de formación son más largos (más de 100 horas) y completos de adquisición de habilidades y con una visión más amplia y sistemática de aquello que se ofrece a los/as ya profesionales. Los cursos de capacitación y formación pueden ser impartidos desde la institución o pagados (todo o en parte) con otro organismo o institución docente.
- La **sensibilidad de género** se refiere a las actitudes de las personas ante las diferentes problemáticas que se dan en la cotidianidad de la vida y el trabajo y que afectan a la equidad de género.
- La sensibilidad de género puede verificarse por medio de alguna técnica sencilla de investigación, tipo cuestionario, que indague sobre las actitudes de las personas ante la importancia de incorporar género en la gestión del riesgo (ver guía).
- Para medir este indicador se recomienda organizar entrevistas individuales o grupos focales con personas clave previamente identificadas y explorar sus actitudes y concepciones ante los aspectos clave de género como la participación, roles de hombres y mujeres, acceso y control de recursos, necesidades diferenciadas, situación de riesgo y afectación diferenciada y brechas de género.

#### Fuentes de verificación

- Grupo focal separado con hombres y mujeres, ejemplos de decisiones adoptadas que favorezcan la equidad de género en la RRD. Consultas puntuales a actores clave.

### M.7. – Los/as técnicos/as municipales que trabajan en áreas relacionadas con la RRD demuestran sensibilidad de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Los/as técnicos/as municipales que trabajan en áreas relacionadas con la RRD tienen conocimientos y están capacitados o formados sobre aspectos relacionados con la RRD y el enfoque/equidad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Los/as técnicos/as municipales que trabajan en áreas relacionadas con la RRD demuestran una actitud de apertura y aceptación ante el enfoque/equidad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Los/as técnicos/as municipales que trabajan en áreas relacionadas con la RRD ejecutan acciones y prácticas de RRD con enfoque de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- Debe cumplir con los 3 criterios.
- Cumple al menos con uno de ellos.
- No cumple con ninguno de los criterios.

### M.8. – En la municipalidad se registra información y datos sobre personas desagregados por sexo y edad para su análisis diferenciado y toma de decisiones en las acciones de RRD

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	En la municipalidad es práctica habitual el registro desagregado por sexo y edad de datos e información sobre personas y se hace un análisis diferenciado para la toma de decisiones en acciones de RRD.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	En la municipalidad sólo de forma puntual o “ad hoc” se practica el registro desagregado por sexo y edad de datos e información sobre personas y/o la información registrada NO es utilizada para un análisis diferenciado para la toma de decisiones en RRD.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	En la municipalidad NO se practica el registro desagregado por sexo y edad de datos e información sobre personas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- Cumple con el criterio a).
- Cumple con el criterio b).
- Cumple con el criterio c).

#### Notas de orientación

- Este indicador busca medir conocimientos, actitudes y prácticas en relación con la RRD y el enfoque de género de las personas que ocupan puestos técnicos en la municipalidad.
- Se considerarán **áreas relacionadas con la gestión del riesgo** las siguientes: proyectos, planificación y ordenamiento territorial, medio ambiente, agua y saneamiento, atención a la comunidad o participación ciudadana y todas aquellas dispuestas en el Plan Municipal de Desarrollo Humano con vínculos a la reducción de riesgo de desastres.
- Capacitación y formación:** los procesos de capacitación se entienden con una intensidad horaria que no supera las 100 horas mientras que los procesos de formación son más largos (más de 100 horas) y completos de adquisición de habilidades y con una visión más amplia y sistemática de aquello que se ofrece a los/as ya profesionales. Los cursos de capacitación y formación pueden ser impartidos desde la institución o pagados (todo o en parte) con otro organismo o institución docente.
- La **sensibilidad de género** se refiere a las actitudes de las personas ante las diferentes problemáticas que se dan en la cotidianidad de la vida y el trabajo y que afectan a la equidad de género.

#### Fuentes de verificación

- Deberá escogerse una muestra representativa de las diferentes áreas o direcciones de la municipalidad para realizar entrevistas bilaterales y/o cuestionarios para verificación de información.

#### Notas de orientación

- Práctica habitual:** aquellas acciones y procesos normalmente regulados a través de procedimientos o protocolos estandarizados integrados dentro de los reglamentos y normativa de la municipalidad y que son cumplidos y respetados por el personal de gerencia y técnico.
- Análisis diferenciado:** con la información desagregada se hacen análisis separados sobre la situación de hombres y mujeres y los hallazgos y conclusiones son utilizados para la toma de decisiones en los programas y proyectos en relación con las diferencias en las relaciones y oportunidades de género y orientaciones para la acción diferenciadas por sexo y grupos de edad.

#### Fuentes de verificación

- Sistemas de información de la institución/municipalidad; documentos estratégicos del municipio como el PMGR, PMDH; propuestas e informes de programas y proyectos de RRD de la municipalidad.



## Área de análisis 2: Preparación y respuesta

Indicador M.9.

### M.9. – El plan municipal de respuesta a desastres incluye temáticas de género en las disposiciones para la preparación y respuesta

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Se orientan disposiciones para garantizar la participación equitativa de hombres y mujeres en acciones de preparación y respuesta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Se indican estereotipos o roles de género que deben evitarse en los procesos de preparación y respuesta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Se orienta la desagregación de datos por sexo y edad para las acciones de preparación y respuesta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d)	Utilización de un lenguaje inclusivo que reconozca a las mujeres como agentes de cambio.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con todos los criterios.
- B. Cumple al menos con uno de los criterios.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Lenguaje inclusivo: se diferencia de la forma de expresión en español que utiliza siempre o de forma muy mayoritaria el masculino genérico, es decir, hace uso de sustantivos o pronombres que abarcan a hombres y mujeres (personas, autoridades, dirección, ciudadanía) y el lenguaje que caracteriza a las mujeres como agentes de cambio y no sólo desde una perspectiva asistencialista.

#### Fuentes de verificación

- Plan Municipal de Respuesta

Indicador M.10.

### M.10. –La Brigada Municipal de Respuesta (BRIMUR) está organizada, equipada y actúa con perspectiva y equidad de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	La BRIMUR tiene una participación equilibrada y está integrada con al menos un 40% de personas de cada sexo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Hay mujeres brigadistas en cargos de liderazgo y coordinación dentro de la BRIMUR.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Los roles y responsabilidades dentro de la BRIMUR son asignados en función de las competencias y habilidades de sus integrantes independientemente de su sexo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d)	La BRIMUR cuenta con dotación de equipos personales de protección en función de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con todos los criterios.
- B. Cumple con al menos uno de los criterios.
- C. No cumple ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Se aplicarán los mismos criterios en aquellos municipios que cuentan con más de una Brigada Municipal de Respuesta.
- Participación equilibrada:** porcentaje de participación de hombres y mujeres dentro de la BRIMUR. Como norma general en la región se toma el 40% de participación mínima de uno de los sexos como una referencia de equilibrio, No obstante, el porcentaje adecuado de participación equilibrada deberá ser determinado por el contexto y costumbre de un lugar determinado a partir de estudios de línea de base sobre participación que sirvan como referencia para establecer mejoras y porcentajes apropiados.
- Brecha de género: diferencia entre el porcentaje de uno u otro sexo
- Dotación de equipos diferenciada se refiere a que en los equipos de uso personal de las personas brigadistas como botas, chalecos, cascos, etc., se consideren las características y tallas apropiadas para el uso de mujeres.

#### Fuentes de verificación

- Plan de respuesta municipal, Protocolo de la BRIMUR, observación directa de equipos personales; entrevistas o grupos focales con brigadistas.

### M.11. –Los sistemas/mecanismos de alerta temprana (SAT) municipales se activan y funcionan con perspectiva y equidad de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Del total de las personas del municipio que manejan equipos o recolectan datos de monitoreo de riesgos o están a cargo de radios o sistemas de comunicación con instancias superiores de coordinación, al menos el 40% son mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Los roles y responsabilidades dentro del SAT son asignados en función de las competencias y habilidades de sus integrantes independientemente de su sexo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Las rutas de evacuación del sistema de alerta municipal se han diseñado considerando las necesidades diferenciadas y características de hombre y mujeres por separado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d)	Los medios utilizados para divulgar la alerta son apropiados para que tanto hombres como mujeres reciban el mensaje en igualdad de condiciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con todos los criterios.
- B. Cumple con al menos uno de los criterios.
- C. No cumple ninguno de los criterios.

### M.12 En los procesos de Evaluación de Daños y Análisis de Necesidades (EDAN) se integran y aplican mecanismos para garantizar el enfoque de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Los equipos municipales o comisión EDAN cumplen con criterios de equilibrio de género (40% al menos de ambos sexos).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	La herramienta o formato EDAN aplicada a nivel municipal incluye aspectos de género con datos desagregados por sexo y edad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Existe formación para los equipos municipales que incluyen el enfoque de género del instrumento de EDAN.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con todos los criterios.
- B. Cumple al menos con uno de los criterios.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Las personas pueden participar en la recolección de datos de monitoreo y en el manejo de equipos o radios del sistema de alerta temprana (SAT) comunitario o municipal.
- Participación:** Como norma general en la región se toma el 40% de participación mínima de uno de los sexos como una referencia de equilibrio. No obstante, el porcentaje adecuado de participación equilibrada deberá ser determinado por el contexto y costumbre de un lugar determinado a partir de estudios de línea de base sobre participación que sirvan como referencia para establecer mejoras y porcentajes apropiados.

#### Fuentes de verificación

- Listado municipal de personas a cargo de los sistemas de alerta temprana y radios de las comunidades, reportes de monitoreo; observación directa de equipos de medición y comunicación; observación directa de rutas de evacuación.

#### Notas de orientación

- Enfoque de género: promueve la equidad entre mujeres y hombres en el acceso y distribución justa de oportunidades, derechos y obligaciones, tomando en cuenta sus diferencias.
- Equipos municipales o comisión EDAN: grupo de personas capacitadas para la aplicación de la herramienta o formato EDAN en caso de emergencias o desastres, que pertenecen al comité municipal.

#### Fuentes de verificación

- Plan municipal de respuesta, herramienta o formato EDAN, memorias de capacitación a equipos o comisión EDAN.



### M13. – La localización, características, dotación y gestión de los albergues temporales municipales responden a un análisis de equidad de género

Indicador M13.

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	La localización, características y división de espacios de los albergues temporales municipales es apropiada para garantizar la privacidad, protección y seguridad de las mujeres y niñas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	La dotación y equipamiento de los albergues temporales municipales permite responder a las necesidades e intereses diferenciados de hombres y mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	La entidad responsable de la gestión de albergues del municipio (La comisión municipal de albergues) cuenta al menos con una persona especialista en género dentro de su estructura.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d)	Durante los últimos 2 años se ha desarrollado algún taller de capacitación en temas de género y protección humanitaria dirigido a personas integrantes de la entidad responsable de la gestión de los albergues (comisión municipal de albergues).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e)	La guía o manual de gestión de albergues municipales (si existe) integra directrices claras y acciones concretas para la gestión con enfoque de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con 4 de los 5 criterios.
- B. Cumple al menos con uno de los criterios.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Personas especialistas en género: Se considerará a quienes hayan cursado algún postgrado universitario u otros tipos de cursos de género con una duración de más de 100 horas y con experiencia demostrable en este campo de al menos 1 año.
- La capacitación incluirá algunos aspectos o problemáticas de género que pueden surgir en albergues (uso de baños diferenciados para hombres y mujeres, violencia, roles de género en el albergue, salud sexual y reproductiva, dificultades para las mujeres de continuar o empezar tareas en el ámbito productivo, entre otros.).
- Manual de Gestión de Albergues debería integrar directrices sobre ubicación y número de baños, duchas, lavabos. Espacios de privacidad para mujeres y niñas, protocolos de prevención del abuso sexual, mecanismos de quejas y denuncias para mujeres, etc.

#### Fuentes de verificación

- Documentación de la alcaldía o del COMUPRED sobre experiencias anteriores en albergues temporales del municipio.

#### M14. – Autoridades y comisión de suministros del comité municipal de desastres cumplen con los estándares sobre elaboración de kits humanitarios con enfoque de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	La Comisión de suministros del Comité Municipal aplica los estándares nacionales para el manejo logístico de suministros humanitarios considerando las necesidades y características según sexo y edad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Se conocen y aplican los protocolos que establecen requerimientos mínimos para kit o raciones de alimentos según necesidades específicas por sexo y edad, teniendo en cuenta la pertinencia cultural.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Los kit o paquetes de suministros básicos de emergencia para higiene personal y salud incluyen algunos bienes específicos para mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con todos los criterios.
- B. Cumple al menos con uno de los criterios.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Comité Municipal: en Nicaragua COMUPRED y en otros contextos es equivalente a la entidad municipal coordinadora de la gestión integral de riesgos o protección civil.
- Los kit básicos de emergencia deberían incluir artículos de higiene personal, medicamentos u otros bienes específicos para mujeres

#### Fuentes de verificación

- Plan municipal de respuesta, plan de respuesta sectorial de la comisión municipal de suministros, manual de manejo logístico de suministros humanitarios, información suministrada por funcionarios clave del comité municipal y la alcaldía sobre desastres pasados.



## Área de análisis 3: Recuperación

### M15. – El Plan Municipal de Gestión del Riesgo (PMGR) del municipio programa acciones de recuperación con equidad de género

Indicador M15.

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	El Plan Municipal de Gestión del Riesgo (PMGR) integra dentro de sus directrices la programación de acciones de recuperación con la participación equitativa de mujeres y hombres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	El PMGR define en sus directrices aspectos de coordinación y participación activa de hombres y mujeres en los procesos de recuperación post desastre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	El PMGR impulsa algún tipo de acción positiva para la equidad de género en acciones de recuperación post desastre, según necesidades y vulnerabilidades diferenciadas por sexo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con todos los criterios.
- B. Cumple al menos con uno de los criterios.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Equidad de género: aborda aspectos relacionados con la superación de determinadas brechas de género; empoderamiento de las mujeres, atención a necesidades diferenciadas de hombres y mujeres, tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.
- Las acciones positivas son medidas dirigidas a eliminar las desigualdades existentes contra grupos históricamente discriminados. En el caso de las mujeres, antes y después de los desastres pueden advertirse esas diferencias en cuanto a condiciones materiales y posición (de poder, de subordinación, etc.): activos, formación profesional, atenciones específicas en temas de salud sexual y reproductiva, etc.

#### Fuentes de verificación

- Plan Municipal de Gestión del Riesgo.

### M16. – Existen lecciones generadas en el municipio sobre procesos de recuperación post desastres que permite valorar el enfoque de género dentro de estos procesos

Indicador M16.

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Existen lecciones aprendidas de experiencias pasadas sobre problemáticas de género en procesos de recuperación temporales que han sido retomadas para elaborar el Marco Municipal de Recuperación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Alguna lección aprendida de experiencias pasadas sobre problemáticas de género en procesos de recuperación ha generado algún cambio en las directrices municipales de recuperación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Se han realizado evaluaciones que valoran la equidad de género en los procesos de recuperación post desastre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con los 3 criterios.
- B. Cumple al menos con uno de los criterios.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Lecciones aprendidas pueden ser aquellas que señalan buenas prácticas o errores que sirven para mejorar el trabajo al respecto. Los criterios marcan por un lado la existencia de estas lecciones y, por otro lado, la aplicación de las mismas con cambios concretos.

#### Fuentes de verificación

- Documentación del Comité Municipal (COMUPRED) o de la alcaldía sobre temas de recuperación; cambios en política o directrices municipales para la recuperación.

**M.17. – Las autoridades y actores clave del municipio implementan proyectos y acciones de recuperación que incluyen actividades concretas focalizadas en mejorar las condiciones de las mujeres después de los desastres**

Indicador M17.

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Existen diagnósticos realizados para elaborar estrategias, proyectos o acciones de recuperación y se elaboran con participación de hombres y mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Las autoridades municipales implementan acciones de recuperación que consideran las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres, de sectores urbanos y rurales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Otros actores clave que impulsan programas de recuperación implementan acciones de recuperación que consideran acciones especiales o de priorización de mujeres y se han elaborado con su participación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Debe cumplir al menos con 2 criterios.
- B. Cumple al menos con uno de ellos.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

**Notas de orientación**

- La participación de hombres y mujeres para los diagnósticos puede ser realizada conjuntamente o por grupos separados.
- Dentro de los criterios de priorización se encuentra la variable sexo.
- Muchas de las familias con jefas de familia mujeres son jefas de familias solas. Estas deben afrontar numerosas problemáticas en la vida cotidiana dada la compatibilización que deben hacer entre las tareas productivas (remuneradas) y las tareas domésticas y de cuidados en su familia. De ahí que tras un desastre, suelen ser las familias más afectadas. También hay otros casos en los que la vulnerabilidad de la mujer y su familia es mayor (por ejemplo; mujeres con familias numerosas.).

**Fuentes de verificación**

- Documentos o evaluaciones de proyectos o acciones de recuperación realizados con anterioridad en el municipio.

## Área de análisis 4. Sectores priorizados



### Sector salud

#### M18. – Se aplican mecanismos y estrategias para garantizar la salud sexual y reproductiva para personas afectadas por desastres

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Existen protocolos de atención para salud sexual y reproductiva en emergencias considerando las particularidades de hombres y mujeres afectados/as por desastres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	La activación de centros de albergues temporales incluye botiquines con equipos de ginecología y obstetricia y suministros para prevención de enfermedades de transmisión sexual y reproductiva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Se ofrece información sobre temas de salud sexual y reproductiva dirigida a personas afectadas por desastres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con todos los criterios.
- B. Cumple con al menos uno de los criterios.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Por ejemplo, de cara a la atención a la salud sexual y reproductiva en albergues, se puede proveer en los albergues (gratis o a precios accesibles) de preservativos, de otros métodos de anticoncepción o anticoncepción de emergencia, o profilaxis post exposición (PEP) al VIH.
- También en los albergues se puede ofrecer información (en paneles, reuniones, asambleas, etc.) sobre temas de salud sexual y reproductiva (embarazos no deseados, enfermedades de transmisión sexual, VIH, abuso sexual, etc.) y/o servicios de consejería para casos especiales

#### Fuentes de verificación

- Protocolos municipales de atención para salud sexual y reproductiva en albergues, acciones municipales de priorización e información.

#### M19. – Los planes de respuesta hospitalaria del municipio priorizan la atención integral a grupos en condiciones de vulnerabilidad

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Más del 50% de los planes de respuesta hospitalaria del municipio priorizan la atención diferenciada por sexo y edad para personas afectadas por desastres de origen natural y sicionatural.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Menos del 50% los planes de respuesta hospitalaria del municipio priorizan la atención diferenciada por sexo y edad para personas afectadas por desastres de origen natural y sicionatural.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Cumplir con el criterio a).
- B. Cumple con el criterio b).
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- En este caso existen municipios que cuentan sólo con un hospital de referencia convirtiéndose en el 100% de la muestra a trabajar.

#### Fuentes de verificación

- Planes de respuesta hospitalarios del municipio; medidas y protocolos de atención en casos de violencia de género.

### M.20. – El personal de salud del municipio recibe capacitación en prevención y atención de emergencias incorporando la perspectiva de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	El personal médico del principal centro de referencia hospitalaria ha recibido capacitación en prevención y atención de emergencia con perspectiva de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	La Comisión de salud del Comité municipal está capacitada en prevención y atención de emergencia con perspectiva de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Existe un programa de capacitación en prevención y atención de emergencia que incorpora la perspectiva de género en proceso de implementación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con los criterios a) y b).
- B. Cumple con alguno de los criterios.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

### M.21. – El Ministerio de Salud (MINSA) cuenta con información disponible y actualizada sobre la salud poblacional en zonas de riesgo desagregadas por sexo y edad

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	El censo del Ministerio de Salud a nivel municipal cuenta con información actualizada sobre el estado de salud de la población viviendo en zonas de riesgo, desagregada por sexo y edad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	La información de población en riesgo, desagregada por sexo y edad está disponible para la planificación de la respuesta y atención humanitaria.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con los dos criterios.
- B. Cumple con uno de los criterios.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Perspectiva de género. En este caso, deberá visualizarse en los planes de capacitación si se incorporan temáticas de atención diferenciada entre hombres y mujeres para recibir atención oportuna y de calidad según sus condiciones, sin discriminación por sexo.

#### Fuentes de verificación

- Programa de capacitación en prevención y atención de emergencias; memorias y listados de participantes en capacitaciones, entrevista con personal de la Comisión de salud del Comité Municipal (COMUPRED)

#### Notas de orientación

- Revisar el último censo poblacional oficial del Ministerio de Salud. No obviar que los criterios valoran población que vive en zonas de riesgo.

#### Fuentes de verificación

- Censo poblacional del municipio según el MINSA.



## Sector educación

Indicador M.22.

### M.22. Se implementan procesos de capacitación sobre reducción de riesgo de desastres con enfoque de género dirigidos a la comunidad educativa del municipio

Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a) Se implementan metodologías para abordar la equidad de género en los procesos educativos y otras actividades de reducción de riesgo de desastres del ámbito escolar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Las capacitaciones sobre reducción de riesgo de desastres dirigidos al sector educativo implementadas en el último año han logrado una participación de al menos 40% de cada sexo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Cumple con los 2 criterios.
- B. Cumple con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

#### Notas de orientación

- Las personas participantes de procesos de capacitación no son solamente profesoras o profesores, sino también otras personas de la comunidad educativa que son capacitadas por su participación en las actividades de gestión del riesgo en la escuela.

#### Fuentes de verificación

- Capacitaciones impartidas en el municipio y en sus escuelas sobre gestión del riesgo; listado de participantes; orientaciones de la delegación municipal sobre actividades de gestión del riesgo en el ámbito escolar (conformación de comités y brigadas, simulacros, etc.).

Indicador M.23.

### M.23. - Las capacitaciones municipales para el uso de guías para docentes sobre la educación en gestión del riesgo se aplican vinculando la temática de género

Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a) Las capacitaciones sobre guías para docentes incorporan nuevos conceptos o análisis de género para las sesiones previstas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Las capacitaciones a docentes incluyen métodos o técnicas para que los docentes incluyan dentro de sus planes de clase los contenidos de género y gestión del riesgo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Debe cumplir con los dos criterios.
- B. Cumple con uno de los criterios.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Valora los planes de capacitaciones orientados diseñados desde el ámbito nacional sobre la guía y la aplicación en el ámbito municipal de dichas capacitaciones para el uso de cuadernos o libros de texto sobre gestión del riesgo.

#### Fuentes de verificación

- Guías para docentes, planes y memorias de capacitaciones.

### M.24. – Los centros educativos municipales cuentan con comités de seguridad escolar con criterio de paridad de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Más del 75% de centros educativos con comités de seguridad escolar que mantiene el criterio de paridad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Entre el 51% y el 75% de centros educativos con comités de seguridad escolar mantiene el criterio de paridad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	El porcentaje de centros educativos con comités de seguridad escolar con criterio de paridad no supera el 50% de los centros con comités.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Cumple con el criterio a).
- B. Cumple con el criterio b).
- C. Cumple con el criterio c).

#### Notas de orientación

- La paridad de género o equilibrio de género: Equivale a una participación mínima del 40% por cada sexo.

#### Fuentes de verificación

- Modelo de plan de seguridad escolar avalado por el Ministerio de Educación.

### M.25. – Los planes alternativos municipales para promover la educación de la niñez en escuelas que funcionan como albergues incorporan la necesidad del análisis de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Los planes integran el tratamiento psicosocial diferenciado según sexo y edad a la niñez afectada por desastres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Las metodologías, juegos y actividades educativas de estos planes escolares no son sexistas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Se realizan evaluaciones de deserción escolar post desastre (niños/as) para asegurar la reinserción escolar y se toman medidas para garantizar la equidad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Debe cumplir con los 3 criterios
- B. Cumple con 1 de los criterios.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Actividades educativas o juegos sexistas son aquellos que fomentan la discriminación o promueven o justifican roles o estereotipos de género.
- El criterio c) valora la realización de evaluación de deserción post-desastre según sexo, y la toma de medidas para garantizar la vuelta a la escuela con equidad, si consideraciones de género provocaron la deserción tras el desastre.

#### Fuentes de verificación

- Planes extraescolares para niñez tras situaciones de desastres, entrevistas a docentes y alumnado sobre actividades.



**M.26. – El plan de respuesta sectorial de la comisión municipal de educación incluye temáticas de género en las disposiciones para la preparación y respuesta**

Indicador M.26.

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Garantiza la participación equitativa de hombres y mujeres en acciones de preparación y respuesta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Promueve la ruptura de los roles tradicionales de género en la atención a alumnos y alumnas afectadas por desastres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Orienta la desagregación de datos por sexo y edad para las acciones de preparación y respuesta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Debe cumplir con 2 criterios.
- B. Cumple con 1 de los criterios.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

**Notas de orientación**

- Los planes requieren la participación equilibrada y la presencia de la perspectiva de género tal como se marca en los criterios.

**Fuentes de verificación**

- Plan de respuesta sectorial de la comisión municipal de educación.



## Sector medios de vida

### M.27. – El Plan Municipal de Gestión del Riesgo (PMGR) integra acciones de protección y recuperación de medios de vida con enfoque de género

Indicador M.27.

Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a) El PMGR incluye metas para lograr la protección de medios de vida expuestos a fenómenos naturales considerando la participación de mujeres y hombres desde una visión de equidad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) El PMGR incluye acciones de planificación para recuperación de medios de vida que consideran la participación, control y acceso de recursos equitativos de hombres y mujeres afectados por desastres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Se incluyen acciones para protección y recuperación de medios de vida que integran acciones positivas para las mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con los 3 criterios.
- B. Cumple al menos con uno de ellos.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- La protección y recuperación de medios de vida se refiere a las acciones que permiten la conservación del capital natural, humano, social, físico y financiero, recursos necesarios para garantizar una vida digna y sana de la población afectada por desastres.

#### Fuentes de verificación

- Plan Municipal de Gestión del Riesgo

### M.28. – En el municipio se implementan programas o proyectos de seguridad alimentaria y medios de vida sostenibles o adaptación al cambio climático focalizados en mujeres

Indicador M.28.

Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a) Se implementan programas o proyectos con fondos del gobierno central o municipal para la protección de medios de vida que tienen en cuenta las necesidades diferenciadas de las mujeres y promueven su participación, acceso y control de recursos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Se implementan programas o proyectos con fondos del gobierno central o municipal para la adaptación al cambio climático que promueven la protección de medios de vida según las necesidades diferenciadas de las mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Existen algunas iniciativas o proyectos locales desarrollados con fondos de cooperación para protección de medios de vida sustentables focalizados en las mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con los criterios a) y b).
- B. Cumple al menos con uno de los criterios.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Ejemplos de acceso y control de medios de vida en las mujeres pueden ser: disponibilidad de tierra para cultivar, titularidad de tierras, uso y titularidad de otros activos familiares.

#### Fuentes de verificación

- Informes, planificación y presupuesto de programas y proyectos.

**M.29. – Se facilita el acceso de las mujeres a mecanismos municipales de información sobre medios de vida y sus riesgos**

Indicador M.29.

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Existe una participación activa de las mujeres en la aprobación y diseño de los mecanismos municipales de información.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Existen acciones municipales que facilitan el acceso de productoras y emprendedoras a pronósticos de tiempo o de variabilidad climática, o información sobre comercialización y precios en el municipio.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Debe cumplir con los dos criterios.
- B. Cumple al menos con uno de ellos.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

**Notas de orientación**

- El criterio a) intenta que las mujeres se hagan presentes en el diseño de mecanismos municipales de información que pueden ayudar a la protección de medios de vida. Estos mecanismos pueden ser formalmente o informalmente establecidos (por medio de consultas a personas o funcionarios/as determinados/as).
- El criterio b) se centra en el acceso de mujeres (normalmente excluidas en este sentido) a informaciones que pueden ayudar a conocer mejor factores que pueden afectar el resultado de sus cosechas o negocios; Y busca que finalmente haya mujeres que hagan uso de dichos mecanismos o de las consultas a determinados/as funcionarios/as.

**Fuentes de verificación**

- Memorias de talleres y consultas municipales para establecimiento o cambios en mecanismos de información municipal; memorias de acciones municipales para facilitar el acceso a mujeres.



## Sector infraestructura

Indicador M.30.

### M.30. – Se aplica el plan municipal de ordenamiento territorial incorporando la gestión del riesgo y la perspectiva de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	El plan de ordenamiento territorial municipal incorpora la gestión del riesgo y la perspectiva de género en su implementación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	El plan de ordenamiento territorial municipal incorpora la perspectiva de género mediante la participación de hombres y mujeres en su elaboración.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Se aplica el plan de ordenamiento territorial incorporando la gestión del riesgo y la perspectiva de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con los tres criterios.
- B. Cumple al menos con uno de los criterios.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

Indicador M.31.

### M.31. – La inversión pública municipal se planifica teniendo en cuenta la gestión del riesgo y la perspectiva de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	En los proyectos de inversión pública se incorpora la gestión del riesgo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	En los proyectos de inversión pública se aplican mecanismos o herramientas para la incorporación de la perspectiva de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir los 2 criterios.
- B. Cumple con el criterio b).
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Perspectiva de género: determina las diferencias entre hombres y mujeres en el uso y utilización del poder, los recursos y los beneficios. Identifica aspectos que eviten la discriminación, desigualdad, subordinación y exclusión de las mujeres.

#### Fuentes de verificación

- Plan municipal de ordenamiento territorial.

#### Notas de orientación

- Se analizan los proyectos municipales de inversión pública del último año.
- En Nicaragua se aplican las guías metodológicas del SNIP (Sistema Nacional de Inversión Pública), que incorporan el análisis de riesgo de dichos proyectos y obras. En este caso, se tratará de comprobar si tales procedimientos han sido aplicados adecuadamente.
- En la identificación de proyectos de inversión pública se habla en general de incorporar la participación de la comunidad en alguna parte o en todo el ciclo del proyecto. En la revisión de dicha participación de la población o comunidad habrá que identificar si se utilizaron mecanismos para garantizar la perspectiva de género (por ejemplo, en proyectos de agua potable, habrá que consultar sobre los beneficios o no del proyecto o sus alternativas en la disminución del tiempo de acarreo de agua, si este afecta más a uno de los sexos).

#### Fuentes de verificación

- Informes de monitoreo de proyectos de inversión; memorias de reuniones y consultas con población en diferentes fases del proyecto; entrevistas a actores claves.

### M.32. – Existe participación de mujeres de la población beneficiaria en todo el ciclo de proyectos de construcción de viviendas, o de obras de mitigación o recuperación en edificios e infraestructura

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Existe participación de mujeres de la población beneficiaria en la fase de diseño de los proyectos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Existe participación de mujeres de la población beneficiaria en la fase de ejecución y supervisión de los proyectos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Existe participación de mujeres de la población beneficiaria en la fase de rendición de cuentas y evaluación de los proyectos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con los tres criterios.
- B. Cumple con al menos uno de los criterios.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Se analiza el último proyecto de este tipo llevado a cabo en el municipio.
- Este indicador mide participación de la población beneficiaria en las diferentes fases del ciclo del proyecto, y específicamente de las mujeres, para que se puedan incorporar en dichas obras sus necesidades prácticas e intereses estratégicos.

#### Fuentes de verificación

- Informes de proyecto, memorias de reuniones de participación y consulta con población beneficiaria o de informes de auditoría social de las obras, entrevistas a hombres y mujeres de la población beneficiaria.

### M.33. – Se impulsa la contratación de mujeres en programas y proyectos de infraestructura para el desarrollo seguro

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Existen acciones positivas en contrataciones directas de la alcaldía para contratar a trabajadoras o proveedoras en proyectos municipales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Estímulos en licitaciones y acciones positivas para empresas impulsadas y dirigidas por mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Estímulos en licitaciones para las empresas que contraten mujeres en sus equipos de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

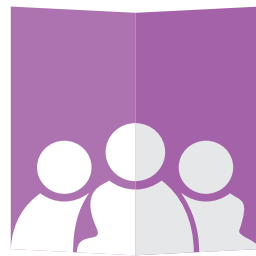
- A. Debe cumplir con dos criterios.
- B. Cumple con al menos uno de los criterios.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Este indicador debería medirse en los proyectos municipales de infraestructura de los últimos 3 años.
- Acciones positivas: Establecimiento de cuotas o criterios de priorización de contratación de mujeres (empleo remunerado) en un mundo profesional masculinizado (como el de la construcción).
- Estímulos en licitaciones: Fomentar la participación de empresas dirigidas por mujeres o empresas que cuenten con mujeres en sus equipos de trabajo.

#### Fuentes de verificación

- Documentación de últimas contrataciones en obras municipales; documentos o pliegos de licitación.



### **3. Indicadores comunitarios de género en la reducción del riesgo de desastres**



## Área de análisis 1: Prevención y mitigación

### C1. – En la comunidad existe un análisis/estudio de riesgo que incorpora el enfoque de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	El análisis de riesgo se ha realizado con la participación y consulta diferenciada de hombres y mujeres, niños y niñas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	El análisis identifica situaciones de vulnerabilidad diferentes para las personas de diferente sexo y edad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	El análisis identifica capacidades diferenciadas para la RRD para personas de diferente sexo y edad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con todos los criterios.
- B. Cumple con al menos uno de los criterios.
- C. No cumple ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- **Análisis de riesgo con enfoque de género:** Normalmente los análisis de riesgo comunitarios se hacen utilizando metodologías reconocidas como el Análisis de Vulnerabilidades y Capacidades (AVC) que utiliza la Cruz Roja y otras similares. Sus resultados son integrados posteriormente en el plan comunitario de preparación y respuesta pero hay casos donde no necesariamente existe un plan y el análisis de riesgos se refleja en un mapa (croquis de mapa) comunitario de riesgos. Las vulnerabilidades y capacidades se diferencian según sexo, pero también según grupos de edad (niños/as, ancianos/as...) y otras condiciones de vulnerabilidad.
- En cualquier caso, para medir este indicador se deben considerar si los procesos utilizaron herramientas/metodologías apropiadas para garantizar la perspectiva de las mujeres y niñas y poder identificar situaciones en que los desastres afectarían de forma diferente a hombres y mujeres, niños y niñas o a las relaciones de género.

#### Fuentes de verificación

- Plan Comunitario de Preparación y Respuesta (si existe), mapas de riesgo comunitarios, entrevistas con líderes de la comunidad, recorrido por la propia comunidad identificando situaciones de vulnerabilidad; grupos focales con mujeres niñas.

### C2. – La comunidad ejecuta acciones de prevención y mitigación con enfoque de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Al menos un 40% de cada sexo participó en las acciones de prevención y mitigación ejecutadas en la comunidad durante los dos últimos años.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Las acciones de prevención y mitigación responden a análisis de vulnerabilidad diferenciada de hombres y mujeres y a las necesidades básicas y/o intereses estratégicos de las mujeres y niñas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Las acciones de prevención y mitigación responden a las necesidades básicas y/o intereses estratégicos de las mujeres y niñas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d)	Las acciones de prevención y mitigación responden a las necesidades básicas y/o intereses estratégicos de las mujeres y niñas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con todos los criterios.
- B. Cumple con al menos un criterio.
- C. No cumple ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- **Análisis de vulnerabilidad diferenciado:** las situaciones diferenciadas en que viven hombres y mujeres, fruto de las relaciones históricas de género, deben ser tenidas en cuenta en los análisis y diagnósticos necesarios para la RRD.
- **Acción positiva para la equidad de género:** son aquellas acciones que tratan de establecer igualdad de oportunidades corrigiendo discriminaciones históricas. Por ejemplo, las cuotas para ciertos colectivos, etc.
- **Necesidades básicas e intereses estratégicos de las mujeres.** Las necesidades básicas tienen que ver con roles socialmente definidos y con condiciones materiales inmediatas (carencias en acceso al agua, a la salud o al empleo...). Los intereses estratégicos surgen de la posición de la subordinación social de las mujeres y suponen un reto a la división sexual del trabajo, al poder y al control, a los roles y normas tradicionales de género.

#### Fuentes de verificación

- Planes de acciones de prevención y mitigación; Plan Comunitario de Preparación y Respuesta con enfoque de Reducción de Riesgos (si existe), grupos focales con mujeres de la comunidad.

### C.3. – La estructura comunitaria de RRD (COLOPRED) está constituida, toma decisiones y actúa con enfoque de género

Indicador C.3.

Criterios de valoración (preguntas clave)		SÍ	No	NS
a)	La estructura comunitaria de RRD cuenta con participación equilibrada de hombres y mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Existen las facilidades para que las mujeres puedan participar en las estructuras en igual de condiciones con respecto a los hombres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Una mujer ocupa el cargo de mayor responsabilidad dentro de la estructura comunitaria de RRD y/o las mujeres tienen una participación activa en la toma de decisiones de la misma.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d)	La estructura comunitaria de RRD toma decisiones considerando la perspectiva, necesidades básicas e intereses estratégicos de las mujeres y favorece la equidad de género en sus acciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e)	Los roles y responsabilidades asignados dentro de la estructura comunitaria de RRD son asignados en función de las capacidades, competencias y perfiles profesionales independientemente del sexo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con 4 de los 5 criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- **Estructura comunitaria de RRD:** en Nicaragua esta estructura se llama Comité Local para la Prevención de Desastres (COLOPRED) en zonas rurales y Comité Barrial para la Prevención de Desastres (COBAPRED) en contextos urbanos.
- **La participación** de las mujeres en las estructuras organizativas se valora tanto en términos cuantitativos como cualitativos. En términos cuantitativos se toma como referencia que al menos el 40% de los miembros sean mujeres o la presencia de una mujer en el cargo de mayor responsabilidad del comité. No obstante el porcentaje adecuado de participación equilibrada deberá ser determinado por el contexto y costumbre de un lugar a partir de estudios de línea de base sobre participación que sirvan como referencia para establecer porcentajes apropiados de mejora. En términos cualitativos se valora (desde la percepción de actores, hombres y mujeres) la toma de decisiones en la estructura y cómo participan las mujeres en las tomas de decisiones.
- **Toma de decisiones con perspectiva de género:** tal como está planteado en el criterio c) se trata de observar que las mujeres participen no solo formalmente sino con opiniones y con peso en la toma de decisiones, para favorecer la equidad de género desde las decisiones de esta estructura.

#### Fuentes de verificación

- Organigrama de la estructura comunitaria de RRD, entrevistas y grupos focales con hombres y mujeres miembros de las estructuras; actas/registro de acuerdos decisiones tomadas (si existen).



**C.4. – Dentro de la estructura comunitaria de RRD (COLOPRED) existe una comisión responsable de temas de género que incorpora la perspectiva equidad de género en el trabajo de la misma**

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	En la estructura comunitaria de RRD existe una comisión de trabajo o una persona responsable de incorporar la perspectiva y equidad de género en el trabajo de la estructura.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	La comisión de trabajo de género (o la persona responsable) facilita la participación equilibrada de hombres y mujeres y que se incorpore la perspectiva de género en las tomas de decisión y acciones de la estructura comunitaria.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	La/s persona/s responsable/s que integran la comisión de trabajo de género o que trabajan temas de género han recibido durante los dos últimos años capacitación o formación específica sobre equidad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Debe cumplir con todos los criterios.
- B. Cumple con al menos un criterio.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

**Notas de orientación**

- **Comisión de trabajo de género:** Aunque el marco legal normalmente no obliga a contar con una comisión de trabajo sectorial enfocada en temas de género siempre se debe valorar como una buena práctica y un ejemplo de compromiso con los temas de género es que la comunidad cuente con una comisión o personas que velen por los temas de género.
- **Capacitación y formación:** los procesos de capacitación se entienden con una intensidad horaria que no supera las 100 horas mientras que los procesos de formación son más largos (más de 100 horas) y completos de adquisición de habilidades y con una visión más amplia y sistemática de aquello que se ofrece a los/as participantes. Normalmente en el nivel comunitario se podrán encontrar personas que han recibido cursos de capacitación y excepcionalmente formación en género.

**Fuentes de verificación**

- Documentación con cargos de la estructura comunitaria; entrevistas a miembros de la estructura comunitaria (de la comisión y otros cargos).

### C.5. –Las personas que lideran los procesos de RRD en la comunidad demuestran sensibilidad de género

Indicador C.5.

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Los/as miembros de las estructuras comunitarias de RRD y otras formas de organización tienen conocimientos y están informadas sobre aspectos relacionados con la RRD y el enfoque/equidad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Los/as miembros de las estructuras comunitarias de RRD y otras formas de organización demuestran una actitud de apertura y aceptación ante el enfoque/equidad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Los/as miembros de las estructuras comunitarias de RRD y otras formas de organización toman decisiones que favorecen acciones y prácticas de RRD con enfoque de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con todos los criterios.
- B. Cumple con al menos con un criterio.
- C. No cumple ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- **Personas que lideran procesos de RRD:** es importante tomar en cuenta que muchas de estas personas no necesariamente participan de la estructura formal de RRD en la comunidad sino que pueden formar parte de otras formas de organización como grupos comunitarios de mujeres, cooperativas productivas, comités productivos, comités de padres madres de familia, Juntas de Agua y Saneamiento o los Gabinetes de la Familia, Salud y Vida (en Nicaragua), entre otros. Por esta razón, se debe identificar bien quiénes son estas personas y su rol e involucramiento en procesos de RRD.
- **Medir actitudes, conocimientos y prácticas:** este indicador busca medir conocimientos, actitudes y prácticas de las personas de la comunidad en posiciones de liderazgo en relación con la RRD con enfoque de género. Para medir este indicador se recomienda identificar las estructuras comunitarias existentes relacionadas con RRD y organizar entrevistas individuales o grupos focales con personas clave en posiciones de liderazgo previamente identificadas y explorar sus actitudes y concepciones ante los aspectos clave de género como la participación, roles de hombres y mujeres, acceso y control de recursos, necesidades diferenciadas, situación de riesgo y afectación diferenciada y brechas de género. En la consulta se utilizarán términos fáciles y comprensibles para la población de la comunidad. Todo ello se pueden hacer también en el marco de un Estudio CAP (conocimientos, actitudes y prácticas) que integre preguntas clave sobre género y RRD.

#### Fuentes de verificación

- Grupo focal separado con hombres y mujeres, ejemplos de decisiones adoptadas que favorezcan la equidad de género en la RRD, consultas puntuales a actores clave.

### C.6. – Presencia de mujeres en cargos de liderazgo en organizaciones comunitarias que trabajan en RRD

Indicador C.6.

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Las mujeres son más del 40% del liderazgo de estas organizaciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Las mujeres son entre un 20% y un 40% del liderazgo de estas organizaciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Las mujeres participan con menos del 20% del liderazgo de estas organizaciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Cumple con el criterio a).
- B. Cumple con el criterio b).
- C. Cumple con el criterio c).

#### Notas de orientación

- **Organizaciones comunitarias:** Este indicador se refiere a otras organizaciones comunitarias diferentes a la estructura comunitaria de RRD (COLOPRED, COBAPRED). En un primer momento anterior al recuento, se seleccionará a las organizaciones comunitarias que tienen algún tipo de relación con los procesos de gestión del riesgo (cooperativas, comités locales, comités de cuencas, comités de agua potable, consejos de co-manejo de áreas protegidas, incluso organizaciones religiosas implicadas en ayuda humanitaria, Gabinetes de Familia, Salud y Vida, etc.). Se suman todas las personas en puestos o cargos de liderazgo en total y de forma desagregada para comprobar si ambos sexos alcanzan los porcentajes señalados en los criterios.

#### Fuentes de verificación

- Documentación de las organizaciones y entrevistas a integrantes de organizaciones.

### C.7. – Las mujeres de la comunidad conocen sus amenazas, vulnerabilidades y capacidades para reducir su condición de riesgo

Indicador C.7.

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Hombres y mujeres conocen en porcentajes similares las principales amenazas de la comunidad y cómo pueden afectarles a ellos/as directa o indirectamente.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Hombres y mujeres conocen en porcentajes similares su situación de vulnerabilidad ante las principales amenazas de la comunidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Hombres y mujeres conocen en porcentajes similares qué acciones tomar para reducir sus condiciones de vulnerabilidad ante las amenazas (son conscientes de sus capacidades para actuar).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con todos los criterios.
- B. Cumple con al menos con un criterio.
- C. No cumple ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- **Conocimiento sobre riesgos:** este indicador busca medir el conocimiento de mujeres y hombres sobre los tres elementos de la ecuación del riesgo: amenaza, vulnerabilidad y capacidad de actuar. Normalmente las mujeres tienen menor acceso y control de la información que los hombres, lo cual incrementa su condición de riesgo con respecto a los hombres, aunque no siempre es así y en algunas comunidades puede darse el fenómeno contrario.
- **Porcentajes y líneas de base:** se ha tomado el porcentaje del 50% como referencia orientativa si no existiera una línea de base o referencia previa. Sin embargo, en la medida de lo posible se debe intentar conseguir información de la línea de base o levantarla para tener una referencia válida a partir de la cual establecer cuál es el porcentaje más apropiado para una comunidad y contexto determinados.
- **Muestra para el análisis:** este indicador puede ser medido a través de encuestas a hombres y mujeres seleccionados de forma aleatoria y que sean muestra representativa de la misma. Normalmente una muestra de hombres y mujeres adultos de un 10-15% de los hogares puede ser suficiente en comunidades pequeñas. En zonas urbanas los porcentajes varían en función del tamaño de los barrios.

#### Fuentes de verificación

- Estudio CAP, encuestas en una muestra representativa de hogares.

### C.8. – Los proyectos y acciones de Adaptación al Cambio Climático (ACC) que se ejecutan en la comunidad integran el enfoque de género

Indicador C.8.

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Los proyectos y acciones de ACC se han identificado y diseñado consultando a las mujeres u organizaciones donde participan las mujeres de la comunidad y tomando en cuenta sus roles y necesidades diferenciadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Los proyectos y acciones integran objetivos, resultados y actividades focalizadas en las mujeres y su situación de vulnerabilidad diferenciada frente al Cambio Climático.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Los proyectos y acciones de ACC incluyen acciones positivas hacia las mujeres y estas representan al menos el 40% del total de personas beneficiadas por los mismos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con todos los criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- **Organizaciones comunitarias donde participan mujeres:** para poder medir con mayor precisión si las mujeres de la comunidad son consultadas para definir las acciones de los proyectos se deben identificar las organizaciones comunitarias con liderazgo y presencia de mujeres como son las cooperativas de mujeres, comités productivos o de seguridad alimentaria y nutrición, consejos de manejo de cuencas, Juntas de Agua y Saneamiento o los Gabinetes de la Familia, la Salud y la Vida (en Nicaragua).
- **Algunos ejemplos de acciones de ACC:** instalación de cocinas ecológicas, estufas de bio-gas, diversificación productiva, introducción de especies resistentes a sequía, sistemas de riego de bajo coste, etc.
- **Porcentaje de mujeres beneficiadas:** en términos cuantitativos se toma como referencia que para garantizar la paridad en proyectos productivos al menos el 40% de las beneficiarias sean mujeres. No obstante, el porcentaje para un adecuado equilibrio deberá ser determinado por el contexto vulnerabilidades y necesidades identificadas durante el diagnóstico (línea de base). En cualquier caso, debe estar documentado objetivamente que el proyecto tiene acciones positivas para asegurar la equidad de género y empoderamiento de las mujeres.
- Este indicador se mide sólo en aquellas comunidades donde se ejecuten o se hayan ejecutado durante los dos últimos años acciones o proyectos de ACC.

#### Fuentes de verificación

- Entrevistas con responsables de los proyectos; propuestas e informes narrativos de los proyectos; grupos focales o entrevistas con mujeres y hombres que participan en los proyectos de ACC.



## Área de análisis 2: Preparación y respuesta

Indicador C:9.

### C.9. -El Plan Comunitario de Preparación y Respuesta incorpora aspectos de perspectiva y equidad de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		SÍ	No	NS
a)	El plan ha sido elaborado con la consulta y la participación activa de al menos un 40% de mujeres del total de personas consultadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	El plan hace un análisis de necesidades básicas e intereses estratégicos de género, vulnerabilidades y capacidades diferenciadas por sexo y edad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	El plan propone acciones de preparación que consideran la afectación y las necesidades diferentes de hombres y mujeres, niños y niñas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d)	Hombres y mujeres de la comunidad conocen en porcentajes similares que existe un plan de preparación y repuesta y su contenido principal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e)	El plan identifica y reconoce las fortalezas, los roles y capacidades diferenciadas de las mujeres y niñas para involucrarse en las acciones de preparación y respuesta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con al menos 4 de los 5 criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- **Participación de mujeres:** las mujeres pueden participar como los hombres en todos los procesos de preparación y respuesta, en equipos de trabajo como los comités, brigadas u organizaciones de la población implicados en la respuesta.
- **Afectación y necesidades diferenciadas:** algunos ejemplos de acciones de preparación donde se deben considerar diferencias de sexo y edad son las rutas de evacuación, alojamientos temporales, comisiones de trabajo, composición de kits, apoyo psicosocial y distribución de ayuda entre otros.
- **Conocen en porcentajes similares:** tras la comparación de respuestas de hombres y mujeres en algún tipo de sondeo realizado, se considera que hombres y mujeres conocen el plan en porcentajes similares si el porcentaje de respuestas positivas de hombres y mujeres no varía en más del 10%. Al ser un indicador de género, no se trata tanto de medir qué porcentaje de personas conoce el plan (también de interés) sino si este se da de forma desigual en alguno de los sexos, para tomar medidas al respecto.

#### Fuentes de verificación

- Plan comunitario de preparación y respuesta, entrevistas y grupos focales con mujeres de la comunidad.

Indicador C:10.

### C:10. -Los planes o acciones de preparación y respuesta en los hogares (planes familiares) consideran las perspectivas, roles, vulnerabilidades, capacidades y necesidades de las mujeres y las niñas

Criterios de valoración (preguntas clave)		SÍ	No	NS
a)	Los planes/acciones de emergencia familiares se han elaborado con la participación de todas las mujeres y niñas de la familia en edad y condiciones de participar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Los planes de emergencia familiares han identificado las vulnerabilidades, necesidades y capacidades diferentes de las mujeres, niños/as y otras personas dependientes (personas enfermas, ancianas, etc.) de la familia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Los planes de emergencia familiares identifican acciones de preparación y respuesta que reparten cargas equilibradas entre los hombres y mujeres del núcleo familiar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con todos los criterios.
- B. Cumple con al menos con un criterio.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- **Planes familiares:** los planes familiares se pueden encontrar en alguna comunidad explícitos (escritos). En caso contrario, se medirá este indicador desde la percepción existente o las acciones de preparación y respuesta en el seno familiar.

#### Fuentes de verificación

- Planes familiares de preparación y respuesta (si existen); entrevistas con hombres y mujeres, niños y niñas de la familia; encuestas con una muestra aleatoria de varias familias.

### C.11. – La estructura comunitaria de preparación y respuesta (COLOPRED) planifica e implementa acciones de preparación con enfoque de género

Indicador C.11.

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	La estructura comunitaria tiene comisiones de trabajo sectorial donde al menos el 40% son mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Al menos una mujer ocupa un cargo de responsabilidad y de toma de decisiones en la estructura comunitaria de preparación y respuesta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	La estructura comunitaria distribuye sus roles y responsabilidades para la respuesta en función de los perfiles y capacidades de las personas sin sesgos o estereotipos de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con todos los criterios.
- B. Cumple con al menos con un criterio.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- **Estructura comunitaria de preparación y respuesta:** esta estructura es la misma que es responsable de la RRD, y en Nicaragua se llama Comité Local para la Prevención de Desastres (COLOPRED) en zonas rurales y Comité Barrial para la Prevención de Desastres (COBAPRED) en contextos urbanos.
- **Comisiones de trabajo sectorial:** aquellas que se organizan para una respuesta efectiva como son las de salud, albergues, suministros, primeros auxilios, evacuación y rescate, etc. Para medir se puede tomar un promedio de la participación de mujeres en cada comisión existente.

#### Fuentes de verificación

- Grupo focal con integrantes de la estructura comunitaria (COLOPRED), actas de reuniones del COLOPRED; entrevistas individuales con mujeres miembros del COLOPRED.

### C.12. –La Brigada Local de Respuesta (BRILOR) está organizada, equipada y actúa con perspectiva y equidad de género

Indicador C.12.

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	La BRILOR tiene una participación equilibrada y está integrada con al menos un 40% de personas de cada sexo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Hay mujeres brigadistas en cargos de liderazgo y coordinación dentro de la BRILOR.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Los roles y responsabilidades dentro de la BRILOR son asignados en función de las competencias y habilidades de sus integrantes independientemente de su sexo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d)	La BRILOR cuenta con dotación de equipos personales de protección en función de las necesidades diferenciadas de hombres y mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e)	Las personas miembros de las BRILOR han recibido formación y capacitación para integrar la perspectiva de género en sus acciones de respuesta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con 4 de los 5 criterios.
- B. Cumple con al menos uno de los criterios.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Se aplicarán los mismos criterios en aquellas comunidades que cuentan con más de una Brigada Local de Respuesta.
- **Participación equilibrada:** porcentaje de participación de hombres y mujeres dentro de la BRILOR. Como normal general en la región se toma el 40% de participación mínima de uno de los sexos como una referencia de equilibrio. No obstante, el porcentaje adecuado de participación equilibrada deberá ser determinado por el contexto y costumbre de un lugar determinado a partir de estudios de línea de base sobre participación que sirvan como referencia para establecer mejoras y porcentajes apropiados.
- **Dotación de equipos diferenciada:** se refiere a que en los equipos de uso personal de las personas brigadistas como botas, chalecos, cascos, etc., se consideren las características y tallas apropiadas para el uso de mujeres.
- **Capacitación y formación:** los procesos de capacitación se entienden con una intensidad horaria que no supera las 100 horas. Mientras que los procesos de formación son más largos y completos de adquisición de habilidades y con una visión más amplia y sistemática de aquello que se ofrece a los/as profesionales. Los cursos de capacitación y formación pueden ser impartidos desde la institución o pagados (todo o en parte) con otro organismo o institución docente.

#### Fuentes de verificación

- Observación directa de equipos personales; entrevistas o grupos focales con brigadistas; entrevistas/grupo focal con mujeres de las BRILOR; plan de trabajo o protocolo de actuación de la BRILOR (si existe)

### C13. – Los sistemas/mecanismos de alerta temprana (SAT) comunitaria se manejan y activan con perspectiva y equidad de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Las mujeres participan en igualdad de condiciones con los hombres en el funcionamiento del SAT, manejo de equipos y acciones de difusión de la alerta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Los roles y responsabilidades para la gestión del SAT son asignados en función de las capacidades y perfiles y no a partir de sesgos o estereotipos de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Las redes sociales de divulgación y los protocolos/mecanismos de aviso y comunicación entre líderes y miembros de comunidades son efectivos tanto para mujeres como para hombres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d)	Las rutas de evacuación se han identificado y diseñado considerando la situación de vulnerabilidad y capacidades particulares de las mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con los todos criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Para el criterio a), se considera que participan en igualdad de condiciones si hombres y mujeres son al menos el 40% del total de las personas del municipio que manejan equipos o recolectan datos de monitoreo de riesgos o están a cargo de radios o sistemas de comunicación con instancias superiores de coordinación.
- Para el resto de criterios, la información debe ser conseguida de forma cualitativa con las fuentes de verificación abajo previstas.

#### Fuentes de verificación

- Grupos focales y entrevistas con líderes y actores clave, visita in situ a los equipos de medición, divulgación de la alerta y rutas de evacuación.

### C14. – Existen mujeres capacitadas para responder a las emergencias comunitarias en igualdad de condiciones que los hombres

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Al menos el 40% de las personas capacitadas en primeros auxilios, búsqueda y rescate o salvamento acuático en la comunidad son mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Al menos el 40% de las personas capacitadas en EDAN en la comunidad son mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Al menos el 40% de las personas capacitadas en gestión de albergues en la comunidad son mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d)	Al menos el 40% de las personas capacitadas en salud en emergencias son mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con todos los criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Si no ha existido capacitación en alguno de los aspectos considerados en los criterios, se entenderá que han sido cumplidos todos los criterios, si esto sucede con todos los que se puedan medir en la comunidad.
- **Porcentaje de mujeres capacitadas:** como normal general se toma el 40% de participación mínima de uno de los sexos como una referencia de equilibrio. No obstante, el porcentaje adecuado de participación equilibrada deberá ser determinado por el contexto y costumbre de un lugar determinado a partir de estudios de línea de base sobre participación que sirvan como referencia para establecer mejoras y porcentajes apropiados.

#### Fuentes de verificación

- Grupos focales/entrevistas con mujeres participantes en procesos de capacitación, listados de capacitaciones.

**C15. – Los albergues/alojamientos temporales existentes en la comunidad y su gestión reúnen las condiciones para ofrecer protección y un servicio diferenciado a mujeres y hombres en función de su condición social, roles y necesidades**

Criterios de valoración (preguntas clave)		SÍ	No	NS
a)	La localización, características y división de espacios de los albergues temporales comunitarios son apropiadas para garantizar la privacidad, protección y seguridad de las mujeres y niñas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	La dotación y equipamiento de los albergues temporales comunitarios permiten responder a las necesidades e intereses diferenciados de hombres y mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	En la comunidad hay al menos una persona que ha recibido capacitación en temas de género y protección humanitaria en relación con la gestión de los albergues .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d)	Se establece algún tipo de normativa para que en las actividades comunitarias del albergue participen de forma similar hombres y mujeres, y así evitar la sobrecarga de las tareas domésticas y de cuidados de las mujeres, por encima de las que tenían en sus viviendas habituales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e)	El albergue establece mecanismos de protección de las mujeres y sensibilización a hombres y mujeres sobre los diferentes tipos de violencia contra las mujeres (física, psicológica, sexual, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Debe cumplir con 4 de los 5 criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

**Notas de orientación**

- La capacitación recibida debe incluir algunos aspectos o problemáticas de género que pueden surgir en albergues (uso de baños diferenciados para hombres y mujeres, violencia, roles de género en el albergue, salud sexual y reproductiva, dificultades para las mujeres de continuar o empezar tareas en el ámbito productivo, entre otros.).
- **Localización y características:** ejemplos como que los baños y duchas se encuentran en lugares que facilitan la seguridad para hombres y mujeres y niños y niñas (distancia, iluminación, etc.).

**Fuentes de verificación**

- Protocolos sobre uso y manejo de albergues, visita *in situ* a lugares identificados como albergues, entrevista con los/as integrantes de la comisión de albergues del COLOPRED.



### Área de análisis 3: Recuperación

Indicador C:16.

#### C:16. – En las acciones/estrategias comunitarias de recuperación existentes se incorpora el enfoque de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Existe una participación activa de las mujeres en los diagnósticos o estrategias y acciones de recuperación comunitaria.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Se identifican acciones en las que aparecen diferenciadas las necesidades de hombres y mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Se planeó alguna acción positiva o específica para las mujeres de la comunidad o para algún colectivo concreto de mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con todos los criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

Indicador C:17.

#### C:17. – Los proyectos realizados tras los desastres contribuyen a la equidad de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Los proyectos incluyen actividades concretas focalizadas en mejorar las condiciones de las mujeres después del desastre.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Los proyectos que llegaron a la comunidad tras un desastre pasado ayudaron a reducir las brechas de género entre hombres y mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con todos los criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

**Notas de orientación**

- En caso de no existir un desastre reciente y algunas acciones de recuperación, este indicador no podrá medirse, igual que el indicador siguiente.

**Fuentes de verificación**

- Revisión de proyectos comunitarios de recuperación, visita in situ de acciones desarrolladas o en desarrollo, grupo focal o entrevistas con hombres y mujeres beneficiados/as (por separado).

**Notas de orientación**

- El primer criterio está centrado en las actividades de los proyectos y el segundo criterio en el impacto de los proyectos. Este segundo criterio mide, por tanto, la situación de la comunidad tras la finalización del último proyecto realizado en actividades de recuperación, medido desde los datos que puedan aportarse desde los informes del proyecto, pero también desde la percepción de las mujeres.

**Fuentes de verificación**

- Documentos de proyectos; informes de proyectos realizados y entrevistas a líderes y lideresas de la comunidad.



## Área de análisis 4. Sectores priorizados



### Sector salud

#### C.18. Hombres y mujeres de la comunidad reciben capacitación en temas de salud para prevención y atención de emergencia

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	En la comunidad se cuenta con un equipo formado en primeros auxilios donde cada sexo tiene al menos el 40% de representación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Al menos hay una persona de cada sexo en cada capacitación sobre la temática (primeros auxilios, atención de salud en emergencias) y de ambos sexos participan activamente en la capacitación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con todos los criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- **Porcentaje de representación:** en términos cuantitativos se toma como referencia que para garantizar la paridad en los equipos de primeros auxilios al menos el 40% de las personas integrantes sean mujeres. No obstante el porcentaje para un adecuado equilibrio deberá ser determinado por el contexto vulnerabilidades y necesidades identificadas durante el diagnóstico (línea de base).
- **Capacitación:** los procesos de capacitación se entienden con una intensidad horaria que no supera las 100 horas.

#### Fuentes de verificación

- Memorias de capacitaciones sobre primeros auxilios o atención de salud en emergencias; listados de participantes; entrevista a participantes en cursos.

#### C.19. - Los puestos comunitarios de salud cuentan con información actualizada sobre salud poblacional desagregada por sexo, edad y condiciones de riesgo

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Los datos poblacionales están desagregados por sexo y edad y condiciones de riesgo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	La información está desagregada por puntos críticos de la comunidad y se usa para la respuesta a emergencias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Los datos poblacionales están actualizados en el último año.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con todos los criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Fuentes de verificación

- Datos poblacionales de salud de la comunidad; entrevistas con promotores/as de salud, parteras u otros actores de salud de la comunidad.



## Sector educación

Indicador C.20.

### C.20. - Existe capacitación sobre gestión de riesgo con enfoque de género dirigida a la comunidad educativa

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Las personas participantes en las capacitaciones incorporan al menos un 40% de cada sexo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Se incluyen temáticas o metodologías para abordar la equidad de género en los procesos educativos y otras actividades de gestión del riesgo desde la escuela.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	El alumnado u otros miembros de la comunidad educativa que reciben capacitaciones conoce que las actividades de RRD en la escuela deben contribuir a la equidad de género y que son una tarea compartida sin distinción de sexo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Debe cumplir con todos los criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Debe tenerse en cuenta que en este nivel comunitario, en el ámbito educativo, estamos hablando de la escuela y de la comunidad educativa (docentes, madres-padres, personal administrativo, etc.) en torno a la escuela.
- Las personas participantes en estas capacitaciones no son solamente profesoras o profesores, sino también otras personas de la comunidad educativa que son capacitadas por su participación en las actividades de gestión del riesgo en la escuela.
- Para verificar que se opina que todas las actividades de gestión del riesgo contribuyen a la equidad de género y que la RRD es una tarea compartida para hombres, mujeres, niños y niñas, se preguntará a las personas que han sido capacitadas (adultos/as y niños/as).

#### Fuentes de verificación

- Metodología y memorias de capacitaciones impartidas desde las escuelas sobre gestión del riesgo; listado de participantes; entrevistas con alumnado y otras personas capacitadas de la comunidad educativa.

Indicador C.21.

### C.21. - Las capacitaciones o guías para docentes se aplican vinculando la temática de género con la gestión del riesgo

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Las guías incluyen métodos de abordaje u orientaciones del tema de género en los contenidos a impartir a los/as estudiantes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Las capacitaciones sobre los libros y guías para docentes se imparten siguiendo las indicaciones metodológicas correspondientes de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Las capacitaciones sobre los libros y guías para docentes incorporan la transversalización de género y se imparten a un porcentaje superior al 50% de profesores/as implicados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Debe cumplir con todos los criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Los criterios se refieren a seguir las orientaciones de las guías y capacitaciones (a), a la incorporación de orientaciones metodológicas sobre temáticas de género (b), y a la implementación de capacitaciones con la mayoría de los/as profesores/as implicados en estos procesos educativos, en Primaria y Secundaria principalmente (c).

#### Fuentes de verificación

- Guías para docentes o capacitaciones diseñadas desde el ámbito nacional o municipal sobre la guía y la implementación de cuadernos o libros de texto sobre gestión del riesgo; entrevistas a docentes y alumnado.

### C.22. – Participación equilibrada de género en comités de seguridad escolar y brigadas escolares

Indicador C.22.

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	En el comité de seguridad escolar ninguno de los sexos está representado con menos del 40%.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	En las brigadas escolares ninguno de los sexos está representado con menos del 40%.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Hay representación y participación efectiva de hombres, mujeres, niños y niñas en el comité y en las diferentes brigadas escolares.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d)	No se observan brigadas masculinizadas o feminizadas, según las funciones o roles tradicionales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con los 4 criterios.
- B. Cumple con 1 de los criterios.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- En el criterio c) no basta solamente con la representatividad de adultos/as y niños/as en el comité o las diferentes brigadas, sino que se medirá si hay participación efectiva o real de las personas, también las de menor edad y las del sexo femenino, en la mayoría de las estructuras conformadas en la escuela.
- En el criterio d), este se cumple si no se observa ninguna brigada en la que las niñas y mujeres hayan sido excluidas o se hayan autoexcluido de participar en determinadas funciones o roles.

#### Fuentes de verificación

- Listado de miembros de comité de seguridad escolar y brigadas; grupos focales y entrevistas a actores claves y adultos y niños/as participantes.

### C.23. – Presencia de análisis de género en actividades escolares orientadas a la seguridad alimentaria

Indicador C.23.

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Se evita la presencia de roles fijos para hombres, mujeres, niños y niñas en los comedores escolares.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Se evita la presencia de roles fijos para hombres, mujeres, niños y niñas en los huertos escolares.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Se hace análisis de género en la escuela sobre temas de nutrición y desnutrición ligados a las experiencias escolares y comunitarias.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir al menos con dos criterios.
- B. Cumple con uno de los criterios.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Hablamos aquí de roles fijos de género, cuando solamente o muy mayoritariamente un sexo (ya sea en el caso de adultos o de niños/as) es el que realiza determinadas tareas (por ejemplo, la preparación de la comida en los comedores, donde predominantemente nunca se observa a hombres). Precisamente porque es muy difícil que se cumpla todavía el criterio a) se establece aquí que se puede alcanzar el máximo nivel del indicador cumpliendo 2 criterios.
- A nivel mundial se observa la desnutrición más en las niñas que en los niños. Aparte de las actividades de comedores, huertos y otras, algunas de las temáticas sobre nutrición y desnutrición infantil deben incidir en los condicionantes de género que facilitan esa realidad global, que puede también vivirse en la comunidad y la escuela. Los programas escolares de seguridad alimentaria deberían incluir, por tanto, en algún ámbito de sus actividades o unidades didácticas algún análisis de género al respecto, ligado a las experiencias escolares y comunitarias.

#### Fuentes de verificación

- Grupos focales y entrevistas a actores claves y personas y niños/as participantes; unidades didácticas y memorias sobre actividades del programa integral de seguridad alimentaria.

**C.24. – Se aplica el plan de seguridad escolar con enfoque de género**

Indicador C.24.

**Criterios de valoración (preguntas clave)**

	Sí	No	NS
a) Se involucra toda la comunidad educativa con diferentes edades y roles (padres, madres, profesoras, profesores, personal administrativo, niños y niñas, etc.) en este plan desde una participación equilibrada de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) La participación real de niñas y mujeres es similar los niveles de participación de niños y hombres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) El plan no contiene lenguaje, imágenes o valoraciones que refuerzan estereotipos sobre las niñas o mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Debe cumplir con todos los criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

**Notas de orientación**

- El involucramiento de la comunidad educativa y la participación equilibrada de género debe darse en la capacitación, diseño y divulgación del plan, pero también con otras actividades programadas como celebración de simulaciones o simulacros, otras actividades de refrescamiento o divulgación de acciones, etc. Para este criterio, sumando la participación en todas las actividades, el porcentaje de ambos sexos debe superar el 40% (otros porcentajes para opciones).
- El criterio b) se refiere a “participación real” o a la calidad de la participación, que habrá de ser medido cualitativamente tras intercambios con actores claves y personas participantes en los procesos de gestión del riesgo. Que esta participación real sea similar implica que no hay diferencias significativas en aportes y colaboración en las actividades.

**Fuentes de verificación**

- Plan de seguridad escolar, memorias de actividades, listados de participantes; grupos focales y entrevistas a docentes y alumnado.



## Sector medios de vida

### C.25. – El plan de preparación y respuesta comunitario integra acciones de protección y recuperación de medios de vida con enfoque de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Hombres y mujeres han participado en el diseño e identificación de dichas acciones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Existe un mapeo de medios de vida vulnerables (desagregado entre hombres y mujeres) ante desastres y está actualizado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Acciones positivas hacia mujeres identificadas están presentes en el plan comunitario.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con dos criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Que hombres y mujeres participen en el diseño e identificación de acciones de protección y recuperación de medios de vida implica que se hayan retomado sugerencias y propuestas de hombres y mujeres. Si estas no participan realmente en reuniones de diseño del plan, deben verse esfuerzos extra para contar con perspectiva de las mujeres (reuniones por grupos solo de mujeres).
- El mapeo puede ser un mapa o estudio indicativo de peligros de medios de vida para la comunidad, en general o ante alguna amenaza concreta. Para cumplir este criterio, el mapeo puede estar incorporado al plan de respuesta comunitario o no, pero debe existir. De igual manera, estén incorporados o no al plan comunitario, se pueden medir el criterio a) y c).

#### Fuentes de verificación

- Plan de preparación y respuesta comunitario; reuniones de diseño del plan (grupos juntos o separados por sexo); mapeo de medios de vida.

### C.26. – Existen acciones de protección de medios de vida enfocadas a reducir brechas de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Las mujeres de la comunidad son integradas en programas y acciones de protección y recuperación de medios de vida.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Existen acciones de apoyo a las mujeres para evitar la ampliación de brechas de género antes o después de la ocurrencia de un fenómeno.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con los dos criterios.
- B. Cumple al menos con uno de ellos.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Los programas o acciones de protección de medios de vida pueden ser de Adaptación al Cambio Climático (ACC) o de otro tipo. Para el criterio a) se establece algún tipo de cuota o de fomento de participación de las mujeres como beneficiarias.
- En cuanto al criterio b), nos referimos a brechas de género de ingresos pero también de horas de trabajo. En el caso de sequías, por ejemplo, se establecerán medidas para evitar el incremento de sus jornadas de trabajo doméstico por el acarreo y recolección de agua u otras medidas para que la brecha de género en el trabajo no se amplíe en el caso de ocurrencia de este fenómeno.

#### Fuentes de verificación

- Informes de programa, presupuesto de programas.

Indicador C.27.

C.27. - Las acciones de recuperación se planean y ejecutan con enfoque de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		SÍ	No	NS
a)	Las mujeres cuentan con recursos o alternativas similares a los hombres para recuperar sus medios de vida ante desastres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	El porcentaje de mujeres con acceso a ayudas para recuperar sus medios de vida post-desastre es de al menos el 50% de las personas beneficiadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	El porcentaje de mujeres en puestos de trabajo nuevos respecto al total es de al menos el 50% de las personas beneficiadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d)	Tras el desastre se ha incrementado más el porcentaje de mujeres sin ingresos que el de hombres sin ingresos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con todos los criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

Notas de orientación

- El criterio a) nos remite a recursos o alternativas de las mujeres para recuperar sus medios de vida (ahorros, seguros/reaseguros de negocios, seguros de vida, reservas de producción administradas/controladas por mujeres, etc.). Al hablar de recursos similares entre hombres y mujeres nos referimos a una valoración que alcance el 80% de dichos recursos en poder de los hombres que son su pareja o de otras familias.
- De los criterios b) o c), se valorarán solamente en caso de que se haya producido algún desastre y, por tanto, algunas acciones de recuperación en la comunidad.
- En el criterio b) se valorará el porcentaje de mujeres que acceden a programas de alimentos por trabajo, dinero por trabajo y a otro tipo de ayudas.
- Los nuevos puestos de trabajo pueden ser promovidos con proyectos o fondos estatales o de cooperación, o incluso empresas.

Fuentes de verificación

- Entrevistas, grupos focales o cuestionarios realizados en la comunidad; listados de beneficiarios/as de proyectos o acciones de recuperación, sondeos sobre nuevos empleos o personas sin ingresos.



## Sector infraestructura

### C.28. – Los proyectos de desarrollo habitacional u otros proyectos constructivos comunitarios incorporan, en todo el ciclo, medidas de gestión del riesgo desde la perspectiva de género

Indicador C.28.

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Se desarrollan y aplican medidas de gestión del riesgo en los proyectos de desarrollo habitacional u otros proyectos constructivos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Se retoman las necesidades diferenciadas entre hombres y mujeres tras procesos de consulta que prevén la participación de ambos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Los proyectos de desarrollo habitacional priorizan a familias de mujeres jefas de hogar y otras familias vulnerables u otros proyectos constructivos responden a prioridades de las mujeres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con todos los criterios.
- B. Cumple al menos con el criterio b) o c).
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Se analiza el último proyecto constructivo llevado a cabo en la comunidad.
- Aunque el primer criterio se aplica solamente desde la perspectiva de la gestión del riesgo, se considera fundamental que este se dé para que pueda hablarse de un verdadero cumplimiento de un indicador de género en la gestión del riesgo en procesos constructivos en las comunidades.
- En el tercer criterio, se busca la existencia de priorización para los proyectos de viviendas por situaciones de vulnerabilidad económica o de otro tipo (que afectan más a familias con jefas de familia y con jefas solas de familias). Si no se trata de proyectos de vivienda, se busca que las construcciones respondan a prioridades que no sean fundamentalmente o solamente de los hombres de la comunidad.

#### Fuentes de verificación

- Informe de gestión (aplicación de medidas de gestión del riesgo); procesos de consulta entre hombres y mujeres; listado de familias beneficiarias (con jefes/as de hogar).

### C.29. – Las oportunidades laborales remuneradas en acciones de rehabilitación y reconstrucción priorizan a mujeres afectadas

Indicador C.29.

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	El porcentaje de mujeres contratadas en la comunidad en tareas de construcción no especializadas alcanza al menos el 40%.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	El porcentaje de mujeres contratadas (sobre el total de personas contratadas) es mayor al porcentaje de mujeres voluntarias (sobre el total de personas voluntarias).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con los dos criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Se analiza el último proyecto constructivo llevado a cabo en la comunidad. Este indicador será analizado solo en caso de haber sufrido algún desastre reciente en la comunidad y acometer obras de rehabilitación y reconstrucción. Al igual que el siguiente.
- En el criterio a) se habla de tareas no especializadas, como son muchas de las que puede hacer cualquier persona en obras de construcción, en obras de agua, saneamiento, limpieza, etc.
- El criterio b) apunta a que dichas obras contribuyan más al empoderamiento económico de las mujeres y menos a la sobrecarga de su trabajo diario (sin remuneración).

#### Fuentes de verificación

- Planillas de personas contratadas por empresas, ONG, o por la propia alcaldía; listado de personas que colaboraron con tareas voluntarias en la comunidad; entrevistas y grupos focales con actores clave.

### C.30. – Existe participación de las mujeres de la comunidad en acciones de rehabilitación y reconstrucción

Criterios de valoración (preguntas clave)		SÍ	No	NS
a)	Las mujeres participan en la selección y diseño de las obras de reconstrucción y rehabilitación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Las mujeres participan en la controlaría social de las obras de reconstrucción y rehabilitación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Las mujeres participan en la rendición de cuentas y evaluación de las obras de reconstrucción y rehabilitación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con todos los criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ninguno de los criterios.

#### Notas de orientación

- Se analiza el último proyecto o acción de este tipo llevado a cabo en la comunidad. Este indicador será analizado solo en caso de haber sufrido algún desastre reciente en la comunidad y acometer obras de rehabilitación y reconstrucción.
- Este indicador mide la participación de la población beneficiaria en las diferentes fases de las acciones o proyectos de rehabilitación y reconstrucción, y específicamente de las mujeres, para que se puedan incorporar sus necesidades prácticas e intereses estratégicos en ellas de modo efectivo.

#### Fuentes de verificación

- Informes de proyecto; memorias de reuniones de participación y consulta con población beneficiaria o de informes de auditoría social de las obras; entrevistas a hombres y mujeres de la población beneficiaria.





## 4. Indicadores institucionales



## 4.1. Indicadores institucionales de género



## Área de análisis 1: Marco institucional

Indicador IG.1.

### IG.1 – Los documentos institucionales sobre la misión, visión y mandato de la institución/ organización hacen referencia a aspectos de género

Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a) Todos los documentos institucionales sobre misión, visión y mandato hacen referencia explícita a algún aspecto de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Sólo alguno de los documentos institucionales sobre misión, visión y mandato hacen referencia explícita a algún aspecto de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Ninguno de los documentos institucionales sobre misión, visión y mandato hacen referencia explícita a algún aspecto de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Cumple con el criterio a).
- B. Cumple con el criterio b).
- C. Cumple con el criterio c).

Indicador IG.2.

### IG.2 – La institución/organización tiene una política de equidad de género junto con un plan de ejecución que se cumple según lo establecido en el mismo

Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a) La institución/organización tiene una política de equidad de género con un plan de ejecución que se cumple según lo establecido.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) La institución/organización tiene una política de equidad de género pero esta NO cuenta con un plan de ejecución o este NO se cumple según lo establecido.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) La institución/organización no tiene una política de equidad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Cumple con el criterio a).
- B. Cumple con el criterio b).
- C. Cumple con el criterio c).

#### Notas de orientación

- **Aspectos de género** se refiere a menciones explícitas en los documentos sobre temas de equidad, perspectiva o enfoque de género.
- **Documentos institucionales** donde poder buscar las referencias de género son los estatutos fundacionales, el mandato institucional, la ley o reglamento de ley que rigen la institución/organización o políticas institucionales y sectoriales entre otros.

#### Fuentes de verificación

- Documentos institucionales (estatutos, políticas, mandatos, reglamentos, etc.); entrevista/encuesta con puestos de gerencia de la institución/organización.

#### Notas de orientación

- **Política de equidad de género:** Es un instrumento estratégico que define los lineamientos estratégicos, acciones y prioridades para integrar/desarrollar la equidad de género en la institución/organización.
- **Plan de ejecución:** se refiere a un instrumento de planificación anual o plurianual que determine objetivos, resultados, responsabilidades, recursos y presupuesto para desarrollar los lineamientos estratégicos, acciones y prioridades de la política de equidad de género.

#### Fuentes de verificación

- Documento de la Política de equidad de género; Plan de ejecución referido a la política; entrevistas/encuestas con puestos de gerencia y personal técnico de la institución/organización.

### IG.3. – La institución/organización tiene mecanismos y procedimientos para la prevención y atención del acoso sexual al interior de la misma que son aplicados cuando es requerido

indicador IG.3.

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	La institución/organización tiene instrumentos formales para la prevención y atención del acoso sexual que se aplican de forma habitual cuando es requerido.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	La institución/organización tiene instrumentos formales para la prevención y atención del acoso sexual pero estos NO se aplican de forma habitual cuando es requerido o existen acciones preventivas y de atención aisladas pero no habituales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	La institución/organización NO tiene instrumentos formales para la prevención y atención del acoso sexual ni se toman acciones preventivas o de atención como práctica habitual.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Cumple con el criterio a).
- B. Cumple con el criterio b).
- C. Cumple con el criterio c).

#### Notas de orientación

- **Instrumentos formales:** Algunos instrumentos formales para la prevención y atención del acoso sexual son los códigos de conducta para el personal, ventanas/mecanismos de denuncia, protocolos de actuación o medidas disciplinarias entre otros.
- **Aplicación habitual:** para poder medir la aplicación de los instrumentos se deben consultar documentos o expedientes y registros estadísticos de denuncias y casos tratados, medidas preventivas y/o disciplinarias o de apoyo a las víctimas. Si estos datos no estuvieran accesibles se entrevistaría a personal clave de gerencia y recursos humanos.

#### Fuentes de verificación

- Instrumentos formales sobre acoso sexual existentes, registros de casos, denuncias y medidas adoptadas: entrevistas/encuesta con gerentes, personal de recursos humanos y trabajadores/as.



## Área de análisis 2 : Planificación estratégica y ejecución.

**IG.4. El plan estratégico de la institución/organización (si existe) incluye lineamientos específicos para trabajar el tema de equidad de género que están vinculados con los planes operativos a corto plazo**

	Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a)	El plan estratégico de la institución/organización (si existe) incluye lineamientos para trabajar equidad de género junto con planes operativos a corto plazo (anuales) que incluyen acciones específicas para su implementación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	El plan estratégico de la institución/organización (si existe) incluye lineamientos para trabajar equidad de género pero estos NO están vinculados a planes operativos o sólo se desarrollan acciones aisladas para impulsar la equidad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	No existe un plan estratégico de la institución/organización o si existe éste NO incluye lineamientos para trabajar equidad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Cumple con el criterio a).
- B. Cumple con el criterio b).
- C. Cumple con el criterio c).

### Notas de orientación

- **Plan estratégico:** es un documento de planificación que integra los lineamientos y prioridades que la institución/organización tiene previsto trabajar a medio plazo (normalmente duran desde 3 hasta 6 años)
- **Planes operativos (anuales):** detallan los objetivos, acciones, actividades y resultados esperados para cumplir con los lineamientos del plan estratégico a corto plazo (normalmente son anuales)
- **Acciones aisladas:** son aquellas que se ejecutan “ad hoc” y que no están integradas en un plan estratégico y/o plan operativo y/o programa/proyecto determinados.

### Fuentes de verificación

- Plan estratégico institucional (si existe); planes operativos de corto plazo ( anuales), POA; entrevistas con funcionarios de la institución/organización.

**IG.5. – La institución/organización registra la información y datos sobre personas desagregados por sexo y edad y están accesibles para su análisis y posterior toma de decisiones**

indicador IG.5.

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	La institución/organización tiene como práctica institucionalizada el registro desagregado por sexo y edad de datos e información sobre personas y éstos están accesibles internamente para su posterior análisis y toma de decisiones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	La institución/organización realiza de forma puntual o “ad hoc” el registro desagregado por sexo y edad de datos e información sobre personas y/o éstos no están accesibles internamente para su posterior análisis y toma de decisiones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	La institución/organización NO realiza el registro desagregado por sexo y edad de datos e información sobre personas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Cumple con el criterio a).
- B. Cumple con el criterio b).
- C. Cumple con el criterio c).

**Notas de orientación**

- **Práctica institucionalizada:** aquellas acciones y procesos regulados a través de procedimientos y/o protocolos estandarizados integrados dentro de los reglamentos y normativa de la organización y que son cumplidos y respetados por todos o la mayoría del personal.
- **Sistemas de información:** un conjunto de instrumentos, procesos y mecanismos de la organización que permite registrar y ordenar la información y que esté disponible para los usuarios internos y/o externos.
- **Accesibilidad:** que la información y datos estén accesibles significa que todas las personas que trabajan en la institución/organización pueden consultarlos y utilizarlos para la toma de decisiones y planificación.
- **Análisis de datos desagregados por sexo y edad:** estos permiten hallazgos y conclusiones para la toma de decisiones institucionales y/o en proyectos, sobre las diferencias en las relaciones y oportunidades de género y orientaciones para la acción diferenciadas por sexo y grupos de edad.

**Fuentes de verificación**

- Sistemas de información de la institución; análisis institucionales sobre datos desagregados en informes o documentos institucionales; propuestas e informes de programas y proyectos de la institución.

**IG.6. – La institución/organización tiene metodologías y/o herramientas para analizar si las políticas, acciones y proyectos de la institución pueden considerarse negativas, neutrales o favorables a la equidad de género**

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	La institución/organización tiene metodologías y/o herramientas para analizar si las políticas, acciones y proyectos de la institución pueden considerarse negativas, neutrales o favorables a la equidad de género que son utilizados como práctica institucionalizada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	La institución/organización tiene metodologías y/o herramientas para el análisis pero estos se realizan de forma puntual y “ad hoc” o sin metodologías y herramientas estandarizadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	La institución/organización NO tiene metodologías y/o herramientas para analizar si las políticas, acciones y proyectos de la institución pueden considerarse negativas, neutrales o favorables a la equidad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Cumple con el criterio a).
- B. Cumple con el criterio b).
- C. Cumple con el criterio c).

#### Notas de orientación

- **Metodologías y herramientas:** se refiere a formatos, guías orientadoras o cualquier otro instrumento que se utilice para el análisis referido en este indicador. Estos no tienen que ser necesariamente desarrollados por la propia institución/organización, pueden ser adoptados de terceros.
- **Práctica institucionalizada:** aquellas acciones y procesos regulados a través de procedimientos y/o protocolos estandarizados integrados dentro de los reglamentos y normativa de la organización y que son cumplidos y respetados por todos o la mayoría del personal.

#### Fuentes de verificación

- Metodologías y herramientas existentes; informes de análisis elaborados por la institución; entrevistas con personal técnico.

**IG.7 – La información, materiales y publicaciones de la institución/organización son elaborados y divulgados considerando aspectos de sensibilidad, perspectiva y equidad de género según corresponda en cada caso**

Indicador IG.7

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Toda la información, materiales y publicaciones de la institución/ organización son elaborados y divulgados considerando aspectos de sensibilidad, perspectiva y equidad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	La información, materiales y publicaciones de la institución/ organización sólo puntualmente o “ad hoc” son elaborados y divulgados considerando aspectos de sensibilidad, perspectiva y equidad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	La información, materiales y publicaciones de la institución/ organización normalmente NO son elaborados y divulgados considerando aspectos de sensibilidad, perspectiva y equidad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Cumple con el criterio a).
- B. Cumple con el criterio b).
- C. Cumple con el criterio c).

#### Notas de orientación

- **Sensibilidad de género:** se refiere a las actitudes de las personas ante las diferentes problemáticas que se dan en la cotidianeidad de la vida y el trabajo y que afectan a la equidad de género. De ahí que estas deban ser abordadas desde las actitudes personales pero también desde las herramientas prácticas existentes para transversalizar el género en el trabajo.
- **Perspectiva de género:** valora elementos que permitan visibilizar diferencias entre hombres y mujeres en el uso y utilización del poder, los recursos y los beneficios, además de identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres.
- **Equidad de género:** valora si se encuentran temáticas relacionadas con la superación de determinadas brechas de género, tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En las publicaciones y materiales se puede traducir en usar un lenguaje no sexista.

#### Fuentes de verificación

- Web de la institución; publicaciones recientes; materiales de divulgación institucional; cuñas radiales, videos institucionales; materiales de divulgación de proyectos recientes; entrevista con personas responsables de información y comunicación o de cabildeo/abogacía en la institución.





## Área de análisis 3 : Gestión de Recursos humanos y financieros

Indicador IG.8.

### IG.8. - La institución/organización tiene presencia equilibrada de mujeres y hombres y no existe segregación vertical ni horizontal en los diferentes puestos y responsabilidades de la misma

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	En la institución/organización ambos sexos cuentan con más del 40% de presencia. (participación, paridad de género).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	En la institución hay mujeres en más del 40% de cargos directivos. (segregación vertical).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	En la institución/ organización no hay puestos, áreas o categorías profesionales excesivamente masculinizados o feminizados donde el porcentaje de un sexo no supere el 20% de las personas de dicha área. (segregación horizontal).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con los 3 criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

#### Notas de orientación

- **Paridad de género:** sobre todo en el ámbito político, expresa que ningún sexo tiene menos del 40%, según la publicación de la CEPAL, Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina (Judith Astelarra, 2004).
- **Segregación vertical:** se refiere al hecho de que las mujeres se concentran en puestos de baja responsabilidad.
- **Cargos directivos:** se entiende el porcentaje de direcciones o departamentos fundamentales en la toma de decisiones de la institución (según la organización propia de cada una).
- **Segregación horizontal:** se refiere al hecho de que la concentración de mujeres (u hombres) se produce en determinadas ocupaciones/familias profesionales. Se considerarán puestos o áreas excesivamente masculinizados o feminizados cuando uno de los sexos no supere el 20% de los/as trabajadores/as de dicha área.

#### Fuentes de verificación

- Estadísticas de Recursos Humanos de la institución; entrevista con personal responsable de RRHH;

Indicador IG.9.

### IG.9 - La institución/organización tiene mecanismos y/o instrumentos de gestión de recursos humanos para la equidad de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	La institución/organización tiene manuales de procedimientos para la selección de personal con perspectiva de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	La institución/organización tiene descripción de perfiles de puestos por competencias con perspectiva de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	La institución/organización hace convocatorias de puestos vacantes que alientan de igual forma a candidatos y candidatas a postular.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d)	La institución/organización establece como obligatorio para las personas nuevas recibir una inducción sobre temas de género en los primeros días de su incorporación al puesto.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir al menos con 3 criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

#### Notas de orientación

- **Los instrumentos para la gestión con equidad** de recursos humanos son aquellos que aseguran la participación equitativa y la igualdad de oportunidades en los procesos valorando perfiles y competencias de forma objetiva independientemente del sexo.
- **Inducción al personal nuevo:** consiste en una sesión de al menos medio día donde se explican las políticas, estrategias, mandato, códigos de conducta y otros aspectos de la institución en temas de género. La inducción de personal se diferencia de la capacitación de personal porque es la orientación que se da a los trabajadores de reciente ingreso.

#### Fuentes de verificación

- Manuales de procedimientos; descripción de perfiles de puestos; anuncios o llamados a postulación de puestos vacantes; Entrevista con responsable de recursos humanos en la institución.

### IG.10. – La institución/organización promueve la conciliación entre la vida laboral y la familiar/personal entre sus trabajadores y trabajadoras

	Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a)	La institución/organización promueve en políticas y documentos institucionales alguna medida de conciliación más allá de lo que marca la ley.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	La institución/organización No cuenta con políticas ni con documentos institucionales que propongan alguna medida de conciliación más allá de lo que marca la ley pero existen algunos ejemplos de buena práctica desarrollados con anterioridad en este sentido.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	La institución/organización No cuenta con políticas ni con documentos institucionales que propongan alguna medida de conciliación más allá de lo que marca la ley ni se ponen en práctica acciones en este sentido.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Cumple con el criterio a).
- B. Cumple con el criterio b).
- C. Cumple con el criterio c).

#### Notas de orientación

- **Medidas de conciliación laboral-familiar** que van más allá de los mínimos establecidos por el marco legal suelen ser permisos de maternidad ampliados, o permisos a padres tras el nacimiento de su hijo/a y horarios flexibles entre otros.

En los casos de organizaciones que cuentan con voluntariado este indicador también sería aplicable a ellos y ellas.

#### Fuentes de verificación

- Normativa y reglamentos de RRHH de la institución; documentos de políticas de RRHH; entrevista con responsable de RRHH de la institución.

### IG.f1. – La institución/organización promueve la reducción de brechas de género en capacitación y formación entre los hombres y las mujeres de la misma

	Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a)	El porcentaje de mujeres capacitadas respecto del total de mujeres de la institución supera en más del 5% el porcentaje de hombres capacitados respecto del total de hombres de la institución.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	El porcentaje de mujeres formadas respecto del total de mujeres de la institución supera en más del 5% el porcentaje de hombres formados respecto del total de hombres de la institución.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Cumple con los criterios a) y b).
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

#### Notas de orientación

- **Reducción de las brechas de género de capacitación y formación:** se parte del supuesto que históricamente las mayores oportunidades de capacitación/formación son para los varones y de las dificultades de muchas mujeres para compaginar el trabajo doméstico y de cuidados de su vida familiar con la vida laboral y con la adquisición de habilidades que puedan abrirles nuevas puertas labores (cargos superiores, otros trabajos mejor remunerados, etc.).
- **Capacitación y formación:** los procesos de capacitación se entienden con una intensidad horaria que no supera las 100 horas mientras que los procesos de formación son más largos (más de 100 horas) y completos de adquisición de habilidades y con una visión más amplia y sistemática de aquello que se ofrece a los/as ya profesionales. Los cursos de capacitación y formación pueden ser impartidos desde la institución o pagados (todo o en parte) con otro organismo o institución docente.

#### Fuentes de verificación

- Estadísticas de hombres y mujeres sobre capacitación en la institución; entrevista con responsable de RRHH de la institución.

### IG.12. – La institución/organización promueve la capacitación y/o formación sobre temas de género entre las personas que trabajan en ella

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	La institución/organización ofrece de forma regular y sostenible oportunidades de capacitación y/o formación en género para las personas que trabajan en ella.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	La institución/organización ha ofrecido en el pasado de forma puntual o "ad hoc" oportunidades de capacitación y/o formación en género para las personas que trabajan en ella.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	La institución/organización NO ofrece oportunidades de capacitación y/o formación en género para las personas que trabajan en ella.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Cumple con el criterio a).
- B. Cumple con el criterio b).
- C. Cumple con el criterio c).

#### Notas de orientación

- **Capacitación/ formación de género:** aquellas de corta o larga duración cuyo tema principal es el análisis de género de alguna de las temáticas en las que trabaja la institución en el caso de la formación se deben considerar también oportunidades de diplomados, post-gradados o maestrías y doctorados en Género.
- **Oportunidades puntuales de capacitación/formación:** se refiere a aquellas que se ofrecen a las personas aprovechando el marco de un proyecto o una oportunidad de becas o financiamiento externo de una sola vez, pero que no forman parte de un programa de fortalecimiento de capacidades o formación sostenido en el tiempo que se ofrece de forma regular año tras año.

#### Fuentes de verificación

- Manuales de capacitación, documentación y registro sobre capacitaciones y cursos/estudios de formación; entrevistas con personas capacitadas.

### IG.13. – La institución/orgnización cuenta con un presupuesto sensible al género elaborado de forma participativa y que integra rubros para ejecutar acciones para la equidad de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	La institución/organización consulta a las mujeres u organizaciones de mujeres para elaborar el presupuesto de la misma.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	El presupuesto de la institución/organización incorpora rubros para ejecutar acciones directas que promueven la equidad de género a lo interno.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	El presupuesto de la institución/organización incorpora rubros para ejecutar acciones directas que promueven la equidad de género a lo externo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con los 3 criterios.
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

#### Notas de orientación

- **Presupuesto sensible al género:** son presupuestos que han sido elaborados consultando a las mujeres u organizaciones de mujeres y tomando en cuenta necesidades básicas, estratégicas y las prioridades de las mujeres para asignar rubros y recursos para promover la igualdad de género.
- **Consulta a mujeres:** el colectivo de mujeres que debe ser consultado varía en función de la naturaleza y ámbito de trabajo de la institución/organización. Pueden ser grupos de mujeres comunitarios o municipales, organizaciones de nivel nacional, trabajadoras de la misma organización, etc.

#### Fuentes de verificación

- Herramienta o metodología aplicada para la sensibilidad de género del presupuesto; análisis del presupuesto; entrevista con gerente y/o responsable de finanzas de la institución.



## **4.2. Indicadores institucionales de género en la reducción del riesgo de desastres**



## Área de análisis 1: Marco institucional

Indicador IGR1.

### IGR1. – Los documentos institucionales sobre la misión, visión y mandato de la institución/ organización hacen referencia a la equidad de género en la RRD

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Todos los documentos institucionales sobre misión, visión y mandato hacen referencia explícita a algún aspecto relacionado con la equidad de género en la RRD.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Sólo alguno de los documentos institucionales sobre misión, visión y mandato hace referencia explícita a algún aspecto relacionado con la equidad de género en la RRD.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Ninguno de los documentos institucionales sobre misión, visión y mandato hace referencia explícita a algún aspecto relacionado con la equidad de género en la RRD.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Cumple con el criterio a).
- B. Cumple con el criterio b).
- C. Cumple con el criterio c).

Indicador IGR2.

### IGR2. – La institución/organización tiene una política de RRD elaborada e implementada con perspectiva y equidad de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	La institución/organización tiene una política de RRD elaborada con perspectiva y equidad de género que es implementada a través de un plan de ejecución que se cumple según las acciones y plazos definidos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	La institución/organización tiene una política de RRD elaborada con perspectiva y equidad de género pero ésta no es implementada a través de un plan de ejecución que se cumple según las acciones y plazos definidos, o su implementación no cuenta con medios y recursos apropiados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	La institución/organización no tiene una política de RRD o si la tiene no integra la perspectiva y equidad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Cumple con el criterio a).
- B. Cumple con el criterio b).
- C. Cumple con el criterio c).

#### Notas de orientación

- **Equidad de género en la RRD:** se refiere a que cualquier aspecto, acción o contenido relacionados con la RRD debe incorporar elementos para superar las brechas de género y lograr el tratamiento equivalente de hombres y mujeres en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.
- **Documentos institucionales** donde poder buscar las referencias de género son los estatutos fundacionales, el mandato institucional, la ley o reglamento de ley que rigen la institución/organización o políticas institucionales y sectoriales entre otros.

#### Fuentes de Verificación

- Documentos institucionales (estatutos, políticas, mandatos, reglamentos, etc.); entrevista/encuesta con puestos de gerencia de la institución/organización.

#### Notas de orientación

- **Política de RRD con perspectiva y equidad de Género:** para considerar que una política de RRD tiene enfoque de género ésta debe integrar al menos los siguientes elementos: un análisis de riesgo diferenciado para hombres y mujeres; ejes estratégicos, objetivos y principios que prioricen aspectos para lograr la equidad de género; orientar un tratamiento de las necesidades, capacidades y situaciones de vulnerabilidad diferenciadas por sexo.
- **Plan de ejecución:** se refiere a un instrumento de planificación anual o plurianual que determine objetivos, resultados, responsabilidades, recursos y presupuesto para desarrollar los lineamientos estratégicos, acciones y prioridades de la política de RRD.

#### Fuentes de Verificación

- Documento de la Política de RRD; Plan de ejecución referido a la política; entrevistas/encuestas con puestos de gerencia y personal técnico de la institución/organización.

### IGR.3. – La institución/organización tiene metodologías y/o herramientas para integrar la perspectiva y equidad de género en la RRD y las aplica

Indicador IGR.3.

Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a) La institución/organización tiene metodologías y/o herramientas para integrar la perspectiva y equidad de género en la RRD que son utilizadas como práctica institucionalizada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) La institución/organización tiene metodologías y/o herramientas para integrar la perspectiva y equidad de género en la RRD pero no se utilizan o la integración de la perspectiva de género se hace de forma puntual y “ad hoc” o sin metodologías y herramientas estandarizadas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) La institución/organización NO tiene metodologías y/o herramientas para integrar la perspectiva y equidad de género en la RRD.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Cumple con el criterio a).
- B. Cumple con el criterio b).
- C. Cumple con el criterio c).

### IGR.4. – La institución/organización integra mecanismos para la prevención y atención del acoso sexual en programas y acciones de RRD que ejecuta

Indicador IGR.4.

Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a) La institución/organización integra de forma habitual mecanismos para la prevención y atención del acoso sexual en los programas y acciones de RRD que ejecuta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) La institución/organización integra solo de forma puntual o “ad hoc” mecanismos para la prevención y atención del acoso sexual en los programas y acciones de RRD que ejecuta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) La institución/organización NO integra mecanismos para la prevención y atención del acoso sexual en los programas y acciones de RRD que ejecuta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Cumple con el criterio a).
- B. Cumple con el criterio b).
- C. Cumple con el criterio c).

#### Notas de orientación

- **Metodologías y herramientas:** se refiere a formatos, guías orientadoras o cualquier otro instrumento que se utilice para el análisis referido en este indicador. Estos no tienen que ser necesariamente desarrollados por la propia institución/organización, pueden ser adoptados de terceros. Un buen ejemplo de este tipo de herramientas es la presente herramienta de indicadores para la integración de género y RRD. Otros ejemplos válidos son algunas de las herramientas de análisis de género más comunes como el Diagnóstico rural participativo para el análisis de género.
- **Práctica institucionalizada:** aquellas acciones y procesos regulados a través de procedimientos y/o protocolos estandarizados integrados dentro de los reglamentos y normativa de la organización y que son cumplidos y respetados por todos o la mayoría del personal.

#### Fuentes de Verificación

- Metodologías y herramientas existentes; informes de análisis elaborados por la institución; entrevistas con personal técnico.

#### Notas de orientación

- **Mecanismos para la prevención y atención del acoso sexual:** algunos ejemplos de mecanismos para la prevención y atención del acoso sexual son los códigos de conducta para el personal que trabaja en acciones directas; ventanas/mecanismos de denuncia para trabajadores y beneficiarios/as, protocolos de actuación o medidas disciplinarias; cumplimiento de normas mínimas y estándares humanitarios de protección para mujeres y adolescentes y niñas (Esfera)
- **Integra de forma habitual:** para poder medir la integración habitual se deben consultar documentos o expedientes y registros estadísticos de denuncias y casos tratados, medidas preventivas y/o disciplinarias o de apoyo a las víctimas; documentos e informes de proyectos de RRD ejecutados o en ejecución. Si estos datos no estuvieran accesibles se entrevistaría a personal clave de gerencia, recursos humanos y gestión de proyectos.

#### Fuentes de Verificación

- Instrumentos formales sobre acoso sexual existentes, registros de casos, denuncias y medidas adoptadas; documentación clave de proyectos de RRD ejecutados; entrevistas/encuesta con gerentes, personal de recursos humanos y trabajadores/as.



## Área de análisis 2: Planificación estratégica y ejecución de acciones.

Indicador IGR.5.

### IGR.5. El plan estratégico de la institución/organización (si existe) incluye lineamientos específicos para trabajar en RRD que integran la equidad de género

Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a) El plan estratégico de la institución/organización (si existe) incluye lineamientos para trabajar en RRD que integran la equidad de género que se cumplen a través de planes operativos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) El plan estratégico de la institución/organización (si existe) incluye lineamientos para trabajar RRD con equidad de género pero estos NO están vinculados a los planes operativos o sólo se desarrollan acciones aisladas de RRD con equidad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) No existe plan estratégico de la institución/organización o si existe éste NO incluye lineamientos para trabajar RRD con equidad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Cumple con el criterio a).
- B. Cumple con el criterio b).
- C. Cumple con el criterio c).

Indicador IGR.6.

### IGR.6. – En los programas, proyectos y acciones de RRD que ejecuta la institución/organización se registra la información y datos sobre personas desagregados por sexo y edad para su análisis diferenciado y toma de decisiones

Criterios de valoración (preguntas clave)	Sí	No	NS
a) En los programas, proyectos y acciones de RRD de la institución/organización es práctica habitual el registro desagregado por sexo y edad de datos e información sobre personas y se hace un análisis diferenciado para la toma de decisiones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) En los programas, proyectos y acciones de RRD de la institución/organización, sólo de forma puntual o “ad hoc”, se práctica el registro desagregado por sexo y edad de datos e información sobre personas y/o la información registrada NO es utilizada para un análisis diferenciado para la toma de decisiones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) En los programas, proyectos y acciones de RRD de la institución/organización NO se practica el registro desagregado por sexo y edad de datos e información sobre personas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Cumple con el criterio a).
- B. Cumple con el criterio b).
- C. Cumple con el criterio c).

#### Notas de orientación

- **Plan estratégico:** es un documento de planificación que integra los lineamientos y prioridades que la institución/organización tiene previsto trabajar a medio plazo (normalmente duran desde 3 hasta 6 años)
- **Planes operativos (anuales):** detallan los objetivos, acciones, actividades y resultados esperados para cumplir con los lineamientos del plan estratégico a corto plazo (normalmente son anuales)
- **Acciones aisladas:** son aquellas que se ejecutan “ad hoc” y que no están integradas en un plan estratégico y/o plan operativo y/o programa/proyecto determinados.

#### Fuentes de Verificación

- Plan estratégico institucional (si existe); planes operativos de corto plazo (anuales), POA; entrevistas con funcionarios de la institución/organización.

#### Notas de orientación

- **Práctica habitual:** aquellas acciones y procesos regulados a través de procedimientos y/o protocolos estandarizados integrados dentro de los reglamentos y normativa de la organización y gestión de los proyectos que son cumplidos y respetados por el personal de gerencia y técnico.
- **Análisis diferenciado:** con la información desagregada se hacen análisis separados sobre la situación de hombres y mujeres y los hallazgos y conclusiones son utilizados para la toma de decisiones en los programas y proyectos en cuanto a las diferencias en las relaciones y oportunidades de género y orientaciones para la acción diferenciadas por sexo y grupos de edad.

#### Fuentes de Verificación

- Sistemas de información de la institución; análisis institucionales sobre datos desagregados en informes o documentos institucionales; propuestas e informes de programas y proyectos de la institución.

### IGR.7 - La institución/organización aplica herramientas de género en los programas, proyectos y acciones de RRD que ejecuta

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	La institución/organización aplica de forma habitual herramientas de género en los programas, proyectos y acciones de RRD que ejecuta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	La institución/organización aplica solo de forma puntual herramientas de género en los programas, proyectos y acciones de RRD que ejecuta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	La institución/organización NO aplica herramientas de género en los programas, proyectos y acciones de RRD que ejecuta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Cumple con el criterio a).
- B. Cumple con el criterio b).
- C. Cumple con el criterio c).

#### Notas de orientación

- **Herramientas de género:** actividades que profundizan con grupos de mujeres (y hombres) en diferentes temáticas. Las dinámicas grupales pueden girar en torno a: roles de género, acceso y control sobre recursos y beneficios, necesidades prácticas e intereses estratégicos, posición de las mujeres, factores influyentes, participación en la toma de decisiones, etc. Dichas herramientas son similares a los marcos de análisis de género más conocidos que se han desarrollado en las últimas décadas: el marco de Moser, la matriz de análisis de género, el marco de empoderamiento de las mujeres (Longwe), el enfoque de las relaciones sociales (Kabeer), el marco de Harvard, el marco de planificación orientada a las personas (ACNUR), el marco de análisis de capacidades y vulnerabilidades (Anderson et al.), la matriz de análisis de género, entre otras.
- **Marco temporal del indicador:** Se orienta a buscar las herramientas de este indicador en los 3 últimos proyectos de la institución/organización
- **Aplicación puntual:** se refiere a cuando se usan las herramientas solo en unos proyectos y en otros no sin que haya una continuidad en los procesos.

#### Fuentes de verificación

- Metodologías y herramientas existentes; informes de análisis elaborados por la institución; revisión de 3 últimos proyectos de RRD; entrevistas con personal técnico.



**IGR.8. – La información, materiales y publicaciones de RRD de la institución/organización son elaborados y divulgados considerando aspectos de sensibilidad, perspectiva y equidad de género según corresponda en cada caso**

Indicador IGR.8.

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Toda la información, materiales y publicaciones de RRD de la institución/organización son elaborados y divulgados considerando aspectos de sensibilidad, perspectiva y equidad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	La información, materiales y publicaciones de RRD de la institución/organización sólo puntualmente o “ad hoc” son elaborados y divulgados considerando aspectos de sensibilidad, perspectiva y equidad de género	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	La información, materiales y publicaciones de RRD la institución/organización normalmente NO son elaborados y divulgados considerando aspectos de sensibilidad, perspectiva y equidad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Cumple con el criterio a).
- B. Cumple con el criterio b).
- C. Cumple con el criterio c).

#### Notas de orientación

- **Sensibilidad de género:** se refiere a las actitudes de las personas ante las diferentes problemáticas que se dan en la cotidianidad de la vida y el trabajo y que afectan a la equidad de género. De ahí que estas deban ser abordadas desde las actitudes personales pero también desde las herramientas prácticas existentes para transversalizar el género en el trabajo.
- **Perspectiva de género:** valora elementos que permitan visibilizar diferencias entre hombres y mujeres en el uso y utilización del poder, los recursos y los beneficios, además de identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres.
- **Equidad de género:** valora si se encuentran temáticas relacionadas con la superación de determinadas brechas de género, tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En las publicaciones y materiales se puede traducir en usar un lenguaje no sexista.

#### Fuentes de verificación

- Web de la institución; publicaciones recientes; materiales de divulgación institucional; cuñas radiales, videos institucionales; materiales de divulgación de proyectos recientes; entrevista con personas responsables de información y comunicación o de cabildeo/abogacía en la institución.



## Área de análisis 3: Gestión de Recursos humanos y financieros

### IGR.9. – Las personas que trabajan en temas de RRD en la institución/organización tienen formación específica en temas de género

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	La institución/organización tiene contratada de forma estable y a tiempo completo al menos una persona con formación académica y experiencia de RRD y Género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Todos los proyectos de RRD ejecutados por la institución/organización tienen contratada, por toda la duración de los mismos, al menos una persona con formación académica y experiencia de RRD y Género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	En los programas, proyectos y acciones de RRD de la institución/organización existe al menos una persona que ha recibido capacitación en género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Debe cumplir con los criterios a) y b).
- B. Cumple al menos con un criterio.
- C. No cumple con ningún criterio.

#### Notas de orientación

- **Capacitación y formación:** los procesos de capacitación se entienden con una intensidad horaria que no supera las 100 horas mientras que los procesos de formación son más largos (más de 100 horas) y completos de adquisición de habilidades y con una visión más amplia y sistemática de aquello que se ofrece a los/as ya profesionales (diplomados, post-gradados o maestrías y doctorados en Género).

#### Fuentes de verificación

- Consulta a personas que trabajan específicamente en gestión del riesgo en la institución; entrevistas a gerente de RRHH

### IGR.10. – La institución/organización promueve la capacitación y/o formación sobre temas de género entre las personas que trabajan en programas, proyectos y acciones de RRD dentro de la misma

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	La institución/organización ofrece de forma regular y sostenible oportunidades de capacitación y/o formación en género para las personas que trabajan en programas, proyectos y acciones de RRD dentro de la misma.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	La institución/organización ha ofrecido en el pasado de forma puntual o "ad hoc" oportunidades de capacitación y/o formación en género para las personas que trabajan en programas, proyectos y acciones de RRD dentro de la misma.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	La institución/organización NO ofrece oportunidades de capacitación y/o formación en género para las personas que trabajan en ella.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda

- A. Cumple con el criterio a).
- B. Cumple con el criterio b).
- C. Cumple con el criterio c.)

#### Notas de orientación

- **Capacitación/ formación de género:** aquellas de corta o larga duración cuyo tema principal es el análisis de género de alguna de las temáticas en las que trabaja la institución; en el caso de la formación se deben considerar también oportunidades de diplomados, post-gradados o maestrías y doctorados en Género.
- **Oportunidades puntuales de capacitación/formación:** se refiere a aquellas que se ofrecen a las personas aprovechando el marco de un proyecto o una oportunidad de becas o financiamiento externo de una sola vez, pero que no forman parte de un programa de fortalecimiento de capacidades o formación sostenido en el tiempo que se ofrece de forma regular año tras año.

#### Fuentes de verificación

- Manuales de capacitación, documentación y registro sobre capacitaciones y cursos/estudios de formación; entrevistas con personas capacitadas.

**IGR11. – Los proyectos y acciones de RRD de la institución/organización tienen un presupuesto sensible al género con fondos específicos para acciones que impulsen la equidad de género**

Criterios de valoración (preguntas clave)		Sí	No	NS
a)	Todos los proyectos y acciones de RRD de la institución/organización tienen un presupuesto sensible al género e integran de forma habitual fondos específicos para acciones que impulsen la equidad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b)	Solo algunos proyectos y acciones de RRD de la institución/organización tienen un presupuesto sensible al género e integran fondos específicos para acciones que impulsen la equidad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c)	Los proyecto y acciones de RRD de la institución/organización NO son sensibles al género ni integran dentro de su presupuesto fondos específicos para acciones que impulsen la equidad de género.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Clasificación del indicador (opciones A, B o C). Rodear con un círculo donde corresponda**

- A. Cumple con el criterio a).
- B. Cumple con el criterio b).
- C. Cumple con el criterio c).

**Notas de orientación**


- **Presupuesto sensible al género:** son presupuestos que han sido elaborados consultando a las mujeres u organizaciones de mujeres y tomando en cuenta necesidades básicas, estratégicas y las prioridades de las mujeres para asignar rubros y recursos para promover la igualdad de género.
- **Práctica habitual:** aquellas acciones y procesos regulados a través de procedimientos y/o protocolos estandarizados integrados dentro de los reglamentos y normativa de la organización y gestión de los proyectos que son cumplidos y respetados por el personal de gerencia y técnico.

**Fuentes de verificación**

- Análisis del presupuesto de varios proyectos; entrevista con gerente y/o responsable de finanzas de los proyectos de la institución.







Indicadores de Género  
en la Reducción del Riesgo  
de Desastres