

MÓDULO 6

OJOS QUE VEN... CORAZONES QUE SIENTEN: indicadores de equidad

ANA CECILIA ESCALANTE
MARIA DEL ROCIO PEINADOR

con la colaboración de LORENA AGUILAR Y ANA ELENA BADI LLA

UNI ÓN MUNDI AL PARA LA NATURALEZA
FUNDACI ÓN ARIAS PARA LA PAZ Y EL PROGRESO HUMANO

ISBN 9968-786-11-X

EDICI ÓN:
M.Sc. Rocío Rodríguez

DI SEÑO GRÁFI CO:
Lic. Eric Hidalgo Valverde. ABSOLUTO S.A. Tel-Fax: (506) 234-9675

ILUSTRACI ÓN:
Barnard Arias

IMPRESI ÓN:
MASTER LITHO S.A. San José, Costa Rica. Abril 1999.

Esta publicación se realizó gracias al apoyo financiero de la Embajada Real de los Países Bajos.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	1
FINALIDAD DEL MÓDULO	3
INTRODUCCIÓN	5
I EL PROCESO:	
“LA CONSTRUCCIÓN DE LOS INDICADORES”	9
El inicio del proceso	9
El diseño metodológico	11
1. Talleres de trabajo sobre indicadores en los países	12
2. Visitas de campo a proyectos en cada país	13
3. Análisis de la información y construcción de la propuesta	14
4. Validación de la propuesta de indicadores	15
II LOS CONCEPTOS:	
“LAS PALABRAS IMPORTANTES”	17
¿Qué son indicadores?	17
Tipos de indicadores	19
El uso de los indicadores de equidad de género	21
Las variables	22
III LAS CLAVES:	
“SUGERENCIAS PARA LAS INICIATIVAS DE DESARROLLO RURAL”	27
Situaciones claves o detonantes	27
1. Participación en el trabajo con diferentes organizaciones	28
2. La oportunidad de educación	29
3. Capacitaciones específicas	30
4. Modelos diferentes de figuras de autoridad	33
5. Participación en actividades y roles no tradicionales	34
6. Apoyo de la pareja	36
7. Superación de dificultades y conflictos	36
8. Participación en actividades fuera de la casa y la comunidad	37
9. Reconocimiento de logros	39
10. Logro de autonomía e independencia	39

IV LA PROPUESTA:	
“LAS DIMENSIONES Y LOS INDICADORES”	43
Descripción de las partes del esquema.....	45
Trabajo.....	46
Recursos.....	49
Educación y capacitación	51
Salud	53
Relaciones de poder	54
Violencia	56
Relaciones sociales.....	58
Crecimiento individual y calidad de vida	61
Organización-proyecto mixto	65
V EL MÉTODO:	
“EL CAMINO A SEGUIR”	69
1. Perfil de contexto.....	69
2. Variables de entrada	73
3. Selección de indicadores.....	75
4. Instrumentos de recopilación de información.....	76
5. Trabajo de campo	77
6. Indicadores para la organización/proyecto	77
7. Banco de Datos.....	78
8. Procesamiento de la información.....	78
9. Informes	79
Ejemplo.....	80
VI EPÍLOGO:	
“CARTA DE AGRADECIMIENTO DE UN CAMPEÑO”	87
VII BIBLIOGRAFÍA.....	89
ANEXOS	91
Anexo 1: Las tarjetas	91
Anexo 2: Los sueños	93
Anexo 3: Los recortes	95
Anexo 4: Completando frases	97
Anexo 5: Dramatización de la vida real.....	102
Anexo 6: Los pesos	103
Anexo 7: Visitas de campo	105

PARTICIPANTES:

Las personas que aparecen en esta lista participaron activamente en el proceso de construcción de los indicadores de equidad de género, por lo cual se les reconoce y agradece su aporte en la elaboración de esta propuesta.

EQUIPO DE COORDINACIÓN

Lorena Aguilar	UI CN-ORMA
Ana Elena Badilla	Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, Costa Rica
Ana Cecilia Escalante	Consultora, Costa Rica
María del Rocío Peinador	Consultora, Costa Rica

COLABORADORAS(ES) EN LA FACILITACIÓN

I Ise Valenciano	El Productor R. L., Costa Rica
Francisco Azofeifa	UI CN-ORMA
Blanca de Sánchez	Fundación Guatemala, Guatemala
Raquel Blandón	Fundación Guatemala, Guatemala
María Teresa Rodríguez	Fundación Guatemala, Guatemala
Dina Rosales	ANDAR, Honduras
María Alicia Fuentes	Consultora, Honduras
I vania Lovo	CESADE, Nicaragua
Claudia Zaldaña	ASAPROSAR, El Salvador

PARTICIPANTES DEL TALLER PREPARATORIO

Olga Goldenberg	Proyecto Estado de la Nación-PNUD, Costa Rica
I sabel Román	Proyecto Estado de la Nación-PNUD, Costa Rica
I Ise Valenciano	El Productor R.L., Costa Rica
Rosario Zúñiga	Voces Nuestras, Costa Rica
Santiago Sequeira	Grupo de Hombres Contra la Violencia, Nicaragua

PARTICIPANTES DEL TALLER EN COSTA RICA

Silvia Coto Rodríguez	Estudiante UCR
Gabriela Chen Vargas	Estudiante UCR
Sulma Murillo Banegas	ADEFORBRUNCA
Gabriela Avila Vargas	JUNAFORCA
Shirley Murillo	Asociación Conservacionista Monteverde
Noé Vargas	Asociación Conservacionista Monteverde
Javier Sánchez	CODECE
I velina Romagosa	I riria Tsochok
Gilberth Ortiz	ARADI KES
Jacinto Ortiz	ARADI KES
Karen Salinas Grijalba	
Alejandro Morera Madrigal	CENCCOD-MAG
Ligia Ortíz	IDA-FAO/CHOROTEGA

TALLER HONDURAS

Mariana Ramos A.	PERI NFOD
Eusebia Arzú	ENLACE de Mujeres Negras
Alejandra Gotay	ENLACE de Mujeres Negras
Fabio R. Castrillo	ENLACE de Mujeres Negras
Norman A. Jiménez	ENLACE de Mujeres Negras
Karen Lacayo Arzú	ENLACE de Mujeres Negras
Eleuteria Córdoba	ENLACE de Mujeres Negras
Celia Maritza Giütty	ENLACE de Mujeres Negras
Azucena Gotay	ENLACE de Mujeres Negras
Celso Alberto G.	ENLACE de Mujeres Negras
Fidelina Mejía	CODI MCA
Edilson Antonio Bermúdez	COMI GAL

Adilia Montes
Alma Estrada

AHDEJUMUR
ESNACI FOR

TALLER NICARAGUA

Alfonso Rivas Urbina
Ubalдина Torres García
Heriberto Prrales Mendieta
Cesar Augusto Ojeda González
Antonio Rodríguez Malespín
Oscar Enrique Herrera Pérez
Xavier Alejandro Muñoz López
Anibal José Martínez
Jesús Alberto Castellón Pérez
Braulio Francisco Delgado
Juan I. Fuentes Lucero
Andrés Escudero Bueno
José Armando González Ojeda
Arnoldo Sieza Hernández
Fabricio Sebastián López Padilla
Pastora Somarriba Romero
Esperanza Bello Velásquez

Casa de la Mujer, San Miguelito MUSAM
Casa de la Mujer, San Miguelito MUSAM
CEPAS
Comunidad Río Plata, Nueva Guinea
Grupo de Hombres Contra la Violencia (GHCV)
GHCV
GHCV, CANTERA
GHCV
GHCV, CI S
GHCV
GHCV
GHCV
Grupo de Jóvenes

Nueva Guinea, Río Plata
Serrano, Nueva Guinea

TALLER EL SALVADOR

Nady Figueroa
Xenia de Guillén
Roselia Herrera
Petrona Alvarado
Sandra I sabel Guatemala
Xochilt Cortéz
Angélica Solís
Marilú Hernández
Evangalina Linares Pérez
Emérita Alvarez
Estela Alonso
Ana Patricia Hernández
Víctor Valdivieso
Ana Miriam Torres Quintanilla
Gloria Yánez de Ramírez
Andrea de Jesús Regalo
Ricardo Pérez
Héctor García

M.S.M.
M.S.M.
M.S.M.
M.S.M.
IMU
IMU
IMU
IMU
ASAPROSAR
ASAPROSAR
ASAPROSAR
Fundación Segundo Montes
Fundación Segundo Montes
BAMBU
CESTA
CESTA
CIAZO
CIAZO

TALLER GUATEMALA

Andrés Coc Pan
Hilda Violeta Chocooj Cu
María Bolom Maas
Rosa R. Zárate
Hermelinda Tum Xinico
Cesar Augusto Sunum
Anita Teresa Ramírez Maucés
Raúl G. López Recinos
Ana Marina López Gómez
Felipe Suc Cal
Santos Ruiz
Itzá Castañeda Camey
Isabel Alcón Ailón
Natividad Ordóñez Maldonado
Delia Candelaria Cho

AK'Tenamit
AK'Tenamit
AK'Tenamit
Asociación Mujer Vamos Adelante
Asociación Mujer Vamos Adelante
COI NDI
Preasociación YAMANONH
PRODEFOR
PRODEFOR
I NAB/UI CN Proyecto Lachua
PROZACHI
Instituto Nacional de Salud Pública
Asociación de Desarrollo Nueva Vida
ACODI MM
FUNDAECO

CONFECCIÓN DE MATERIALES

Guiselle Rodríguez
Leda Roldán
Gregorio Peinador

UI CN-ORMA
Voluntaria, Costa Rica
Voluntario, Costa Rica

FINALIDAD DEL MÓDULO

I El proceso

Presentar el proceso por medio del cual se construyó la presente propuesta de indicadores de equidad de género.

II Los conceptos

Definiciones básicas a considerar en la construcción de indicadores de equidad de género.

III Las claves

Sugerencias a los proyectos sobre actividades que promueven cambios personales dentro de un proceso de construcción de la equidad intergenerica.

IV La propuesta

Presentación del conjunto de indicadores de equidad de género en nueve dimensiones que incluye trabajo, recursos, educación-capacitación, salud, relaciones sociales, crecimiento individual y calidad de vida y organización/proyecto.

V El método

Describe los pasos metodológicos para construir los indicadores de equidad de género.

INTRODUCCIÓN

La sistematización cualitativa y cuantitativa de la equidad de género es vital para garantizar el impacto de los proyectos y su contribución al avance en términos de igualdad y desarrollo humano en el nivel local, nacional y regional.

Por lo tanto, es de fundamental importancia construir y utilizar indicadores que no sólo muestren las desigualdades de género, sino que además se adecuen a la realidad de las comunidades en las que se desarrollan los proyectos, ubicadas en el contexto social, económico, cultural y político de los países y de la región.

El reto consiste en dar énfasis a las variables cualitativas que permiten el desarrollo de los procesos que aquí se quieren "medir" o "sistematizar".

Vale entonces que nos preguntemos:

- ¿Cómo se puede recuperar, para su registro y estimación, los aspectos cualitativos de las relaciones entre los géneros?
- ¿Cómo se puede valorar el cuidado, la solidaridad y la ternura?
- ¿Cómo se puede aprehender la ideología de género o la autonomía del cuerpo?
- ¿Cómo se puede recoger información y construir indicadores sobre asuntos tan complejos y delicados como violencia sexual o integridad corporal?
- ¿Cómo se puede ver el género en forma articulada con el quehacer de la diversidad de proyectos de desarrollo rural?

Desde esta perspectiva, la búsqueda de equidad entre los géneros no se puede concebir como un proceso lineal, se trata de un proceso complejo en donde es posible encontrar contradicciones, retrocesos y avances.

De esta manera, se dio cauce a un río de ideas y propuestas innovadoras de las y los participantes en los talleres que se realizaron en Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua y Costa Rica.

La diversidad y la riqueza de los aportes fueron la base para la sistematización y, finalmente, la construcción de este conjunto de indicadores de equidad de género que hoy presentamos.

En el **Capítulo I**, se explica el proceso que se siguió para la construcción de los indicadores de equidad de género: el inicio del proceso; los objetivos; las premisas; el diseño metodológico.

En el **Capítulo II**, se encuentran las definiciones de los conceptos que son importantes para comprender: ¿qué son los indicadores? ¿cuál es su importancia? ¿cómo se construye buenos indicadores? ¿qué son los indicadores de equidad de género? También se incluye la especificación de los diferentes tipos de indicadores; del uso de los indicadores de equidad de género y de las variables involucradas en el proceso de construcción de los mismos.

En el **Capítulo III**, se presenta un conjunto de "situaciones claves" o "detonantes" expresadas por los y las participantes en los talleres, las cuales han sido transformadas en sugerencias y acciones que las iniciativas de desarrollo rural pueden llevar a cabo al interno de su quehacer, para avanzar hacia la equidad entre los géneros. Estas sugerencias y acciones se encuentran clasificadas según las siguientes categorías: 1. Participación en el trabajo con diferentes organizaciones; 2. La oportunidad de educación; 3. Capacitaciones específicas; 4. Modelos diferentes de figuras de autoridad; 5. Participación en actividades y roles no tradicionales; 6. Apoyo de la pareja; 7. Superación de dificultades y conflictos; 8. Participación en actividades fuera de la casa y la comunidad; 9. Reconocimiento de logros; 10. Logro de autonomía e independencia.

El **Capítulo IV**, contiene la propuesta del conjunto de indicadores de equidad de género, según las siguientes dimensiones o áreas: Trabajo; Recursos; Educación-Capacitación; Salud; Relaciones de Poder; Violencia; Relaciones Sociales; Crecimiento Individual y Calidad de Vida; Organización-Proyecto Mixto.

En el **Capítulo V**, se indica el método y los pasos a seguir para la aplicación de esta propuesta y la construcción definitiva de un Sistema de Indicadores de Equidad de Género para las Iniciativas de Desarrollo Rural.

Nuestra ilusión es que, al identificarse con el resultado obtenido, las personas que participan en las iniciativas de desarrollo rural centroamericano, hagan suyos estos instrumentos y los utilicen en los procesos de evaluación de impacto y de planificación con enfoque de equidad de género, en que participen.

Para concluir esta introducción afirmamos que, en los proyectos de desarrollo rural, se debe procurar la posibilidad personal y colectiva de participar en la construcción de nuevas formas de conciencia social.

Los procesos de construcción de indicadores de equidad de género que se deriven de esta propuesta pueden y deben proporcionar oportunidades y elementos para que las mujeres y los hombres, en la región centroamericana, construyamos nuevas identidades de género.

¡Les invitamos a acompañarnos en esta aventura!

Un testimonio en verso

a Siguatepeque
un lugar callado
en el centro
de la tierra hondureña
fueron llegando
mujeres negras y campesinas
vestidas con aros, pañuelos y zapatos negros
jóvenes hombres
algunos vestidos de rayas y gorras
madres de muchos hijos
unas penosas
otras que traen hijos al mundo
regidores y bibliotecarias

empezamos a soñar
en mujeres y hombres garífunas
defendiendo sus tierras
en relaciones prósperas, felices
en compromisos y actitudes positivas

en noche de luna llena
nos dimos cuenta
de que las mujeres hacen bailando
de que los hombres hablan cantando
al ritmo de un pupitre convertido en tambor

eso quiere decir que
las cosas están cambiando
hacia la equidad entre mujeres y hombres
porque cuando el río suena...
piedras trae.

Ana Cecilia Escalante Herrera

*Miércoles 10 de junio de 1998
Siguatepeque, Honduras*

I EL PROCESO: “LA CONSTRUCCIÓN DE LOS INDICADORES”

El inicio del proceso

Entre los obstáculos para aumentar el impacto en la equidad de género de los proyectos e iniciativas de desarrollo sostenible, ejecutadas en zonas rurales de la región centroamericana, se destacan los siguientes (Aguilar, L. y otras, 1997):

- No se dispone de técnicas participativas para la aplicación de la perspectiva de género: La carencia de técnicas que permitan la puesta en práctica del enfoque de género fue sentida y reiterada en muchas ocasiones como una limitación importante.
- Falta de sistematización: La sistematización de experiencias exitosas de las cuales se podría aprender mucho, no es una práctica en la región. Estas acciones por lo general no forman parte de la programación ni de los presupuestos.
- Insuficiencia de intercambio de experiencias tanto en el ámbito nacional como regional: No existen espacios de intercambio que consoliden los conocimientos y formas de intervención acumulados sobre la base de la experiencia de los proyectos.
- Necesidad de contar con indicadores que muestren el impacto en la transformación de las desigualdades: Los proyectos tienen necesidad de mostrar cómo participan las mujeres, pero no emplean indicadores que evidencien la modificación de las relaciones de poder y que permitan palpar de qué manera se insertan esas mujeres en los proyectos.

Por otra parte, indicadores que se han utilizado en la región no reflejan en forma suficiente ni adecuada las desigualdades de género.

El proceso exploratorio que da origen a este Módulo tuvo el objetivo de construir colectivamente indicadores cualitativos y cuantitativos para valorar el impacto de las iniciativas de desarrollo rural en las relaciones de poder entre las mujeres y los hombres.

La estrategia empleada consistió en la recuperación de experiencias concretas de los proyectos de desarrollo rural y de las personas participantes, en términos de las relaciones de poder y de (in)equidad entre hombres y mujeres, así como entre mujeres y entre hombres.

El proceso tuvo un énfasis metodológico, ya que se centró en la construcción de los indicadores.

Se utilizó técnicas participativas, los talleres, complementados por visitas de campo a los proyectos en todos los países y por entrevistas a profundidad con beneficiarias y beneficiarios de éstos.

En todo momento invitamos a vincular nuestras historias personales y familiares con lo que hacemos y pensamos en nuestros proyectos y organizaciones, al igual que con nuestras comunidades.

Soñamos y rastreamos nuestras vidas cotidianas, intentando despertar la conciencia sobre la desigualdad de género, por medio de una reflexión acerca de nuestros propios actos, actuaciones y relaciones sociales.

Lo esencial fue que logramos alzarnos por encima de lo cotidiano, para recuperar aquellas experiencias que interrumpen lo cotidiano para convertirnos en mejores humanas y humanos.

Los objetivos

- Evaluar el impacto de las iniciativas de desarrollo rural en la transformación de las relaciones de desigualdad entre los géneros en las comunidades donde se ubican.
- Mostrar cómo participan las mujeres y los hombres; y cómo se modifican en el tiempo las relaciones de poder en términos de género al interior de las organizaciones o los proyectos que trabajan en el ámbito del desarrollo rural y el uso sostenible de los recursos.

Las premisas

- **Una visión participativa de la construcción del conocimiento:** se trata de una propuesta que tiene como eje central la construcción colectiva de indicadores de equidad de género, con la participación de actrices y actores como: ejecutantes de los proyectos participantes, personas beneficiarias de los proyectos, organizaciones con las que se coordina el trabajo en las comunidades y personas que por su especialización pueden dar un aporte importante al tema.

- **Una visión de proceso:** el desarrollo de los proyectos no es lineal y mucho menos sus resultados. Se dan avances, retrocesos y hasta momentos de parálisis que son parte de la dinámica del campo de acción de los proyectos y sus impactos. En esta medida la construcción de los indicadores de equidad de género no está exenta de esta consideración.
- **A las relaciones de género subyacen relaciones de poder:** las relaciones de poder están conformadas por interconexiones de dimensiones personales, sociales, culturales, políticas y económicas. Es por esto importante tomar en cuenta no sólo estos niveles si no también el contexto social, económico, cultural y político de cada comunidad donde se desarrollan los proyectos, cada región y cada país. En este sentido también se hace relevante la construcción de indicadores generales que puedan tener la suficiente flexibilidad para incorporar características específicas de los diferentes contextos.
- **Los indicadores deben cubrir aspectos cualitativos:** se parte de que en las relaciones de poder entre los géneros existen algunas dimensiones que son difíciles o imposibles de medir. Sin embargo hay procedimientos que permiten sistematizar esas dimensiones y construir "indicadores cualitativos" o bien "indicadores sustitutos" que permitan aproximaciones a los fenómenos que no se pueden medir en forma directa o conveniente.

El diseño metodológico

Partiendo de esos objetivos y esas premisas, se elaboró un diseño metodológico que permitiera construir los indicadores de equidad de género desde los puntos de vista de participantes, personas de organizaciones ejecutoras y especialistas en el campo.

Este diseño involucró los siguientes procesos:

1. Talleres de trabajo sobre indicadores en los países.
2. Visitas de campo a proyectos en cada país.
3. Análisis de la información y construcción de la propuesta.
4. Validación de la propuesta de indicadores.

1. Talleres de trabajo sobre indicadores en los países

Los talleres consistieron en dinámicas dirigidas a que las personas de las organizaciones ejecutantes de los proyectos, así como especialistas en el campo, pudieran definir "manifestaciones", "expresiones", es decir indicadores, de las relaciones entre los géneros en sus comunidades. Para ello se partió de la experiencia de cada persona y ésta fue tomada como criterio fundamental para las discusiones generadas y la construcción colectiva de los indicadores.

Hubo dos tipos de talleres: uno preparatorio en Costa Rica y uno de trabajo en cada país centroamericano: Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua y Costa Rica.

En el **taller preparatorio** se reunió a personas especialistas en los temas de género, masculinidad e indicadores. El objetivo fundamental de este taller consistió en la validación del diseño metodológico que se aplicaría en los países, así como aportar criterios sobre la propuesta inicial de las dimensiones en torno a las cuales se definirían los indicadores.

En cada país centroamericano el taller de trabajo se organizó en dos grupos, uno que puso énfasis en la construcción de **indicadores relativos a la realidad general de las comunidades**; otro que puso énfasis en la construcción de **indicadores relativos a sectores o grupos específicos de población**.

De manera que la propuesta de indicadores de equidad de género se construyó con base en los resultados de los siguientes talleres:

- Taller en Costa Rica con representantes de comunidades costarricenses y, específicamente, con un grupo de jóvenes.
- Taller en Nicaragua con representantes de comunidades nicaragüenses y, específicamente, con un grupo de hombres.
- Taller en Honduras con representantes de comunidades hondureñas y, específicamente, con un grupo de garífunas.
- Taller en El Salvador con representantes de comunidades salvadoreñas y, específicamente, con un grupo de mujeres.
- Taller en Guatemala con representantes de comunidades guatemaltecas y, específicamente, con un grupo de indígenas.

Cada taller tuvo una duración de dos días y medio, durante los cuales se desarrolló el trabajo en cuatro momentos:

- *Los detonantes o situaciones claves referidas a sus experiencias personales, donde los y las participantes identificaron y agruparon vivencias o situaciones específicas que hubieran facilitado, en el transcurso de sus vidas, tomar conciencia o iniciar procesos de cambio en las relaciones de género. Analizando cada una de las agrupaciones, se procedió a hacer recomendaciones de cómo se podrían incorporar a las organizaciones o proyectos algunas de estas experiencias para facilitar que las comunidades tomaran conciencia e iniciaran procesos de cambio hacia relaciones de equidad entre los géneros. Para este momento se utilizó la técnica de LAS TARJETAS (ver Anexo 1).*
- *Los sueños, donde los y las participantes imaginaban a sus comunidades con relaciones de género equitativas y que fue un paso intermedio para pasar de los detonantes a los indicadores. Para este momento se utilizó la técnica de LOS SUEÑOS (ver Anexo 2).*
- *Las dimensiones, en torno a las cuales se procedió a la construcción sistemática de indicadores: trabajo; uso, acceso y control de los recursos; relaciones de poder y toma de decisiones; violencia; crecimiento individual y calidad de vida; relaciones sociales¹. Para este momento se utilizó las técnicas de LOS RECORTES (ver Anexo 3), COMPLETANDO FRASES (ver Anexo 4), y DRAMATIZANDO LA VIDA REAL (ver Anexo 5).*
- *Los pesos, asignados a cada grupo de indicadores construidos por dimensión; los cuales permitieron valorar la importancia que los y las participantes dan a los indicadores en cada dimensión. Para este momento se utilizó la técnica de LOS PESOS (ver Anexo 6).*

2. Visitas de campo a proyectos en cada país

Con las visitas de campo se pretendía incorporar en la construcción de los indicadores, como complemento a la información recogida en los talleres, una visión más realista de las condiciones

¹ Es importante anotar que se inició el proceso de construcción de indicadores con base en estas seis dimensiones, pero como resultado del mismo se derivaron otras dimensiones: Educación-capacitación; Salud; Organización-Proyecto Mixto.

de vida y de trabajo de los y las personas que participan en los proyectos de desarrollo rural. Para recolectar la información se elaboró una guía de entrevista (ver Anexo 7) que debería ser aplicada al menos a un hombre y a una mujer en cada comunidad y una guía de observación (ver Anexo 7) que debería ser llenada por la entrevistadora o el entrevistador.

En cada país se realizó al menos una visita de campo a una comunidad. En Costa Rica se realizó en el proyecto ARADIKES (Asociación para el desarrollo del valle Diquis); en Nicaragua en PRODES (Proyecto de desarrollo Rural) y CEPAD (Programa Pastoral de la Mujer); en El Salvador con las organizaciones CESTA (Centro Salvadoreño de Tecnología Apropiable) y CEPRODE (Centro de Protección contra Desastres); en Honduras con la organización AFOCO (Apoyo a la Forestería Comunal) y PROCORAC (Proyecto de Consolidación de Empresas Campesinas); y finalmente en Guatemala en el proyecto AK'TENAMIT, ARMSA (Asociación para la Recuperación y el Manejo de la Sanidad Ambiental) y en PROCUCH (Proyecto de Desarrollo Rural de los Cuchumatanes).

3. Análisis de la información y construcción de la propuesta

La información recolectada a partir de los talleres fue objeto de un riguroso procesamiento, que se sintetiza a continuación:

- Se estandarizaron los pesos, dado que el procedimiento de asignación de pesos varió de país en país.
- Se separaron los indicadores de producto, de las variables de contexto, de entrada o de proceso.
- Se clasificaron según las dimensiones definidas y subdimensiones elaboradas una vez analizado el material.
- Se precisaron en el sentido de convertirlos en indicadores unívocos y excluyentes, aunque relacionados entre sí.
- En algunos casos, se modificó la redacción para efectos de mayor claridad y precisión.
- Se jerarquizaron los indicadores en orden de prioridad, según el resultado de la suma de los pesos asignados en todos los países.

Una vez obtenido el resultado de este procedimiento se pasó a establecer **rangos de avance** de los indicadores, de modo que se pueda evaluar el avance sostenido hacia la equidad de género en cada dimensión en **tres momentos de medición diferentes**: el indicador inicial, el indicador intermedio y el indicador final.

4. Validación de la propuesta de indicadores

La validación de la propuesta de indicadores de equidad de género es el último paso. Esta validación se hace en cada país estableciendo un sistema específico de pesos y aplicando el conjunto de indicadores, según el procedimiento recomendado.

De esta forma exponemos el proceso seguido en la construcción del conjunto de indicadores de equidad de género para ser aplicados en iniciativas de desarrollo rural, con el propósito de demostrar su relevancia² y validez³; así como para que sirva de orientación metodológica para otros procesos similares en los que se quiera reproducir la experiencia.

2 ____ Esta relevancia tiene dos vertientes de considerable o igual importancia: una hace referencia al contenido y otra a la representatividad. En relación con el contenido, los indicadores utilizados han de referirse a aspectos relevantes de las relaciones de género, por lo que se impone una selección muy cuidadosa de cada una de las dimensiones a evaluar. En relación con la representatividad, en el momento de elegir un indicador hay que procurar que su contenido sea socialmente importante y que afecte a gran parte de la población a la que se aplica (Álvaro-Page, M. 1994: 23-24).

3 ____ La validez consiste en la capacidad de los indicadores de ser una expresión real del rango, actitud o factor que se pretende medir (Álvaro-Page, M. 1994: 23-24).

II LOS CONCEPTOS: “LAS PALABRAS IMPORTANTES”

¿Qué son los indicadores?

El término “indicadores”, en el lenguaje común, se refiere a datos esencialmente cuantitativos, que nos permiten darnos cuenta de cómo se encuentran las cosas en relación con algún aspecto de la realidad que nos interesa conocer.

En este caso, se relaciona con la medición de aspectos de las relaciones de (in)equidad de género, las cuales son susceptibles de ser medidos, cuantificados o sistematizados.

Ahora bien, es difícil - y a veces imposible - medir o cuantificar las dimensiones cualitativas o subjetivas de las relaciones de poder entre los géneros. Sin embargo, hay procedimientos metodológicos que permiten sistematizar esas dimensiones y construir “indicadores cualitativos”, que pueden servir de base para definir prioridades y orientar procesos de planificación, ejecución y evaluación de los proyectos de desarrollo rural.

Se puede recurrir también a “indicadores sustitutos” o aproximaciones para los fenómenos que no se pueden describir, valorar o medir, en forma directa o conveniente. Por ejemplo, un indicador indirecto de pobreza puede ser si las casas tienen techo de paja o de zinc. A estos indicadores se les puede asociar un código cuantitativo o un peso específico.

Estos indicadores permitirán evaluar, en el devenir del tiempo, los impactos o cambios cuantitativos y cualitativos que producen los proyectos directamente en los grupos metas o beneficiarios, así como indirectamente en las comunidades rurales en las que estos proyectos se realizan.

Los indicadores son **señales**, tales como:

- Las letras S.O.S. y sabemos que hay peligro.
- Una luz verde y sabemos que podemos pasar la calle.
- Una huella en la tierra y sabemos que por ahí pasó un animal.

Los indicadores pueden ser medidas, números, hechos, opiniones o percepciones que señalen condiciones o situaciones específicas. Por ejemplo:

- Medida:** *El nivel de agua de lluvia que cae en un día.*
- Número:** *Número de hijos nacidos vivos por cada mujer.*
- Hecho:** *En Costa Rica existe una Ley sobre la Igualdad Social de las Mujeres y los Hombres desde 1991.*
- Opinión:** *No estamos de acuerdo con que las mujeres reciban un menor salario que los hombres, cuando hacen igual trabajo por igual jornada.*
- Percepción:** *Nos parece que ha aumentado la pobreza en Centroamérica.*

Cuál es la importancia de los indicadores?

- Permiten medir cambios en esa condición o situación a través del tiempo.
- Facilitan mirar de cerca los resultados de iniciativas o acciones.
- Son instrumentos muy importantes para evaluar y dar seguimiento a procesos de desarrollo rural.
- Son instrumentos valiosos para orientarnos en como se pueden alcanzar mejores resultados en proyectos de desarrollo rural.

Cómo construir buenos indicadores?

- Algunos criterios para la construcción de buenos indicadores son:
- **Mesurabilidad:** capacidad de medir o sistematizar lo que se pretende conocer.
 - **Análisis:** capacidad de captar aspectos cualitativos y cuantitativos de las realidades que pretende medir o sistematizar.
 - **Relevancia:** capacidad de expresar lo que se pretende medir.

Indicadores bien contruidos son aquellos que combinan estos tres criterios.

Qué son indicadores de equidad de género?

- Los indicadores de equidad de género tienen la importante función de señalar los cambios en las relaciones entre las mujeres y los hombres a través del tiempo.
- Su utilidad reside en su habilidad para señalar los cambios en las condiciones de vida y los roles de mujeres y hombres a través del tiempo.
- Por lo tanto apuntan a medir si se está avanzando o no hacia la equidad entre hombres y mujeres.
- Los indicadores de equidad de género son insumos importantes para la planificación, ejecución y evaluación de proyectos de desarrollo rural.

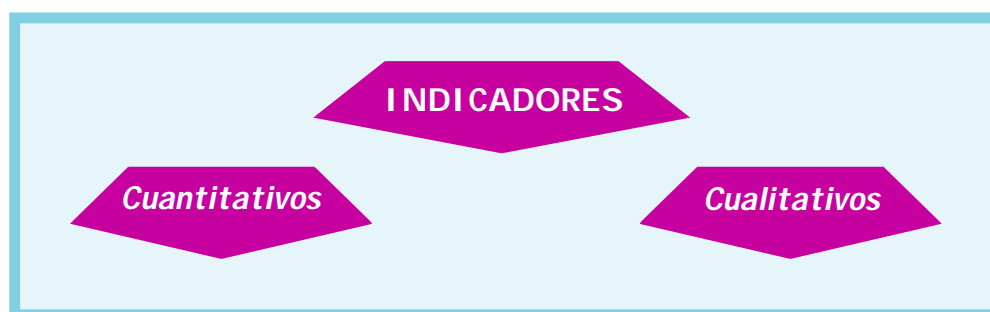
En otras palabras, estos indicadores son señales o signos que nos ayudan a **"tomar el pulso"** de la equidad entre mujeres y hombres en un lugar determinado; ya sea el mundo, un país, una región, una provincia o una comunidad. Además, nos permiten ver en qué formas se manifiesta la equidad o la inequidad entre los géneros. Podríamos decir, entonces, que los indicadores de equidad de género van a jugar un papel de **observatorio permanente** para ver cómo se avanza o se retrocede en ese sentido (Álvaro-Page, M. 1994).

Tipos de indicadores

En las relaciones entre hombres y mujeres existen algunas dimensiones difícil o imposible de medir.

Sin embargo hay procedimientos que permiten sistematizar esas dimensiones y construir "indicadores cualitativos" o bien "indicadores sustitutos" que permitan aproximaciones a los fenómenos que no se pueden medir en forma directa o conveniente.

Así tenemos:



Indicadores cuantitativos

Son los que se refieren directamente a medidas en números o cantidades; como por ejemplo: el número de mujeres propietarias de máquinas de coser en una comunidad.

Indicadores cualitativos

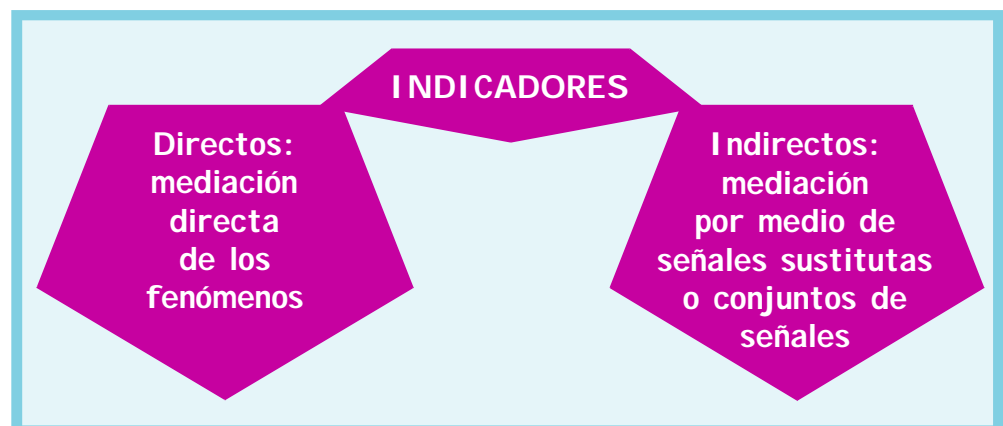
Son los que se refieren a cualidades. Se trata de aspectos que no son cuantificables directamente. Se trata de opiniones, percepciones o juicios de parte de la gente sobre algo; como por ejemplo: la confianza que tengan las mujeres en sus máquinas de coser como instrumento de independencia económica.

En general, **hay una tendencia a dar más importancia a los indicadores cuantitativos** que a los cualitativos, por diversas razones: porque es más fácil construirlos; porque muchas personas creen que las cosas que tienen que ver con números o cantidades son las importantes; porque se cree que son los datos cuantitativos en los que se puede confiar más para conocer la realidad; porque, en ocasiones, si se habla de las cosas cualitativas se ve con claridad lo que está pasando con sectores sociales discriminados (mujeres, pobres, indígenas, gente negra, homosexuales y lesbianas, jóvenes, etc.).

Sin embargo, cada tipo de indicadores: los cualitativos y los cuantitativos expresan dimensiones distintas sobre la realidad que nos interesa conocer. Se trata de las **"dos caras de la moneda"**, que son dimensiones complementarias (ambas pueden ayudar) para entenderla.

Es necesario darnos cuenta de que, si miramos las cosas únicamente desde lo cuantitativo, podríamos estar perdiendo información y conocimiento de otras dimensiones de la realidad que, quizás, no se puedan medir en números o cantidades, pero que son igualmente importantes.

También es necesario distinguir entre:



Indicadores directos

Son aquellos que permiten una medición directa del fenómeno, como por ejemplo el ingreso familiar por mes mide de manera directa la condición económica de la familia.

Indicadores indirectos

Cuando no se puede medir de manera directa la condición económica de la familia, se recurre a indicadores sustitutos o conjuntos de indicadores relativos al fenómeno que nos interesa medir o sistematizar; como por ejemplo: la calidad de la vivienda, la posesión de electrodomésticos, entre otros.

Además existen:



Indicadores positivos

Son aquellos en los cuales si se incrementa su valor estarían indicando un **avance hacia la equidad** en las relaciones entre mujeres y hombres; por ejemplo: un incremento en la cantidad de propiedades a nombre de mujeres o de ambos.

Indicadores negativos

Son aquellos en los cuales si su valor se incrementa estarían indicando un **retroceso hacia la inequidad** en las relaciones entre mujeres y hombres; por ejemplo: un incremento en la cantidad de delitos sexuales y agresión física.

El uso de los indicadores de equidad de género

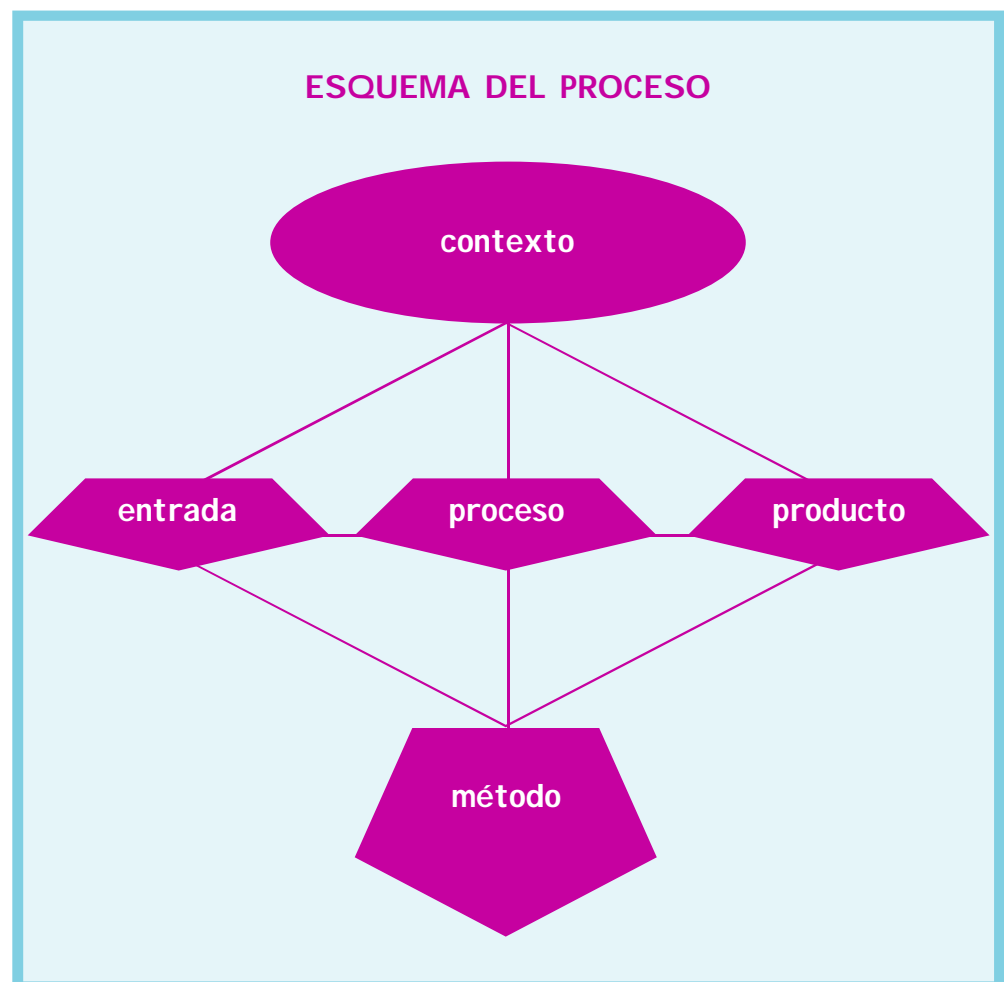
Existen varias razones por las cuales es muy valiosa la utilización de indicadores de equidad de género:

- **PARA HACER VISIBLE LO INVISIBLE:** los indicadores nos permiten ver si en la comunidad hay inequidad o equidad entre hombres y mujeres; además nos permiten ver en qué campos se da y como varía a través del tiempo.
- **PARA COMPARAR LOS RESULTADOS CON OTRAS COMUNIDADES:** los resultados de la aplicación de los indicadores nos permiten ver cómo está la situación de equidad de género de la comunidad en relación con otras comunidades, con la provincia, con la región, con el país.

- **PARA CONOCER LAS TENDENCIAS A AVANZAR O NO:** los resultados de la aplicación de los mismos indicadores en diferentes momentos en el tiempo nos permiten ver si ha mejorado o empeorado la situación de equidad de género en la comunidad; es decir, nos permiten ver hacia dónde tiende a cambiar la situación.
- **PARA MEDIR EL IMPACTO DE POLÍTICAS, PROGRAMAS O PROYECTOS:** los indicadores nos permiten ver si las políticas, los programas o los proyectos que se están implementando contribuyen o no con la equidad de género en la comunidad.

Las variables

Con el fin de poder aplicar el conjunto de indicadores, interpretar más fácilmente los resultados encontrados y llegar a conclusiones más operativas, se recomienda partir del siguiente esquema (Álvaro-Page, M., 1994):



Las variables de contexto

Podrían ser llamadas como “**calificadoras**”, tienen una incidencia en todas las demás, ayudan a interpretar los resultados encontrados y los modulan. También se utilizan como variables de ponderación de los resultados encontrados. Se refieren a las características generales del país, región o comunidad que afectan las relaciones de poder entre mujeres y hombres. Por ejemplo: las condiciones rurales de una comunidad, situación económica de la zona.

Las variables de entrada

Son los **recursos** de todo tipo destinados a superar o eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres. También se podría considerar como variables de entrada algunas de las medidas tomadas, en el nivel formal, en las diferentes políticas de igualdad, así como aspectos relativos a la educación de las y los jóvenes, bien en el marco familiar, bien en el institucional de los centros escolares.

En relación más directa con las organizaciones y los proyectos, se tomará en cuenta las políticas y programas de género desarrolladas por los mismos, así como medidas hacia la igualdad de género tomadas en su contexto más inmediato (organizaciones, comunidades, regiones).

Las variables de proceso

Se caracterizan por tener un carácter más dinámico que las otras; hacen referencia a procesos seguidos en diferentes espacios para impulsar la equidad de género, tales como:

- Procesos seguidos en **la familia** para educar a las hijas y los hijos, con relación a la equidad entre ambos sexos;
- Procesos educativos que tienen lugar en los **centros escolares** y que implican la transmisión de determinados estereotipos sexuales;
- Transmisión de estereotipos sexuales a través de los **medios de comunicación**;
- Determinadas **medidas o políticas públicas** tendientes a lograr la equidad entre los géneros (igualdad de oportunidades, contra la violencia, participación política, etc.).

Centrándonos más en las organizaciones y los proyectos, estas variables hacen referencia a:

- Procesos de sensibilización, capacitación o asesoría técnica sobre género;
- Claves: **experiencias de vida** (relaciones, personas, momentos, situaciones) **claves** para facilitar el desarrollo de la consciencia de equidad de género de las y los participantes en las organizaciones y los proyectos.

Las variables de producto

El núcleo central de la propuesta de indicadores de equidad de género que se pretende establecer está constituido por las variables de producto o indicadores, que se refieren a los efectos y consecución de los objetivos perseguidos por las diferentes políticas o medidas tomadas.

Los indicadores o variables de producto han sido agrupados por **dimensiones o grandes áreas** en donde generalmente se puede ver reflejada o expresada la (in)equidad de género. Esas **dimensiones** son:

- **Trabajo:** en donde se incluye no sólo las características del trabajo productivo en sí, sino las condiciones en las que se labora y las consecuencias personales, familiares y sociales que conlleva. También se incluye en esta dimensión las características del trabajo doméstico no remunerado.
- **Recursos:** en donde se toma en cuenta recursos como la información; los recursos naturales como los árboles, la leña, la tierra, los frutos; la tecnología; los recursos espaciales como la vivienda, las áreas recreativas; el dinero y el crédito; el transporte y otros servicios públicos. Con estos indicadores se trata de evaluar tanto el acceso como el uso/manejo o control de esos recursos.
- **Educación:** en donde se toma en cuenta tanto la educación formal como la informal o procesos de capacitación.
- **Salud:** en donde se toma en cuenta indicadores de salud física y mental; así como de acceso a servicios.
- **Relaciones de poder:** en donde se incluye todos los ámbitos, públicos y privados, de toma de decisiones. Además se toman en cuenta indicadores sobre diversas formas, democráticas o autoritarias, en el ejercicio de ese poder, ya sea en la vida

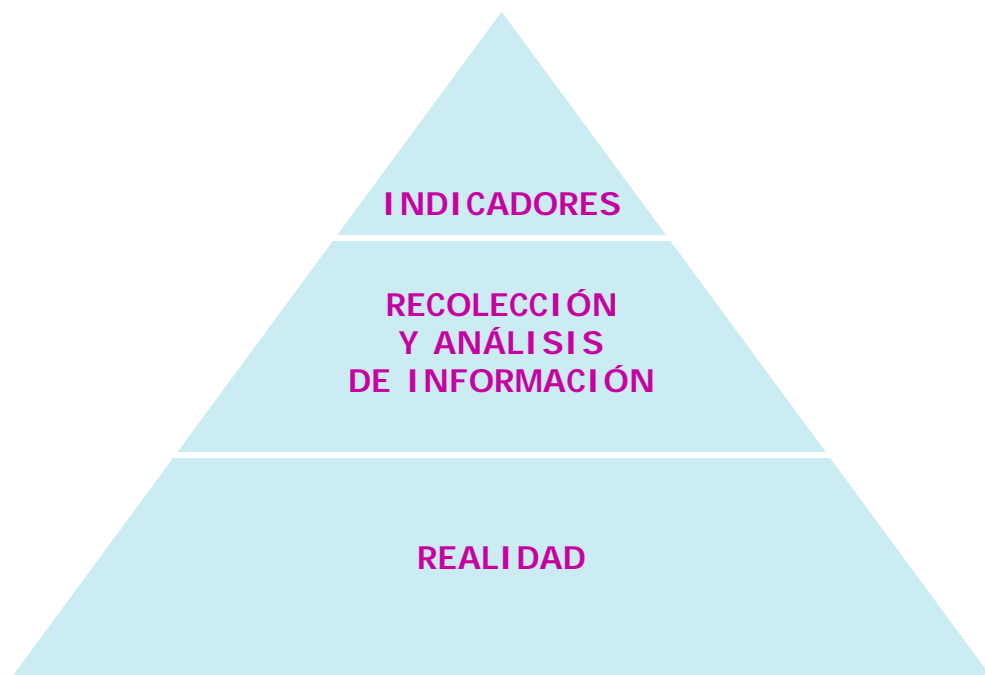
privada (pareja, familia, amistades, grupos de pares) o en la vida pública (organizaciones, instituciones, gobiernos).

- **Violencia:** en donde se toma en cuenta la violencia intra-familiar e institucional; las agresiones sexuales, psicológicas, físicas y sociales en sus más diversas formas de expresión, incluyendo el acoso, el hostigamiento, el abuso y la violación.
- **Relaciones sociales:** en donde se trata de ver cómo se dan las relaciones en la familia, en la pareja, en los proyectos, en las organizaciones, en las instituciones, en las comunidades, con las amistades y otros grupos de personas con las que se comparte cotidianamente.
- **Crecimiento individual y calidad de vida:** en donde se toma en cuenta circunstancias que son relativamente objetivas, como por ejemplo: la participación de las mujeres en actividades recreativas, deportivas o artísticas. También se incluye circunstancias que son relativamente subjetivas, como por ejemplo: capacidad de expresión; satisfacción; autonomía. Es decir, se trata de sensaciones, sentimientos, opiniones o percepciones acerca de los diferentes ámbitos de la vida.

El método

El método consiste en el camino a seguir: un conjunto de sugerencias o propuestas sobre procedimientos o procesos que se pueden seguir para aplicar los indicadores de equidad de género.

Es útil imaginarse este proceso como una **Pirámide de Información:** diferentes indicadores de equidad de género pueden ser contruidos a partir de un mismo proceso de recopilación de información primaria. Es decir, más de una pirámide (=indicador) puede ser construida de la misma base de información. De manera que información muy importante puede ser utilizada para varios propósitos (OdD-RI VM, 1997).



III LAS CLAVES: “SUGERENCIAS PARA LAS INICIATIVAS DE DESARROLLO RURAL”

«...Lo bueno del género es que lo físico no se puede cambiar, pero en todo lo demás si se puede...»

Participantes en el Taller de Nicaragua

Situaciones claves o detonantes

Una de las grandes dudas que muchas veces tenemos, al intentar los cambios necesarios hacia la equidad de género es: ¿cómo se hace?

Para responder a esta duda hay diferentes caminos. Algunas organizaciones e instituciones han podido desarrollar formas para hacerlo: por medio de capacitaciones en derechos de las mujeres; leyes sobre la violencia; programas de asistencia a mujeres pobres; trabajo sobre feminidad y masculinidad, conformación de grupos de apoyo, inversión de recursos para crédito, etcétera.

En este caso, se ha buscado una ruta diferente para poder crear formas alternativas y consolidar otras que ya han sido desarrolladas como puntos centrales para la promoción de la equidad de género.


Les hemos llamado: situaciones claves o detonantes.

Las situaciones claves o detonantes son experiencias de vida que han permitido que tanto mujeres como hombres se hayan podido sensibilizar, ser más conscientes y realizar acciones que favorezcan la equidad de género. Son experiencias de mujeres y hombres provenientes de distintos países, distintos procesos de vida, distintas etnias, distintos valores, distintas condiciones económicas, políticas y sociales; pero que tienen en común un cambio en su forma de vivir las relaciones de género.

Se trata de reunir una serie de vivencias que han marcado la subjetividad de diferentes personas y que sirven como base de recomendaciones para que otras personas produzcan y reproduzcan procesos similares, que dicha experiencia señala como exitosos.

¿Cómo concretar el avance en los indicadores de equidad de género? Esta pregunta convierte a la subjetividad en un centro relevante de información y formación e invita a una aventura innovadora cuando se trata de planear estrategias de acción específicas para las iniciativas de desarrollo rural y uso sostenible de los recursos naturales. Lo que se intenta es rescatar lo que las personas viven, sienten y piensan en su vida cotidiana, para luego convertirlo en conocimiento colectivo, dispuesto a ser transformado y utilizado productivamente en beneficio de otras personas.

Es así como pudimos detectar temas centrales en los que habría que tomar alguna acción para favorecer directamente el avance hacia la equidad en las relaciones de género. Durante el proceso de trabajo en los talleres, las y los participantes fueron proponiendo sugerencias y recomendaciones que pueden ser importantes para el desarrollo de las organizaciones y los proyectos. En este sentido, de seguido se hace un recuento de cuáles son esas situaciones claves o detonantes. Se incluye dichas recomendaciones como formas concretas de poder generar cambios en las relaciones entre hombres y mujeres en las comunidades donde trabajan los proyectos y las organizaciones.



**Clasificación
de las
situaciones
claves o
detonantes**

De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede hacer una clasificación general de las situaciones claves o detonantes que permiten ver, resumidamente, cuáles fueron los aspectos vitales más destacados entre las personas participantes.

1. Participación en el trabajo con diferentes organizaciones

En todos los países, la participación comunal, gremial o no gubernamental, parece haber potenciado la posibilidad de que las personas favorezcan en sí mismas y hacia otras, la equidad de género.

Como parte importante de esta experiencia se señala que en las organizaciones: se tiene la oportunidad de compartir con otras personas; se puede aprender de los fracasos; se puede aportar para el desarrollo de las comunidades y de otras personas; se posibilita que se reconozcan los logros personales; se aprende sobre diversos temas, se da la posibilidad de asumir un liderazgo; se favorece la motivación de las personas para organizarse para otras cosas; se facilita que las personas entiendan que comparten diferentes inquietudes, preocupaciones y problemas con otras(os); se tienen logros en conjunto; se conocen responsabilidades y derechos; se fortalece la independencia de las personas; se puede impulsar que las personas se incorporen a otros trabajos; se comparten ideas; se conoce y se

empieza a coordinar con otras organizaciones; se podría encontrar la realización personal; y además, se aprende a mejorar no sólo la comunicación, sino la participación misma en las organizaciones.

Más específicamente se podría señalar para los proyectos y las organizaciones, las siguientes recomendaciones derivadas de los detonantes:

- Promover la incorporación de mayor número de mujeres como asociadas o integrantes activas de las organizaciones.
- Promover la incorporación de las mujeres en las organizaciones de manera remunerada.
- Fomentar la participación de las mujeres en trabajos comunitarios remunerados: arreglos de calles, recolección de basura, entre otros.
- Creación de grupos de apoyo ¹.
- Fomentar la incorporación de ancianos/as, jóvenes, niños/as en los diferentes proyectos y organizaciones.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a grupos ² en donde se pueda trabajar contra el alcoholismo y la drogadicción.
- Para el desarrollo de los proyectos, que se contrate a mujeres como técnicas o promotoras.
- Fomentar la creación de grupos de hombres contra la violencia³.

2. La oportunidad de educación

En todos los países, igual que en el caso anterior, la oportunidad de estudiar en la escuela, el colegio, en carreras técnicas o en la universidad fue señalada como una experiencia importante en la vida de las personas para cambiar de algún modo en sus relaciones de género.

1 ____ La experiencia de las «ollas» es un ejemplo importante de este tipo de grupos de apoyo. Una de las mujeres participante de un grupo no pudo seguir asistiendo por ser víctima de violencia de parte de su pareja. Las compañeras del grupo decidieron que, cada vez que escucharan que ella estaba siendo agredida, iban a tocar las ollas con cucharas en todas las casas, hasta que no lo hiciera más. El resultado fue que cesó la agresión física contra esa mujer.

2 ____ Se refiere a grupos como Alcohólicos Anónimos.

3 ____ Pioneros en este tipo de acciones es el Grupo de Hombres Contra la Violencia en Nicaragua, quienes crearon un espacio para expresarse contra la violencia sexual y psicológica.

Destacan entre las cosas señaladas alrededor de esto: la posibilidad de revertir el conocimiento adquirido para la propia comunidad; el finalizar los estudios a pesar de diversos problemas, como por ejemplo: el conflicto armado, la pobreza, oposición de los padres; la importancia de relacionarse con personas distintas; otras oportunidades que brinda la escuela como hacer teatro, danza, poesía; el alejarse de la familia y establecer nuevas relaciones dentro de los procesos de estudio; poder leer y escribir; el finalizar los estudios, un logro sentido como importante; y finalmente, poder relacionarse con personas que viven de manera diferente a los roles generalmente asignados a hombres y a mujeres.

Concretamente las situaciones clave señaladas pueden derivar en las siguientes recomendaciones para las organizaciones y los proyectos:

- Conseguir y desarrollar pequeños sistemas de becas de estudio para mujeres jóvenes en carreras o cursos no tradicionales.
- Desarrollar campañas con padres y madres de familia para sensibilizarles acerca de la importancia de que sus hijas e hijos puedan asistir a los centros de enseñanza.
- Invitar a estudiantes o profesionales salidos/as de la comunidad para que regresen a la misma, a impartir capacitaciones o apoyar con asesorías técnicas ⁴ a grupos de personas y proyectos.
- Desarrollar actividades de los proyectos en escuelas con niños y niñas, promoviendo su incorporación igualitaria en los diferentes tipos de trabajo ⁵, sin reproducir roles tradicionales.
- Desarrollar campañas de alfabetización en combinación con capacitaciones sobre derechos, legislación, género, sexualidad, temas ambientales ⁶.

3. Capacitaciones específicas

Algunas capacitaciones específicas son señaladas como momentos claves para poder desarrollar o cambiar favoreciendo la posibilidad de la equidad de género.

4 ____ Cada dos meses o dos veces por año.

5 ____ Reforestación, conservación de suelos, viveros, siembras.

6 ____ Se refiere a aprender las letras, las vocales, las palabras y las frases que tengan que ver con derechos de las mujeres, roles no tradicionales, prevención contra la violencia, posibilidades de acceso a recursos, conservación del ambiente, proyecto de vida, salud reproductiva.

Lo mencionado por las personas participantes en los talleres, con relación a las capacitaciones, se puede agrupar en los siguientes temas: la importancia de tener información práctica para desarrollar actividades que permitan alcanzar logros (artesanía, corte y confección, belleza, confección de piñatas y arreglos florales, entre otras); la importancia de capacitarse en actividades no tradicionales, para mujeres (computación, reciclaje de basura, conservación de suelos, viveros forestales) y para hombres (cocina, manejo de plantas medicinales); la posibilidad de que las mujeres mismas transmitan los conocimientos adquiridos a otras personas, como forma de valoración y reconocimiento de sus potencialidades; sensibilización e información acerca de las desigualdades en las relaciones de género («las mujeres no sólo sirven para parir», «no son esclavas»), derechos, legislación; desarrollo de habilidades reprimidas a la luz de la socialización (capacidad de enfrentarse a un público como oradora, de decidir por sí mismas, de plantear límites en la pareja).

Específicamente se derivan de allí las siguientes recomendaciones a las organizaciones y los proyectos:

- Abordar el tema de la violencia en la vida cotidiana de los hombres ⁷.
- Capacitar a las mujeres en tecnología de punta: computación, redes electrónicas, correo electrónico.
- Promocionar la capacitación de mujeres en el desarrollo de habilidades empresariales.
- Incorporar reflexiones o dinámicas sobre violencia, salud reproductiva, educación sexual entre otros como parte de los temas de la capacitación ⁸.
- Negociar con la iglesia la incorporación de charlas sobre violencia doméstica.

7 ____ Algunas iniciativas han trabajado con hombres, pidiendo a éstos que trajeran fotos de sus hijas. Con estas fotos se analiza cuáles son los riesgos que esas niñas tienen asociados a su condición de género. Esta técnica es conocida como de «choque» y hace meditar a los hombres sobre lo que le podría pasar a sus propias hijas. Ejemplos interesantes para trabajar el tema de género desde la vida cotidiana pueden encontrarse en el manual Asesoría en Planeación y Gestión con Perspectiva de Género al Proyecto Pro-Equidad de la GTZ en Colombia.

8 ____ La introducción de este tipo de actividades en cursos de capacitación de carácter técnico como pesca, ganadería y desarrollo forestal, permite abordar la parte humana y de género como parte integral del proceso. Esto permite a la vez que no sólo participen mujeres, sino hombres en este tipo de trabajo. Experiencias sobre estas acciones han sido desarrolladas por FUNDAECO en I sabal, Guatemala y por el proyecto DIPAC-CARE en Honduras.

- Desarrollar talleres prácticos para mujeres sobre administración y contabilidad ⁹.
- Capacitar a las autoridades sobre los delitos de violencia doméstica.
- Uso de lenguaje no sexista por parte del proyecto tanto en el material escrito como en comunicados verbales ¹⁰.
- Capacitar a hombres sobre cómo hacer el trabajo doméstico.
- Capacitar a las mujeres de las organizaciones y los proyectos, tanto en el manejo de vehículos como en mecánica básica, lo que es posible extenderlo a otras mujeres de la comunidad.
- Tanto para las capacitaciones como para las reuniones, convocar de manera no tradicional: en los molinos de maíz, mediante el libro de tareas, en el río, en la pulpería, en los autobuses, en los puestos de salud, por ejemplo.
- Relacionado con lo anterior, establecer un sistema apropiado para convocar a las mujeres ¹¹: de casa en casa, por ejemplo.
- Capacitar a mujeres como promotoras comunales, para que sean ellas las que transfieran conocimientos en otras comunidades.
- Buscar espacios y horas apropiadas, para que las mujeres puedan participar en las capacitaciones.
- Capacitar a «promotores no tradicionales» que realicen labores de este tipo en tiendas, en autobuses, puestos de salud, botiquines veterinarios, farmacias, ventas de herramientas agrícolas, entre otras.
- Uno de los puntos de entrada para capacitar a los técnicos es iniciar con talleres sobre masculinidad con el propósito de sensibilizarlos antes de iniciar con actividades para incorporar el enfoque de equidad de género.

9 ____ Se han obtenido buenos resultados en proyectos donde se han hecho reproducciones en grande de depósitos para cuentas corrientes, depósitos para cuentas de ahorro, fórmulas de retiro de dinero, cheques, facturas, registro de entradas y de salidas. Estas reproducciones están hechas en cartones y cubiertas con plástico, lo que permite que con marcadores no permanentes, se puedan hacer los ejercicios varias veces. Una vez que los grupos estén familiarizados con estos procedimientos, se pueden llevar a giras a los bancos para que las personas apliquen lo aprendido.

10 ____ Es importante tener en cuenta también el tipo de chistes que se cuentan.

11 ____ Preferiblemente desde el inicio del proyecto.

- También se puede generalizar dichos talleres con la población con la que se trabaja ¹².
- Promover espacios para el cuidado de niños y niñas en los talleres de capacitación que se realicen.
- Realizar programas de capacitación sobre género con maestros y maestras.
- Desarrollar talleres de capacitación para aprender a negociar y pactar.
- Trabajar con grupos de madres para analizar y discutir formas de enseñarles a los hijos e hijas a crecer en igualdad.

4. Modelos diferentes de figuras de autoridad

En la época infantil, haber tenido como modelo a una mujer valorada como «fuerte»: ya sea que hiciera trabajo remunerado o se responsabilizara por el bienestar de su familia; o bien una mujer que se desenvolviera en diferentes espacios fuera de la casa; o mujeres cuyos logros eran visibles y reconocidos; significó para algunas personas la posibilidad de romper con los roles tradicionales establecidos para hombres y para mujeres.

En otros casos, esta posibilidad fue facilitada por la figura de un hombre valorado como «cariñoso y comprensivo»: que promovía el diálogo; que era afectivo; que realizaba labores domésticas.

Algunos de los aspectos mencionados alrededor de estas figuras, tienen que ver con: madres jefas de hogar que velaron por sus hijos; madres que enseñaron a las mujeres a desempeñarse en el campo y asumir responsabilidades concretas; padres que trataban de no involucrar a los hijos o hijas en los conflictos de pareja; maestras o maestros que reforzaban la confianza de las niñas directamente o a través de la participación en las clases; padres que llevaban a sus hijas a sus reuniones; mujeres y hombres líderes en la familia; personas adultas importantes que hablaban con las niñas sobre posibilidades que desconocían; familias en donde las mujeres adultas siempre han tenido trabajos remunerados; y madres independientes.

12 ____ El acceso a este tipo de capacitación y abordaje del enfoque de equidad de género desde la masculinidad es una de las acciones importantes a desarrollar, pues da respuesta y genera técnicas para trabajar con hombres. Experiencia sobre este tema ha sido desarrollada por CANTERA, CRI ES y el Grupo de Hombres Contra la Violencia, en Nicaragua.

Algunas recomendaciones para las organizaciones y los proyectos, que se pueden derivar de lo anterior son:

- Promover espacios de reflexión sobre liderazgo con jóvenes y niñas, para compartir experiencias.
- Reunir a un grupo de mujeres fortalecidas con mujeres de la comunidad, para tener conversaciones sobre diferentes temas.
- Incluir en los textos educativos de las capacitaciones: ejemplos, dibujos o situaciones en donde las mujeres asuman roles que impliquen esa «fortaleza» y los hombres dicha «afectividad y comprensión».
- Hacer reconocimientos públicos a mujeres destacadas en la comunidad.
- Recuperar y sistematizar historias de mujeres a lo interno del hogar y en la comunidad como una forma de valorar y hacer visible el trabajo y aporte de las mujeres.
- Desarrollar cuentos o pequeñas historias infantiles que refuercen la imagen de mujeres heroínas, inteligentes, audaces, independientes.
- Promover el intercambio de experiencias entre las mujeres de una comunidad con mujeres que han desarrollado experiencias exitosas en otros lugares.
- Presentar a las comunidades ejemplos y modelos de hombres y mujeres que han avanzado en relaciones más equitativas ¹³.
- Ofrecer incentivos a parejas que tengan experiencias de relaciones más equitativas para que sirvan como modelo.

5. Participación en actividades y roles no tradicionales

Tanto en la vida infantil como en la actualidad se señala que, la participación en actividades y roles no tradicionales, ha marcado el que posteriormente se abran posibilidades más flexibles en los roles asignados a hombres y mujeres.

13 ____ Esto puede hacerse a través de contactos personales o bien mediante historias de vida de mujeres como Madame Curie, Juana de Arco, Rigoberta Menchú, entre otras.

En el caso de los varones: se habla de compartir las labores domésticas con sus hermanas y madres (moler maíz, tostar café, lavar, limpiar, etc.); asumir responsabilidades dentro del hogar; participar en juegos infantiles no tradicionales; o desarrollar actividades como belleza y modelaje. En el caso de las mujeres: se habla de practicar deportes en general (atletismo, basquetbol, fútbol); de trabajar en el campo; de desarrollar actividades no tradicionales por permanecer mucho tiempo entre primos, hermanos y familiares hombres; de participar en juegos infantiles diferentes; de ser mujeres propietarias de bienes.

En este orden de cosas, las siguientes son algunas recomendaciones posibles para las organizaciones y los proyectos:

- Promover la formación de equipos deportivos de mujeres en las comunidades.
- Abrir nuevas opciones deportivas en donde haya una mayor integración de mujeres.
- Promover talleres de trabajo en labores no tradicionales para mujeres ¹⁴.
- Jornadas de reflexión en la comunidad con mujeres profesionales en actividades no tradicionales para que intercambien sus experiencias con jóvenes y mujeres en las comunidades.
- Evitar, en las actividades y acciones de la organización o del proyecto, reproducir o reforzar roles o estereotipos genéricos.
- Promover, dentro de la organización o del proyecto, que las actividades de limpieza y preparación de alimentos se realicen con la participación equitativa de hombres y mujeres.
- Días de campo padres e hijas para que éstos les transfieran conocimientos sobre temas productivos.
- Contar con mujeres que sean reconocidas como técnicas dentro de las estructuras de la organización o del proyecto ¹⁵.

14 ____ Por ejemplo: electricidad, ebanistería, gerentes de eco-albergues, mujeres desarrollando proyectos productivos como responsables y dueñas.

15 ____ Una de las formas en que las mujeres son reconocidas por las comunidades es cuando se les considera como «técnicas»; o sea, que son conocedoras y respetadas por los conocimientos que pueden transferir. Ejemplo de ello se ha visto en las mujeres que han sido capacitadas para hacer viveros y luego son enviadas como «especialistas» a enseñar a otras/os cómo hacer ese trabajo. El proyecto PACO-CARE ha desarrollado todo un sistema de evaluación y supervisión visual -SIVIMIC- con mujeres como las técnicas encargadas de este componente. De esta forma se propicia un alto reconocimiento comunal de estas mujeres y a su trabajo.

- Promover que las mujeres que trabajan en el proyecto como técnicas, puedan manejar los vehículos de la organización o del proyecto.
- Fomentar la idea que los hombres pueden encargarse de organizar actividades como las del día de la madre, o el día del niño(a).

6. Apoyo de la pareja

Fundamentalmente en el caso de las mujeres, el apoyo de su pareja tanto en las actividades que desarrollan fuera de la casa como en sus decisiones personales, resultó ser determinante. Muchas mujeres han tenido que luchar para lograr que sus parejas acepten sus decisiones.

Por un lado, las mujeres hablan de parejas que no ponen impedimentos para que ellas realicen las actividades que deseen y, por otro lado, enfatizan la importancia de una mayor presencia de sus parejas en las actividades en las que ellas participan. No obstante, también hay algunos hombres que ven en el apoyo de su pareja a las responsabilidades familiares (principalmente económicas), un punto importante donde se desarrollan procesos de equidad.

A continuación se destacan algunas de las recomendaciones para las organizaciones y los proyectos:

- Realizar capacitaciones conjuntas en las que puedan participar las parejas ¹⁶.
- Promover talleres de trabajo sobre masculinidad con las parejas de mujeres que participen o planeen participar en los proyectos.
- Involucrar a hombres en capacitaciones sobre derechos de las mujeres; violencia contra las mujeres; y violencia en general ¹⁷.

7. Superación de dificultades y conflictos

La posibilidad de reconocer y enfrentar vivencias, situaciones o relaciones en donde se dan las desigualdades ha sido un factor señalado frecuentemente en todos los países. No obstante, se trata de diferentes tipos de dificultades y conflictos.

16 ____ Cuando se trate de grupos de mujeres.

17 ____ En general ha sido importante mantener espacios exclusivamente de mujeres sobre todo en el tema de violencia, por lo que se podría plantear un espacio para hombres por aparte.

Ejemplos de éstos son: marginación de mujeres por parte de padres y esposo para desarrollar actividades como estudiar; compañeros de trabajo que se apropiaron de sus ideas y que además no la escuchaban; resolución económica de algunos momentos de crisis; el tener un hijo significó para algunas mujeres, estancarse en sus planes futuros; la infidelidad del esposo permitió que una mujer cambiara su situación de «sumisión»; el reconocimiento de la doble jornada de trabajo de las mujeres; el asumir responsabilidades sin ningún otro apoyo, en general, responsabilidades familiares; incluso el reconocer que en la familia hay libertades que tienen los hombres mientras que las mujeres no.

En relación con esto, podrían señalarse algunas recomendaciones concretas para las organizaciones y los proyectos:

- Capacitación general sobre género en donde las mujeres puedan hablar de sus propias vivencias.
- Campañas para dar a conocer derechos de los hombres y de las mujeres¹⁸.
- Intercambios de mujeres y grupos de mujeres con temas específicos que estén resonando en un momento determinado.
- Intercambios entre mujeres de diversos grupos étnicos.
- Pactar con las Iglesias para que en las catequesis, escuelas dominicales y otras actividades, se hable sobre los derechos de los hombres y las mujeres.
- Promover el apoyo de grupos de mujeres a mujeres individuales de la comunidad.
- La utilización de «testimonios de mujeres» como formas de abordar las similitudes en su experiencia de vida con otras mujeres.

8. Participación en actividades fuera de la casa y la comunidad

Especialmente para las mujeres, la posibilidad de participar en actividades fuera de la casa y la comunidad se convierte en una opción de superación personal y de cambio en las relaciones de género.

18. ____ Para cubrir esta necesidad en la región, muchos proyectos han establecido alianzas con organizaciones en el ámbito nacional, tanto gubernamental como no gubernamental.

Las actividades a las que se hace referencia son de todo tipo: danza, teatro, canto, grupos de jóvenes, grupos de la iglesia, giras en grupos de estudio, postulación para elecciones, liderazgo estudiantil, intercambios con organizaciones de otros países, campañas de reforestación, comité escolar, actos públicos, trabajo remunerado, entre otros.

Hasta el momento se han venido señalando muchas acciones que directa o indirectamente implican salir del ámbito de la casa y la comunidad. Algunas otras recomendaciones para las organizaciones y los proyectos podrían ser las siguientes:

- Promover la creación de proyectos productivos de mujeres.
- Organizar encuentros madres e hijas en donde se trabajen diferentes temas, enfatizando en alternativas de relación entre mujeres.
- Promover los juegos infantiles en donde las niñas se integren fuera del ámbito familiar.
- Delegar la representación de las organizaciones en mujeres que salgan a realizar coordinaciones, negociaciones, capacitaciones, entre otras.
- Promover e incorporar en la organización o el proyecto, acciones que conduzcan a aliviar el trabajo doméstico ¹⁹.
- En procesos en donde se conoce que participan mujeres que vienen con niños y niñas, planificar actividades por aparte con éstos/as ²⁰.
- Dentro de los diagnósticos comunitarios y otros tipos de análisis sobre la comunidad, incluir el trabajo doméstico no remunerado.
- Incentivar cooperativas de mujeres para la comercialización de productos.

19 — Algunos proyectos han incorporado sistemas de abastecimiento de agua para reducir la cantidad de horas destinadas a la recolección de agua; crédito para la compra de lavadoras; plantaciones de árboles cercanos a las comunidades de rápido crecimiento para el suministro de leña, guarderías para niños/as en edad pre-escolar.

20 — Por ejemplo: en una capacitación o espacio de trabajo sobre violencia se puede crear un espacio de trabajo paralelo con las/os niños/as sobre el mismo tema con dibujos, juegos; o bien en trabajos que tienen que ver con la conservación ambiental, al tiempo que las mujeres están participando en estas capacitaciones, se puede abrir un espacio con niñas/os de recolección de basura, reconocimiento de posibilidades de reciclaje o hasta la creación de un vivero infantil.

- Promover la creación de botiquines comunitarios que sean manejados por mujeres ²¹.
- Promover la creación de botiquines pecuarios comunitarios ²².

9. Reconocimiento de logros

La valoración de los propios logros en diferentes niveles, así como la valoración de esos logros por parte de la familia y de la comunidad han sido factores importantes que impulsan la posibilidad de crecimiento de las personas y su revalorización en las relaciones de género. Las más ausentes de esto, generalmente, han sido las mujeres.

Más concretamente se podrían hacer algunas recomendaciones:

- Sistematizar y publicar ²³ las experiencias que indiquen logros en el ámbito público o privado de las mujeres.
- Un espacio permanente de reconocimiento de los logros en el proceso de trabajo, en los grupos de mujeres.
- Desarrollar exposiciones sobre el desarrollo de los proyectos en donde se demuestren los logros de las mujeres, no sólo en los productos finales, sino durante el proceso.
- Propiciar espacios en donde las mujeres compartan, con sus parejas o familias, lo que han aprendido y sus éxitos.

10. Logro de autonomía e independencia

El logro de algunos niveles, unos mayores que otros, de independencia y autonomía se ha señalado como otro detonante de importancia. Se trata no sólo de poder tomar decisiones, valorarse y desarrollar planes propios, sino de la posibilidad de reconocerse como una persona diferenciada de otras.

En este sentido es que se señalaron cosas como: separación de la pareja; haber trabajado siempre en el campo; haber asumido

21 ___ Estos botiquines pueden incluir desde medicamentos básicos hasta anticonceptivos.

22 ___ En la región Centroamericana se tienen muy buenas experiencias en el manejo de estos tipos de botiquines por parte de las mujeres; las mujeres pueden desde hacer vacunaciones de especies menores y mayores hasta el tratamiento y atención al parto.

23 ___ Ya sea en boletines, en reuniones, o en actividades de la comunidad.

responsabilidades desde la niñez; el reconocimiento de que se es una persona valiosa e importante; la posibilidad de tomar decisiones; y las necesidades que fueron asumidas, generadas a partir de situaciones de soledad.

El tema de la autonomía e independencia es muy amplio y abarca desde el plano de las oportunidades externas, hasta la autonomía en relación con el cuerpo.

Algunas de las cosas que se sugieren a partir de esto son:

- Talleres para que tanto hombres como mujeres aprendan a conocer su cuerpo.
- Campañas de cedulación para mujeres.
- Impulsar el conocimiento de la legislación que protege a las personas contra la violencia.
- Desarrollar talleres sobre el manejo del dinero en la familia.
- Ampliar la categoría prendaria para créditos, para que incluya accesorios o equipos de los cuales las mujeres son propietarias²⁴.
- Cuando la iniciativa del proyecto apoye la compra de equipo para la producción²⁵ debe fomentarse la incorporación del bien en forma mancomunada; y si se trata de bienes para beneficio de las mujeres, que la titulación sea a su nombre.
- Abrir procesos de capacitación sobre derechos sexuales y reproductivos con hombres y con mujeres.
- En las decisiones que se tienen que tomar en los proyectos, promover que las mujeres asuman una posición y tomen su propia decisión independientemente de su pareja.
- Favorecer el liderazgo de las mujeres.

24 ___ Esto promueve la posibilidad de que las mujeres puedan acceder a recursos económicos y empiecen a generar sus propios recursos; como: cocina, guípiles, ollas, máquinas de coser, entre otros.

25 ___ Por ejemplo: tractores, secadoras, arado, etc.

Fue así como recordamos momentos, situaciones y hechos de nuestra experiencia de vida, considerados claves para nuestra propia conciencia de género. Algo así como identificar lo que podríamos llamar las **“llaves de paso”** que facilitaron el flujo de nuevas formas de ser y de pensar para nuestra propia vida.

Estas experiencias se convirtieron en sugerencias para reproducir esas experiencias en las iniciativas de desarrollo rural, como medios para aumentar su impacto positivo hacia la equidad de género en las comunidades en que se desarrollan.

Estas acciones contribuirán a movilizar a las comunidades para que alcancen los indicadores de cambio que se consideren más importantes.

Las que presentamos en este capítulo pueden verse como motores para transformar la realidad hacia lo que se quiere alcanzar.

Muchas de estas sobrepasan las acciones tradicionales que, por lo general, se emprende en las iniciativas de desarrollo rural. Así se trata de abordar el tema de la equidad de género de una manera novedosa.

IV LA PROPUESTA: “LAS DIMENSIONES Y LOS INDICADORES”

En esta etapa del proceso, hemos definido un conjunto de dimensiones e indicadores de equidad de género, es decir las variables de producto, que constituyen el núcleo central de esta propuesta.

Esta propuesta se puede considerar como el marco general, las líneas maestras a seguir para la confección definitiva de un Sistema de Indicadores.

Las dimensiones o áreas definidas en las que se englobarán los indicadores que, una vez recogida y procesada la información, constituirán un Sistema de Indicadores de Equidad de Género para las Iniciativas de Desarrollo Rural, son las siguientes:

TRABAJO

- No tradicional
- Capacidad-Valor
- Proyectos Productivos
- Relaciones-Satisfacción

RECURSOS

- Tecnología
- Información
- Propiedad
- Acceso
- Crédito

EDUCACIÓN-CAPACITACIÓN

- Capacitación
- Educación Formal

SALUD

- Física
- Reproductiva
- Sexual
- Mental

RELACIONES DE PODER

- Participación
- Decisión
- Liderazgo

VIOLENCIA

- Denuncias
- Apoyo
- Información
- Contra Niñas o Niños
- Alcoholismo-Drogadicción
- Diversas Formas

RELACIONES SOCIALES

- En Familia
- En Pareja
- En Comunidad
- En Amistad

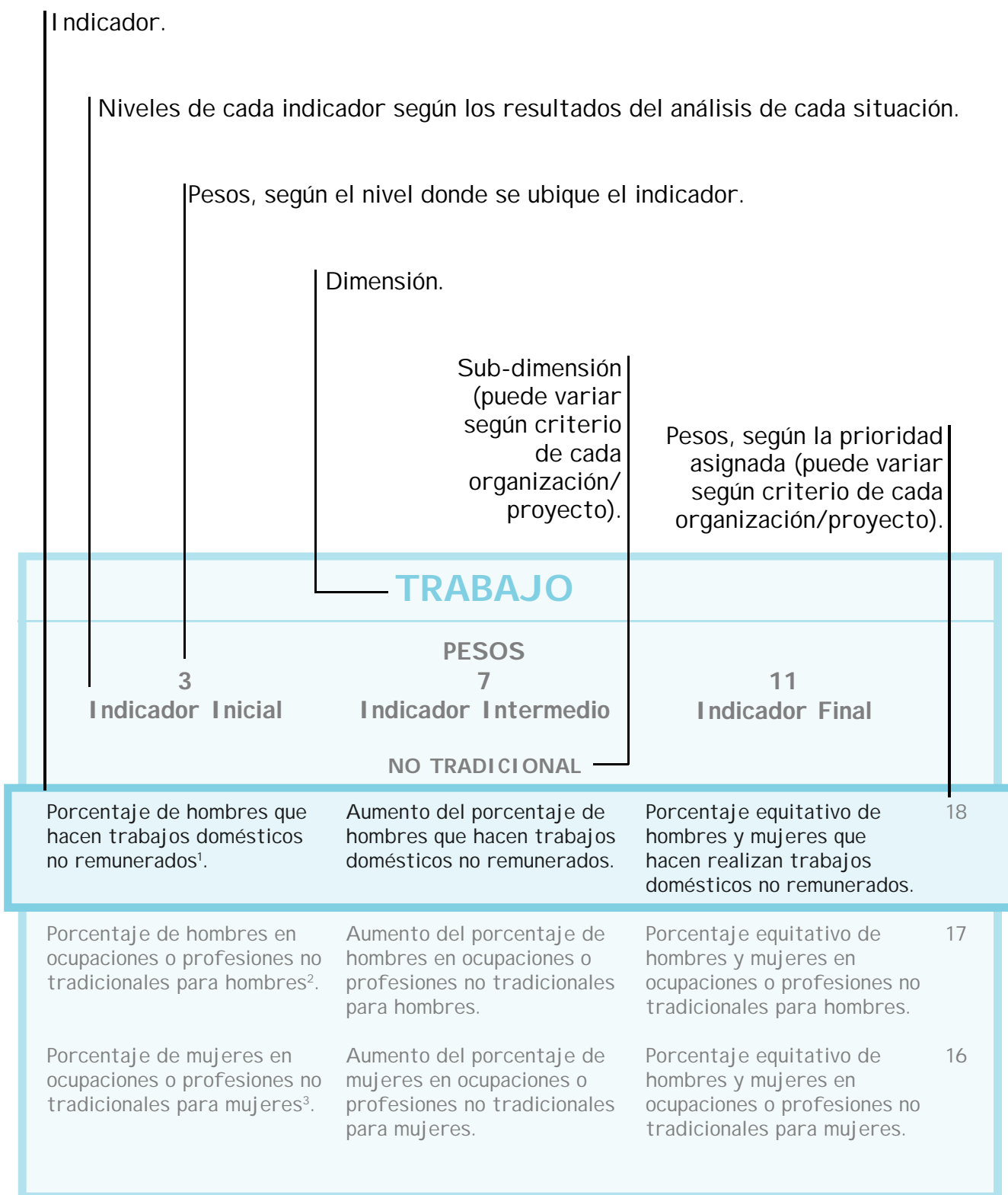
CRECIMIENTO INDIVIDUAL Y CALIDAD DE VIDA

- Participación
- Expresión
- Autonomía
- Reconocimiento-Valoración
- Proyecto de Vida
- Sexualidad
- Descanso
- Satisfacción-Realización
- Sensaciones Negativas
- Estereotipos
- Responsabilidad Paterna

ORGANIZACIÓN-PROYECTO MIXTO

A continuación presentamos el conjunto de indicadores de equidad de género construidos para cada dimensión y ordenados según la importancia asignada por las personas participantes en esta primera etapa del proceso.

Descripción de las partes del esquema



Cada organización/proyecto, con base en el análisis de su propia realidad debe ubicarse en uno de los niveles en relación a cada indicador (para tener mayor claridad sobre cómo proceder, remitirse al capítulo V El método).

TRABAJO

PESOS			
3	7	11	
Indicador Inicial	Indicador Intermedio	Indicador Final	
NO TRADICIONAL			
Porcentaje de hombres que hacen trabajos domésticos no remunerados ¹ .	Aumento del porcentaje de hombres que hacen trabajos domésticos no remunerados.	Porcentaje equitativo de hombres y mujeres que hacen realizan trabajos domésticos no remunerados.	18
Porcentaje de hombres en ocupaciones o profesiones no tradicionales para hombres ² .	Aumento del porcentaje de hombres en ocupaciones o profesiones no tradicionales para hombres.	Porcentaje equitativo de hombres y mujeres en ocupaciones o profesiones no tradicionales para hombres.	17
Porcentaje de mujeres en ocupaciones o profesiones no tradicionales para mujeres ³ .	Aumento del porcentaje de mujeres en ocupaciones o profesiones no tradicionales para mujeres.	Porcentaje equitativo de hombres y mujeres en ocupaciones o profesiones no tradicionales para mujeres.	16
Porcentaje de mujeres en actividades de producción agrícola, pecuaria o forestal.	Aumento del porcentaje de mujeres en actividades de producción agrícola, pecuaria o forestal.	Porcentaje equitativo de hombres y mujeres en actividades de producción agrícola, pecuaria o forestal.	15
Porcentaje de mujeres en actividades de comercialización de productos agrícolas, pecuarios o forestales.	Aumento del porcentaje de mujeres en actividades de comercialización de productos agrícolas, pecuarios o forestales.	Porcentaje equitativo de mujeres en actividades de comercialización de productos agrícolas, pecuarios o forestales.	14
Porcentaje de mujeres en trabajos remunerados.	Aumento del porcentaje de mujeres en trabajos remunerados.	Porcentaje equitativo de hombres y mujeres en trabajos remunerados.	13
Poca aceptación de que las mujeres trabajen fuera de la casa ⁴ .	Mediana aceptación de que las mujeres trabajen fuera de la casa.	Alta aceptación de que las mujeres trabajen fuera de la casa.	12

¹ Se refiere hombres que hacen trabajo doméstico no remunerado como limpiar, lavar, planchar, cocinar, servir la comida en la casa.

² Se refiere a ocupaciones o profesiones no tradicionales para hombres como enfermeros, maestros, trabajadores domésticos remunerados. En cada contexto es fundamental que se busquen cuáles son las actividades no tradicionales para hombres en la zona.

³ Se refiere a ocupaciones o profesiones no tradicionales para mujeres como electricistas, soldadoras, ebanistas, taxistas, choferas, policías, trabajadoras de la construcción, mecánicas, agrónomas, técnicas, administradoras. En cada contexto es fundamental que se busque cuáles son las actividades no tradicionales para mujeres en la zona.

⁴ Aceptación por parte de hombres y mujeres de que las mujeres trabajen fuera de la casa. Tiene relación con el apoyo de parte de los hombres para que las mujeres puedan asumir plenamente sus responsabilidades de trabajo fuera de la casa. Para construir este tipo de indicadores se puede realizar un sondeo rápido entre hombres y mujeres de la comunidad o trabajar con grupos focales.

TRABAJO

PESOS			
3	7	11	
Indicador Inicial	Indicador Intermedio	Indicador Final	
NO TRADICIONAL			
Poca aceptación de que los hombres realicen trabajos domésticos no remunerados ⁵ .	Mediana aceptación de que los hombres realicen trabajos domésticos no remunerados.	Alta aceptación de que los hombres realicen trabajos domésticos no remunerados.	11
Poca aceptación de que las mujeres realicen trabajos no tradicionales para mujeres ⁶ .	Mediana aceptación de que las mujeres realicen trabajos no tradicionales para mujeres.	Alta aceptación de que las mujeres realicen trabajos no tradicionales para mujeres.	10
Porcentaje de hombres que se sienten responsables del cumplimiento de tareas domésticas ⁷ .	Aumento del porcentaje de hombres que se sienten responsables del cumplimiento de tareas domésticas.	Porcentaje equitativo de hombres y mujeres que se sienten responsables del cumplimiento de tareas domésticas.	9
Poco reconocimiento de la importancia del trabajo doméstico no remunerado ⁸ .	Mediano reconocimiento de la importancia del trabajo doméstico no remunerado.	Alto reconocimiento de la importancia del trabajo doméstico no remunerado.	8
Porcentaje de hombres que realizan labores de servicio en lugares de trabajo ⁹ .	Aumento del porcentaje de hombres que realizan labores de servicio en lugares de trabajo.	Porcentaje equitativo de hombres y mujeres que realizan labores de servicio en lugares de trabajo.	7
CAPACIDAD-VALOR			
Porcentaje de personas que creen que mujeres y hombres tienen las mismas capacidades para realizar el mismo tipo de trabajo ¹⁰ .	Aumento del porcentaje de personas que creen que mujeres y hombres tienen las mismas capacidades para realizar el mismo tipo de trabajo.	Aumento del porcentaje de personas que creen que mujeres y hombres tienen las mismas capacidades para realizar el mismo tipo de trabajo.	6
<p>⁵ _ Se refiere al grado de aceptación por parte de hombres y mujeres de que los hombres realicen trabajos domésticos no remunerados; por ejemplo que no haya burlas o críticas para los hombres que realizan este tipo de trabajo.</p> <p>⁶ _ Se refiere al grado de aceptación por parte de hombres y mujeres de que las mujeres realicen trabajos no tradicionales; por ejemplo que no haya burlas o críticas para las mujeres que hacen trabajos que en cada contexto se consideren como no tradicionales para las mujeres.</p> <p>⁷ _ Para construir este tipo de indicador se puede realizar un sondeo rápido entre los hombres de la comunidad.</p> <p>⁸ _ Reconocimiento por parte de hombres y mujeres.</p> <p>⁹ _ Se refiere a servir café, lavar los trastos, mantener limpio el ambiente, ordenar oficinas en lugares de trabajo.</p> <p>¹⁰ Ejemplos: ¿una mujer presidenta se desempeña igual que un hombre?, ¿serán los hombres mejores vendedores que las mujeres?, ¿quién es generalmente igual jefe: la mujer o el hombre?, ¿las mujeres pueden dedicarse igual que los hombres al trabajo de campo? ¿hay cosas que las mujeres no pueden hacer en el campo? ¿las mujeres técnicas aciertan en sus apreciaciones igual que los hombres? "A veces se confiaría más en el criterio de un técnico que en el de una técnica".</p>			

TRABAJO

3 Indicador Inicial	PESOS 7 Indicador Intermedio	11 Indicador Final	
Desigualdad salarial entre hombres y mujeres que realizan el mismo tipo y jornada de trabajo.	Disminución de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres que realizan el mismo tipo y jornada de trabajo.	Igualdad salarial para mujeres y hombres que realizan el mismo tipo de trabajo y jornada laboral.	5
PROYECTOS PRODUCTIVOS			
Porcentaje de mujeres que participan en proyectos productivos exitosos.	Aumento del porcentaje de mujeres que participan en proyectos productivos exitosos.	Aumento del porcentaje de mujeres que participan en proyectos productivos exitosos.	4
Porcentaje de proyectos productivos exitosos dirigidos por mujeres.	Aumento del porcentaje de proyectos productivos exitosos dirigidos por mujeres.	Aumento del porcentaje de proyectos productivos exitosos dirigidos por mujeres.	3
RELACIONES-SATISFACCIÓN			
Percepción de que existen relaciones laborales generalmente irrespetuosas ¹¹ entre hombres y mujeres.	Percepción de que existen relaciones laborales medianamente respetuosas entre hombres y mujeres.	Percepción de que existen relaciones laborales generalmente respetuosas entre hombres y mujeres.	2
Poca satisfacción de mujeres en trabajos remunerados ¹² .	Mediana satisfacción de mujeres en trabajos remunerados.	Alta satisfacción de mujeres en trabajos remunerados.	1

¹¹ En términos verbales, físicos o psicológicos.

¹² Para construir este tipo de indicador se puede realizar un sondeo rápido entre las mujeres de la comunidad que tienen trabajos remunerados.

RECURSOS

3 Indicador Inicial	PESOS 7 Indicador Intermedio	11 Indicador Final	
TECNOLOGÍA			
Porcentaje de mujeres con conocimientos de mecánica.	Aumento del porcentaje de mujeres con conocimientos de mecánica.	Aumento del porcentaje de mujeres con conocimientos de mecánica.	17
Porcentaje de mujeres que usan equipos ¹ .	Aumento del porcentaje de mujeres que usan equipos.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que usan equipos.	16
INFORMACIÓN			
Porcentaje de mujeres que manejan información sobre la comunidad.	Aumento del porcentaje de mujeres que manejan información sobre la comunidad.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que manejan información sobre la comunidad.	15
Porcentaje de mujeres que tienen información sobre el manejo de los recursos naturales tanto en el nivel doméstico como comunitario.	Aumento del porcentaje de mujeres que tienen información sobre el manejo de los recursos naturales tanto en el nivel doméstico como comunitario.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que tienen información sobre el manejo de los recursos naturales tanto en el nivel doméstico como comunitario.	14
PROPIEDAD			
Porcentaje de mujeres propietarias/co-propietarias de tierra ² .	Aumento del porcentaje de mujeres propietarias/co-propietarias de tierra	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres propietarias/co-propietarias de tierra.	13
Porcentaje de mujeres propietarias/co-propietarias de vivienda.	Aumento del porcentaje de mujeres propietarias/co-propietarias de vivienda.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres propietarias/co-propietarias de vivienda.	12
Porcentaje de cuentas de ahorros a nombre de mujeres en bancos comunales.	Aumento del porcentaje de cuentas de ahorros a nombre de mujeres en bancos comunales.	Porcentaje equitativo de cuentas de ahorros a nombre de mujeres y hombres en bancos comunales.	11
Porcentaje de mujeres propietarias/co-propietarias de empresas ³ .	Aumento del porcentaje de mujeres propietarias/co-propietarias de empresas.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres propietarias/co-propietarias de empresas.	10
<p>¹ _ Se refiere a equipos de producción, computadoras.</p> <p>² _ En algunas comunidades indígenas o garífunas, la propiedad de la tierra puede estar regida por un código colectivo, por lo tanto sería necesario adecuar este indicador según los códigos legales de cada país y región.</p> <p>³ _ Se refiere a micro, pequeña, mediana o grande empresa.</p>			

RECURSOS

3 Indicador Inicial	PESOS 7 Indicador Intermedio	11 Indicador Final	
Porcentaje de mujeres propietarias/co-propietarias de equipo y herramientas agrícolas.	Aumento del porcentaje de mujeres propietarias/co-propietarias de equipo y herramientas agrícolas.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres propietarias/co-propietarias de equipo y herramientas agrícolas.	9
Porcentaje de mujeres propietarias/co-propietarias de tractores y vehículos.	Aumento del porcentaje de mujeres propietarias/co-propietarias de tractores y vehículos.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres propietarias/co-propietarias de tractores y vehículos.	8
ACCESO			
Porcentaje de mujeres que conducen vehículos.	Aumento del porcentaje de mujeres que conducen vehículos.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que conducen vehículos.	7
Porcentaje de mujeres con ingresos propios.	Aumento del porcentaje de mujeres con ingresos propios.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres con ingresos propios.	6
Porcentaje de mujeres beneficiarias de concesiones de recursos naturales	Aumento del porcentaje de mujeres beneficiarias de concesiones de recursos naturales.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres beneficiarias/os de concesiones de recursos naturales.	5
Porcentaje de organizaciones de mujeres con personería jurídica.	Aumento del porcentaje de organizaciones de mujeres con personería jurídica.	Aumento del porcentaje de organizaciones de mujeres con personería jurídica.	4
Porcentaje de mujeres con acceso a medios de comunicación ⁴ .	Aumento del porcentaje de mujeres con acceso a medios de comunicación.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres con acceso a medios de comunicación.	3
CRÉDITO			
Porcentaje de mujeres beneficiarias de programas de crédito.	Aumento del porcentaje de mujeres beneficiarias de programas de crédito.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres beneficiarias/os de programas de crédito.	2
Proporción del monto de crédito al que tienen acceso las mujeres.	Aumento de la proporción del monto de crédito al que tienen acceso las mujeres.	Proporción equitativa del monto de crédito al que tienen acceso la mujeres y los hombres.	1

⁴ _ Se refiere a teléfono, fax, correo electrónico.

EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN

3	PESOS 7	11	
Indicador Inicial	Indicador Intermedio	Indicador Final	
CAPACITACIÓN			
Porcentaje de mujeres capacitadas en campos técnicos-productivos ¹ .	Aumento del porcentaje de mujeres capacitadas en campos técnicos-productivos.	Aumento del porcentaje de mujeres capacitadas en campos técnicos-productivos.	13
Porcentaje de hombres capacitados en campos de formación humana ² .	Aumento del porcentaje de hombres capacitados en campos de formación humana.	Aumento del porcentaje de hombres capacitados en campos de formación humana.	12
Porcentaje de mujeres capacitadas para el ejercicio de funciones en puestos de poder o toma de decisiones.	Aumento del porcentaje de mujeres capacitadas para el ejercicio de funciones en puestos de poder y toma de decisiones.	Aumento del porcentaje de mujeres capacitadas para el ejercicio de funciones en puestos de poder o toma de decisiones.	11
Porcentaje de mujeres capacitadas en organización o liderazgo.	Aumento del porcentaje de mujeres capacitadas en organización o liderazgo.	Aumento del porcentaje de mujeres capacitadas en organización o liderazgo.	10
Porcentaje de mujeres de la comunidad que capacitan a otras mujeres ³ .	Aumento del porcentaje de mujeres de la comunidad que capacitan a otras mujeres.	Aumento del porcentaje de mujeres de la comunidad que capacitan a otras mujeres.	9
Porcentaje de mujeres capacitadas para gestionar sus propios proyectos.	Aumento del porcentaje de mujeres capacitadas para gestionar sus propios proyectos.	Aumento del porcentaje de mujeres capacitadas para gestionar sus propios proyectos.	8
Porcentaje de mujeres capacitadas para dirigir proyectos.	Aumento del porcentaje de mujeres capacitadas para dirigir proyectos.	Aumento del porcentaje de mujeres capacitadas para dirigir proyectos.	7
En general en las familias no hay condiciones para que las mujeres puedan capacitarse.	En general en las familias hay pocas condiciones para que las mujeres puedan capacitarse.	En general en las familias hay condiciones para que las mujeres puedan capacitarse.	6
Porcentaje de mujeres con acceso a la educación ambiental.	Aumento del porcentaje de mujeres con acceso a la educación ambiental.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres con acceso a la educación ambiental.	5

¹ _ Se refiere a campos como agricultura, tecnología, administración, economía.

² _ Se refiere a capacitación en género, masculinidad.

³ _ De otras comunidades, de otras familias y de las organizaciones.

EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN

3 Indicador Inicial	PESOS 7 Indicador Intermedio	11 Indicador Final	
EDUCACIÓN FORMAL			
Porcentaje de mujeres alfabetizadas.	Aumento del porcentaje de mujeres alfabetizadas.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres alfabetizados/os.	4
Porcentaje de mujeres en programas de formación no tradicional.	Aumento del porcentaje de mujeres en programas de formación no tradicional.	Aumento del porcentaje de mujeres en programas de formación no tradicional.	3
Porcentaje de mujeres que terminan su educación formal.	Aumento del porcentaje de mujeres que terminan su educación formal.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que terminan su educación formal.	2
Porcentaje de hombres en programas de formación no tradicional.	Aumento del porcentaje de hombres en programas de formación no tradicional.	Aumento del porcentaje de hombres en programas de formación no tradicional.	1

SALUD

3 Indicador Inicial	PESOS 7 Indicador Intermedio	11 Indicador Final	
FÍSICA			
Porcentaje de mujeres con enfermedades físicas.	Disminución del porcentaje de mujeres con enfermedades físicas.	Disminución del porcentaje de mujeres con enfermedades físicas.	11
Porcentaje de hombres con enfermedades físicas.	Disminución del porcentaje de hombres con enfermedades físicas.	Disminución del porcentaje de hombres con enfermedades físicas.	10
Porcentaje de mujeres con desnutrición.	Disminución del porcentaje de mujeres con desnutrición.	Disminución del porcentaje de mujeres con desnutrición.	9
REPRODUCTIVA			
Porcentaje de muertes por maternidad.	Disminución del porcentaje de muertes por maternidad.	Disminución del porcentaje de muertes por maternidad.	8
Promedio de embarazos por mujer.	Disminución del promedio de embarazos por mujer.	Disminución del promedio de embarazos por mujer.	7
Promedio de hijos/as vivos/as por mujer.	Disminución del promedio de hijos/as vivos/as por mujer ¹ .	Disminución del promedio de hijos/as vivos/as por mujer.	6
SEXUAL			
Porcentaje de mujeres que usan anticonceptivos.	Aumento del porcentaje de mujeres que usan anticonceptivos.	Aumento del porcentaje de mujeres que usan anticonceptivos.	5
Porcentaje de hombres que usan anticonceptivos.	Aumento del porcentaje de hombres que usan anticonceptivos.	Aumento del porcentaje de hombres que usan anticonceptivos.	4
Porcentaje de mujeres jóvenes-adolescentes embarazadas.	Disminución del porcentaje de mujeres jóvenes-adolescentes embarazadas.	Disminución del porcentaje de mujeres jóvenes-adolescentes embarazadas.	3
MENTAL			
Porcentaje de mujeres con enfermedades mentales ² .	Disminución del porcentaje de mujeres con enfermedades mentales.	Disminución del porcentaje de mujeres con enfermedades mentales.	2
Porcentaje de hombres con enfermedades mentales.	Disminución del porcentaje de hombres con enfermedades mentales.	Disminución del porcentaje de hombres con enfermedades mentales.	1

¹ _ Se puede preguntar además por el número de partos por mujer para comparar entre los dos indicadores.

² _ Se refiere a depresión, stress, enfermedades psicósomáticas.

RELACIONES DE PODER

3	PESOS 7	11	
Indicador Inicial	Indicador Intermedio	Indicador Final	
PARTICIPACIÓN			
Porcentaje de mujeres que participan en organizaciones mixtas.	Aumento del porcentaje de mujeres que participan en organizaciones mixtas.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que participan en organizaciones mixtas.	20
Número de organizaciones de mujeres.	Aumento del número de organizaciones de mujeres.	Aumento del número de organizaciones de mujeres.	19
Porcentaje de mujeres que participan en proyectos autogestionarios.	Aumento del porcentaje de mujeres que participan en proyectos autogestionarios.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que participan en proyectos autogestionarios.	18
Porcentaje de mujeres que participan en actividades ambientales ¹ .	Aumento del porcentaje de mujeres que participan en actividades ambientales.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que participan en actividades ambientales.	17
Percepción de que no hay presencia de las mujeres en los espacios públicos.	Percepción de que hay poca presencia de las mujeres en los espacios públicos.	Percepción de que hay mucha presencia de las mujeres en los espacios públicos.	16
Porcentaje de mujeres que participan en procesos de consulta/gestión sobre políticas públicas ² .	Aumento del porcentaje de mujeres que participan en procesos de consulta/gestión sobre políticas públicas.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que participan en procesos de consulta/gestión sobre políticas públicas.	15
Porcentaje de mujeres de las comunidades que participan en procesos políticos nacionales.	Aumento del porcentaje de mujeres de las comunidades que participan en procesos políticos nacionales.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres de las comunidades que participan en procesos políticos nacionales.	14
DECISIÓN			
En las parejas las mujeres nunca participan en la toma de decisiones.	En las parejas las mujeres algunas veces participan en la toma de decisiones.	En las parejas las mujeres siempre participan en la toma de decisiones.	13
Porcentaje de mujeres que participan en puestos de dirección en las organizaciones en el nivel local.	Aumento del porcentaje de mujeres que participan en puestos de dirección en las organizaciones en el nivel local.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que participan en puestos de dirección en las organizaciones en el nivel local.	12
¹ _ Se refiere a actividades relativas a salud o educación ambiental.			
² _ Este indicador se refiere a procesos locales (cabildos, referendos), por lo tanto podría variar su importancia o el peso que se le asigne, según sean las prácticas políticas en cada comunidad.			

RELACIONES DE PODER

3 Indicador Inicial	PESOS 7 Indicador Intermedio	11 Indicador Final	
Porcentaje de mujeres que participan en cargos públicos en las instituciones en el nivel local.	Aumento del porcentaje de mujeres que participan en cargos públicos en las instituciones en el nivel local.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que participan en cargos públicos en las instituciones en el nivel local.	11
Porcentaje de personas que reconocen capacidad de las mujeres para tomar decisiones.	Aumento del porcentaje de personas que reconocen capacidad de las mujeres para tomar decisiones.	Aumento del porcentaje de personas que reconocen capacidad de las mujeres para tomar decisiones.	10
Percepción de que existen muchos obstáculos para que las mujeres ocupen cargos públicos.	Percepción de que existen pocos obstáculos para que las mujeres ocupen cargos públicos.	Percepción de que no existen obstáculos para que las mujeres ocupen cargos públicos.	9
En general las mujeres nunca participan en la toma de decisiones sobre la producción agropecuaria.	En general las mujeres algunas veces participan en la toma de decisiones sobre la producción agropecuaria.	En general las mujeres siempre participan en la toma de decisiones sobre la producción agropecuaria.	8
En general las mujeres nunca participan en la toma de decisiones sobre el manejo de créditos.	En general las mujeres algunas veces participan en la toma de decisiones para el manejo de créditos.	En general las mujeres siempre participan en la toma de decisiones para el manejo de créditos.	7
En general las mujeres nunca participan en la toma de decisiones sobre el uso de la tierra.	En general las mujeres algunas veces participan en la toma de decisiones sobre el uso de la tierra.	En general las mujeres siempre participan en la toma de decisiones sobre el uso de la tierra.	6
En general las mujeres nunca participan en la toma de decisiones sobre la vivienda.	En general las mujeres algunas veces participan en la toma de decisiones sobre la vivienda.	En general las mujeres siempre participan en la toma de decisiones sobre la vivienda.	5
LIDERAZGO			
Porcentaje de personas que reconocen el trabajo de mujeres líderes.	Aumento del porcentaje de personas que reconocen el trabajo de mujeres líderes.	Aumento del porcentaje de personas que reconocen el trabajo de mujeres líderes.	4
Porcentaje de personas que valoran los éxitos de mujeres líderes.	Aumento del porcentaje de personas que valoran los éxitos de mujeres líderes.	Aumento del porcentaje de personas que valoran los éxitos de mujeres líderes.	3
Porcentaje de personas dispuestas a apoyar el trabajo de mujeres líderes.	Aumento del porcentaje de personas dispuestas a apoyar el trabajo de mujeres líderes.	Aumento del porcentaje de personas dispuestas a apoyar el trabajo de mujeres líderes.	2
Porcentaje de mujeres líderes que se sienten satisfechas con lo que hacen.	Aumento del porcentaje de mujeres líderes que se sienten satisfechas con lo que hacen.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres líderes que se sienten satisfechos/os con lo que hacen.	1

VIOLENCIA

3 Indicador Inicial	PESOS 7 Indicador Intermedio	11 Indicador Final	
DENUNCIAS			
Cantidad de denuncias de casos de violencia contra mujeres ¹ .	Disminución o aumento ² de la cantidad de denuncias de casos de violencia contra mujeres.	Disminución o aumento de la cantidad de denuncias de casos de violencia contra mujeres.	13
Porcentaje de denuncias de violencia contra mujeres que fueron resueltas en las instancias correspondientes ³ .	Aumento del porcentaje de denuncias de violencia contra mujeres que fueron resueltas en las instancias correspondientes.	Aumento del porcentaje de denuncias de violencia contra mujeres que fueron resueltas en las instancias correspondientes.	12
APOYO			
Porcentaje de mujeres que están dispuestas a apoyar a otras mujeres víctimas de violencia ⁴ .	Aumento del porcentaje de mujeres que están dispuestas a apoyar a otras mujeres víctimas de violencia.	Aumento del porcentaje de mujeres que están dispuestas a apoyar a otras mujeres víctimas de violencia.	11
Porcentaje de hombres que están dispuestos a apoyar a mujeres víctimas de violencia.	Aumento del porcentaje de hombres que están dispuestos a apoyar a mujeres víctimas de violencia.	Aumento del porcentaje de hombres que están dispuestos a apoyar a mujeres víctimas de violencia.	10
INFORMACIÓN			
Las personas ⁵ tienen nivel bajo de información acerca del derecho de las mujeres a vivir sin violencia.	Las personas tienen nivel medio de información acerca del derecho de las mujeres a vivir sin violencia.	Las personas tienen nivel alto de información acerca del derecho de las mujeres a vivir sin violencia.	9

- 1 Se refiere a todas las formas de acoso sexual, hostigamiento, incesto, abuso, violación, agresión física o psicológica, violencia doméstica o institucional. Se debe recurrir a las fuentes donde se registra este tipo de denuncias en el nivel nacional y local.
- 2 Este indicador sería positivo cuando se trate de un aumento de las denuncias en comunidades donde se están empezando a abrir mecanismos de denuncia, o bien donde se está brindando información o trabajando el tema. En comunidades donde estos mecanismos llevan tiempo de funcionar y además hay mucha información sobre violencia contra las mujeres y cómo eliminarla, entonces, el indicador positivo sería, una disminución de las denuncias. Es necesario aquí hacer una referencia al contexto en que se aplica este indicador.
- 3 En relación con el total de denuncias presentadas en las instancias correspondientes, centrándose en la información relativa a la(as) comunidad(es) donde funciona y tiene impacto la organización/proyecto que se evalúa.
- 4 Para construir este tipo de indicador se puede realizar un sondeo rápido en la comunidad.
- 5 Siempre que el indicador se refiere a personas, se refiere a mujeres y hombres con la intención de establecer la diferencia entre unas y otros. En este caso el diferente nivel de información que tienen las mujeres y los hombres acerca de este tema.

VIOLENCIA

3 Indicador Inicial	PESOS 7 Indicador Intermedio	11 Indicador Final	
Las personas tienen nivel bajo de información acerca de mecanismos para denunciar la violencia contra mujeres.	Las personas tienen nivel medio de información acerca de mecanismos para denunciar la violencia contra mujeres.	Las personas tienen nivel alto de información acerca de mecanismos para denunciar la violencia contra mujeres.	8
CONTRA NIÑAS O NIÑOS			
Porcentaje de niñas agredidas.	Disminución del porcentaje de niñas agredidas.	Disminución del porcentaje de niñas agredidas.	7
Porcentaje de niños agredidos.	Disminución del porcentaje de niños agredidos.	Disminución del porcentaje de niños agredidos.	6
ALCOHOLISMO-DROGADICCIÓN			
Incidencia de alcoholismo en hombres y mujeres ⁶ .	Disminución de incidencia de alcoholismo en hombres y mujeres.	Disminución de incidencia de alcoholismo en hombres y mujeres.	5
Incidencia de drogadicción en hombres y mujeres.	Disminución de incidencia de drogadicción en hombres y mujeres.	Disminución de incidencia de drogadicción en hombres y mujeres.	4
DIERSAS FORMAS			
En general, se puede decir que en las relaciones entre hombres y mujeres se dan muchas ofensas de palabra ⁷ .	En general, se puede decir que en las relaciones entre hombres y mujeres se dan pocas ofensas de palabra.	En general, se puede decir que en las relaciones entre hombres y mujeres no se dan ofensas de palabra.	3
Percepción de que los hombres con frecuencia se involucran en "peleas" con otros hombres ⁸ .	Percepción de que los hombres pocas veces se involucran en "peleas" con otros hombres.	Percepción de que los hombres casi nunca que se involucran en "peleas" con otros hombres.	2
En general, se puede decir que la mayoría de los hombres ejercen alguna forma de violencia económica contra mujeres ⁹ .	En general, se puede decir que son pocos los hombres que ejercen alguna forma de violencia económica contra mujeres.	En general, se puede decir que los hombres no ejercen ninguna forma de violencia económica contra mujeres.	1

6 Es necesario hacer un análisis comparativo, entre hombres y mujeres, de la información existente en el nivel nacional y local.

7 Se debe recoger información basada en testimonios u observación de situaciones en donde se dan las ofensas de palabra entre hombres y mujeres, especialmente de los hombres hacia las mujeres, ya sea en la calle, en la casa o en el trabajo.

8 Este indicador se relaciona con la presencia o ausencia de violencia entre los hombres.

9 Esto se refiere a pensiones no pagadas, control del dinero familiar y bienes, entre otras formas de violencia económica.

RELACIONES SOCIALES

PESOS			
3	7	11	
Indicador Inicial	Indicador Intermedio	Indicador Final	
EN FAMILIA			
Porcentaje de hombres que se responsabilizan por el cuidado/ crianza de niños y niñas ¹ .	Aumento del porcentaje de hombres que se responsabilizan por el cuidado/crianza de niños y niñas.	Porcentaje equitativo de hombres y mujeres que se responsabilizan por el cuidado/ crianza de niños y niñas.	28
Porcentaje de hombres que asisten a reuniones escolares que tienen que ver con sus hijos e hijas.	Aumento del porcentaje de hombres que asisten a reuniones escolares que tienen que ver con sus hijos e hijas.	Porcentaje equitativo de padres y madres que asisten a reuniones escolares que tienen que ver con sus hijos e hijas.	27
Porcentaje de mujeres que realizan actividades domésticas no tradicionales ² .	Aumento del porcentaje de mujeres que realizan actividades domésticas no tradicionales.	Porcentaje equitativo de hombres y mujeres que realizan actividades domésticas no tradicionales.	26
Las reglas en la familia en general se aplican diferente para niñas que para niños.	Las reglas en la familia en algunas ocasiones se aplican igual para niñas que para niños.	Las reglas de la familia en general se aplican igual para niñas que para niños.	25
Porcentaje de niños hombres que se involucran en labores domésticas.	Aumento del porcentaje de niños hombres que se involucran en labores domésticas.	Porcentaje equitativo de niños y niñas que se involucran en labores domésticas.	24
Porcentaje de niñas que juegan fuera de la casa.	Aumento del porcentaje de niñas que juegan fuera de la casa.	Porcentaje equitativo de niñas y niños que juegan fuera de la casa.	23
Hay desigualdad en la distribución de alimentos entre hombres y mujeres en la familia.	Disminución de la desigualdad en la distribución de alimentos entre hombres y mujeres en la familia.	Hay igualdad en la distribución de alimentos entre hombres y mujeres en la familia.	22
EN PAREJA			
En general no hay respeto mutuo en las parejas ³ .	En general hay poco respeto mutuo en las parejas.	En general hay respeto mutuo en las parejas.	21

1 Se refiere a lactancia, cambiar pañales, cuidar enfermos/as, ayudar en tareas escolares, recoger en escuela.

2 Se refiere a cambiar bombillos, reparar tuberías, reparar equipo, dar mantenimiento a herramientas.

3 Se relaciona con diversas manifestaciones de comprensión y buen trato entre las parejas. Para construir este tipo de indicador se puede realizar un sondeo rápido en la comunidad o trabajar con grupos focales.

RELACIONES SOCIALES

3	PESOS	11	
Indicador Inicial	Indicador Intermedio	Indicador Final	
En general no se escucha las opiniones de las mujeres en las parejas.	En general se escucha poco las opiniones de las mujeres en las parejas.	En general se escucha las opiniones de las mujeres en las parejas.	20
Las mujeres sienten que nunca pueden decidir por sí mismas sobre su matrimonio o unión libre ⁴ .	Las mujeres sienten que en algunas ocasiones pueden y en otras no pueden decidir por sí mismas sobre su matrimonio o unión libre.	Las mujeres sienten que siempre pueden decidir por sí mismas sobre su matrimonio o unión libre.	19
En general las relaciones de pareja no son solidarias ⁵ .	En general las relaciones de pareja son poco solidarias.	En general las relaciones de pareja son solidarias.	18
En general los hombres no manifiestan cariño ⁶ dentro de la pareja.	En general los hombres manifiestan poco cariño dentro de la pareja.	En general los hombres manifiestan cariño dentro de la pareja.	17
Porcentaje de hombres que se preocupan por cuidar de la pareja.	Aumento del porcentaje de hombres que se preocupan por cuidar de la pareja.	Porcentaje equitativo de hombres y mujeres que se preocupan por cuidar de la pareja.	16
Edad en la que las mujeres se casan o conviven con sus parejas.	Aumento de la edad en la que las mujeres se casan o conviven con sus parejas.	Aumento de la edad en la que las mujeres se casan o conviven con sus parejas.	15
Los hombres esperan que en la pareja la mujer asuma un papel de ama de casa exclusivamente.	Los hombres esperan que en la pareja la mujer asuma un papel de ama de casa y que a la vez se involucre en algunas actividades de provisión para la familia.	Los hombres esperan que en la pareja la mujer y el hombre asuman por igual el trabajo doméstico y el papel de proveedor/a.	14
Las mujeres esperan que en la pareja el hombre asuma un papel de proveedor exclusivamente.	Las mujeres esperan que en la pareja el hombre asuma un papel de proveedor y que a la vez colabore en el trabajo doméstico.	Las mujeres esperan que en la pareja el hombre y la mujer asuman por igual el papel de proveedor/a y el trabajo doméstico.	13
Porcentaje de mujeres que toman la iniciativa para establecer relaciones con sus parejas.	Aumento del porcentaje de mujeres que toman la iniciativa para establecer relaciones con sus parejas.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que toman la iniciativa para establecer relaciones con sus parejas.	12

4 Se refiere a la libertad que sienten las mujeres de decidir por sí mismas ¿si casarse-convivir o no?; ¿con quién?; ¿cuándo hacerlo?

5 Se refiere a diversas manifestaciones de ayuda y apoyo mutuo entre las parejas.

6 Se relaciona con diversas manifestaciones de afecto y ternura.

RELACIONES SOCIALES

3	PESOS 7	11	
Indicador Inicial	Indicador Intermedio	Indicador Final	
Porcentaje de mujeres que piden permiso a su pareja para realizar diferentes actividades.	Disminución del porcentaje de mujeres que piden permiso a su pareja para realizar diferentes actividades.	Disminución del porcentaje de mujeres que piden permiso a su pareja para realizar diferentes actividades.	11
Porcentaje de mujeres que se sienten propiedad de los hombres ⁷ .	Disminución del porcentaje de mujeres que se sienten propiedad de los hombres.	Disminución del porcentaje de mujeres que se sienten propiedad de los hombres.	10
En general los hombres no respetan la individualidad de sus parejas mujeres.	En general los hombres respetan poco la individualidad de sus parejas mujeres.	En general los hombres respetan la individualidad de sus parejas mujeres.	9
En general las mujeres no respetan la individualidad de sus parejas hombres.	En general las mujeres respetan poco la individualidad de sus parejas hombres.	En general las mujeres respetan la individualidad de sus parejas hombres.	8
EN COMUNIDAD			
En la comunidad no se escucha las opiniones/propuestas de las mujeres.	En la comunidad se escucha poco las opiniones/propuestas de las mujeres.	En la comunidad se escucha las opiniones/propuestas de las mujeres.	7
En la comunidad no se respeta las decisiones de los grupos de mujeres.	En la comunidad se respeta poco las decisiones de los grupos de mujeres.	En la comunidad se respeta las decisiones de los grupos de mujeres.	6
Porcentaje de mujeres que se agrupan.	Aumento del porcentaje de mujeres que se agrupan.	Aumento del porcentaje de mujeres que se agrupan.	5
Porcentaje de mujeres que utilizan el diálogo/negociación para resolver problemas.	Aumento del porcentaje de mujeres que utilizan el diálogo/negociación para resolver problemas.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que utilizan el diálogo/negociación para resolver problemas.	4
EN AMISTAD			
La mayoría de los hombres involucran "lo sexual" cuando establecen relaciones de amistad con mujeres.	Algunos hombres pueden establecer relaciones de amistad con las mujeres sin involucrar "lo sexual".	La mayoría de los hombres pueden establecer relaciones de amistad con mujeres sin involucrar "lo sexual".	3
En general las mujeres no son solidarias entre ellas.	En general las mujeres son poco solidarias entre ellas.	En general las mujeres son solidarias entre ellas.	2
Los hombres nunca expresan sus sentimientos hacia otros hombres.	Los hombres pocas veces expresan sus sentimientos hacia otros hombres.	Los hombres siempre expresan sus sentimientos hacia otros hombres.	1

7 Se refiere a esposos, parejas, compañeros, maridos.

CRECIMIENTO INDIVIDUAL Y CALIDAD DE VIDA

PESOS			
3	7	11	
Indicador Inicial	Indicador Intermedio	Indicador Final	
PARTICIPACIÓN			
Porcentaje de mujeres que participan en actividades recreativas.	Aumento del porcentaje de mujeres que participan en actividades recreativas.	Porcentaje equitativo de hombres y mujeres que participan por igual en actividades recreativas.	31
Porcentaje de mujeres que participan en actividades deportivas.	Aumento del porcentaje de mujeres que participan en actividades deportivas.	Porcentaje equitativo de hombres y mujeres que participan por igual en actividades deportivas.	30
Porcentaje de mujeres que participan en actividades artísticas.	Aumento del porcentaje de mujeres que participan en actividades artísticas.	Porcentaje equitativo de hombres y mujeres que participan por igual en actividades artísticas.	29
EXPRESIÓN			
En general las mujeres no tienen capacidad de proponer ¹ .	En general las mujeres tienen poca capacidad de proponer.	En general las mujeres tienen capacidad de proponer.	28
Porcentaje de mujeres que sienten que pueden expresar bien sus opiniones.	Aumento del porcentaje de mujeres que sienten que pueden expresar bien sus opiniones.	Aumento del porcentaje de mujeres que sienten que pueden expresar bien sus opiniones.	27
Porcentaje de mujeres que tienen control de los bienes o ingresos que les pertenecen ² .	Aumento del porcentaje de mujeres que tienen control de los bienes o ingresos que les pertenecen.	Porcentaje equitativo de hombres y mujeres que tienen control de los bienes o ingresos que les pertenecen.	26
AUTONOMÍA			
Porcentaje de mujeres que se sienten dispuestas a asumir responsabilidades ³ .	Aumento del porcentaje de mujeres que sienten dispuestas a asumir.	Porcentaje equitativo de hombres y mujeres que se sienten dispuestos/as a asumir responsabilidades.	25

1 Se Relaciona con la percepción que se tenga sobre la capacidad que tienen las mujeres de hacer propuestas, argumentar, debatir, defender sus ideas. Para construir este tipo de indicador se puede realizar un sondeo rápido en la comunidad o trabajar con grupos focales.

2 Se refiere a los bienes o ingresos propios o familiares.

3 Se relaciona con responsabilidades como manejar la plata de una organización, dirigir una iniciativa comunal.

CRECIMIENTO INDIVIDUAL Y CALIDAD DE VIDA

3	PESOS		
Indicador Inicial	7	11	
	Indicador Intermedio	Indicador Final	
Porcentaje de mujeres conscientes sobre el derecho a decidir sobre sus cuerpos ⁴ .	Aumento del porcentaje de mujeres conscientes sobre el derecho a decidir sobre sus cuerpos.	Aumento del porcentaje de mujeres conscientes sobre el derecho a decidir sobre sus cuerpos.	24
Porcentaje de mujeres que piensan que la igualdad entre hombres y mujeres se debe lograr en todos los espacios ⁵ .	Aumento del porcentaje de mujeres que piensan que la igualdad entre hombres y mujeres se debe lograr en todos los espacios.	Aumento del porcentaje de mujeres que piensan que la igualdad entre hombres y mujeres se debe lograr en todos los espacios.	23
Porcentaje de mujeres que reconocen su valor como personas ⁶ .	Aumento del porcentaje de mujeres que reconocen su valor como personas.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que reconocen el valor de las mujeres como personas.	22
Porcentaje de hombres que valoran positivamente los éxitos de las mujeres.	Aumento del porcentaje de personas que valoran positivamente los éxitos de las mujeres.	Aumento del porcentaje de personas que valoran positivamente los éxitos de las mujeres.	21
RECONOCIMIENTO- VALORACIÓN			
Porcentaje de mujeres que se sienten alegres como mujeres.	Aumento del porcentaje de mujeres que se sienten alegres como mujeres.	Aumento del porcentaje de mujeres que se sienten alegres como mujeres.	20
Porcentaje de mujeres que dedican atención a su cuidado personal.	Aumento del porcentaje de mujeres que dedican atención a su cuidado personal.	Aumento del porcentaje de mujeres que dedican atención a su cuidado personal.	19
Porcentaje de mujeres que se gustan a sí mismas.	Aumento del porcentaje de mujeres que se gustan a sí mismas.	Aumento del porcentaje de mujeres que se gustan a sí mismas.	18
Porcentaje de hombres conscientes de los derechos de las mujeres.	Aumento del porcentaje de hombres conscientes de los derechos de las mujeres.	Aumento del porcentaje de hombres conscientes de los derechos de las mujeres.	17
Porcentaje de mujeres conscientes de los derechos de las mujeres.	Aumento del porcentaje de mujeres conscientes de los derechos de las mujeres.	Aumento del porcentaje de mujeres conscientes de los derechos de las mujeres.	16

4 Se refiere al derecho que tienen las mujeres de decidir sobre su sexualidad y sus cuerpos: ¿qué hacer con su pelo?, ¿qué ropa ponerse?. Para construir este tipo de indicador se puede realizar un sondeo rápido entre las mujeres de la comunidad para saber si ellas reconocen este derecho para sí y si lo ejercen.

5 Se refiere a familia, grupos, trabajo, comunidad, instituciones.

6 Se relaciona con sentirse importantes, útiles y capaces.

CRECIMIENTO INDIVIDUAL Y CALIDAD DE VIDA

PESOS			
3	7	11	
Indicador Inicial	Indicador Intermedio	Indicador Final	
Porcentaje de hombres dispuestos a participar en procesos de capacitación o sensibilización, donde se trabajen temas de masculinidad o género.	Aumento del porcentaje de hombres dispuestos a participar en procesos de capacitación o sensibilización, donde se trabajen temas de masculinidad o género.	Aumento del porcentaje de hombres dispuestos a participar en procesos de capacitación o sensibilización, donde se trabajen temas de masculinidad o género	15
PROYECTO DE VIDA			
Porcentaje de mujeres con aspiraciones de superación personal.	Aumento del porcentaje de mujeres con aspiraciones de superación personal.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres con aspiraciones de superación personal.	14
Porcentaje de mujeres que piensan en alternativas de vida al matrimonio.	Aumento del porcentaje de mujeres que piensan en alternativas de vida al matrimonio.	Aumento del porcentaje de mujeres que piensan en alternativas de vida al matrimonio.	13
Porcentaje de mujeres jóvenes que piensan en ser profesionales.	Aumento del porcentaje de mujeres jóvenes que piensan en ser profesionales.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres jóvenes que piensan en ser profesionales.	12
SEXUALIDAD			
La mayoría de las personas opinan que las mujeres que expresan una sexualidad activa pierden su valor como mujeres.	Algunas personas opinan que las mujeres que expresan una sexualidad activa tienen valor como mujeres.	Porcentaje de personas que opinan que las mujeres que expresan una sexualidad activa tienen valor como mujeres.	11
Porcentaje de mujeres con conciencia sobre sus derechos y responsabilidades sexuales.	Aumento del porcentaje de mujeres con conciencia sobre sus derechos y responsabilidades sexuales.	Aumento del porcentaje de mujeres con conciencia sobre sus derechos y responsabilidades sexuales.	10
DESCANSO			
En general los hombres no respetan el descanso de las mujeres.	En general los hombres respetan poco el descanso de las mujeres.	En general los hombres respetan el descanso de las mujeres.	9
Porcentaje de mujeres que tienen espacios de descanso.	Aumento del porcentaje de mujeres que tienen espacios de descanso.	Porcentaje equitativo de hombres y mujeres que tienen espacios de descanso.	8

CRECIMIENTO INDIVIDUAL Y CALIDAD DE VIDA

3 Indicador Inicial	PESOS 7 Indicador Intermedio	11 Indicador Final	
SATISFACCIÓN- REALIZACIÓN			
Porcentaje de mujeres que se sienten realizadas con sus metas personales.	Aumento del porcentaje de mujeres que se sienten realizadas con sus metas personales.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que se sienten realizadas/os con sus metas personales.	7
Porcentaje de mujeres que se sienten tranquilas en términos generales en su vida ⁷ .	Aumento del porcentaje de mujeres que se sienten tranquilas en términos generales en su vida.	Aumento del porcentaje de mujeres que se sienten tranquilas en términos generales en su vida.	6
SENSACIONES NEGATIVAS			
Porcentaje de mujeres que se sienten frustradas.	Disminución del porcentaje de mujeres que se sienten frustradas.	Disminución del porcentaje de mujeres que se sienten frustradas.	5
Porcentaje de mujeres que se sienten aburridas.	Disminución del porcentaje de mujeres que se sienten aburridas.	Disminución del porcentaje de mujeres que se sienten aburridas.	4
ESTEREOTIPOS			
Porcentaje de personas que perciben a las mujeres como audaces ⁸ .	Aumento del porcentaje de personas que perciben a las mujeres como audaces.	Aumento del porcentaje de personas que perciben a las mujeres como audaces.	3
Porcentaje de personas que perciben a los hombres como cariñosos ⁹ .	Aumento del porcentaje de personas que perciben a los hombres como cariñosos.	Aumento del porcentaje de personas que perciben a los hombres como cariñosos.	2
RESPONSABILIDADES PATERNAS			
Porcentaje de hombres que cumplen con su responsabilidad paterna ¹⁰ .	Aumento del porcentaje de hombres que cumplen con su responsabilidad paterna.	Aumento del porcentaje de hombres que cumplen con su responsabilidad paterna.	1

7 Se relaciona con vivir en paz.

8 Se refiere a la percepción que en general tienen las personas, hombres y mujeres, sobre las mujeres. Se relaciona con percibirlos como inteligentes, valientes o capaces.

9 Se refiere a la percepción que en general tienen las personas, hombres y mujeres, sobre los hombres. Se relaciona con percibirlos como sentimentales o vulnerables.

10 Se refiere especialmente a situaciones en que los hombres se ven obligados a reconocer a sus hijos/as, pagar pensiones, no dejar hijos/as regados/as.

ORGANIZACIÓN-PROYECTO MIXTO ¹

PESOS			
3	7	11	
Indicador Inicial	Indicador Intermedio	Indicador Final	
En general los hombres y las mujeres no se respetan entre sí ² .	En general los hombres y las mujeres se respetan poco entre sí.	En general los hombres y las mujeres se respetan entre sí.	22
En general se puede decir que es mala la comunicación entre hombres y mujeres.	En general se puede decir que es regular la comunicación entre hombres y mujeres.	En general se puede decir que es buena la comunicación entre hombres y mujeres.	21
Porcentaje de mujeres que participan en la toma de decisiones.	Aumento del porcentaje de mujeres que participan en la toma de decisiones.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que participan en la toma de decisiones.	20
Porcentaje de mujeres que comparten los beneficios ³ .	Aumento del porcentaje de mujeres que comparten los beneficios.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que comparten los beneficios.	19
Porcentaje de mujeres con trabajo remunerado.	Aumento del porcentaje de mujeres con trabajo remunerado.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres con trabajo remunerado.	18
Porcentaje de mujeres que participan en actividades de capacitación.	Aumento del porcentaje de mujeres que participan en actividades de capacitación.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que participan en actividades de capacitación.	17
Si se conocen, no se apoya a las mujeres víctimas de violencia.	Si se conocen, algunas veces se apoya a las mujeres víctimas de violencia.	Si se conocen, siempre se apoya a las mujeres víctimas de violencia.	16
Porcentaje de mujeres en la junta directivas.	Aumento del porcentaje de mujeres en la junta directiva.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres en la junta directiva.	15
Nunca se escucha las opiniones/propuestas de las mujeres como las de los hombres.	Algunas veces se escucha las opiniones/propuestas de las mujeres como las de los hombres.	Siempre se escucha las opiniones/propuestas de las mujeres como las de los hombres.	14
Porcentaje de hombres que participan en actividades relativas al tema de la equidad de género.	Aumento del porcentaje de hombres que participan en actividades relativas al tema de la equidad de género.	Porcentaje equitativo de hombres y mujeres que participan en actividades relativas al tema de la equidad de género.	13

1 Esta dimensión de indicadores de equidad de género tiene una característica diferente a los otros módulos, ya que se trata de medir los avances en la equidad entre los géneros en el nivel de las organizaciones o proyectos mixtos. En este caso se trata de aplicar los indicadores a todas las personas, funcionarias y beneficiarias inmediatas, de cada organización o proyecto.

2 Para construir este tipo de indicador se debe realizar un sondeo para conocer la opinión o percepción de las personas al respecto.

3 Se relaciona con los beneficios derivados de proyectos productivos o programas de crédito.

ORGANIZACIÓN-PROYECTO MIXTO

3	PESOS 7	11	
Indicador Inicial	Indicador Intermedio	Indicador Final	
Porcentaje de mujeres en puestos de dirección o jefatura.	Aumento del porcentaje de mujeres en puestos de dirección o jefatura.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres en puestos de dirección o jefatura.	12
Porcentaje de hombres que participan en actividades misceláneas de ejecución ⁴ .	Aumento del porcentaje de hombres que participan en actividades misceláneas de ejecución.	Porcentaje equitativo de hombres y mujeres que participan en actividades misceláneas de ejecución.	11
Las mujeres nunca asumen responsabilidades no tradicionales ⁵ .	Las mujeres algunas veces asumen responsabilidades no tradicionales.	Las mujeres siempre asumen responsabilidades no tradicionales.	10
La mayoría de los hombres obstaculizan ⁶ la participación de sus esposas/compañeras o hijas.	Algunos hombres facilitan la participación de sus esposas/compañeras o hijas.	La mayoría de los hombres facilitan la participación de sus esposas/compañeras o hijas.	9
Porcentaje de mujeres que muestran interés en actividades.	Aumento del porcentaje de mujeres que muestran interés en actividades.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que muestran interés en actividades.	8
Porcentaje de mujeres ⁷ que manejan información sobre su organización o proyecto.	Aumento del porcentaje de mujeres que manejan información sobre su organización o proyecto.	Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que manejan información sobre su organización o proyecto.	7
En momentos de conflicto los hombres no respetan la integridad física o psicológica de las personas ⁸ .	En momentos de conflicto los hombres respetan poco la integridad física o psicológica de las personas.	En momentos de conflicto los hombres respetan la integridad física o psicológica de las personas.	6
Porcentaje de hombres que participan en la organización de actividades sociales ⁹ .	Aumento del porcentaje de hombres que participan en la organización de actividades sociales.	Porcentaje equitativo de hombres y mujeres que participan en la organización de actividades sociales.	5

4 Se refiere a actividades como vender comida en turnos, repartir volantes, hacer boletos, decorar salones, preparar instalaciones para una capacitación.

5 Se refiere a cabildeo y gestión de recursos.

6 Se relaciona con obstaculizar, facilitar o apoyar la participación de las esposas/compañeras o hijas en organizaciones, proyectos o actividades específicas; por ejemplo: "mostrarse interesados en lo que aprenden en los proyectos".

7 Se refiere a mujeres y hombres ya sea funcionarias/os o beneficiarias/os de las organizaciones o proyectos mixtos.

8 Se refiere a hombres o a mujeres.

9 Se refiere a actividades como la celebración del día de la madre, día del niño o día del padre.

ORGANIZACIÓN-PROYECTO MIXTO

PESOS			
3	7	11	
Indicador Inicial	Indicador Intermedio	Indicador Final	
Porcentaje de mujeres que participan en la elaboración de planes de trabajo.	Aumento del porcentaje de mujeres que participan en la elaboración de planes de trabajo.	Porcentaje equitativo de mu-jeres y hombres que partici-pan en la elaboración de planes de trabajo.	4
Porcentaje de mujeres que se sienten parte de los acuerdos que se toman.	Aumento del porcentaje de mujeres que se sienten parte de los acuerdos que se toman.	Aumento del porcentaje de mujeres que se sienten parte de los acuerdos que se toman.	3
Porcentaje de mujeres que manejan los recursos económicos.	Aumento del porcentaje de mujeres que manejan los recursos económicos.	Porcentaje equitativo de mu-jeres y hombres que manejan los recursos económicos.	2
Nunca se apoya proyectos propuestos por mujeres.	Algunas veces se apoya proyectos propuestos por mujeres.	Siempre se apoya proyectos propuestos por mujeres.	1

V

EL MÉTODO: “El camino a seguir”

Los indicadores contenidos en cada dimensión de la propuesta son ítems o líneas maestras con base en las cuales es necesario recopilar información para construir los indicadores de equidad de género.

En esta fase del proceso de construcción de los indicadores, se recomienda seguir los siguientes pasos:

Elaborar un perfil del contexto comunal, regional y nacional en el que se ubica la organización o el proyecto:

1. Perfil de contexto

Es necesario identificar y describir con la mayor precisión posible a los grupos, las poblaciones o las comunidades en las que se espera producir un impacto, a la hora de planificar los proyectos. Esta identificación es fundamental para poder aplicar este conjunto de indicadores que pretenden evaluar el impacto de las iniciativas que intentan lograr la equidad en las relaciones entre las mujeres y los hombres en las comunidades donde se ubica cada organización o proyecto. También es importante, al elaborar este perfil de contexto, **referirse a las variables de contexto correspondientes a cada una de las dimensiones que conforman el conjunto apropiado de indicadores de equidad de género para cada organización o proyecto.** Para orientar cómo se procede en este paso, a continuación agrupamos, por dimensiones, algunas de las variables de contexto identificadas por las personas participantes en el proceso de construcción de esta propuesta:

Trabajo

- Oportunidades de empleo para mujeres y hombres.
- Opciones reales de trabajo¹ para mujeres y hombres.
- Leyes laborales que atienden las responsabilidades² de trabajo reproductivo de mujeres y hombres.
- Organizaciones sociales, gremiales, sindicales, políticas que trabajan con perspectiva de género.
- Convenios colectivos de trabajo.
- Leyes y códigos que regulan las condiciones de trabajo para mujeres y hombres, con igualdad.

1 ____ Se refiere a trabajo tradicional y no tradicional.

2 ____ Se refiere a embarazo, puerperio, atención materno-infantil, guarderías.

Recursos

- Programas de adjudicación y titulación de tierra, inscribiéndola a nombre de mujeres y hombres.
- Programas de créditos rurales para mujeres y hombres.
- Programas de crédito dirigidos a mujeres con garantías y prendas alternativas ³.
- Programas de crédito integrado: para cubrir costos de capacitación, manejo, productividad, comercialización.
- Programas de crédito blando para mujeres.
- Estructura de producción en las comunidades.
- Participación de mujeres y hombres en el manejo de los recursos naturales ⁴.
- Programas de educación ambiental ⁵.
- Programas de divulgación sobre las leyes ambientales en la población.
- Uso de tecnologías apropiadas para conservar los suelos.
- Leyes que protegen y promueven la conservación de los recursos naturales y el ambiente.
- Organizaciones no gubernamentales que trabajan en el campo ambiental desde una perspectiva de género.
- Organizaciones sociales que trabajan en el campo ambiental desde una perspectiva de género.
- Situación de vivienda en el nivel nacional y comunal.
- Infraestructura deportiva.
- Infraestructura comercial.
- Servicios básicos ⁶.
- Niveles de ingreso de hombres y mujeres.
- Acceso de mujeres y hombres a centros de información.
- Vestuario.
- Seguridad alimentaria.
- Programas de apoyo a actividades empresariales de las mujeres.

Educación

- Oportunidades de educación para mujeres y hombres en todo tipo de centros escolares ⁷.
- Cantidad de niños y niñas en la escuela.
- Infraestructura educativa ⁸.
- Índice de alfabetización.
- Oportunidades para hombres y mujeres de estudio "de noche".
- Oportunidades para hombres y mujeres de capacitación no tradicional.

3 ____ Cocinas, guipiles, ollas, máquinas de coser.

4 ____ Incluye nivel de destrucción.

5 ____ Para que más mujeres y hombres estén educados y conscientes sobre la importancia de mantener un ambiente sano.

6 ____ Se refiere a electricidad, agua, teléfono.

7 ____ Incluye colegios polivalentes.

8 ____ Se refiere a escuelas, colegios, centros de capacitación.

- Cantidad de mujeres en puestos de dirección en las escuelas y colegios.
- Calidad de la educación.
- Oportunidades para mujeres y hombres de estudiar carreras técnicas.
- Centros educativos que trabajan con programas de sensibilización de género.
- Programas de educación no sexista para niños, niñas y jóvenes.
- Oportunidades de becas de estudio para mujeres y hombres.
- Programas de trabajo con niños y niñas en escuelas y colegios sobre equidad entre hombres y mujeres.
- Actividades de análisis de los programas de estudio, desde un enfoque de equidad de género.
- Actividades en escuelas para formar a niños y niñas en trabajos no tradicionales, desde una perspectiva de equidad de género.
- Programas de educación para mujeres y hombres sobre derechos y responsabilidades sexuales.



Salud

- Condición de salud física de hombres y mujeres.
- Condición de salud psicológica o mental de hombres y mujeres.
- Calidad de servicios y atención en salud ⁹.
- Índice de nutrición/desnutrición.
- Niveles de alcoholismo en la población.
- Niveles de drogadicción en la población.
- Infraestructura de salud ¹⁰.
- Índice de morbilidad-mortalidad infantil.
- Índices de salud-enfermedad en hombres y mujeres.
- Índices de fertilidad-fecundidad.
- Índice de morbilidad-mortalidad materna.
- Nivel de inversión del Estado en tecnología médica especializada para mujeres.
- Programas de salud integral y preventiva de las mujeres de todas las edades.
- Programas de prevención del alcoholismo y la drogadicción para mujeres y hombres.
- Acceso de mujeres y hombres a métodos anticonceptivos.
- Programas de botiquines en las comunidades.

9 ____ Se refiere a eficiencia y eficacia en los servicios, tecnología apropiada y oportuna.

10 ____ Se refiere a cantidad y calidad de centros o clínicas de salud.

Relaciones de Poder

- Mujeres en puestos de toma de decisión, en el ámbito público y privado, en el nivel nacional.
- Hombres y mujeres construyen nuevos espacios donde se comparte el poder.
- Capacidad de las mujeres y organizaciones de mujeres de “autoconvocarse”¹¹ a procesos de toma de decisiones.
- Liderazgo de hombres y mujeres¹² en todos los niveles.
- Trabajo y experiencias de mujeres y hombres de las comunidades en gestión local.

Violencia

- Niveles de violencia en la sociedad.
- Organizaciones que se dedican a enfrentar la violencia¹³.
- Programas de animadoras legales en las comunidades.
- Uso de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación.
- Creación de fiscalías de la mujer.
- Libertad de movilidad dentro el país.
- Niveles de represión o censura.
- Presencia y ejercicio del poder militar.
- Campañas de información sobre legislación en relación con la violencia e instancias públicas y privadas que la atienden.
- Nivel de consciencia de que también la comunidad puede hacer algo en relación con la violencia hacia las mujeres¹⁴.
- Programas de apoyo y acompañamiento a mujeres víctimas de violencia.
- Programas de rehabilitación para hombres agresores.

Relaciones Sociales

- Nivel de organización en las comunidades.
- Iniciativas de organización para el desarrollo integral de la comunidad.
- Funcionamiento de los Comités o Asociaciones de Desarrollo.

Crecimiento Individual y Calidad de Vida

- Seguridad ciudadana.
- Acceso de mujeres y hombres a la justicia.
- Expectativa de vida de mujeres y hombres.
- Cumplimiento de leyes, especialmente las de protección de los derechos de las mujeres.
- Índices de delincuencia y mendicidad.
- Nivel de migración interna y externa de hombres y mujeres.
- Niñas y niños de la calle.
- Acceso de mujeres y hombres a las garantías sociales

11 ___ Se refiere a la capacidad de las mujeres organizadas para decidir, con autonomía, participar en espacios o procesos donde no han sido convocadas.

12 ___ Se refiere a la cantidad de líderes y a la calidad o estilo de su liderazgo.

13 ___ Se debe tomar en cuenta la calidad de su trabajo.

14 ___ Se refiere a la consciencia de que es un asunto público, que es un asunto de la comunidad.

**Identificar
las variables
de entrada:**

2. Variables de entrada

Las **variables de entrada** son el conjunto articulado de políticas, medidas y recursos que, en las organizaciones o proyectos, **explícitamente** se orientan a lograr la equidad de género en las comunidades donde se desarrollan. Como resultado de los talleres de construcción de los indicadores de equidad de género para iniciativas centroamericanas de desarrollo rural, se recomienda tomar en cuenta las siguientes:

Formas de Gestión

- Modelos de participación horizontales o verticales.
- Trabajo en equipo.
- Participación de la población meta en los niveles de decisión del proyecto.
- Formas de ejercicio del poder o liderazgo democráticas/autoritarias.
- Programas de promoción de la «autogestión».
- Actividades de información y consulta, con la participación de hombres y mujeres de la comunidad ¹⁵.

Recursos Humanos

- Mecanismos de contratación de personas capacitadas para trabajar en el tema de género.
- Nivel de remuneración del especialista de atención directa al trabajo en el tema de género.
- Criterios éticos de selección de personal para evitar comportamientos opuestos a los objetivos.
- Políticas afirmativas para las mujeres respetando los derechos laborales de hombres y mujeres.
- Aplicación de leyes laborales.
- Respeto a la dignidad y a la integridad de los trabajadores y las trabajadoras.
- Estatutos y reglamentos que regulen el trabajo de mujeres y hombres.
- Ambiente de respeto o falta de respeto.
- Políticas de equidad en la distribución de funciones.
- Medidas para evitar la explotación y utilización ¹⁶ de los y las jóvenes.
- Inclusión ¹⁷ y valoración del trabajo reproductivo.
- Valoración de los aportes de mujeres, hombres, jóvenes, niños y niñas.
- Apoyo a compañeras/os que trabajan asuntos de género en el campo.

15 ___ Se refiere a la gestión participativa de proyectos en las comunidades; por ejemplo: «letrinas aboneras».

16 ___ Esto se refiere a la utilización de los y las jóvenes.

17 ___ En su planificación, ejecución y evaluación.

Presupuesto

- Recursos económicos asignados para apoyar o remunerar trabajo de mujeres líderes.
- Distribución¹⁸ del presupuesto real según género.
- Presupuesto asignado para el seguimiento a las actividades relativas al género.

Acceso a Recursos

- Presencia de recursos¹⁹ en las comunidades en comparación con los recursos en las oficinas centrales.
- Información relacionada con proyectos y trabajos comunales desglosada por sexo.
- Acceso de hombres y mujeres a medios de comunicación²⁰.
- Políticas generales de equidad en el acceso a recursos.
- Honestidad en el manejo de recursos por parte de promotoras/es técnicos/as.

Políticas de Género

- Política general hacia la equidad de género.
- Políticas de trabajo equitativo.
- Aplicación de las políticas de género a todos los proyectos y no sólo a algunos.
- Atención diferencial de las necesidades de las mujeres y los hombres en los planes de trabajo.
- Niveles de discriminación por sexo, según el contenido de las actividades de capacitación.

Toma de Decisiones

- Política general contra la discriminación por sexo a la hora de tomar decisiones.
- Interés en asuntos de género por parte de la dirección.
- Sistema de elección y votación directa donde participen plenamente las mujeres.
- Dirección de las decisiones hacia la equidad.

Violencia

- Políticas para combatir la violencia²¹.
- Espacios y clima de confianza que permitan expresar las situaciones de violencia que han sufrido o sufren las personas participantes.

18 ___ Se trata de evaluar si se da una distribución equitativa del presupuesto, por lo cual se entiende un rango entre el 40% y el 60% asignado a proyectos o actividades que beneficien a hombres o mujeres.

19 ___ Se refiere a equipo y recursos humanos.

20 ___ Se refiere a teléfono, fax, correo electrónico, computadoras, etc.

21 ___ Incluye reglamentos contra el hostigamiento y el acoso sexual.

Seleccionar el conjunto apropiado de indicadores:

3. Selección de indicadores

Teniendo como referencia el contexto y las variables de entrada, se recomienda que cada organización o proyecto elija sus propios indicadores de equidad para evaluar el avance y dar seguimiento, desde su realidad. Se puede escoger, del conjunto de indicadores para cada una de las dimensiones de esta propuesta, aquellos que sean más relevantes para cada organización o proyecto, según su contexto y sus variables de entrada. También se puede agregar indicadores pertinentes a cada comunidad y que no estén en la propuesta. Lo que es indispensable es que se escoja un conjunto de indicadores para cada una de las dimensiones propuestas, para poder evaluar en forma integral el impacto producido en las relaciones de poder entre los géneros.

Una vez seleccionado este **conjunto apropiado de indicadores**, también se debe proceder a jerarquizarlos, al interior de cada dimensión, asignándoles prioridad según su importancia. Es perfectamente posible que alguna organización o algún proyecto escoja aplicar el conjunto completo de indicadores de equidad de género, y sus respectivos pesos, incluidos en esta propuesta. En el momento de escoger el conjunto apropiado de indicadores, se debe tomar en cuenta **variables específicas** del contexto y de los grupos, las comunidades o las poblaciones en las que se intenta producir un impacto. En este sentido es muy importante considerar la necesidad de incluir indicadores que midan el avance hacia la equidad de género, pero relacionándolos con algunos indicadores específicos referidos a las variables específicas de etnia, cultura, edad. Como resultado del proceso de los talleres, se incluye un conjunto de indicadores particulares para poblaciones garífunas (Honduras) e indígenas (Guatemala):

Guatemala-
Población
Indígena

- Mujeres y hombres utilizan sus trajes típicos para ir a las escuelas y colegios.
- Representación de mujeres y hombres indígenas en las municipalidades (gobiernos locales).
- Libertad de mujeres y hombres para utilizar ropa (vestuario) apropiada, según el tipo de trabajo.
- Menor nivel de servidumbre en las relaciones familiares entre mujeres ²².
- Mayor porcentaje de mujeres y hombres indígenas en cargos públicos comunales.
- En general se toma en cuenta las opiniones de las mujeres y los hombres indígenas para la toma de decisiones.
- Modificaciones en las tradiciones mayas que hablan de "servidumbre" de las mujeres.
- Remuneración a las mujeres que trabajan en la agricultura como mano de obra familiar.

22 — Esta es una típica situación específica que tiene que ver con los pueblos indígenas: nueras "sirviéndole" a las suegras, madre-hija, esposa-esposa.

- Presencia de infraestructura adecuada para producción local²³.
- Aplicación de leyes y convenios internacionales, integradas a la legislación nacional, para proteger los derechos de las poblaciones indígenas y garífunas.
- Igualdad de acceso de mujeres y hombres a medios de comunicación y transporte ²⁴.
- Más mujeres conscientes de su derecho al usufructo de la tierra²⁵.
- Mayor equidad para mujeres y hombres en el estado legal de los patrimonios familiares en las comunidades ²⁶.
- Acceso de mujeres y hombres a centros de capacitación técnica en cada comunidad.
- Intercambios étnicos mixtos entre mujeres.

Confeccionar
los
instrumentos
definitivos de
recopilación
de la
información:

4. Instrumentos de recopilación de información

Para la construcción de los indicadores, se recomienda para todas las dimensiones ²⁷, **recopilar información relativa a la comunidad** donde se ubica la organización o el proyecto. Se recomienda utilizar las siguientes técnicas de recolección de información:

- **Análisis de Información en Bases de Datos Existentes:** habrá unos indicadores cuya información será extraída de las estadísticas que proporciona las instituciones o los organismos gubernamentales, no gubernamentales y de investigación científica. En este caso, se hará un análisis de datos secundarios, con el fin de poner de manifiesto la situación de las mujeres en cada comunidad.
- **Sondeos Rápidos en la Comunidad:** mediante la aplicación de cuestionarios, de manera periódica, contruidos con el objetivo exclusivo de recoger la información necesaria para construir los indicadores de equidad de género, se obtendrán los datos pertinentes para algunos de los indicadores. Los cuestionarios deben aplicarse de manera periódica y sistemática cada cierto tiempo (uno o dos años) y en la misma época del año. Esto con el propósito de, por una parte, tener disponible la información necesaria a tiempo y, por otra, poder conseguir una constancia temporal respecto al momento de medida, lo que asegura el control de las posibles variables extrañas relacionadas con las épocas del año.

23 ___ Se refiere a plátanos, yuca, coco.

24 ___ Se refiere a medios de comunicación entre comunidades o entre las comunidades y el centro, puesto que se trata de una especificidad de aislamiento de las comunidades garífunas.

25 ___ Esto tiene relación con los códigos que regulan la propiedad colectiva y el usufructo individual de la tierra.

26 ___ Igual.

27 ___ Con excepción de la dimensión de indicadores que se aplicarán a las organizaciones o los proyectos mixtos, para lo cual se debe seguir un procedimiento diferente (Ver Paso 6).

- **Grupos Focales:** para construir algunos de los indicadores, en especial los más cualitativos, se puede recurrir a la técnica de grupo focal. Se trata de una técnica de investigación cualitativa, con base en grupos pequeños constituidos por unas ocho o diez personas. La información se genera con base en la discusión que realiza el grupo focal sobre un tópico elegido; por ejemplo, la violencia doméstica contra las mujeres. Se involucra a las y los participantes a conversar sobre las experiencias propias y a responder los comentarios hechos por las demás personas participantes. Así se genera un diálogo con base en ideas y puntos de vista que, por lo general, no se manifiestan en una entrevista individual. Se puede mantener funcionando los mismos grupos focales (por temas) durante el período de tiempo en que se aplican los indicadores, para ser consultados periódicamente (Aubel, J. 1993). Se puede considerar como grupos focales los talleres de capacitación o sensibilización sobre género que realizan las organizaciones o los proyectos dentro de sus programas regulares de trabajo.

Realizar el trabajo de campo:

5. Trabajo de campo

Una vez elaborados los instrumentos definitivos de recolección de información, se procede a la realización del trabajo de campo. Los resultados generales que se obtienen son susceptibles de ser matizados según determinadas variables como **la Edad, los Estudios realizados, los Ingresos Económicos, el Estado Civil, el Número de Personas que conviven juntas, y el Ambiente**. Es necesario tener en cuenta estas variables al determinar la población o la muestra a la que se le aplicará los cuestionarios; o bien al integrar los grupos focales. Se recomienda recoger la información para construir los indicadores en **tres momentos, con una distancia de uno o dos años**. Se trata de poder darnos cuenta de los avances o retrocesos en términos de la equidad de género en el tiempo.

Construir los indicadores de equidad de género en la organización o el proyecto:

6. Indicadores para la organización/proyecto

También se debe diseñar las técnicas a utilizar y el procedimiento a seguir para construir los indicadores de equidad de género aplicados a la organización o el proyecto en cuestión. **Se trata de evaluar el avance hacia la equidad entre los géneros hacia adentro de cada organización o proyecto**. En este caso, la información se recolecta en el ámbito de la organización o el proyecto; es decir involucrando a sus dirigentes, a sus funcionarios, a sus beneficiarios(as) inmediatos(as). Es muy importante contrastar los indicadores que se construyen en el ámbito de la organización y el proyecto, así como los que se construyen en el ámbito de la comunidad, con las variables de entrada.

Diseñar un banco de datos para almacenar la información recogida:

7. Banco de Datos

También se debe configurar un **banco de datos**, para incluir en él las series de datos recogidos en las diferentes aplicaciones realizadas a lo largo del tiempo. Esta información será de gran utilidad para la planificación y la evaluación de las iniciativas de desarrollo rural.

Procesar los datos:

8. Procesamiento de la información

En esta fase del proceso, se pretende **sentar las bases para la construcción de un sistema integrado de indicadores de equidad de género**. Por lo tanto se recomienda sistematizar la información de la siguiente manera:

- **Identificar** si se trata de un **indicador inicial = 3**, un **indicador intermedio = 7**, o un **indicador final = 11**, según las tablas de indicadores incluidas en esta propuesta. Una vez escogido el conjunto apropiado de indicadores para cada organización o proyecto y recogida la información correspondiente, se podría pensar en establecer una escala al interior del nivel inicial, intermedio o final de los indicadores; para poder captar pequeños avances o cambios producto del trabajo realizado.
- **Multiplicar** el peso que corresponde a cada tipo de indicador (3, 7, 11) por el peso asignado a cada indicador, según la prioridad asignada por cada organización o proyecto: de más importante a menos importante. **Por ejemplo:** si, después de recoger la información correspondiente, ubicamos el **primer indicador de la dimensión TRABAJO, relacionado con trabajo no tradicional = 18 (Ver página 46)**, en el nivel inicial = 3: entre 0% y 20% de las personas (mujeres adultas y hombres adultos) que hacen trabajos domésticos no remunerados son hombres adultos; entonces, multiplicamos $18 \times 3 = 54$.
- **Sumar** todos los valores correspondientes a los indicadores de cada dimensión. Para seguir con el ejemplo: si, en un segundo momento de la aplicación, el **porcentaje de hombres adultos resulta ser entre 20% y 40% del total de personas adultas (mujeres y hombres) que hacen trabajos domésticos no remunerados**, se considera que el trabajo de la organización o el proyecto ha contribuido a dar un **salto cualitativo**, a lograr un **aumento sostenido hacia la equidad de género**. De manera que podemos ubicar ese indicador en un **nivel intermedio = 7**; así, multiplicamos $18 \times 7 = 126$. Definitivamente, este factor va a hacer que aumente el valor correspondiente a la dimensión trabajo y a la suma total que, a la vez, indica un avance en términos de la equidad en las relaciones entre las mujeres y los hombres.

- **Notar** que algunos indicadores se refieren sólo a la **población de mujeres adultas en la comunidad**. Otros se refieren sólo a la **población de hombres adultos en la comunidad**. Por ejemplo: el primer indicador de la dimensión **RECURSOS**, relacionado con el **acceso uso y control de la tecnología = 17 (Ver página 49)**, si se ubica en el **nivel inicial = 3: entre 0% y 20% del total de mujeres adultas en la comunidad tienen conocimientos de mecánica**; y como **nivel intermedio = 7: entre 20% y 40%**; y como **nivel final = 11: entre 40% y 60%**; estos porcentajes se calculan sobre el total de mujeres adultas de la comunidad. Es decir, si el porcentaje de mujeres con conocimientos de mecánica en la comunidad es entre 0% y 20%, entonces se ubica en el nivel inicial. Si en un segundo momento de medición, este porcentaje ha aumentado entre 20 y 40%, entonces se ubica en el nivel intermedio. Si en un tercer momento, este porcentaje ha aumentado entre 40 y 60%, entonces se ubica en el nivel final.
- **Entender como porcentaje equitativo de mujeres y hombres** (correspondiente a algunos indicadores finales) aquel que se ubica entre un **40% y un 60% del total de personas adultas (hombres y mujeres) de la comunidad**. Cuando se trata de indicadores cuyo valor final es un porcentaje equitativo de mujeres y hombres, el valor inicial, el intermedio y el final, se calcula sobre el total de personas adultas²⁸ (mujeres y hombres) en la comunidad. Además, cabe aclarar que los porcentajes aquí establecidos son un rango flexible y no camisas de fuerza.
- **Sumar** los valores correspondientes a todas las dimensiones, para tener un **indicador global o índice** de la equidad de género en la comunidad donde se ubica la organización o el proyecto.

Elaborar informes:

9. Informes

Cada uno o dos años, como se ha comentado anteriormente, se recomienda elaborar un **informe sobre el estado de la cuestión**. El grueso del contenido de este informe debe hacer relación a los datos obtenidos en la última recolección de información, pero con una referencia constante a los resultados de los momentos de aplicación anteriores, pues el estudio de tendencias es una de las virtudes más significativas de este proceso. Es conveniente que los resultados de los informes aparezcan agrupados por dimensiones de manera detallada, pero también proporcionando una panorámica global del estado de la cuestión. La utilización simultánea de texto escrito, tablas y gráficos enriquece el contenido de los informes y facilita su comprensión. El texto escrito debe ser suficientemente amplio y claro, para ayudar a cualquier posible lectora o lector a interpretar los resultados; y a las personas con capacidad de decisión, tomarlas acertadamente y con visión de futuro.

28 ___ Con excepción de los casos en los cuales se exprese explícitamente que se trata de niñas o niños, como por ejemplo: los indicadores de violencia contra niñas o niños.

A continuación se desglosa un ejemplo, a manera de simulación, construido hipotéticamente a partir de los diversos ejemplos que se trabajaron en las jornadas de validación de este módulo.

Ejemplo

PROYECTO HIPOTÉTICO: CONSTRUCCIÓN DE LETRINAS ABONERAS

Pasos a seguir para la construc- ción de indicado- res de equidad de género

1. Elaborar un perfil de contexto comunal, regional y nacional en el que se ubica el proyecto: describir el proyecto:

En este primer paso se procede a **DESCRIBIR EL PROYECTO**: especificar con claridad la justificación; los objetivos; la población meta, las etapas de desarrollo; la duración, los recursos, los productos esperados; y la organización del proyecto. Además se debe especificar cómo se integra el enfoque de género en el proyecto y la etapa en que se encuentra.

En relación con el proyecto hipotético que sirve de ejemplo, se puede decir:

- Es un proyecto de saneamiento ambiental apropiado a las condiciones ambientales y de acuerdo a las necesidades de la población meta.
- Duración: 1994-1999
- Recursos: \$500.000
- Características de la población: carencia de agua potable; incidencia y prevalencia de enfermedades hídricas; pobreza; incapacidad económica para resolver problema de acceso a agua potable; mayoría de las viviendas con techo de lámina; población ladina; las mujeres asumen la atención de enfermos, niños y niñas.

Se sugiere, además, que las variables de contexto que se especifican para cada dimensión (Ver Capítulo V sobre El Método: pp.69-71), se conviertan en preguntas que se vayan respondiendo de manera sistemática y explícita.

Como ejemplo, tomemos una de las variables de contexto en la dimensión TRABAJO.

- Oportunidades de empleo para mujeres y hombres.

Nos podemos preguntar, entonces:

¿Cómo son las oportunidades de empleo para las mujeres y los hombres en el país, en la región, y en la comunidad donde se desarrolla el proyecto de letrinas aboneras?

En la comunidad:

- La mayoría de las mujeres trabajan en sus casas sin remuneración.
- La mayoría de los hombres trabajan en el campo, como agricultores en lo propio.
- Algunos hombres, además de trabajar en la agricultura, hacen jornales.
- Algunas mujeres, además del trabajo doméstico no remunerado, trabajan en la agricultura o haciendo artesanías.
- Un grupo de mujeres cultivan y procesan hierbas medicinales.

En la región:

- Además del trabajo en la agricultura, se han desarrollado algunas actividades relacionadas con la agroindustria, de turismo, de comercio y de servicios. Estas oportunidades de trabajo son accesibles principalmente para los hombres, aunque algunas mujeres empiezan a trabajar en estos campos.
- Las mujeres continúan ocupándose principalmente del trabajo doméstico, aunque cada vez crece más el número de mujeres que se incorporan al trabajo en los servicios, el comercio y en algunas actividades agroindustriales.

En el país:

- La agricultura sigue siendo la principal actividad productiva del país, aunque crecen en importancia el sector exportador no tradicional, la industria, el turismo.
- Las mujeres representan aproximadamente un 30% de la PEA; y los hombres un 70%.
- La mayoría de los empleos en los que se incorporan las mujeres se caracterizan por una baja calidad de las condiciones laborales.
- Hay una tendencia hacia la informalización del trabajo de las mujeres.

Aspectos importantes a considerar:

- De ser posible, tratar de precisar la cantidad de personas que se ocupan en cada actividad y las características cualitativas y cuantitativas de cada tipo de trabajo o actividad.
- Esta información se puede encontrar en documentos de los proyectos o de las organizaciones. También se debe completar con información de otras fuentes como: estadísticas nacionales, bases de datos o documentos de instituciones gubernamentales, diagnósticos realizados por diversas organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, entre otras.
- Así sucesivamente, se harán las preguntas correspondientes a cada una de las variables de contexto señaladas. Se puede incluir cualquier otra variable particular de contexto que tenga relación con el proyecto que se desarrolla o con la población que se pretende impactar.
- El mismo procedimiento se debe seguir con las variables de contexto de todas las dimensiones señaladas: RECURSOS, EDUCACION, SALUD, RELACIONES DE PODER, VIOLENCIA, RELACIONES SOCIALES, CRECIMIENTO INDIVIDUAL Y CALIDAD DE VIDA; hasta completar un perfil de contexto en el que cada proyecto pretenda producir un impacto en las relaciones entre los géneros.

2. Identificar las variables de entrada

Se sugiere que se haga una valoración de cómo se ha integrado el enfoque de equidad de género en el proyecto y se defina específicamente cómo se concreta en los diferentes componentes y fases del mismo.

Como ejemplo, se tomará algunas variables de entrada de cada una de las agrupaciones que aparecen indicadas (Ver Capítulo V sobre El Método: pp. 73-74):

**Formas
de Gestión:**

- Se consulta a los mujeres y hombres de la comunidad sobre la necesidad de mejorar las condiciones de higiene de la comunidad, sobre la técnica a utilizar para la construcción y uso de las letrinas; así como sobre las dificultades encontradas en la utilización de esta tecnología.
- En la Junta Directiva, la mayoría son mujeres; pero el presidente es un hombre.
- Las propuestas de las mujeres se incorporan para adaptar la tecnología a las necesidades de la comunidad.
- Participación de las mujeres en el proceso de construcción y uso de la tecnología.

**Recursos
Humanos:**

- Procesos de capacitación para hombres y mujeres por separado.
- Asignación de recursos humanos especializados en género.
- Los técnicos participan en procesos de capacitación y utilizan la metodología del enfoque de equidad de género.

**Acceso
a Recursos:**

- Tecnología apropiada y accesible tanto a hombres como a mujeres.
- Recursos financieros accesibles.

- Se debe hacer un esfuerzo por explicitar todas las políticas, las medidas y los recursos que el proyecto destina para el trabajo hacia la equidad de género.

3. Seleccionar el conjunto apropiado de indicadores:

Según las variables de contexto y de entrada, se procede a seleccionar el conjunto apropiado de indicadores para este proyecto.

Utilizaremos la dimensión SALUD para ejemplificar cómo se procede a escoger un conjunto apropiado de indicadores para este proyecto hipotético.

Las personas responsables del proyecto consideran que los siguientes indicadores pueden mostrar cómo el proyecto está contribuyendo a lograr la equidad entre los géneros, en la dimensión SALUD:

- Porcentaje equitativo de hombres y mujeres asumiendo cuidado de enfermos.
- Disminución del porcentaje de mujeres con enfermedades gastrointestinales.
- Disminución del porcentaje de hombres con enfermedades gastrointestinales.
- Disminución del porcentaje de niñas y niños con enfermedades gastrointestinales.
- Mejores niveles de nutrición de mujeres, niñas y niños.
- Mejoramiento de la calidad del agua.
- Disminución del nivel de contaminación del ambiente.

De manera colectiva y participativa, se procede luego a jerarquizar los indicadores seleccionados, asignándoles prioridad según su importancia y pertinencia frente a las variables de contexto y de entrada:

INDICADORES DE SALUD PESOS

- Disminución del porcentaje de mujeres con enfermedades gastrointestinales 7
- Disminución del porcentaje de hombres con enfermedades gastrointestinales 6
- Disminución del porcentaje de niñas y niños con enfermedades gastrointestinales 5
- Mejoramiento de la calidad del agua 4
- Disminución del nivel de contaminación del ambiente 3
- Porcentaje equitativo de hombres y mujeres asumiendo cuidado de enfermos 2
- Mejores niveles de nutrición de mujeres, niñas y niños 1

De igual manera que se hizo para la dimensión SALUD, se debe proceder para todas y cada una de las dimensiones de la propuesta: TRABAJO; RECURSOS; EDUCACION; RELACIONES DE PODER; VIOLENCIA; RELACIONES SOCIALES; CRECIMIENTO INDIVIDUAL Y CALIDAD DE VIDA. Existe la posibilidad de que cada proyecto agregue alguna dimensión que se considere apropiada para evaluar el impacto de su trabajo en las relaciones de poder entre los géneros.

Los siguientes se consideran como indicadores apropiados para evaluar el avance hacia la equidad de género al interior del PROYECTO:

- Porcentaje equitativo de mujeres y hombres en la toma de decisiones.
- Porcentaje equitativo de mujeres y hombres participan en actividades de capacitación.
- Si se conocen, siempre se apoya a las mujeres víctimas de violencia.
- Porcentaje equitativo de hombres y mujeres participan en actividades sobre equidad de género.
- Porcentaje equitativo de mujeres y hombres en puestos de jefatura.
- Aumento del porcentaje de mujeres que manejan información sobre el proyecto.
- Aumento del porcentaje de mujeres que participan en actividades de planificación.
- Aumento del porcentaje de mujeres que se sienten parte de la toma de decisiones.
- Porcentaje equitativo de mujeres y hombres manejan los recursos económicos.
- Los técnicos del proyecto fomentan la equidad de género en el trabajo.

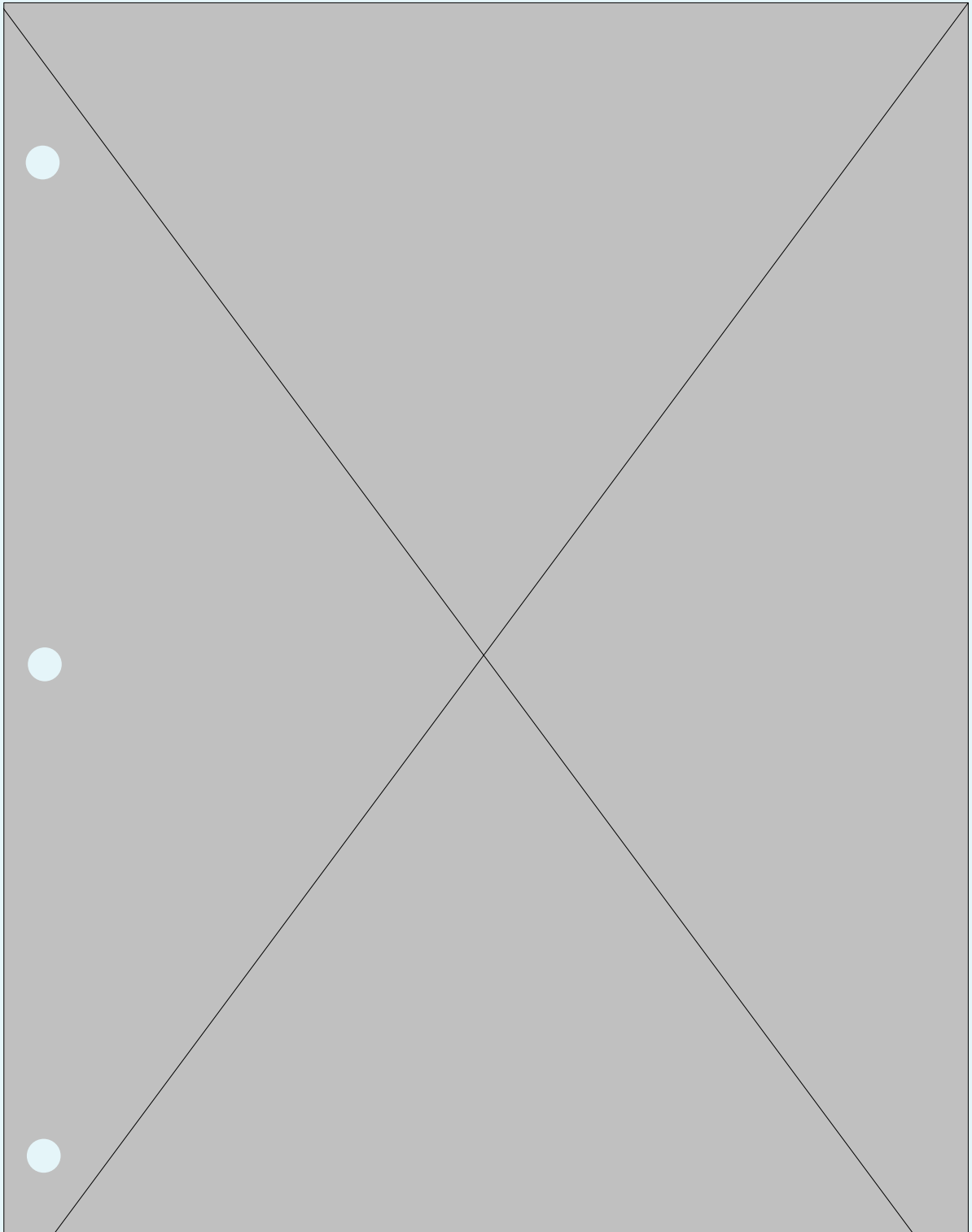
De manera colectiva y participativa, se procede luego a jerarquizar los indicadores seleccionados, asignándoles prioridad según su importancia y pertinencia frente a las variables de contexto y de entrada:

INDICADORES DE PROYECTO PESOS

- Porcentaje equitativo de mujeres y hombres en la toma de decisiones 10
- Los técnicos del proyecto fomentan la equidad de género en el trabajo 9
- Aumento del porcentaje de mujeres que se sienten parte de la toma de decisiones 8
- Porcentaje equitativo de mujeres y hombres que manejan los recursos económicos 7
- Si se conocen, siempre se apoya a las mujeres víctimas de violencia 6
- Porcentaje equitativo de mujeres y hombres participan en actividades de capacitación 5
- Porcentaje equitativo de mujeres y hombres en puestos de jefatura 4
- Aumento del porcentaje de mujeres que manejan información sobre el proyecto 3
- Aumento del porcentaje de mujeres que participan en actividades de planificación 2
- Porcentaje equitativo de hombres y mujeres participan en actividades sobre equidad de género 1

4. Se procede, según se indica en esta propuesta metodológica, a recopilar, registrar y procesar la información pertinente; para luego elaborar el informe correspondiente. Tal y como se recomienda en el quinto paso (Ver páginas 77 y 78), el mismo procedimiento se debe aplicar en tres momentos diferentes, con una distancia de uno o dos años, según se considere adecuado para cada proyecto.

VI
EPÍLOGO:
"CARTA DE AGRADECIMIENTO DE UN
CAMPESINO"



VII BIBLIOGRAFÍA

Aguilar, L., Rodríguez, R. y Rodríguez, G.

Nudos y Desnudos: género y proyectos de desarrollo en Centroamérica. Ed. Absoluto S.A. UICN: San José, Costa Rica. 1997.

Álvaro-Page, M. (compilador)

Los Usos del Tiempo como Indicadores de la Discriminación entre Géneros. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. No.46. 1996.

Propuesta de un Sistema de Indicadores Sociales de Igualdad entre Géneros. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer. No.39. 1994.

Aubel, J.

Directrices para Estudios en Base a las Técnicas de Grupos Focales. Ginebra: Programa Mundial de Empleo, OIT-FNUAP. Documento de Formación para Educación en Población y Bienestar Familiar en el Ambiente de Trabajo. Documento No.2. 1993.

Kim, Y. (SF)

"The Development Social Indicators for Women". En: *Women's Studies Forum*. (Sin Referencias)

Peinador Roldán, R.

Taller sobre Indicadores de Igualdad/Desigualdad de Género. San José, Costa Rica. Manuscrito. 1998.

Reed, C.; Larrea, C.; Prieto, M.

Indicadores Sociales para el Análisis de las Desigualdades de Género: Educación y Empleo en Ecuador. Quito: UNICEF, DINAMU, Secretaría Técnica del Frente Social. 1997.

OdD-RI VM

Workshop on Sustainable Development Indicators. Dutch Institute of Public Health and the Environment. UCR-PNUD: San José, Costa Rica. 1997.

ANEXO 1: Las tarjetas



Objetivo:

Identificar vivencias o situaciones específicas que, en el transcurso de sus vidas, hayan permitido a los y las participantes tomar conciencia o iniciar procesos de cambio en las relaciones de género.

Materiales:

- Tarjetas de colores.
- Marcadores.
- Cinta adhesiva.
- Pizarra o pared.

Procedimiento:

- 1- Cada participante, por un espacio de 15 minutos, escribe en las tarjetas "aquellas situaciones o momentos clave que han permitido o facilitado que ellas/os puedan verse como hombres o mujeres diferentes". Cada situación debe ser escrita en una tarjeta diferente.
- 2- Una vez que las personas han terminado de escribir, se les pide que una a una lo vayan exponiendo. Cada tarjeta debe pegarse en la pared. Es importante que si existen situaciones similares, se vayan colocando unas cerca de las otras.

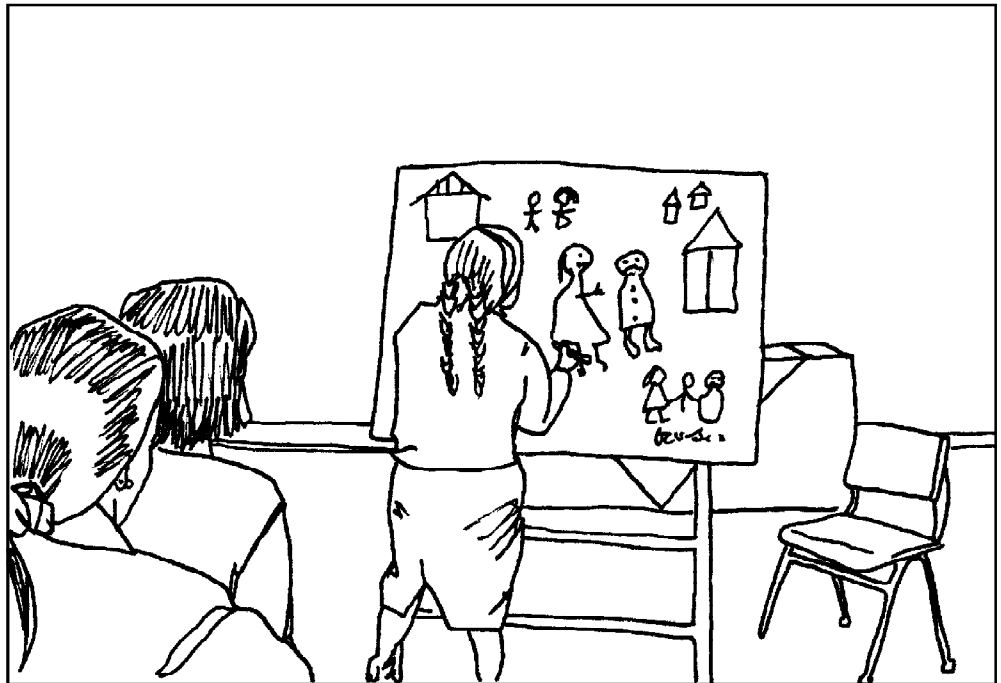
3- Una vez colocadas las tarjetas, se le pide al grupo que las agrupe según el contenido de tarjetas similares ¹.

4- Analizando cada una de las agrupaciones, se procede a hacer recomendaciones de cómo se podrían incorporar algunas de estas experiencias o situaciones en las organizaciones o proyectos, para facilitar que las comunidades tomen conciencia e inicien procesos de cambio hacia relaciones de equidad entre los géneros.

5- Para finalizar, se hace una reflexión en grupo acerca de los resultados del ejercicio.

1 _____ Puede ser útil llevar algunas categorías diseñadas previamente de modo que se haga más fácil la ubicación de las tarjetas, como por ejemplo: “juegos infantiles no tradicionales” o “modelos de padres diferentes”. Estos títulos se pegan antes de iniciar la exposición en grupo. En caso de que la persona sienta que alguna tarjeta no la puede colocar bajo los títulos planteados, es importante abrir nuevos títulos.

ANEXO 2: Los sueños



Objetivo:

Imaginar posibles cambios en las relaciones de género en el nivel de la comunidad, la familia y la persona.

Materiales:

- Espacio físico cómodo y silencioso
- Papeles grandes
- Marcadores

Procedimiento:

1- Se les pide a los y las participantes que busquen la posición más cómoda en la que puedan estar.

2- Luego se les pide que cierren los ojos mientras les cuentan un cuento¹. Con una voz, lenta, suave y descansada se inicia con el siguiente cuento:

“¡Vamos a imaginar! Anoche tenía mucho sueño, mucho, mucho sueño. Apenas llegué a la cama ¡cataplum! Caí como un plátano y de una vez ¡a dormir! En medio de aquel cansancio que me tenía, empecé a soñar. Al principio, no reconocía lo que estaba viendo. Era como raro, diferente. Era como si en mi comunidad las cosas estuvieran al revés. Los hombres y las mujeres eran distintos. ¡Hasta las niñas y los niños! No podía creer lo que estaba viendo. ¡Uy! Me sentí poco a poco viendo cosas que me gustaban! No sé que habría pasado, pero era como aquellas cosas que yo siempre había soñado que cambiaran.

1 ____ Como alternativa, se puede mostrar un documental motivador.

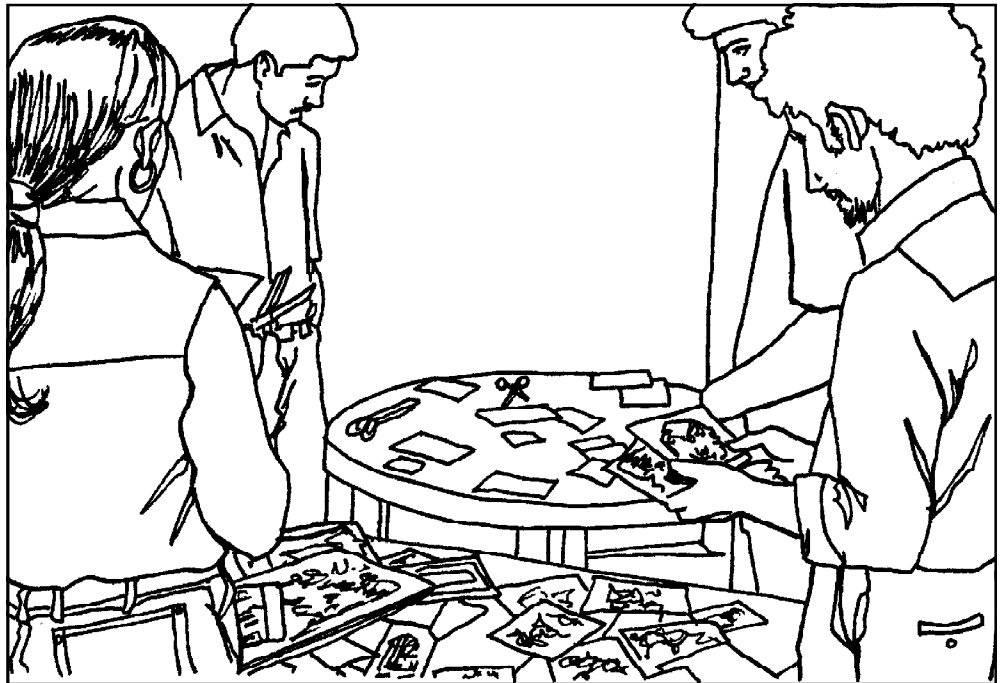
Parecía que por todos lados las mujeres y los hombres éramos tratados/as como iguales. Incluso los hombres y las mujeres se sentían iguales. Era tal la cosa que hasta yo sentí esos cambios. ¡No lo podía creer, no lo podía creer! Por dentro pensaba distinto, sentía distinto e incluso veía las cosas de manera distinta. Pero ahí estaba, y yo simplemente me senté a verlo con una sonrisa que me llegaba de oreja a oreja. La gente, las actitudes, los gestos, las cosas que hacían, lo que podían hacer, todo era distinto. De pronto, ¡plum! Me desperté. Tenía una extraña sensación de que habían pasado sólo unos minutos, pero que también habían pasado muchos años. No se imaginan la sorpresa que tuve cuando me di cuenta que había dormido poco menos de un día completo: 23 horas. Creo que realmente viajé en el tiempo y eso me hace sentir bien. ¿Este sueño será posible?"

3- Se le indica a los y las participantes que abran nuevamente los ojos. Se lanza la pregunta: "¿qué creen que soñó esa persona?". Se trabaja en grupos pequeños.

4- Una vez terminado el trabajo en grupos se dibuja los sueños en los papeles grandes en una especie de mural colectivo y se exponen los resultados al resto del grupo.

5- Se inicia una reflexión acerca de las posibilidades y obstáculos para alcanzar el sueño.

ANEXO 3: Los recortes



Objetivo:

Identificar y analizar el uso, acceso y control de los recursos¹, así como posibles indicadores de cambio, según la realidad de las relaciones de género en cada comunidad.

Materiales:

- Recortes de revistas²
- Cinta adhesiva
- Papeles grandes
- Marcadores

Procedimiento:

1- Se trabaja en grupos de 5 personas. Se les entrega a cada grupo una serie de recortes de revistas que muestren diferentes tipos de recursos.

2- El grupo deberá clasificar cada uno de los recortes en las siguientes categorías: "como un recurso que es usado y controlado generalmente por hombres"; "como un recurso que es usado y controlado generalmente por mujeres"; o "como un recurso que es usado y controlado generalmente por ambos". Cada categoría deberá estar ubicada en un papel grande, de modo que los recortes se vayan colocando en ellos según el criterio del grupo.

1 ____ Esta técnica también puede ser utilizada para la dimensión "trabajo".

2 ____ Es importante que los recortes se peguen sobre cartulina firme para que el material no se rompa y pueda ser utilizado en otras ocasiones. Además, por lo menos deben haber unos treinta recortes con recursos/trabajos de toda índole (naturales, transporte, información, productivos, herramientas, etc.)

3- Una vez terminado el trabajo de clasificación, se exponen los resultados al resto del grupo y se inicia una discusión plenaria acerca de las posibles manifestaciones o expresiones que podrían permitir visualizar que la situación descrita en los murales, está cambiando hacia la equidad. Los diferentes indicadores se van anotando en papeles grandes.

ANEXO 4: Completando frases



Objetivo:

Identificar posibles indicadores de cambio en las relaciones de género en la pareja, en la comunidad y en la familia ¹.

Materiales:

- Copias de frases incompletas
- Lápices con borrador
- Papeles grandes
- Marcadores

Procedimiento:

1- Se le entrega a cada participante una copia de las frases incompletas. Se les pide que se ubiquen en una situación hipotética: "si en mi comunidad hubiera igualdad de oportunidades para mujeres y hombres". De acuerdo con esto deberán completar las frases que se les presenta. Es importante hacerles notar que no hay respuestas buenas ni malas, sólo respuestas y que es importante anotar lo primero que se les ocurra.

2- Una vez escritas las repuestas individuales, se escriben las respuestas de cada pregunta en un papel grande correspondiente a cada pregunta.

3- Con base en las respuestas agrupadas, se pide a los y las participantes que piensen cómo se podrían manifestar concretamente en las familias, parejas y comunidad, los cambios señalados. Los diferentes indicadores se van anotando en papeles grandes.

1 ____ Esta técnica también puede ser utilizada para la dimensión: "crecimiento individual y calidad de vida".

Trabajo en grupos

Objetivo: Construir indicadores de equidad de género.

Tema: Crecimiento individual y calidad de vida.

FRASES INCOMPLETAS

Si en mi comunidad hubiera igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, entonces...

1. en mi casa:

2. en mi familia:

3. mi salud sería:

4. las relaciones con mis amigas serían:

5. las relaciones con mis amigos serían:

Si en mi proyecto/organización, hubiera igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, entonces...

1. yo podría:

2. yo participaría en:

3. yo tendría:

4. yo me sentiría:

5. mis compañeras serían:

6. mis compañeros serían:

Trabajo en grupos

Objetivo:

Construir indicadores de equidad de género.

Tema:

Relaciones sociales.

FRASES INCOMPLETAS

Si en mi comunidad hubiera igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, entonces...

1. Las reuniones entre mujeres (jóvenes/indígenas) del proyecto/organización serían:

2. Las reuniones entre hombres (jóvenes/indígenas) del proyecto/organización serían:

3. Las reuniones mixtas (hombres y mujeres) del proyecto/organización serían:

4. Los intercambios con otros proyectos/organizaciones serían:

5. La participación de las mujeres (jóvenes/indígenas) en el proyecto/organización sería:

6. La participación de los hombres (jóvenes/indígenas) en el proyecto/organización sería:

7. Las relaciones entre las parejas serían:

8. La contribución de las mujeres (jóvenes/indígenas) en el proyecto/organización sería:

9. La contribución de los hombres (jóvenes/indígenas) en el proyecto/organización sería:

10. Todas y todos nos sentiríamos:

11. Entre todas y todos lograríamos:

12. Nuestra comunidad:

ANEXO 5: Dramatizando la vida real



Objetivo:

Identificar formas en que se manifiestan las desigualdades de género en las relaciones de poder y toma de decisiones¹, así como construir posibles indicadores de cambio.

Materiales:

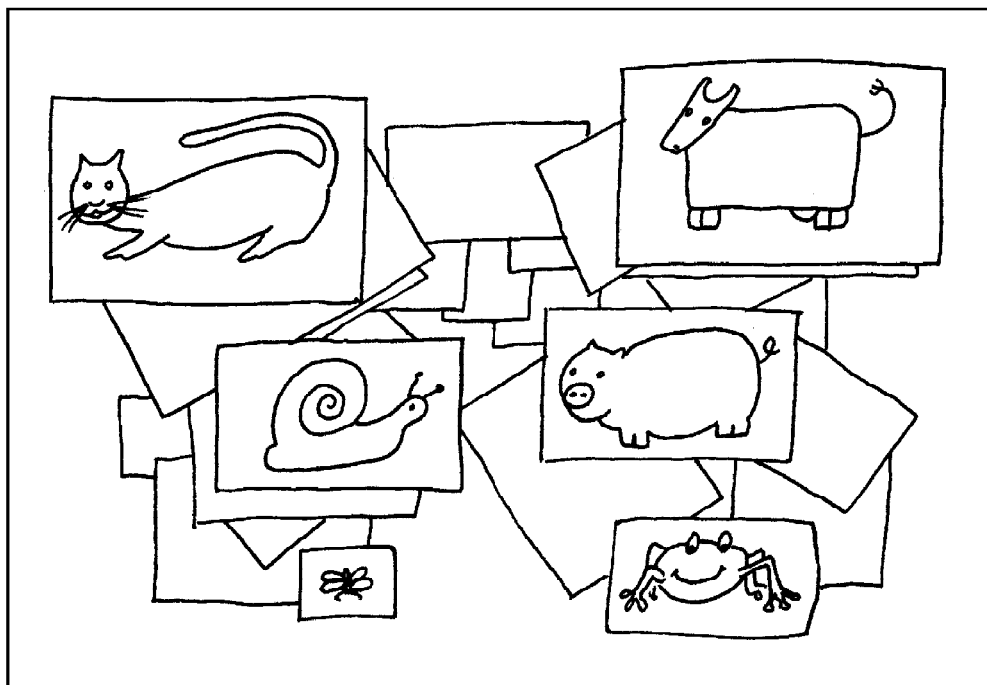
- Papeles grandes.
- Marcadores.

Procedimiento:

- 1- Dividido en grupos de 5 personas cada uno, se pide a los y las participantes que hagan una especie de "lluvia de ejemplos" de la vida real donde se noten las desigualdades en las relaciones de poder y toma de decisiones. Debe darse al menos un ejemplo sobre los siguientes ámbitos: el familiar, el de las instituciones, el de la comunidad y el de la organización.
- 2- Una vez finalizada la lluvia, el grupo debe escoger uno de los ejemplos e imaginar cómo sería en el caso de que hubiera equidad de género.
- 3- El grupo debe preparar una dramatización sobre el ejemplo escogido en las dos situaciones, como es en la realidad y como sería si hubiera equidad entre hombres y mujeres.
- 4- Se exponen las dramatizaciones a todo el grupo y se inicia una discusión colectiva de formas en las cuales se podría manifestar que lo representado y discutido ha cambiado. Los diferentes indicadores se van anotando en papeles grandes.

1 ____ Esta técnica también puede ser utilizada para la dimensión: "violencia".

ANEXO 6: Los pesos



Objetivo:

Asignar prioridad a los indicadores considerados como más importantes, en cada dimensión, según el criterio de cada participante.

Materiales:

- Dibujos de animales (con diferente peso: vaca, cerdo, gato, rana, caracol, mosquito)
- Cinta adhesiva
- Papeles grandes
- Marcadores

Procedimiento:

1- Se colocan los papeles que contienen los indicadores correspondientes a cada dimensión y se le entrega un conjunto de tres animales con un peso distinto a cada participante. Se les pide que piensen cuáles son los indicadores más importantes para ellos en cada dimensión. Al indicador más importante, se le asignará el animal más pesado: una vaca o un cerdo cuyo valor es de 3 puntos. Al que le sigue en importancia, se le asignará un gato o una rana cuyo valor es de 2 puntos. Al que le sigue en importancia, se le asignará un caracol o un mosquito cuyo valor es de 1 punto. Cada participante coloca los 3 animales a la par de los indicadores que valore con la importancia correspondiente al peso asignado al animal.

2- Una vez que los y las participantes han colocado sus animales, se hace un recuento colectivo de los pesos, de modo que el indicador que tiene el mayor valor asignado será el que se considere de más importancia para el grupo, el que le sigue será el segundo y así sucesivamente. Esto no quiere decir que los indicadores que no

obtengan peso se excluyan; el propósito es el de establecer un orden de prioridades, según la importancia social asignada.

3. Este mismo procedimiento se realiza con cada uno de los papeles grandes que contienen los indicadores de cada dimensión.

ANEXO 7: Visitas de campo



Objetivos:

- 1- Evaluación rápida de las relaciones de poder (igualdad/desigualdad) entre hombres y mujeres en los proyectos.
- 2- Recolectar aportes de personas participantes en los proyectos para la construcción de indicadores.

Duración de la visita:

Un día en cada país.

Cantidad de visitas:

Dos visitas simultáneas a proyectos diferentes en cada país. La selección de los proyectos será a juicio de las Coordinadoras de REDNAS.

Cantidad de entrevistas:

Mínimo dos entrevistas por proyecto; si es posible tres.

Informantes:

Dos participantes de cada proyecto: un hombre y una mujer. El tercero puede ser hombre o mujer. La selección de las personas informantes será a juicio de la persona entrevistadora/observadora.

Técnicas de trabajo:

Entrevista y observación semiestructurada.

Duración de la entrevista:

30-40 minutos.