



Sesión 6:

Seguimiento y evaluación con enfoque de género

Contenido	2 días	2,5 días
Objetivos y metodología	5 min.	10 min.
Ciclo de proyectos e indicadores	25 min.	35 min.
Elaboración de indicadores: ejercicios de grupo	40 min.	1 hr.
Presentaciones de indicadores: sesión plenaria	30 min.	45 min.
Recomendaciones para operacionalizar el proyecto	10 min.	10 min.
Conclusiones y cierre	5 min.	10 min.
Tiempo total	2 hr.	3 hr.

1. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

(5-10 min.)

En esta sesión se concluye el proceso de preparación de un programa o proyecto que incorpora consideraciones de género por medio de la elaboración de indicadores para el seguimiento y la evaluación. Destaca la importancia de la medición de los resultados y la efectividad de las intervenciones de desarrollo, la cual se ha convertido a una prioridad para la mayoría de las instituciones de desarrollo como el BID. La sesión también facilita una discusión sobre los pasos necesarios para poner en práctica (operacionalizar) los objetivos y los componentes propuestos para una ejecución eficiente, equitativa y eficaz.

Se presentan los objetivos de la sesión (*transparencia 6.2*).

Objetivos de la sesión

- Comprender la importancia de los indicadores para medir el progreso y el logro de los objetivos que integren consideraciones de género.

- Revisar y formular indicadores con enfoque de género para el seguimiento y la evaluación.

Se presenta la metodología para el trabajo de la sesión, que se divide en tres etapas (*transparencia 6.3*):

Metodología

1. Plenaria: discusión de los diferentes tipos de indicadores para el seguimiento y la evaluación de un programa/proyecto.

2. Grupos pequeños: revisión y elaboración de indicadores con enfoque de género.

3. Plenaria: presentación de los resultados del trabajo en grupo y discusión sobre los pasos para operacionalizar un programa/proyecto.

2. ETAPAS DEL CICLO DE PROYECTOS Y TIPOS DE INDICADORES

(25-35 min.)

Se **inicia** la sesión con una revisión de la importancia de contar con datos desagregados por sexo e información diferenciada por género desde el inicio del ciclo del proyecto. Se revisan rápidamente las etapas del ciclo del proyecto tratadas en las sesiones anteriores y se ubica la elaboración de indicadores en el esquema que se presenta a continuación (*transparencias 6.4, 6.5, 6.6 y 6.7*):

Identificación del problema/diagnóstico

Preguntas básicas

- ¿Cuál es el problema?
- ¿Quiénes se ven afectados por el problema?
- ¿Quiénes deben estar involucrados en la solución del problema?
- ¿Cuáles son las consideraciones o brechas de género que afectarían su acceso, participación y control?

Identificación del problema/diagnóstico

Pasos/acciones

- ✓ Diagnóstico/evaluación social con información desagregada por sexo (línea de base).
- ✓ Identificación de consideraciones/ brechas de género que afectan la situación y la participación de mujeres y hombres.

Preparación del proyecto

Pasos/acciones

- ✓ Formular objetivos que tomen en cuenta los diferentes involucrados y las consideraciones y brechas de género.
- ✓ Identificar actividades y metodología para promover el acceso y la participación de mujeres y hombres.

Preparación del proyecto

Preguntas básicas

- ¿Cuáles son los resultados deseados y cómo se lograrían?
- ¿Cómo se asegura la participación de los grupos u organizaciones que deben estar involucrados?
- ¿Cómo se asegura que los grupos afectados y las organizaciones se beneficiarán y participarán del programa o proyecto?

Durante la etapa del diseño es importante elaborar indicadores que permitan determinar si se está avanzando y logrando los objetivos que integran consideraciones de género durante la ejecución del programa o proyecto (*transparencia 6.8*).

Diseño de indicadores	
<u>Pregunta básica</u>	<u>Paso/acción</u>
¿Cómo se sabe si: - se logran los resultados? - los grupos apropiados se benefician y participan?	✓ Formular indicadores que midan el acceso, la participación y el control de hombres y mujeres de diferentes grupos sociales.

Los indicadores proponen un medio para medir logros, reflejar cambios vinculados a la ejecución de una intervención y evaluar resultados tanto al nivel de las instituciones de desarrollo como de las mujeres y hombres en las comunidades beneficiarias.

Antes de iniciar el trabajo en grupos, se revisan rápidamente algunas definiciones de los distintos tipos de indicadores que se usan para el seguimiento y evaluación de programas y proyectos (*transparencias 6.9, 6.10 y 6.11*):

Propósito de un indicador
<input type="checkbox"/> Describir y explicar cambios
<input type="checkbox"/> Guiar la definición de prioridades
<input type="checkbox"/> Informar sobre el proceso de toma de decisiones
<input type="checkbox"/> Evaluar el desempeño y los resultados para diferentes grupos sociales

Indicadores cuantitativos

Mediciones numéricas del cambio.

Por ejemplo:

- ✓ número o porcentaje
- ✓ tasa, p. ej. 150 muertes/1000 nacidos vivos
- ✓ relación, p. ej. 30 alumnos/maestra

Indicadores cualitativos

- Descripciones de procesos o resultados de, por ejemplo, la participación u otras formas de relación humana.
- Descripciones de percepciones, actitudes, comportamientos y características: p. ej. niveles de satisfacción, asignación de roles y responsabilidades, capacidad de gestión local, toma de decisión, etc.

Los indicadores cualitativos pueden ser cuantificados.

Para aclarar la relación entre los distintos tipos de indicadores y el diseño de un programa o proyecto, **se presenta** brevemente la matriz del marco lógico (*transparencia 6.12*) antes de revisar las definiciones específicas (*transparencias 6.13 y 6.14*). Es importante destacar que las categorías de indicadores no son rígidas y que dependen mucho de la redacción de los objetivos y componentes, el punto de partida (o línea de base) y los cambios que los planificadores y los otros involucrados busquen. Se destaca que los indicadores al nivel del fin, el propósito y los componentes deben buscar medir la **“cadena de resultados”**. Los efectos (outcomes) e impactos representan los más altos niveles de resultados deseados de un programa o proyecto. Los indicadores para las actividades tienden a enfocarse más en los procesos y los insumos necesarios para lograr los resultados.

Matriz del marco lógico

	Indicadores - información	Medios de verificación	Supuestos
FIN	Objetivo		
PROPOSITO	Estrato		
COMPONENTES	Productos		
ACTIVIDADES	Procesos Insumos		

Tipos de indicadores

Insumos

- ✓ miden los recursos y las inversiones dedicados a (o necesarios para) el proyecto.

Procesos

- ✓ miden si las actividades que incorporan las consideraciones de género se llevan a cabo como se planearon.

Tipos de indicadores (cont.)

Productos (outputs)

- ✓ miden lo que fue directamente producido por los componentes para atender a las consideraciones y disminuir las brechas de género (p. ej. bienes, servicios, capacitación)

Efectos (outcomes)

- ✓ miden si se han logrado los resultados deseados y los objetivos del proyecto que atienden a las consideraciones/brechas de género.
- ✓ miden los cambios en el grado de acceso, participación y/o control de mujeres y hombres durante la vida del proyecto.

Impactos

- ✓ miden si se ha contribuido a lograr el fin y los resultados de mediano y largo plazo para hombres y mujeres.



Notas de facilitación

▲ Se sugiere utilizar transparencias o tarjetas de color para los ejemplos de indicadores y colocarlos en el tablero o rotafolio durante la presentación.

▲ Durante la discusión de ejemplos de indicadores, se deben mencionar nuevamente las dimensiones del análisis de género y enfatizar la importancia de formular indicadores que (1) evalúen los niveles de acceso, de participación y de control de mujeres y hombres en el proyecto, (2) identifiquen las brechas que persisten entre los géneros, y (3) indiquen cómo se está manejando el tema de género al nivel de las instituciones ejecutoras.

▲ Es importante aclarar a los participantes que los ejemplos de indicadores que se presenta en este momento de la sesión todavía no incorporan todos los elementos de un "buen" indicador, los cuales se discutirá a continuación.

Para ilustrar algunos indicadores que demuestran insumos o procesos, y miden los productos, efectos e impactos, se pueden utilizar los ejemplos sencillos presentados en el **Anexo 6.1** (dos de los cuales están incluidos en las *transparencias 6.15 y 6.16*), ejemplos del caso de abastecimiento de agua, u otros más relevantes a los estudios de caso. También se pueden solicitar contribuciones de los participantes.

Por último, **se señala** la importancia de algunos criterios generales para asegurar que los indicadores que se diseñan para un programa o proyecto sean apropiados y que midan no solamente cantidad, sino también calidad y cambios a través del tiempo-es decir, la definición y negociación de los hitos (*transparencias 6.17 y 6.18*).

Criterios para indicadores

Son relevantes:

- ✓ permiten medir los cambios que resultan de las actividades del proyecto
- ✓ permiten medir los resultados deseados para las mujeres y para los hombres

Son verificables:

- ✓ por cantidad
- ✓ por calidad
- ✓ por tiempo

Son prácticos:

- ✓ la información necesaria es accesible y a costo razonable

Pasos para la formulación de indicadores

Paso 1 - Identificación del indicador

Incremento en la participación de la mujer en comités locales de agua.

Paso 2 - Cantidad

La participación de la mujer en 100 comités de agua aumentará en el área del proyecto inicialmente en un 40%.

Paso 3 - Calidad

La participación de la mujer en Comités de agua aumentará en un 40%, con un mínimo de 20% en poblaciones de hasta 500 personas.

Paso 4 - Tiempo

Participación de la mujer en comités de agua aumentará en un 40% con un mínimo de 20% en poblaciones de hasta 500 personas, entre 1994 y 2000.

	1994	1996	1998	2000
% de mujeres miembros de comités	00	20	40	60
% de mujeres líderes	00	10	20	30

3.**ELABORACIÓN DE INDICADORES CON ENFOQUE DE GÉNERO: EJERCICIO DE GRUPO****(40 min.-1 hora)****Opción 1** (en el *Anexo 6.3* se presentan dos alternativas más)

El trabajo de los grupos consiste en elaborar indicadores que sirvan para medir los resultados (productos, efectos e impactos). Se recomienda que los grupos escojan uno de los objetivos y un componente con sus actividades correspondientes para poder elaborar por lo menos un ejemplo de cada tipo de indicador (refiérase nuevamente al marco lógico para aclarar este punto).

Si el horario permite que se extienda el tiempo del ejercicio en grupo, se recomienda que se trabaje tanto al nivel de las comunidades/beneficiarios directos como al nivel institucional.

4.**PRESENTACIÓN DE INDICADORES: SESIÓN PLENARIA****(30-45 min.)**

En la sesión plenaria, cada grupo presenta sus ejemplos de indicadores. Se analizan los aportes de los grupos y se da retroalimentación sobre la formulación y la aplicabilidad de los indicadores propuestos. El proceso puede también señalar la necesidad de refinar o hacer ajustes en los objetivos del programa/proyecto, por ejemplo, si no son medibles.

Si el horario permite extender el tiempo de la sesión plenaria, se recomienda que al finalizar el ejercicio, los grupos intercambien sus productos entre sí y se dediquen a revisar y mejorar los aportes de los compañeros. Deben hacer sus comentarios por escrito de forma que el grupo original pueda comparar ambas versiones y elaborar una versión final. Si es necesario, los facilitadores ofrecen ayuda a los participantes.

**Notas de facilitación**

▲ Para facilitar el trabajo de los grupos, los facilitadores:

- Asignan entre 40 min. – 1 hora para el trabajo de grupo.
- Señalan que las instrucciones para el ejercicio de grupo se encuentran al final de la sección 6 de la carpeta (Anexo 6.2).
- Entregan hojas de transparencias y marcadores a los grupos para que elaboren los cuadros de los indicadores.
- Aclaran que en este ejercicio solamente van a poder iniciar el trabajo de diseño de indicadores. El propósito es practicar la incorporación de las dimensiones de género en los diferentes tipos de indicadores, con énfasis en indicadores de resultados (los indicadores que se priorizan en los marcos lógicos y en la gestión basada en resultados).

▲ Se recomienda que se varíen los grupos de trabajo de las sesiones 4 y 5 siempre y cuando puedan seguir trabajando sobre los mismos estudios de caso.

▲ Para variar aún más la dinámica de la sesión, se recomienda reemplazar este ejercicio con una de las alternativas descritas en el Anexo 6.3.



Notas de facilitación

▲ Se sugiere que en la sesión plenaria esto se lleve a cabo con unas cinco personas solamente, pues se está llegando al final de una larga sesión de trabajo. Estas personas serán seleccionadas de los dos grupos que trabajaron previamente con el proyecto.

▲ La discusión plenaria debe ser práctica. Poniendo énfasis en la incorporación del enfoque de género en todos los aspectos operativos, se deben facilitar una discusión sobre temas como los siguientes (transparencia, opcional):

- selección de expertos y elaboración de términos de referencia
- ampliación de diagnósticos o consulta con las mujeres y hombres de la comunidad
- actualización de la línea de base con datos desagregados por sexo
- preparación de materiales de promoción y divulgación de información para mujeres y hombres de diferentes grupos socioculturales
- talleres de sensibilización para los ejecutores
- revisión de instrumentos de ejecución (criterios de elegibilidad, paquetes tecnológicos, guías operativas y de campo)
- asignación de recursos financieros

5. RECOMENDACIONES PARA LA OPERACIONALIZACIÓN: SESIÓN PLENARIA (15-20 min.)

Una vez que se hayan establecidos los objetivos, componentes y actividades y los indicadores con enfoque de género, es pertinente y necesario llevar a la práctica el proceso a través de la asignación de recursos, y la definición de pasos y de acciones más concretos (los insumos necesarios). Con la metodología de lluvia de ideas se invita a un grupo reducido de participantes a que propongan los insumos y acciones concretas que aseguren que los planes anteriores se lleven a cabo. Se busca generar recomendaciones prácticas que respondan a la pregunta:

¿Qué acciones debe adelantar el equipo de proyecto para avanzar en la ejecución tanto a nivel de las instituciones como de las comunidades?

Más concretamente, se orienta la discusión con las siguientes preguntas:

- ¿Cómo se va a hacer esto?
- ¿Quiénes participarán?
- ¿Qué información se requiere?
- ¿Qué recursos se necesitan?

Para facilitar el trabajo, se coloca al frente del salón la lista con los objetivos, los componentes y las actividades del proyecto que hayan sido mejor desarrollados por los participantes y que haga evidente más claramente lo que se pretende hacer al nivel institucional y comunitario.

6. CONCLUSIONES Y CIERRE

(5-10 min.)

Se cierra la sesión con algunos comentarios finales sobre el ciclo del proyecto a partir del trabajo con indicadores y de los pasos para la operacionalización. Se vuelve a enfatizar que la retroalimentación es útil para revisar los objetivos del proyecto y que la operacionalización es útil para concretar el proyecto. Las recomendaciones para la operacionalización forman un listado a tener en cuenta una vez que el proyecto haya comenzado.

Antes de pasar a la evaluación del taller, el facilitador revisa nuevamente el ciclo de proyecto que se ha recorrido durante el taller. Se destaca la importancia de incorporar un enfoque de género en cada etapa del proceso y de utilizar los indicadores para identificar cambios o ajustes necesarios en los programas y proyectos en ejecución, documentar buenas prácticas o lecciones aprendidas, y/o para informar sobre el diseño de nuevas iniciativas (*transparencia 6.19*).



ANEXO 6.1

EJEMPLOS DE INDICADORES				
	INSUMOS/ PROCESOS	PRODUCTOS	EFFECTOS	IMPACTOS
Capacitación laboral para jóvenes (transparencia 6.15)	Eventos de capacitación organizados	# de mujeres y hombres capacitados	Aumento (%) en la matrícula y la retención de las mujeres en los cursos tradicionalmente masculinos	Reducción de las tasas de desempleo para mujeres y hombres jóvenes
	Eventos de promoción dirigidos a mujeres y hombres	# de alumnos/as que se benefician de los servicios de orientación vocacional y consiguen entrevistas para postularse a un empleo	# M/H capacitados que consiguen trabajo e incrementan sus ingresos	
	Curricula y horarios de la capacitación adaptada para responder a las necesidades de mujeres jóvenes			
Microcrédito	Diagnóstico sobre necesidades/ barreras de diferentes grupos de mujeres y hombres	# de préstamos otorgados # de hombres y mujeres que reciben crédito y asistencia técnica	Aumento (%) en el acceso al microcrédito de la población meta (M/H)	# de microempresas dirigidas por M/H que son viables y sostenibles Aumento en el ingreso de los micro-empresarios/as
	Módulos de asistencia técnica diseñada y adaptada a las necesidades de mujeres y hombres			
Desarrollo local participativo	Asistencia a asambleas comunitarias (% M/H)	# de comités comunitarios establecidos y fortalecidos con M/H miembros	Aumento en % de mujeres como miembros activos en las organizaciones comunitarias	Aumento en % de mujeres en posiciones de liderazgo al nivel local
Integración de un enfoque de género en proyectos de una agencia ejecutora (transparencia 6.16)	Sistemas de información y línea de base de datos desagregados por sexo	Guías operativas para la integración de género en los proyectos diseñados	Aumento de un X% de los proyectos que incorporan acciones concretas para atender consideraciones de género	X% de mujeres y hombres de la población meta sienten que sus condiciones de vida han mejorado
	Especialistas en el campo social y de género incorporados al equipo de ejecución	Personal (H/M) capacitado en el uso de las guías	X% de los proyectos diseñados y ejecutados con participación de mujeres y hombres de las comunidades	

ANEXO 6.2

ELABORACIÓN DE INDICADORES CON ENFOQUE DE GENERO Pasos para el ejercicio en grupo

Duración: 40 min. – 1 hora

1. El grupo revisa los objetivos y las actividades preparados en la sesión 5.
2. Se desarrollan indicadores de proceso, producto, efecto y de impacto para 1 ó 2 de los objetivos, componentes y/o grupos de actividades escogidas.
3. Sobre hojas de transparencias, se elabora un cuadro con el siguiente formato:

Nombre del proyecto	Indicadores
Fin	<u>IMPACTO</u>
Propósito	<u>EFFECTOS</u>
Componente -Actividades	<u>PRODUCTOS</u> Procesos

Durante la sesión plenaria los grupos comparten los resultados de su trabajo o los intercambian con otro grupo de participantes trabajando con el mismo proyecto.

Nota: Se volverá al tema de los insumos en la sesión plenaria siguiente.

PRESENTACIONES DE LOS GRUPOS DE TRABAJO

Ejemplo de los resultados

Estudio de caso: Fondo de Inversión Social

Indicadores

FIN:

Contribuir a la lucha contra la pobreza y la desigualdad

PROPÓSITO:

Aumentar el acceso de la población pobre a la infraestructura social básica, en forma participativa y sostenible.

COMPONENTE:

Fortalecimiento de la capacidad de las comunidades (mujeres y hombres) en la identificación, ejecución y mantenimiento de la infraestructura social básica.

ACTIVIDADES:

- Capacitación en materia de participación local y de género para las comunidades beneficiarias
- Realización de mesas de concertación para identificar prioridades locales

DE INSUMO:

- Recursos financieros disponibles para la capacitación
- Capacitadores y promotores contratados
- Base de datos sobre la población meta desagregada por sexo

DE PROCESO:

- Modelo de capacitación en gestión del ciclo de proyectos con enfoque de género diseñado
- Eventos de capacitación organizados con horarios adecuados para mujeres y hombres
- Mesas de concertación formadas por medio de una convocatoria amplia de la comunidad con representantes de ambos sexos de diferentes grupos sociales

DE PRODUCTO:

- 75% de las comunidades beneficiarias capacitadas, con un mínimo de 40% de participación femenina

DE EFECTO:

- La participación de las mujeres en las mesas de concertación aumenta del 5% al 30% en el período 2001-2004
- El 75% de las mujeres consideran que sus prioridades fueron consideradas en el proceso de microplanificación
- Incremento en la participación de las mujeres en comités de gestión de los proyectos del 10% al 40% entre 2001 y 2004
- Aumento en el # de obras mantenidas por la comunidad en 3 años (con participación de mujeres y hombres)/# total de obras construidas o rehabilitadas

DE IMPACTO:

- Aumento en la cobertura y la calidad de la infraestructura social para la población pobre
- 80% de M/H con alta satisfacción y sentido de propiedad sobre los proyectos
- Nivel de acceso a la infraestructura social por parte de los hogares encabezados por mujeres/total de hogares

Nota: las metas específicas del ejemplo son ilustrativas.

ALTERNATIVAS PARA EL EJERCICIO DE GRUPO

Opción 2:

- Se reparten a los participantes copias de 1 o 2 marcos lógicos que incluyen indicadores con enfoque de género.
Nota: Pueden ser adaptados de los mismos estudios de caso, o de otros proyectos identificados por los facilitadores durante la preparación del taller. (El CD-ROM contiene algunos ejemplos.)
- Se divide a los participantes en cuatro grupos (con participación distinta a la de los grupos de las sesiones anteriores).
- Cada grupo revisa críticamente los indicadores de un programa/proyecto, identificando los indicadores con enfoque de género. Deben identificar los tipos de indicadores (proceso, producto, efecto o impacto) y las dimensiones del análisis de género incorporadas.
- Los participantes evalúan si es que hay otros indicadores que podrían adaptarse para incorporar las dimensiones de género. En caso positivo, ellos reformulan estos indicadores y los transcriben en una transparencia o en tarjetas de color para colocarlas en el tablero durante la sesión plenaria.
- Durante la sesión plenaria, los facilitadores invitan a los diferentes grupos a compartir sus resultados en dos partes: se discuten primero los tipos de indicadores y las dimensiones de género ya incorporados en el marco lógico y después se presentan los nuevos indicadores o indicadores mejorados.
- Se termina la sesión plenaria con una discusión más amplia sobre las fortalezas y debilidades de los ejemplos.

Opción 3:

- Se divide a los participantes en dos grandes grupos. Se reparte a cada participante una tarjeta que contiene un objetivo, actividad o indicador.
- Los facilitadores colocan en dos paredes o tableros tarjetas con los títulos de las diferentes categorías:

Fin	Impacto
Propósito del Proyecto	Efectos
Objetivo del Componente	Productos
Actividades	Procesos
	Insumos

- Los participantes revisan el contenido de sus tarjetas y determinan dónde se deben colocar. Deben llegar a un consenso sobre el producto final que compartirán en la sesión plenaria.
- Durante la sesión plenaria, los facilitadores revisan los resultados y hacen las correcciones necesarias.
- Se termina la sesión plenaria con una discusión entre los participantes sobre el ejercicio. Se debe dar tiempo para reflexiones o críticas sobre la redacción de los indicadores. Si el tiempo lo permite, se pueden hacer las mejoras sugeridas en la sesión plenaria.

Nota de facilitación:

- Los facilitadores pueden utilizar o adaptar los ejemplos presentados en el Anexo 6.2, o preparar otros ejemplos para el ejercicio.

ALGUNAS REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Indicadores de género

Indicadores de seguimiento y evaluación con enfoque de género

- Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI-CIDA). 1998a. Guía para utilizar indicadores de género. Santiago: Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). (versión en inglés, 1997a. <http://www.acdi-cida.gc.ca>)
- _____. 1998b. Por qué y cómo utilizar indicadores de género: Manual para proyectos. Santiago: Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM). (versión en inglés. 1997b. <http://www.acdi-cida.gc.ca>)
- Bastia, Tanja. 2000. Qualitative and Quantitative Indicators for the Monitoring and Evaluation of the ILO Gender Mainstreaming Strategy. Sitio web de género de la Organización Internacional de Trabajo. <http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/download/pdf/indic.pdf>
- Fort, Lucia, Beatriz Leilani Martínez y M. Mukhopadhyay. 2001. Gender in Monitoring and Evaluation in Rural Development: A Tool Kit. Washington, D.C: Banco Mundial.
- Gálvez, Thelma. 1999. Indicadores de género para el seguimiento y la evaluación del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001, y la Plataforma de Acción de Beijing. Santiago: CEPAL.
- Saith, R. y B. Harris-White. 1998. Gender Sensitivity of Well-Being Indicators. UNRISD Discussion Paper 95. Ginebra: Instituto de las Naciones Unidas de Investigación para el Desarrollo Social (UNRISD).
- Women in Development Service (SDWW). 2001. Gender Sensitive Indicators: A Key Tool for Gender Mainstreaming. Sitio web del Departamento de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y Alimentación (FAO). http://www.fao.org/sd/2001/pe0602a_en.htm

Datos y estadísticas de género

- Banco Interamericano de Desarrollo. 2001. Gender Statistics for Latin America and the Caribbean, 1970-2000. Sitio web de la Unidad de la Mujer en el Desarrollo, Departamento de Desarrollo Sostenible. <http://www.iadb.org/sds/wid/genderlac>
- Banco Mundial. Genderstats: A Database of Gender Statistics. Sitio web del "Gender and Development Group and the Development Data Group in the Development Economics Vice-Presidency." <http://genderstats.worldbank.org/>
- CEPAL. Indicadores de género. Sitio web de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <http://www.eclac.cl/mujer/proyectos/perfiles/default.htm>.
- _____. 2001. Panorama social de América Latina 2000-2001. Sitio web de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/4/7924/P7924.xml&xsl=/dds/tpl/p9f.xsl>
- FAO. Base de datos estadística. Sitio web de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO). <http://apps.fao.org/inicio.htm>.
- OIT. ILO Labour Statistics Yearbook. Sitio web de la OIT. <http://laboursta.ilo.org>.
- OCED. Statistics for Developing Countries. Sitio web de la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo. <http://www.oecd.org/>.
- UNESCO. Gender Statistics. Sitio web del instituto de Estadísticas, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura. <http://unescostat.unesco.org/statsen/stats0.htm>
- Naciones Unidas. The World's Women 2000: Trends and Statistics. Sitio web de la División de Estadísticas de las Naciones Unidas. <http://www.un.org/depts/unsd/ww2000/tables.htm>
- _____. Wistat Database. Sitio web de las Naciones Unidas. <http://un.org/publications>
- PNUD. Human Development Reports. Sitio web de la Oficina del Informe del Desarrollo Humano. <http://www.undp.org/hdro/>.
- WIDER-PNUD. World Income Equality Database. Sitio web del "World Institute for Development Economic Research," PNUD. <http://www.wider.unu.edu/wiid/wiid.htm>



Sesión 7:

Evaluación y pasos futuros

Contenido	2 días	2,5 días
Objetivos y metodología	5 min.	5 min.
Planeación de pasos futuros	20 min.	45 min.
Evaluación participativa en plenaria	20 min.	25 min.
Evaluación individual	10 min.	10 min.
Clausura del taller	20 min.	20 min.
Tiempo total	1 hr. 20 min.	1 hr. 45 min.

1.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA SESIÓN

(5 min.)

La sesión de evaluación tiene tres fases, las cuales serán especificadas al discutir los objetivos. **Se presentan los objetivos de la sesión.**

OBJETIVOS DE LA SESIÓN

- Discutir y compartir las lecciones aprendidas.
- Evaluar la calidad, la pertinencia y la aplicabilidad del taller.
- Discutir las acciones de corto y mediano plazo que se desean llevar a cabo después del taller.

2.

PLANEACIÓN DE PASOS FUTUROS

(20-45 min.)

Para completar el taller, se destaca la importancia de la continuidad y el seguimiento al proceso del análisis de género que se haya iniciado en el taller, con énfasis en la aplicación de las lecciones aprendidas al trabajo cotidiano y el desarrollo de acciones específicas para las diferentes instituciones. **En un taller de dos días**, se recomienda combinar esta discusión con la sesión plenaria de la evaluación participativa (véase más abajo), y sugerir reuniones de seguimiento después del taller para hacer un ejercicio más detallado y preparar propuestas para un plan de acción. **En el taller de 2,5 días**, los participantes pueden iniciar este proceso en pequeños grupos organizados por sectores o por instituciones similares, y discutir las posibles acciones que podrían emprender en el corto y mediano plazo (véase el *Anexo 7.1*). Posteriormente presentan sus propuestas en la sesión plenaria.



Notas de facilitación

- ▲ Constituya previamente los grupos de modo que el procedimiento organizativo sea breve.
- ▲ Señale que una propuesta institucional debe prever acciones tanto al nivel de las políticas o estrategias como al nivel operativo, y que puede también requerir acciones o apoyo interinstitucionales. Más que un ejercicio sistemático y pormenorizado, se trata de una lluvia de ideas que debería generar iniciativas realizables por los participantes del taller.



Notas de facilitación

- ▲ Durante todo el proceso, el equipo de facilitadoras recibe y transcribe sobre el tablero los comentarios, críticas y sugerencias de las participantes.
- ▲ Si se desea, en lugar de hacer toda la evaluación en la sesión plenaria, se pueden mantener los grupos del comienzo de la sesión de modo que analicen también las lecciones aprendidas y sus impresiones sobre el taller. Posteriormente se pasa a la sesión plenaria.

3. EVALUACIÓN PARTICIPATIVA (20-25 min.)

Para iniciar la evaluación, la facilitadora invita a las participantes a reflexionar sobre los **objetivos del taller** y las **expectativas** expresadas durante la primera sesión (use la transparencia de los objetivos y el rotafolio de las expectativas). Se promueve una discusión sobre las lecciones aprendidas y la relevancia de las sesiones, las posibilidades de aplicación práctica al trabajo, y las sugerencias para mejorar los contenidos o la metodología del taller.

4. EVALUACIÓN INDIVIDUAL FORMAL (10 min.)

Se distribuyen los formularios de evaluación y se conceden 5-10 minutos para completar la evaluación formal del taller. El equipo de facilitación recoge los formularios completados y entrega una copia de la lista de asistentes al taller.

5. CLAUSURA (15-20 min.)

Para la clausura, el/la representante de la entidad responsable de la organización del evento se incorpora al equipo. Las facilitadoras comparten sus impresiones finales con el grupo, pasan la palabra al representante oficial para el cierre y entre todos entregan los certificados.

GUÍA PARA INICIAR UN PLAN DE ACCIÓN

Se recomienda precisar para cada tema relevante (1) las prácticas u oportunidades existentes, (2) los ajustes o mejoras necesarias, y (3) las acciones propuestas para avanzar la incorporación de un enfoque de género en los programas y proyectos de instituciones participantes. El tiempo disponible para el ejercicio determinará el nivel del análisis y de las propuestas de acción. Si el tiempo es muy limitado, se sugiere definir por lo menos 2 acciones que las participantes puedan realizar en el transcurso del año.

POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS INSTITUCIONALES

¿Su organización dispone de una política o ha definido algunos objetivos y acciones orientados a generar mayor igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres de la población objetivo?

RECURSOS HUMANOS

¿Su organización ofrece capacitación u otro tipo de fortalecimiento de la capacidad de sus funcionarios/recursos humanos en análisis de género?

¿Tienen un especialista o una persona con amplia experiencia en temas de género? Si la respuesta es afirmativa, ¿cuentan con el apoyo institucional para trabajar efectivamente?

ETAPA DE DIAGNÓSTICO

¿Es posible adelantar diagnósticos que hagan visible la situación de desventaja o de mayor vulnerabilidad de las mujeres? ¿De los hombres? ¿De diferentes grupos socioculturales?

¿Existe algún mecanismo institucional que permita evaluar en la etapa inicial de un proyecto si éste integra o puede integrar consideraciones de género?

ETAPA DE PREPARACIÓN

¿Existen recursos o instrumentos (guías, personas responsables, etc.) que faciliten la incorporación de consideraciones de género al trabajo de planeación y diseño de programas y proyectos?

¿Se lleva a cabo un análisis de involucrados durante la etapa de preparación de un programa/proyecto?

¿Es posible incorporar la visión (intereses, necesidades, oportunidades) de todos los involucrados y definir acciones encaminadas a garantizar su acceso y participación?

ETAPA DE EJECUCIÓN

¿Existe un comité o personas encargadas de evaluar la forma en que se incorporan consideraciones de género durante la etapa de ejecución del proyecto? ¿En caso negativo, sería posible incorporar sugerencias?

¿Se definen indicadores que permitan realizar el seguimiento de los avances?

¿Se asignan recursos para realizar capacitación de las entidades que ejecutan proyectos y trabajan más cerca de las comunidades beneficiarias?

ETAPA DE EVALUACIÓN

¿Está considerada la participación del grupo objetivo en la evaluación de los resultados? ¿De qué manera se incorporará su visión? ¿Se prevén sesiones participativas de seguimiento y evaluación?

¿El sistema de manejo de información de la institución incluye variables y datos que permitan visualizar el acceso y la participación de mujeres comparadas con hombres en los programas y proyectos?

OTRAS ÁREAS DE ACCIÓN

IX. REFERENCIAS ADICIONALES: CAPACITACIÓN EN GÉNERO

Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI-CIDA). Promoting Gender Equality: Online Learning Course. <http://www.acdi-cida.gc.ca/equality>

CANTERA. Popular Education and Communication Center. 1999. El significado de ser hombre. Managua: CANTERA.

Centre for Development and Population Studies (CEDPA). 1996. Gender and Development. Washington, D.C.: CEDPA.

Cummings, Sarah con Minke Valk y Henk van Dam (eds.). 1998. Gender Training: The Source Book. Amsterdam, Oxford: KIT, OXFAM.

Development and Project Planning Centre. Men, Masculinities and Gender Relations in Development. 2000. Bradford, England: University of Bradford. <http://www.brad.ac.uk/acad/dppc/gender/mandmweb/seminar5.html>

Díaz González, O.S. 2000. Género y cambio en la cultura organizacional. Bogotá, Colombia: PROEQUIDAD/GTZ.

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). 2000. Género, VIH, y derechos humanos: un manual de capacitación. Nueva York: UNIFEM. <http://www.undp.org/unifem/resources/hivtraining/indexsp.html>

Fong, M.S. y A. Bhushan. 1996. Toolkit on Gender in Agriculture. Gender Toolkit Series No. 1. Washington, D.C.: Banco Mundial. <http://www.worldbank.org/gender/resources/agtlkit.pdf>

Fong, M.S., W. Wakeman y A. Bhushan. 1997. Toolkit on Gender in Water and Sanitation. Washington, D.C.: Banco Mundial. <http://www.worldbank.org/gender/resources/wstlkt4.pdf>

German Agency for Technical Cooperation (GTZ). Gender Training Toolkit. <http://www.genie.ids.ac.uk/docs/gtz/Gen.trng.fin.doc>

Keays, T., M. McEvoy, S. Murison, M. Jennings y F. Karim. 2001. Gender Analysis. Nueva York: Programa de género en el desarrollo, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (GIDP/PNUD). <http://www.undp.org/gender/capacity/lcb/GIDPGMPacks/GenderAnalysis1.doc>

Moffat, L., Y. Geadah y R. Stuart. 1991. Two Halves Make a Whole: Balancing Gender Relations in Development. Ottawa, Canadá: Canadian Council for International Cooperation, MATCH International Centre and Association Quebecoise des Organismes de Cooperation Internationale.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2001. Programa modular de capacitación e información sobre género, pobreza y empleo. Guía para el facilitador. Santiago, Chile: OIT. http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/oit_igu/poloit/estra/pobgen/facilit/guia.pdf

Organización de las Naciones Unidas Para la Agricultura y la Alimentación (FAO). 1997. El programa de análisis socioeconómico y de género (ASEG): Manual a nivel macro, intermedio y de campo. Roma, Italia: FAO, Dirección de la Mujer y la Población. http://www.fao.org/sd/seaga/4_es.htm

Organización Panamericana de la Salud (OPS). 1997. Taller sobre género, salud y desarrollo: Guía para facilitadores. Washington, D.C.: OPS. <http://www.paho.org/spanish/hdp/hdw/gendertraining.htm>

Parker, A.R., I. Lozano y L.A. Messner. 1995. *Gender Relations Analysis: A Guide for Trainers*. Westport, Connecticut: Save the Children.

Praline Coupal, Françoise. 1999. *Guía del programa mundial de alimentos para facilitadores de los talleres sobre seguimiento y evaluación cualitativos que tengan en cuenta la igualdad de los géneros mediante el uso de métodos de diagnóstico rural participativo (DRP)*. Ottawa, Canadá: Mosaic.net International, Inc.

Thomas-Slayter, B., A.L. Esser y M.D. Shields. 1993. *Tools of Gender Analysis: A Guide to Field Methods for Bringing Gender into Sustainable Resource Management*. Worcester, Massachusetts: International Development Program, Clark University.

Thomas-Slayter, B., R. Polestico y A.L. Esser. 1995. *A Manual for Socio-Economic and Gender Analysis: Responding to the Development Challenge*. Worcester, Massachusetts: ECOGEN - Clark University.

Tobón Coral, M y J.E. Guzmán Perdomo. 1999. *Herramientas para construir equidad entre mujeres y hombres. Manual de capacitación*. Bogotá, Colombia: PROEQUIDAD/GTZ.

Williams, S. con J. Seed y A. Mwau. 1994. *The Oxfam Gender Training Manual*. Londres, Inglaterra: Oxfam UK and Ireland.

Women/Child Impact Program. 1996. *Best Practices in Gender Relations Analysis. From Analysis to Action: Integrating Gender into Programs*. Washington, D.C.: Save the Children.

Women's Learning Partnership. 2001. *Leadership Training Manual: A Bibliography*.
www.learningpartnership.org/biblio/leadership.html