

## Normas mínimas para la transversalización de género en los programas de HelpAge

1. Todos los proyectos HelpAge deben ser al menos sensibles al género (logrando el marcador 2 a continuación):

Marcador	DESCRIPCIÓN	CHECKLIST
0	<p><b>Género desconocido</b> No se menciona el tema de género (igualdad de género, las relaciones de poder entre los géneros, los derechos de las mujeres mayores, etc.) is not mentioned. Los documentos se refieren a términos genéricos, como las personas mayores, familias, etc. El proyecto no identifica diferencias entre mujeres y hombres mayores con respecto a su actividad, el acceso y control de los recursos y la participación en la toma de decisiones.</p>	
1	<p><b>Género Neutro</b> - Se hacen algunos análisis de género y la edad, pero se utilizan como información de fondo y el proyecto no incluye resultados o actividades que reconocen diferentes necesidades y capacidades de los hombres, las mujeres y otros géneros específicos. Los datos desagregados por sexos y edad se presentan, pero no se analizan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> <b>Datos de sexo y edad desagregados</b> se recopilan en todas las etapas de un programa (empezando por los datos de línea de base)</li> </ul>
2	<p><b>Sensible al Género</b> - Se hace un análisis de sexo y edad y el proyecto tiene actividades y resultados específicos que responden a las diferentes necesidades y preocupaciones de las mujeres y hombres mayores (y las personas intersexuales y transgénero). La respuesta es más probable que se centre en sus necesidades prácticas / inmediatas. El género es evidente en el lenguaje, el género y los datos desglosados por edad se utiliza y se analiza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> <b>Los datos desagregados por sexo y edad</b> se analizan</li> <li><input type="checkbox"/> Los hallazgos del <b>análisis de género y edad</b> informan los resultados y actividades del proyecto</li> <li><input type="checkbox"/> <b>Los indicadores del proyecto</b> reflejan los cambios y beneficios previstos para las mujeres y los hombres (y personas intersexuales y transgénero)</li> <li><input type="checkbox"/> <b>La participación activa e igualitaria</b> de las mujeres y los hombres (y personas intersexuales y transgénero) se fomenta en el diseño, la planificación, la ejecución y las etapas de seguimiento y evaluación de un programa</li> <li><input type="checkbox"/> Las evaluaciones de <b>proyectos y las revisiones integran plenamente el análisis de género</b>, e informar sobre los impactos relacionados con el género</li> <li><input type="checkbox"/> <b>El requisito para que los socios</b> integren el género de forma transversal se formaliza en los memorandos de entendimiento(MoU)</li> </ul>
3	<p><b>Género Transformador</b> - Se hace un análisis cuantitativo y cualitativo de género y edad y los resultados específicos buscan transformar las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres (y otros géneros) a través de cambios en los roles, estatus y por medio de la redistribución de los recursos. El proyecto tiene como objetivo desafiar las normas y actitudes existentes que refuerzan los estereotipos de los roles de género. El género se incorpora en la respuesta y las causas de la desigualdad se abordan de frente.</p>	<p><i>Todo lo anterior y:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> El marco de seguimiento y evaluación incluye resultados específicos <b>en materia de igualdad de género</b></li> <li><input type="checkbox"/> El proyecto se ha diseñado e implementado para <b>desafiar las normas existentes de género</b></li> </ul>

*Adaptado del Plan de Reino Unido "Consejos para el desarrollo de propuestas de proyectos sensibles al género"*

2. Se necesita poner en marcha las siguientes **estructuras organizativas**:

- Estrategias nacionales y regionales incluyen el análisis de género

- Hay una persona focal de género activa en cada oficina
- El 80% del personal existente son formados en la igualdad de género y el 100% del nuevo personal es incluido en política de género dentro de los 3 primeros meses
- Los altos directivos tienen un objetivo de cumplimiento en la transversalización de género
- El progreso en la transversalización del género se incluye en los informes anuales y un resumen que se presenta cada año al patronato