

Incorporating Gender Indicators in the Monitoring Plan of Strategic Objective 5

USAID/Guatemala

A project funded by the Office of Women in Development, Bureau for Global Programs, Field Support and Research, U.S. Agency for International Development under contract number FAO-0100-C-00-6005-00 with Development Alternatives, Inc.

January 2002



1717 Massachusetts Ave. NW, Suite 302, Washington, DC 20036 USA
Tel.: 202-332-2853 FAX: 202-332-8257 Internet: WIDinfo@widtech.org

A Women in Development Technical Assistance Project

Development Alternatives, Inc. • International Center for Research on Women
Academy for Educational Development • Development Associates, Inc.

This publication was made possible through support provided by the Office of Women in Development, Bureau for Global Programs Field Support and Research, U.S. Agency for International Development, under the terms of Contract No. FAO-0100-C-00-6005-00. The opinions expressed herein are those of the author(s) and do not necessarily reflect the views of the U.S. Agency for International Development.

Incorporating Gender Indicators in the Monitoring Plan of Strategic Objective 5

USAID/Guatemala

by

Telma Pérez

Translated from the Spanish version by Matilde Jaureguialzo de Farren, Allied Languages Cooperative, and edited by Mary Hill Rojas, WIDTECH Environment Specialist

Development Alternatives, Inc.

January 2002



ACRONYMS

CONAP	<i>Consejo Nacional de Areas Protegidas</i>
FIPA	<i>Programa de Fortalecimiento Institucional en Politicas Ambientales</i>
MARN	<i>Ministerio de Agricultura y Recursos Naturales</i>
NGO	Nongovernmental organization
POA	Plan of action
SO5	Strategic Objective 5
TOR	Terms of reference
USAID	United States Agency for International Development
WIDTECH	Women in Development Technical Assistance Project

TABLE OF CONTENTS

INTRODUCTION	1
THE PROCESS	3
PRODUCTS OF THE CONSULTANCY	5
GENERAL COMMENTS ON THE WORKSHOP INDICATORS AND SUGGESTIONS FOR ADDITIONAL INDICATORS	7
GENERAL COMMENTS	7
Suggestions for Additional Indicators.....	10
GENERAL RECOMMENDATIONS	13
ANNEX A: SCOPE OF WORK FOR THE CONSULTANT	A-1
ANNEX B: LEVEL OF EFFORT FOR THE CONSULTANT	B-1
ANNEX C: CONCEPT PAPER	C-1
ANNEX D: GENERAL RECOMMENDATIONS FOR INCORPORATING GENDER IN THE PLANNING WORKSHOP OF MONITORING ACTIVITIES FOR USAID/GUATEMALA STRATEGIC OBJECTIVE	D-1
ANNEX E: UNEDITED SPANISH REPORT	E-1

INTRODUCTION

The goal of this consultancy was to offer guidance to the team monitoring the USAID/Guatemala Strategic Objective 5 (SO5) in order to incorporate gender indicators in the team's monitoring plan. (The team worked in the FIPA program, or *Programa de Fortalecimiento Institucional en Politicas Ambientales*.) This document contains a description of the consultancy, an analysis of indicators generated with a gender focus, and some specific suggestions for indicators to be included in the overall monitoring and evaluation system.

One of the consultancy's broad conclusions is that proposing the inclusion of gender-sensitive indicators in a monitoring plan is important and not difficult, if certain preexisting conditions are met. One such condition is to make sure that project implementers understand why they are collecting data in search of gender equity, and why institutions must commit themselves to achieving equity. It is also as important to pay attention to the process of building institutional capacity and commitment to gender equity as it is to developing indicators, if one is to implement a gender focus. Therefore, the consultancy has made recommendations along these lines, to ensure that the incorporation of a gender focus is successful and has a strong impact.

THE PROCESS

The consultancy used the following process:

1. Six meetings of the consultant and the FIPA monitoring team:
 - A general meeting to become familiar with SO5 to (1) understand USAID's Results Framework; (2) understand the proposal and planning of a workshop on the monitoring and evaluation system for SO5 (held in December 2001); and (3) read various documents, such as the terms of reference for WIDTECH's technical assistance and USAID/Guatemala's strategy to increase opportunities for women's participation in its programs and activities.
 - A meeting with Laura Hurtado, the FIPA social scientist, to orient her to the best way to include gender issues in the December workshop, including how to present the gender concept in the workshop to be conducted the following week, the need to give ideas to the participants on how and when to incorporate gender indicators, and the importance of suggesting indicators participants can include.
 - A meeting with the team of facilitators, in order to familiarize the facilitators with the December workshop program and the need to incorporate gender indicators at the design phase of the monitoring and evaluation plan. The consultant's attendance came at the right moment, as the facilitators had not contemplated the incorporation of gender indicators throughout the entire process. It was suggested that the gender perspective must be included in the design of both the workshop and the monitoring and evaluation system.
 - A meeting with Tere Robles, FIPA monitoring specialist, and Laura Hurtado to review the ideas and suggestions discussed with the workshop facilitators, as well as to present suggestions to ensure that in the course of the workshop the participants would be able to generate gender indicators. This meeting included a review of a brief document (see Annex D) containing ideas for incorporating gender indicators in a monitoring system.
 - After the workshop, the consultant met with Tere Robles to review the results of the workshop and its various products, including the proposed indicators. The consultant offered advice on how to improve the incorporation of the gender perspective into SO5, commented on the proposed indicators, and made a few additional suggestions.
 - A meeting with the monitoring team to give comments and final recommendations on the incorporation of gender indicators in the monitoring plan and to discuss the final report.
2. The monitoring team and the consultant decided that interviews with representatives of those USAID partners who were to implement the activities under SO5 should be

implemented, to familiarize the consultant with the projects and with the partners' specific gender goals and objectives. The following were interviewed:

- **Raúl Maas, FIPA representative.** He gave a brief description of the environmental policies component of SO5, as well as his opinion on how these policies could affect the interests of women and how these interests can be taken into account and the participation of women monitored.
- **John Beavers, The Nature Conservancy.** He broadly explained how to focus on biodiversity issues. He also shared his ideas on incorporating gender in the management of natural resources. He acknowledged that his organization is beginning from point zero when it comes to gender issues. The conservancy will carry out a study on the role of men and women in the management of natural resources. The study will help the organization incorporate the gender variable in its baseline. Mr. Beavers mentioned that Polochic presents an opportunity to support women in productive projects.
- **Mauro Salazar, Centro Maya representative.** He described what Centro Maya does in general. Through Mr. Salazar, Juan Carlos Moreira, monitoring coordinator, explained how Centro Maya incorporates gender to reach the goal of “better management of natural resources and biodiversity conservation.” He cited the indicators the organization uses to monitor gender issues.
- **Claudia de Pastor, USAID representative.** The consultant talked with her individually to become familiar with USAID’s expectations regarding gender and to understand its gender policy.

PRODUCTS OF THE CONSULTANCY

- The brief document “Comments on Broaching the Subject ‘What Is the Gender Perspective?’” was presented and discussed with Laura Hurtado. The purpose of this document was to discuss the best way to introduce the gender concept to the December workshop participants (see Annex C).
- Another brief document, “General Recommendations to Incorporate Gender in the Planning of the Monitoring Activities for SO5.” This document was submitted electronically to Claudia de Pastor, USAID, and Brian Hayum, FIPA monitoring specialist, and was analyzed and discussed with Tere Robles and Laura Hurtado. The purpose of the report was to document the recommendations developed during the consultancy and to present for discussion and analysis elements of incorporating gender in the planning of monitoring activities (see Annex D).
- An analysis of each of the gender indicators produced by the workshop and suggestions for incorporating other indicators (see “General Comments on the Workshop Indicators and Suggestions for Additional Indicators,” below).
- General recommendations. These are based on the consultant’s perceptions about the totality of the process of incorporating gender indicators in the monitoring system and incorporating a gender perspective in the implementation of SO5 projects in general (see “General Recommendations,” below).

GENERAL COMMENTS ON THE WORKSHOP INDICATORS AND SUGGESTIONS FOR ADDITIONAL INDICATORS

GENERAL COMMENTS

These comments are based on the first draft of the SO5 monitoring plan produced in the December 2001 workshop.

On the results of the planning workshop for the monitoring system:

- The quality of the workshop was admirable. It was well-structured and included a very didactic process with precise guidelines for the construction of indicators. It is evident that the selection of indicators was done in an objective manner. The use of specific criteria to evaluate each of the indicators was valid and professional. One of the criteria for evaluating indicators is a gender focus: “Is the indicator sensitive to equity considerations? Is it possible to disaggregate the data?”
- The exercise on clarifying the use of the monitoring system was very important. It was notable in this exercise that when the question “Is there anything that bothers you about the monitoring process?” was posed to the implementers, they acknowledged that traditional monitoring systems are essentially quantitative. They also said the monitoring process itself is useful. This observation is important because it allows the implementing agencies to introduce qualitative indicators and process indicators. These are both crucial in the first phases of the monitoring of behavioral changes to achieve gender equity.

About the indicators generated at the workshop:

For Intermediate Result 1, “Improved Resource Management in Selected Bio-regions,” 13 indicators were selected. Of them, the following 4 attempt to address gender issues:

- The number of beneficiaries increases by gender and ethnic group.
- The magnitude of the illegal extraction of resources (number of cases and volume per year). In this indicator, it is suggested that data be disaggregated by sex, bioregion, resource extracted, and ethnic group.
- In the protected area, there are at a minimum the technical, administrative, and field personnel necessary to carry out the plan of action. (In this indicator, disaggregation by men/women, local/outsider, and indigenous/ladino is suggested.)
- Key actors participate in the management of the area. What stands out in this indicator is the proposal as a measuring unit (definition) the *percentage of women who participate in key groups*. It is also suggested that this indicator be disaggregated by men/women,

indigenous/ladino, and government organizations/nongovernmental organizations (NGOs)/municipalities.

For Intermediate Result 2, “Improved Environmental Policies Applied,” five indicators were selected. Three of them try to capture gender issues:

- Number of structural policies designed by consensus. (The group suggested that the data be disaggregated by men/women, phases of the process, and participation of groups such as government and interest groups or rural/urban, male/female, and marginalized groups/power groups.)
- Number of structural policies approved. (The group suggested that this indicator, too, be disaggregated by men/women, phases of the process, and participation of groups such as government and interest groups or rural/urban, male/female, and marginalized groups/power groups.)
- Number of structural policies applied. (Again, the group suggested this indicator be disaggregated by men/women, phases of the process, and participation of groups.)
- Six indicators were selected for Intermediate Result 3, “More Responsive and Effective Institutions.” None, however, attempts to capture gender issues, not even data disaggregated by men and women (see the following comments section).

Comments and recommendations on indicators that incorporate gender issues:

- Only two indicators proposed in the December workshop measure gender equity: “the number of beneficiaries increases by gender and ethnic group” and “the percentage of women participating in key groups.”
 - “The number of beneficiaries increases by gender and ethnic group.” This indicator is important because it allows measurement of women’s access to benefits, depending on the interpretation. More specific indicators for gender could be: a) the percentage of women in communities who are involved in the management and conservation of natural resources; b) the percentage of women in communities who benefit from the management of natural resources; and c) the number of opportunities and activities promoted that benefit women.
 - “The percentage of women participating in key groups.” This indicator is very important. Depending on the interpretation by management, this indicator can help assess the extent to which women have been incorporated in decision-making in the management of protected areas.
- The remaining indicators only suggest disaggregating data by men and women. However, such data can be a powerful indicator for measuring gender issues.

- Depending on how management interprets and uses the data, the indicator “amount of illegal extraction of resources segregated by gender” can make visible the participation of women in activities that affect the management of natural resources, including whether women are conducting illegal extractions.
- The indicator “in the protected area there are, at a minimum, the technical, administrative, and field personnel necessary to carry out the plan of action” also is to be disaggregated by men and women. Depending on how this indicator is interpreted and used by management, it could be an important indicator to determine whether there are women on the payroll. It also can be used to measure the number of women in key technical and administrative positions, and is useful in measuring the number of professional women in executive decision-making positions. An important aspect of this indicator is the measuring unit “the percentage of women who participate in key groups.”
- The indicators of structural and operational policies are designed, approved, and applied by consensus. This leaves open the possibility of disaggregating participation data by sex, which is useful in capturing the degree of participation by women in decision-making and policy formulation. It is hoped that if women become involved in this consensus-building process, they will represent the interests and needs of women in general. It would be very useful to have a specific indicator to measure the extent to which women are taken into consideration in this search for consensus. These indicators are critical because the approval or rejection of a policy can affect women positively or negatively. The interpretation and use of these indicators, specifically those that point out the participation (or lack thereof) by women, is important. The problem yet to be resolved is whether the women who become involved in the consensus-building process are representative of the rest of the women who are affected by the policies.
- In general terms, the problem with indicators that only allow for data to be disaggregated by sex is that they do not measure equity for women. Another weakness is that they are totally quantitative. Some qualitative indicators should also be incorporated that measure, for example, the following:
 - The quality of women’s participation in the decision-making and consensus-building processes;
 - Whether women who do participate are representative of the interests and needs of the great majority of women or of minority groups of women (for example, Maya or Garífuna women);
 - Whether women who participate in the implementation of the plan of action are distributed throughout all levels of the hierarchy or are present only in the lower levels, where they have no access to decision-making activities; and

- Whether gender relations are good among the employees who work in the implementation of projects.
- No indicators were generated that would allow for the inclusion of gender issues in Intermediate Result 3, “More Responsive and Effective Institutions.” This result, however, may be the one that best allows for the inclusion of gender issues.
 - In the indicator “number of organizations that have the basic elements necessary to perform their role,” one basic element could be “the search for gender equity.” (This indicator refers to grass-roots organizations, government organizations, and the like.) Currently, the basic elements described are number of qualified staff, internal regulations, administrative procedures, a financial management system, equipment, and formal relations. At a minimum, the number of qualified personnel must be disaggregated by sex.
 - Incorporation and implementation of a gender strategy could be included as part of the role of organizations in the indicator “number of organizations that have the basic elements necessary to perform their role.”
 - Intermediate Result 3 also should include indicators that measure the participation of women at different levels of the organization, as both technicians and managers. There would be no difficulty in collecting information for this indicator, as data are already being collected on the number of qualified staff.
 - In this same intermediate result, indicators should be included that measure whether actions to strengthen institutions, such as technical training, reach professional and nonprofessional women alike, both at CONAP (the government agency for protected areas) and MARN (the Ministry of the Environment and Natural Resources) as well as at grass-roots and partner organizations and agencies.
- The indicator for SO5 is “improved management of natural resources and conservation of biodiversity.” The current language leaves room to include some equity indicators, given that “improved management” implies, at a minimum, changes in the traditional ways that natural resources have been managed. One such tradition is to give exclusive participation to men. Therefore, a specific gender indicator could be “number of implementing agencies that apply a gender strategy to natural resource management.”

Suggestions for Additional Indicators

Partners in the projects should examine the activities proposed in the terms of reference (TOR) for technical assistance by WIDTECH (see Figure 1). A tremendous wealth of ideas can be found in the TOR that will open up more space for the incorporation of gender issues.

For example, in order to attain Intermediate Result (IR) 3, the following is suggested in the TOR: “Strengthening of local NGOs to work with a focus on civil society, participatory

methods, and community conservation with a gender perspective.” The focus on participation by civil society allows some assurance that groups will be specifically made up of Maya or non-Maya women interested in conservation.

Table 1: Suggested Activities from the WIDTECH Terms of Reference

Results Framework for SO5	Actions Proposed in the Terms of Reference for WIDTECH's Technical Assistance
IR1 Improved management of natural resources in selected bioregions	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Economic activities with a focus on nontimber forest products, ecotourism, and timber in forests under concession in the Maya Biosphere, and ecotourism and other economic activities in Atilán—Volcanes and Polochic—Motagua. ▪ Sustainable use of natural resources with a focus on reforestation, protection of water resources, organic agriculture, and the creation of management plans (Polochic— Motagua).
IR2 Improved environmental policies are applied	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analysis of policies, laws, and regulations with a focus, for example, on human settlements, land tenure, real value of environmental services, forest concessions, and relationships between tourism, infrastructure, and conservation on the one hand and the impact of agricultural policies on the management of natural resources on the other. ▪ Advocacy with a focus on a change of attitude in specific aspects, such as brush fires, use of water, sustainable use of natural resources, and transfer of advocacy skills.
IR3 More responsive and effective institutions	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Strengthening of local NGOs so they can work in the gender field with a focus on participation by civil society, participative methods, and community conservation.

GENERAL RECOMMENDATIONS

The effort to incorporate gender indicators in the planning stage of the monitoring activity is worthwhile; however, there are important steps that must come before the incorporation of gender indicators:

1. As is mentioned in the WIDTECH terms of reference, in order to increase opportunities for women's participation, institutionalizing a gender perspective is key for every one of the organizations implementing USAID/Guatemala's SO5. This would allow for:
 - Making a fundamental commitment to a gender focus in implementing organizations' programming efforts.
 - Streamlining the use of appropriate tools and guidelines for the systematic incorporation of a gender perspective.
 - Increasing partner organizations' commitments to gathering data to monitor the search for gender equity.
 - Incorporating a gender focus among implementing organizations in all their planning and decision-making processes. Thus, results obtained from systematic monitoring would be more useful—for example, corrective actions or follow-up actions could be adopted to improve equity.
 - Facilitating the distribution of resources—human, material, training, or financial—to support the search for equity. For example, gathering monitoring data will imply a certain cost. If there is a “mandate” to collect data on gender, there can also be a mandate to transfer funds in support of this activity.

2. As part of the institutionalization of the gender perspective, it would be good to have a single strategy to incorporate gender in all activities of the SO5, defined and promoted by USAID's own SO5 team under the leadership of USAID itself. The strategy prepared by WIDTECH is an excellent starting point. It might be convenient to revisit that strategy again and have it reviewed with the participation of all partners. Such a review could be followed by consensus-building and acceptance by all partners so that the strategy could be implemented.

3. An important aspect of the gender incorporation strategy ought to be to ensure gender equity in the ranks of personnel in all partner organizations, at all levels of decision-making and in every structure of the program in general. For example, influence should be exercised so that the team charter, the oversight body for SO5, contains a more significant and representative number of women (currently, there are only 2 or possibly 3 women out of the 20 people on this advisory council). It would be good if USAID were to take the lead in proposing these changes.

4. An important step would be that every implementing organization incorporate a gender perspective in its strategic planning—that each organization include a gender perspective in its mission, vision, target population, organizational strategies, programs, policies, and organizational structure.

5. Operational plans of partner organizations should incorporate objectives, specific annual goals, and actions regarding gender incorporation. Some gender indicators should focus on these goals and objectives.
6. Finally, managers must be clear and systematic in the methods used for gathering information, especially for the interpretation of data collected during monitoring. They should also have the capacity to incorporate the proper changes.

ANNEX A

SCOPE OF WORK FOR THE CONSULTANT

SCOPE OF WORK FOR THE CONSULTANT

The proposed subcontractor shall contribute to the monitoring and evaluation of SO5 USAID/Guatemala as follows:

1. Determine specific program activities where a gender focus will contribute to achieving the strategic objective.
2. Meet with the FIPA monitoring team to plan for the participatory meetings with SO5 partners. At this initial meeting with the FIPA team, the subcontractor would present: a) the selection of tentative priority activities to be monitored for gender; b) the tentative gender indicators, both quantitative and qualitative; and c) a methodology for the inclusion of gender in the agenda planned for the meetings with the SO5 partners. This agenda would bring to the table the tentative priority areas, activities, and indicators dealing with gender as a starting point for discussions with the SO5 partners. It is understood that these may be changed or modified based on the results of the meetings.
3. Participate in the meetings with the SO5 partners. FIPA has scheduled a series of meetings with SO5 partners to clarify and develop monitoring plans. The subcontractor will be responsible for the following results of these meetings: a) finalizing the selection of priority areas and activities for the inclusion of gender; b) developing indicators to measure gender within the priority areas and activities and within SO5 as a whole; and c) assisting with the meetings in other ways as determined by the team.

The participatory planning meetings will be held with partners in Guatemala City and at the three sites where SO5 will work: Atitlán—Volcanes, Petén, and Polochic—Motagua.

4. Contribute to the writing of the final monitoring plan in collaboration with the FIPA team to ensure that gender is included in the results and indicators where gender clearly plays a role in achieving the objective of SO5. The gender component of this document will be submitted to USAID/Guatemala by FIPA by December 31, 2001.

The scope of work WIDTECH has with USAID/Guatemala will be provided to the subcontractor as guidance. This document is available in English and Spanish.

ANNEX B

LEVEL OF EFFORT FOR THE CONSULTANT

LEVEL OF EFFORT FOR THE CONSULTANT

- One day of planning with the team;
- One day of preparation of gender concepts to support Laura Hurtado;
- One day of preparation of the proposal to incorporate gender in the monitoring plan (facilitator guidelines);
- Two days devoted to various meetings;
- Two days to prepare and conduct interviews;
- One day to review workshop products;
- One day to make general comments and proposals to include in the final preparation of the monitoring plan; and
- One day of miscellaneous readings and activities and preparation of the final report.

Total: 10 days

ANNEX C
CONCEPT PAPER

CONCEPT PAPER

**In Preparation for the USAID/Guatemala Workshop on Monitoring and Evaluation
Antigua, Guatemala
December 2001**

Comments on Developing a Conceptual Framework: What Is a Gender Perspective?

1. I believe that introducing the issue of gender at the beginning of the workshop is a very good idea. That way, the participants will have fresh in their minds the need to incorporate gender indicators.
2. I suggest that rather than relating gender, democracy, and social development, in this case we relate gender to the importance of equity in order to achieve the sustainability of natural resources.
3. It may not be necessary to explain the concepts related to gender. I presume that people present already know them. It is also my opinion that the concept of gender per se generates a defensive reaction among workshop participants (who, as a rule, are men), which prevents them from being creative and comfortable with the incorporation of gender matters. I mention this because when one talks about gender as a concept, one necessarily has to give examples of inequalities between men and women, the disadvantages for women, and the struggle to achieve equity, and so on. The concept itself is very complex and, in my experience, always, or almost always, creates arguments and positions such as, “We must not interfere with the culture of the people,” “We must not bring foreign ideas into the communities,” and so on.
4. I suggest that we deal with gender as a point of reflection. We must reflect on the following:
 - How do men and women “use” natural resources?
 - Why do most projects focus on men? Men are the target population; men decide which actions the project will carry out; and men receive the benefits, such as training, possession of land, and technical assistance in forestry, agriculture, marketing, agricultural credit, park management, and so on.
 - What happens if women’s participation is not taken into account? We need not only focus on women’s participation from the perspective of social justice (which is important), but in this workshop also emphasize that women:
 - Constitute 50 percent or more of the population, both at home and in the community.
 - Use natural resources and also can act as predators of those resources. (Women must internalize the need for managing natural resources in a sustainable manner.)
 - Have their own vision about natural resources.

- Are closer to children, to whom they transfer values (such as good management of natural resources) and are always teaching (how to care for forestland, for example).
 - Exercise influence on their husbands, helping them make decisions about the use of natural resources.
5. I find it important to explain that a gender perspective can and must be present in all activities of the project, for example:
- In the creation of environmental laws or policies, the interests of women must not be neglected; neither should the opportunity be missed to give women a chance to participate in the legal decision-making process.
 - In the creation of laws and policies, decision makers must consider how women use natural resources and the basic and strategic needs of women in human settlements; for example: What do women sell? What part of the land do they use?
 - It is necessary to find out what women think of the policies and in what way they are beneficial or prejudicial to women.
 - In natural resource management projects:
 - Women should have access to the benefits of this type of project, including training, participation in the implementing organizations and their decision-making processes, technical assistance, participation in the marketing of timber and nontimber forest products, and participation in the decision-making that will affect their homes and communities (for example, what kinds of trees to plant and the types of commercial activities to develop in communities).
 - Women must have access to, control over, and ownership of land and forests.
 - Women need to have the opportunity to participate actively in forest concessions.
 - In projects of general development, women must have full participation in everything that affects their basic and strategic needs. They must be beneficiaries of every opportunity these projects offer—technical assistance, credit, projects related to production, and so on. Projects should provide opportunities for women to participate in community decision-making.
 - Women must also be included in environmental education projects, taking into consideration the time they have available and using appropriate methods, bearing in mind that in many instances women are illiterate and monolingual and often do not speak Spanish.
 - Women need opportunities to participate in the management of projects in protected areas to:
 - Understand their role in the protection of wilderness areas,
 - Participate in ecological monitoring,
 - Be active members in organizations that manage protected areas,
 - Participate in planning actions for the management of protected areas, and
 - Generate appropriate technology and validate best practices.
 - In general terms, large projects such as SO5 must find ways to leverage equity for women. They must promote the participation of women in all key aspects of the program, from planning to implementation to monitoring to evaluation. They must also promote the participation of women in key positions: How many women are

- project managers? How many women manage protected areas? How many participate in the formulation of environmental laws? How many are extension agents? How many are presidents or executives of government and nongovernment organizations? How are these women supported so they can improve themselves professionally? What kind of support do these women get so they can be effective in their various roles?
- Projects in general also must make a point of increasing knowledge and awareness among their staff regarding gender issues: What are gender issues and why are they important? How do we apply them? How do we measure them? What can the expected and unexpected results be, and how do we manage change?
 - Projects must evaluate the development of relationships between men and women among their staff. How much gender equity is present in their human resources? How are women supported so they become professionals? How do they participate in the decision-making process?
 - A broad, important, and high-impact program must make sure to consider gender relationships.
6. □ I am often asked, “Why a special emphasis on women?” The answer I give is because they have been discriminated against. Equity means justice, giving more to those who have less. If necessary, a broader view of a gender focus can be adopted. This view emphasizes the relationship of gender with human development, democracy, and human rights. However, I reiterate that the emphasis is on the incorporation of human rights as a way to achieve sustainability in the management of natural resources.
7. □ Finally, I insist that the gender focus be present at all stages of projects and programs—diagnosis, baseline, planning, implementation, monitoring, and evaluation—and that they include gender indicators.

Why Gender Indicators?

Among the obstacles to increasing gender equity and sustainable development is the need to have indicators that show how women participate in development and that show changes in gender relationships. The absence of such indicators impedes one’s ability to measure a project’s impact on women and how the participation of women in a project affects the sustainability of natural resources.

What Is an Indicator?

- An indicator is a qualitative or quantitative piece of information that lets us measure some aspect of reality that we are interested in understanding.
- In this case, using indicators entails devising measurements to quantify the full and equitable participation by men and women, especially women, in conservation and natural resource management projects.
- Indicators are signals.

- Indicators allow us to measure change. □
- Indicators make it easier to understand the results of initiatives or actions. □
- Indicators are valuable instruments that tell us how we can obtain better results in natural resource management projects and projects in general. □
- Indicators can be measurements, numbers, facts, opinions, or perceptions that point to specific situations or conditions. Examples include:
 - Measurement: The level of participation among women in decision-making.
 - Number: The number of women who participate in marketing forest products.
 - Fact: Policy X or Law Y fosters the inclusion of women in the management of protected areas.
 - Opinion: Men disagree that it is acceptable for women to receive a lesser salary than men for the same type and amount of work.
 - Perception: It seems to us that the level of poverty has gone up in Petén.

Why Are Gender Equity Indicators Useful?

Gender equity indicators are useful because they:

- Play the all-important role of pointing out changes in the relationships between men and women over time;
- Measure whether we are making progress toward achieving equity between men and women;
- Are important inputs for planning, implementing, and evaluating projects;
- Are very valuable in making the invisible visible (for example, the participation of women in agricultural activities or in natural resource management);
- Let us see progressive or regressive trends (the direction of change in a situation);
- Allow us to measure the impact of policies, programs, or projects; and
- In general, play an important role as “permanent observation posts” to determine whether we are advancing or regressing in equity matters.

Which Indicators Can We Incorporate?

We must remember that there are both quantitative and qualitative indicators.

Quantitative Indicators

Quantitative indicators make direct reference to measures such as numbers or amounts. For example, “How many women are landowners?”

Qualitative Indicators

Qualitative indicators refer to aspects that cannot be quantified directly, such as opinions, perceptions, or judgments. An example of a perception might be that “the relationship

between men and women when it comes to making decisions is more harmonious [than it was previously].”

For various reasons, there is a general tendency to assign more importance to quantitative indicators than to qualitative ones—they are easier to construct; many people believe that important things are related to numbers or figures; and quantitative indicators are more trustworthy when it comes to understanding reality. However, qualitative and quantitative indicators express different dimensions that complement one another.

We must realize that if we look at things from only the quantitative perspective, we could be missing information and knowledge about other dimensions of reality that cannot be measured by numbers and amounts, but that are equally important. If we base our judgments solely on quantitative indicators, we will be turning the monitoring system into a simple headcounter.

There are both positive and negative gender equity indicators. Positive gender equity indicators show progress toward equitable relationships between men and women. Negative indicators show movement away from equity.

Examples of Gender Indicators to Be Incorporated into a Monitoring and Evaluation Plan

1. Participation of women in the training activities offered by projects.
2. Participation of women in decision-making at all levels, with an emphasis on leadership.
3. Participation by women in community organizations.
4. Participation by men and women in nontraditional activities and roles.
5. Training of men and women in all aspects of gender issues, including new subjects, such as “masculinity.”
6. Equitable participation by men and women in all project activities.
7. The benefits projects bring to women, including environmental policy projects, natural resource management projects, marketing projects, landownership projects, and so on.
8. The benefits women gain from project resources. For example, do women have access to vehicles, technology, travel grants, and such?
9. Achievements by women.
10. Opportunities women have to work at all levels of the organization, including management, technical areas, extension, administration, and the board of directors.
11. Opportunities women have for training and education, as both project beneficiaries and project employees.
12. Gender relationships between male and female beneficiaries and male and female colleagues working in projects.

Very Important Features That Must Be Considered

- All indicators, qualitative and quantitative, must be disaggregated by gender.
- Language must always be inclusive (men and women, boys and girls, mothers and fathers).
- Illustrations and text must be inclusive (using examples that mention women's participation and graphics that include women).

ANNEX D

**GENERAL RECOMMENDATIONS FOR INCORPORATING GENDER
IN THE PLANNING WORKSHOP OF MONITORING ACTIVITIES
FOR USAID/GUATEMALA STRATEGIC OBJECTIVE 5**

GENERAL RECOMMENDATIONS FOR INCORPORATING GENDER IN THE PLANNING WORKSHOP OF MONITORING ACTIVITIES FOR USAID/GUATEMALA STRATEGIC OBJECTIVE 5

1. □ The gender variable must be included in the SO5 monitoring model as well as in the guidelines given to workshop participants. This means that all participants must understand that they will be expected to work on gender goals.
2. □ The design of the workshop must include opportunities to express ideas, thoughts, and options regarding gender in general and gender indicators in particular. Laura Hurtado's participation is important here. Using my suggestion and her methodology, she will include a strong component on the reasons why all projects must include a gender variable. Also, either Laura or the facilitator who gives guidelines on the construction of indicators must convey the idea that generating gender indicators is an explicit requirement.
3. Gender indicators must be included on two different levels.
 - On the project level: at the technical or service level and at the level of the organizational structure, focusing on human resource formation (personnel) to increase the participation of women at all levels of the organization.
 - On the level of Strategic Objective 5 in general: for example, ensuring the existence and implementation of a gender policy and a gender strategy and the personnel to manage both.
4. □ Indicators must be constructed depending on the work of each organization. If possible, organizations must work up indicators for substantive as well as secondary results.
5. □ Because projects have not advanced much in the incorporation of the gender focus, I suggest that priority be given to generating indicators that measure:
 - Women's access to natural resources in general (including forest resources, land, and water);
 - The participation of women in decision-making (this supports women's basic and strategic needs); and
 - How women benefit from project contributions, such as training, resources, technical assistance, and loans.
6. □ Indicators that refer to actions with beneficiaries must be disaggregated by sex. For example, how many people will benefit from the marketing of forest products? This information must be broken down by gender.

7. A basic, but important, recommendation is that only a few indicators be selected, but that these few be indicative of transforming actions; that is, actions that leverage equity. Thus, only a few indicators should be chosen, but they must be of high quality.
8. One of the commitments accepted at the workshop must be the improvement and use of gender indicators to:
 - Make management decisions in favor of equity;
 - Demonstrate achievement of equity and strategic goals for women;
 - Create gendered strategies and policies; and
 - Validate the gender indicators themselves.

Finally, if there are no intensive training activities for staff on gender and gender analysis tools, we will make little progress on equity. The indicators alone do not guarantee equity; they merely alert us to particular behaviors and achievements.

Summary Recommendations for the Workshop Working Groups

1. Make sure that the groups have appropriate information and instructions so that participants can generate gender indicators. The key is to ensure that the gender variable is included in the SO5 monitoring model and the guidelines presented to the group.
2. Make sure the participants understand that they are required to produce gender indicators.
3. Make sure participants generate indicators at the technical and organizational levels (both as substantive and secondary results).
4. Make sure there are indicators for Strategic Objective 5 in general.
5. Be careful to select few but powerful indicators.
6. Give priority to indicators that measure women's access to natural resources, women's participation in decision-making, and the ways women benefit from projects.
7. Make sure that indicators that include actions to benefit people are disaggregated by gender.
8. Make sure that one of the commitments accepted at the workshop is to improve the interpretation and use of gender indicators.

ANNEX E
UNEDITED SPANISH REPORT

**ASESORIA AL EQUIPO DE MONITOREO DE PROGRAMA DE
FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL EN POLITICAS AMBIENTALES (FIPA)
PARA INCORPORAR INDICADORES DE GENERO EN EL PLAN DE
MONITOREO DE LOS PROYECTOS DEL OBJETIVO S05 DE AID”**

REPORTE FINAL

**Telma Pérez
Consultora, Ciudad de Guatemala
enero 2002**

WIDTECH

PRESENTACIÓN

- I. PROCESO PARA EL DESARROLLO DE LA CONSULTORIA**
- II. PRODUCTOS DE LA CONSULTORIA**
- III. COMENTARIOS GENERALES A LOS INDICADORES PRODUCIDOS EN EL TALLER DE PLANIFICACIÓN DEL MONITOREO DEL SO5 Y SUGERENCIAS DE INDICADORES ADICIONALES**
- IV. RECOMENDACIONES GENERALES**

Anexo A: Terminos de Referencia

Anexo B: Tiempo Dedicado a Esta Consultoria

Anexo C: Comentarios Sobre Como Abordar “Que es la Perspectiva de Género”

Anexo D: Recomendaciones Generales para Incorporar Género en la Planificación del Monitoreo del SO5

PRESENTACIÓN

La presente consultoría consistió en asesorar al equipo de profesionales que tienen a su cargo el monitoreo de los proyectos que corresponden al objetivo SO5 de AID, para lograr la incorporación de indicadores de género en el sistema de monitoreo del SO5.

Este documento presenta, la descripción de la consultoría, el análisis de los indicadores producidos con enfoque de género y algunas sugerencias concretas de indicadores.

Una de las grandes conclusiones a las que personalmente llegué es que proponer indicadores es sin duda importante y no es una tarea difícil si se dan ciertas condiciones previas. Lo más complicado es asegurarse que los implementadores de proyectos saben por qué están capturando datos que buscan equidad y por qué tener compromisos institucionales para alcanzar la equidad. Pude concluir que igual importancia tiene desarrollar paralelamente otros procesos para mejorar la aplicación del enfoque de género, por lo que a pesar de no ser una función concreta de esta consultoría me permito dar algunas recomendaciones (capítulo IV de este informe) con el único propósito de contribuir para que la incorporación del enfoque de género en estos proyectos sea una acción exitosa y con impacto.

I. PARA EL DESARROLLO DE ESTA CONSULTORÍA FUE NECESARIO EL DESARROLLO DEL SIGUIENTE PROCESO

Participación en un total de 6 reuniones con el equipo de monitoreo de FIPA Reunión general para conocer los proyectos, conocer el marco de Resultados de AID, conocer la propuesta y la planificación del taller y leer diversos documentos tales como los términos de referencia para la asistencia técnica de WIDTECH y la estrategia para aumentar las oportunidades de participación de la mujer USAID/Guatemala.

- Reunión con Laura Hurtado, para darle asesoría sobre la mejor manera de incluir nociones de género en el taller de diciembre. conversamos bastante acerca de como transferir los conceptos de género en el taller de la próxima semana. También conversamos sobre la necesidad de darle ideas a los participantes sobre cómo y cuando incorporar los indicadores de género e incluso darles ideas sobre los indicadores que podrían incluirse.
- Reunión con el equipo y los facilitadores, para conocer el programa del taller y para darles a conocer la necesidad de incorporar indicadores de genero desde el diseño del modelo. Fue muy oportuno que yo participara, porque me pude dar cuenta que aún no tenían contemplada la incorporación de indicadores de género en todo el proceso. Mi intervención fue sugerir que desde el diseño del taller y desde el diseño del modelo de monitoreo quede incluida la perspectiva de género.
- Reunión con Tere Robles y Laura Hurtado para discutir ideas y sugerencias de cómo asegurarse que durante el taller los participantes puedan generar indicadores de género. Esta reunión fue acompañada de un breve documento con ideas para incorporar indicadores de género en un sistema de monitoreo.
- Reunión con Tere Robles para conocer los resultados del taller. Obtuve varios productos del taller, entre ellos la propuesta de indicadores. Con esos insumos procedí a opinar sobre como mejorar la incorporación de la perspectiva de género en dichos proyectos y comentarios sobre los indicadores propuestos así como la propuesta de algunos indicadores adicionales.
- Reunión con el equipo de monitoreo para darles mis comentarios y recomendaciones finales sobre la incorporación de indicadores de género en el plan de monitoreo y la discusión del enfoque del informe final.

Junto al equipo de monitoreo se decidió que yo entrevistara a algunos representantes de organizaciones ejecutoras, con el fin de conocer los proyectos y conocer específicamente sus metas y objetivos de género. Las personas entrevistadas son:

- **Raúl Maas.** Representante de FIPA. El me dio una breve explicación del componente de políticas ambientales. Así como su punto de vista de cómo estas políticas pueden afectar

los intereses de las mujeres y como pueden ser éstas tomadas en cuenta y monitorear su participación.

- **John Beavers** de TNC. El me dio una amplia explicación de cómo enfocan los temas de la biodiversidad. También me dio a conocer lo que piensa sobre como incorporar género en los proyectos de manejo de recursos naturales. El reconoció que están empezando de cero en asuntos de género. Harán un análisis del rol de las mujeres y los hombres en el manejo de los R.N. Incorporarán la variable género en la línea de base. Mencionó que en el Polochic existe la oportunidad de fondos para apoyar a mujeres en proyectos productivos.
- **Mauro Salazar.** Representante del Centro Maya. El me dio a conocer lo que hace Centro Maya, en general. Por su medio el Señor Juan Carlos Moreira, coordinador de monitoreo. Me brindo una completa información sobre la manera en que Centro Maya incorpora la variable de Género al Objetivo Manejo Mejorado de los Recursos Naturales y Conservación de la Biodiversidad. E incluso me proporciono los indicadores que ellos monitorean en el tema de género.
- **Claudia de Pastor.** Representante de USAID. Entrevistarla particularmente fue muy útil, para conocer las expectativas de AID en el tema de género y conocer cual es la política de género.

II. PRODUCTOS DE LA CONSULTORÍA

- Breve documento: *Comentarios sobre como abordar “Que es la perspectiva de género”* presentado y discutido con Laura Hurtado. El propósito de este documento es discutir la mejor manera de introducir conceptos de género a los participantes del taller (anexo C).
- Breve documento: Recomendaciones generales para incorporar género en la planificación del monitoreo del SO5. Este documento fue presentado vía electrónica a Claudia de Pastor, Brian Hayum y analizado y discutido con Tere Robles y Laura Hurtado. El propósito de este documento fue documentar las recomendaciones proporcionadas y tener elementos para discusión y análisis sobre como incorporar género en la planificación del monitoreo (anexo D).
- Comentarios a los indicadores producidos y sugerencia de indicadores adicionales. Este es un breve documento que contiene el análisis de cada uno de los indicadores de género producidos en el taller y sugerencias para incorporar otros indicadores. **Estos comentarios son el capítulo III de este informe.**
- Recomendaciones. Estas están basadas en mis percepciones generales sobre todo el proceso para lograr la incorporación de indicadores de género en el sistema de monitoreo y principalmente para lograr la incorporación de la perspectiva de género en la ejecución de los proyectos del SO5 en general. Estas **recomendaciones son el capítulo IV de este informe.**

III. COMENTARIOS GENERALES A LOS INDICADORES PRODUCIDOS EN EL TALLER DE PLANIFICACIÓN DEL MONITOREO DEL SO5 Y SUGERENCIAS DE INDICADORES ADICIONALES

Estos comentarios son al primer borrador de plan de monitoreo producido en el taller.

Sobre los resultados del taller de planeación del sistema de monitoreo:

Los avances son notables. Me permito resaltar varios aspectos:

- Admiro la calidad de planificación. Muy bien estructurada. Un proceso muy didáctico, con guías precisas para la construcción de indicadores. Se nota que fue muy objetiva la selección de los indicadores. Es muy válido y profesional el hecho que hayan utilizado herramientas para calificar cada uno de los indicadores con criterios específicos. *Sobresale el hecho que hayan incluido un criterio de género; como un criterio para evaluar los indicadores. “Es el indicador sensible a consideraciones de equidad? Es posible desagregar los datos?”*
- El ejercicio de clarificación sobre el uso del sistema de monitoreo es muy importante. El producto es bueno. En este ejercicio es importante notar que el grupo de ejecutores, ante la pregunta: ¿ que les molesta del monitoreo? reconocen que los sistemas de monitoreo tradicionalmente son fundamentalmente cuantitativos. Ellos (as) reconocen que monitorear los procesos es de utilidad. Esta observación es importante porque da cabida a que las organizaciones ejecutoras introduzcan indicadores cualitativos, e indicadores de proceso. Ambos son indispensables en las primeras fases del monitoreo de cambios en conductas en busca de la equidad de género.

Sobre los indicadores producidos:

Para el resultado intermedio # 1 se seleccionaron 13 indicadores: De ellos 4 indicadores tratan de captar asuntos de género:

- Número de personas beneficiadas se incrementa por género y etnia
- Magnitud de la extracción ilegal de recursos (# de casos y volumen) por año (en este indicador sugieren que sea desagregado por género, además de la desagregación por bio región, recurso extraído y por grupo étnico)
- Existe en el área protegida el personal técnico, administrativo y de campo mínimo para ejecutar el POA. En este indicador sugieren que sea desagregado por hombre, mujer, local, foráneo, indígena, ladino).
- Existe participación de los actores y actoras clave para el manejo del área. En este indicador sobre sale que tienen como unidad de medida (definición) el % de mujeres que participan en los grupos clave. Este indicador también sugieren que sea desagregado por hombre, mujer, indígena, ladino, OGS, ONGs, municipalidades.

- Para el resultado intermedio # 2 se seleccionaron 5 indicadores. De ellos 3 tratan de captar asuntos de género.
- Numero de políticas estructurales diseñadas por consenso. En este indicador sugieren que sea desagregado por hombre, mujer; además de fases del proceso, instancias de gobierno, grupos de interés (rural, urbano, hombre mujer, grupo marginado, grupo de poder).
- Numero de políticas estructurales aprobadas. En este indicador sugieren que sea desagregado por hombre, mujer; además de fases del proceso, instancias de gobierno, grupos de interés (rural, urbano, hombre mujer, grupo marginado, grupo de poder).
- Numero de políticas estructurales aplicadas. En este indicador sugieren que sea desagregado por hombre, mujer; además de fases del proceso, instancias de gobierno, grupos de interés (rural, urbano, hombre mujer, grupo marginado, grupo de poder).
- Para el resultado intermedio # 3 se seleccionaron 6 indicadores. Pero ninguno de ellos trata de captar algún asunto de género aunque sean datos desagregados por hombre mujer (ver comentarios en mis recomendaciones).

Comentarios y recomendaciones sobre los indicadores que incorporan asuntos de género

- Solamente dos indicadores miden directamente equidad genérica:
 - Número de personas beneficiadas se incrementa por género y etnia. Este indicador es importante porque puede permitir medir el acceso de las mujeres a los beneficios (dependiendo de la interpretación y uso). Sin embargo un indicador concreto y específico para género puede ser % de las mujeres de las comunidades que se involucran en el manejo y conservación de los recursos naturales. O % de las mujeres de las comunidades que se benefician del manejo de los recursos naturales. O # de oportunidades promovidas que benefician a las mujeres.
 - % de mujeres que participan en los grupos clave. Este indicador es sumamente importante, dependiendo de la interpretación y uso gerencial puede ayudar a incorporar mujeres en la toma de decisiones sobre el manejo de las áreas protegidas.
- Los restantes 5 indicadores solamente sugieren la desagregación de los datos en hombres y mujeres. Sin embargo son indicadores que pueden ser poderosos para medir asuntos de género.
 - El indicador “Magnitud de la extracción ilegal de recursos desagregado por género” dependiendo de la interpretación y uso gerencial del indicador puede servir para visualizar la participación de mujeres, en acciones negativas para el manejo de los recursos naturales (si la mujer es depredadora o no)
 - El indicador “Existe en el área protegida el personal técnico, administrativo y de campo mínimo para ejecutar el POA; desagregado por hombre, mujer. Este indicador dependiendo de la interpretación y uso gerencial puede ser un indicador importante que mida si hay mujeres incorporadas en las planillas. Puede servir para medir y visualizar mujeres en puestos técnicos o administrativos clave. Puede ser útil para medir la participación de mujeres profesionales en la toma de decisiones ejecutivas. En este indicador sobre sale que tienen como unidad de medida (definición) el % de mujeres que participan en los grupos clave.

- Los indicadores de políticas estructurales y operacionales diseñadas por consenso, aprobadas y aplicadas; por el hecho de dejar abierto el espacio para la segregación de datos por género pueden ser indicadores útiles para: captar el grado de participación de mujeres en la toma de decisiones (consenso) sobre diseño de políticas. Se espera que si se logra que las mujeres se involucren en este consenso sean éstas representativas de los intereses y necesidades de las mujeres. Sería de mucha utilidad que en este resultado se puede construir un indicador concreto que mida si las mujeres están siendo tomadas en cuenta en la búsqueda del consenso. Estos indicadores son críticos porque la aprobación y aplicación de una política puede afectar o beneficiar a las mujeres. Es clave la interpretación y uso que se le de a estos indicadores, específicamente en lo que señalen de participación (o no participación) de las mujeres. El problema pendiente a resolver es si éstas mujeres que logran participar en el consenso son representativas del resto de las mujeres a quienes una política puede afectar o beneficiar.
- En términos generales, el problema de los indicadores que solo dan espacio para datos segregados por género es que no son indicadores que señalen directamente la búsqueda de equidad hacia las mujeres. También es una debilidad el hecho que son indicadores totalmente cuantitativos. Es necesario incorporar algunos indicadores cualitativos que midan por ejemplo:
 - La calidad de la participación de las mujeres en la toma de decisiones, en los consensos.
 - Si las mujeres que están participando son representativas o no de los intereses y necesidades de la gran mayoría de las mujeres o de grupos minoritarios de mujeres (por ejemplo las mujeres Mayas o Garífunas)
 - Si las mujeres que tienen participación en el logro del POA están ubicadas en todos los niveles de jerarquía o si solo están en puestos inferiores, donde no tienen opción a participar en la toma de decisiones.
 - Si las relaciones Inter genéricas son buenas, en los empleados involucrados en la ejecución de los proyectos.
- En el taller de elaboración del plan de monitoreo no elaboraron indicadores que den espacio a incluir asuntos de género en el Resultado intermedio # 3 “Instituciones más proactivas y eficientes” Sin embargo este es quizá el resultado que más espacio abre para incorporar los asuntos de género.
 - Los indicadores que dice: “Número de organizaciones que cuentan con los elementos básicos necesarios para cumplir con su rol” (tanto para organizaciones de base, organizaciones gubernamentales u organizaciones de segundo piso) pueden condicionarse la “búsqueda de la equidad de género” como un elemento básico para cumplir con su rol. En este momento describen como elementos básicos: número de personal calificado, tienen reglamentos internos, procedimientos administrativos, sistemas de manejo financiero, equipo, relaciones formales. El número de personal calificado debe estar segregado por género.
 - En el indicador número de organizaciones que están cumpliendo su rol. Podría incluirse como parte del rol de las organizaciones; la incorporación y aplicación de una estrategia de género. En este momento solo mencionan, ejecución financiera,

- proyectos implementados, convenios, amenazas atendidas, procedimientos administrativos. Otra más puede ser ejecución de elementos de la estrategia de género.
- En este mismo resultado también pueden incluirse indicadores que midan la participación de las mujeres en los distintos niveles de la organización, tanto en la ejecución como en la toma de decisiones gerenciales. Este indicador no tendría complicaciones para recolectar porque ya existe un indicador similar.
 - También en este mismo resultado se pueden incluir indicadores que midan si acciones de fortalecimiento institucional, como por ejemplo la capacitación técnica llega a mujeres profesionales o no profesionales, tanto de CONAP como del MARN, así como en las organizaciones de base y de segundo piso.
- Sobre el OE. 5 en general “Manejo mejorado de los recursos naturales y conservación de la Biodiversidad” Tal como está redactado; deja espacio para incluir algunos indicadores de equidad, ya que manejo mejorado implica por lo menos: Cambios en la forma clásica del manejo de los recursos naturales. Una forma clásica es la que le da participación exclusivamente a los hombres. Un indicador concreto y específico de género puede ser: # de organizaciones ejecutoras que aplican la estrategia de género.

Comentarios Adicional

Sugiero que los socios de los proyectos revisen las actividades propuestas en los Términos de referencia para la asistencia técnica de WIDTECH. Ya que ahí hay una gran riqueza de ideas que abren más espacios para la incorporación de asuntos de género.

Por ejemplo para alcanzar el RI 3 “Instituciones más sensibles y efectivas”. Proponen las acciones siguientes:

“Fortalecimiento de ONG locales para que trabajen en el campo del género con enfoque en la participación de la sociedad civil, los métodos participativos y la conservación comunitaria.” El enfoque en la participación de la sociedad civil permite verificar que dentro de la sociedad civil hayan grupos específicos de mujeres Mayas o no Mayas que se interesen por la conservación.

Más Ejemplos

Marco de Resultados SO5	Acciones Propuestas en los Terminos de Referencia para la Asistencia Técnica de WIDTECH
R1. Manejo mejorado de los recursos naturales en bioregiones seleccionadas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RI Mejora de la administración de los recursos en bio regiones seleccionadas. ▪ Actividades económicas con enfoque en productos forestales no maderables, ecoturismo y madera en bosques concesionados de la Biosfera Maya y el ecoturismo y otras actividades económicas en Atitlán—Volcanes y Polochic—Motagua. ▪ Uso sustentable de los recursos naturales con enfoque en la reforestación, la protección de los recursos hídricos, la agricultura orgánica y la elaboración de planes de manejo (Polochic—Motagua)
R12. Políticas ambientales mejoradas son aplicadas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RI 2. Aplicación de políticas mejoradas ▪ Análisis de políticas, leyes y reglamentos con enfoque, por ejemplo en asentamientos humanos, tenencia de la tierra, valor real de los servicios ambientales, concesiones forestales, enlaces entre el turismo, la infraestructura y la conservación y el impacto de las políticas agrícolas sobre el ordenamiento de los recursos naturales. ▪ Difusión y defensa de la causa con enfoque en el cambio de actitudes en aspectos específicos, incendios de campos, uso del agua, uso sostenible de los RRNN y transmisión de destrezas para la defensa de la causa.
R13. Instituciones más proactivas y eficientes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RI 3 Instituciones más sensibles y efectivas. ▪ Fortalecimiento de ONG locales para que trabajen en el campo del género con enfoque en la participación de la sociedad civil, los métodos participativos y la conservación comunitaria.

IV. RECOMENDACIONES GENERALES

El esfuerzo de incorporar indicadores de género en la etapa de planeación del sistema de monitoreo es valioso. Sin embargo y aunque no es mi función en esta consultoría me permito opinar sobre la implementación de pasos previos importantes. Estos son:

1. Como primer paso; tal como lo dice la estrategia para aumentar las oportunidades de participación de la mujer (WIDTECH), es fundamental y urgente la institucionalización de la perspectiva de género en cada una de las agencias implementadoras del objetivo SO5. Esto permitiría:
 - Que las organizaciones ejecutoras se comprometieran más con la incorporación del enfoque de género en su programación.
 - Se agilizaría la búsqueda de lineamientos y herramientas apropiadas para la incorporación sistemática de la perspectiva de género.
 - Las organizaciones socias aumentarían su compromiso para recoger datos para monitorear el avance o retroceso en búsqueda de la equidad.
 - Las organizaciones incorporarían el enfoque de género en todos sus procesos de planificación y toma de decisión; con lo cual tendrían más utilidad los resultados obtenidos de un monitoreo sistemático, por ejemplo se incorporarían acciones correctivas o acciones de seguimiento para mejorar la equidad.
 - La institucionalización de la perspectiva de género facilitaría también el traslado de recursos tanto humanos, materiales, de capacitación, como financieros que apoyen la búsqueda de la equidad. Por ejemplo la recopilación de datos de monitoreo seguramente tendrá un costo. Si existe un “mandato” de recopilar datos de género también puede haber un “mandato” para trasladar fondos que apoyen esta actividad.
2. Como parte de la institucionalización de la perspectiva de género sería valioso tener una sola estrategia de incorporación de género para todas las acciones del SO5, propiciada y definida por el propio equipo SO5 de AID y liderada por la misma AID. Desde mi punto de vista la estrategia preparada por WIDTECH, es un excelente inicio. Quizá sea bueno que se retome esta estrategia, se revise con la participación de todos los socios, se busque el consenso y aceptación de todos los socios para la puesta en práctica de dicha estrategia.
3. Parte importante de la estrategia de incorporación de género debería ser asegurar que hay equidad de género en la composición del personal de todas las organizaciones socias, en todos los niveles de toma de decisión y en toda la estructura del programa en general. Por ejemplo, se debería influir para que en el Team Charter haya un número más significativo y representativo de mujeres (actualmente solo son 2 o posiblemente 3 mujeres de 20 las que integran este consejo asesor). En este último punto sería muy estratégico que AID tomara el liderazgo, para proponer los cambios.
4. Un paso importante puede ser que todas las organizaciones incorporen la perspectiva de género en su planeación estratégica. Es decir que vean la perspectiva de género desde su

misión, visión, población meta, estrategias organizacionales, programas, políticas y en su estructura organizacional.

5. Los planes operativos de las organizaciones socias deberían incorporar objetivos, metas concretas anuales y acciones puntuales sobre incorporación de género. En estos objetivos y metas se deberían concentrar algunos indicadores de género.
6. Finalmente; las (os) gerentes deben tener muy bien claro y sistematizado el método para la recolección de información y especialmente para la interpretación de los datos obtenidos en el monitoreo. También deben tener la capacidad de incorporar los cambios pertinentes.

ANEXO A

**ARTÍCULO I—DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO: ORDEN DE CONTRATACIÓN
POR SERVICIOS PROFESIONALES**

ARTÍCULO I—DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO: ORDEN DE CONTRATACIÓN POR SERVICIOS PROFESIONALES

Servicios a prestar y alcance del trabajo:

La subcontratista propuesta contribuirá al equipo de Monitoreo y Evaluación de SO5 USAID/Guatemala de la siguiente manera:

1. Determinará actividades específicas de los programas que contribuyan a alcanzar el Objetivo Estratégico.
2. Se reunirá con el equipo de monitoreo de FIPA a fin de planificar las reuniones participativas con los asociados SO5 (ver #2 abajo). En esta reunión inicial con el equipo FIPA la subcontratista presentará: a) Una selección de posibles actividades prioritarias a vigilar por aspectos de género; b) Los posibles indicadores de género, tanto cuantitativos como cualitativos; c) Una metodología para la inclusión del género en el programa planeado para las reuniones con los asociados SO5. En este programa se anunciarían los aspectos prioritarios, las actividades y los indicadores tentativos, con el género como punto de partida de la discusión con los asociados SO5. Queda entendido que estos podrán cambiarse o modificarse según los resultados de las reuniones.
3. Participará en las reuniones con los asociados SO5. FIPA ha planeado una serie de reuniones con ellos para aclarar y elaborar planes de monitoreo. La subcontratista será responsable por los siguientes resultados de estas reuniones: a) Finalizar la selección de áreas prioritarias para incluir el género como tema de atención; b) Elaborar indicadores para medir el género en los aspectos prioritarios y actividades, y en los SO5 en general; c) Asistir con la organización de las reuniones en formas que determine el equipo.

Las reuniones participativas de planificación se realizarán en la Ciudad de Guatemala y en los tres sitios en los cuales trabajarán los SO5: Atitlán/Volcanes; Petén; Polochic/Motagua.

4. Contribuirá a la redacción del plan definitivo de monitoreo en colaboración con el equipo FIPA para garantizar que el género se incluye entre los resultados e indicadores en los cuales éste cumple una misión en el logro de los objetivos del SO5. FIPA presentará el componente de género de este documento a USAID/Guatemala para el 31 de diciembre de 2001.

El alcance del trabajo que WIDTECH tiene con USAID/Guatemala se le entregará a la subcontratista para su orientación. El documento existe en versiones inglesa y castellana.

Formato:

La subcontratista enviará el documento terminado a WIDTECH en software que sea compatible y accesible, por ejemplo Microsoft Word. Los documentos se pueden enviar por vía electrónica, en diskette y/o versión en papel.

Período que abarca el convenio:

La subcontratista trabajará entre el 27 de noviembre y el 31 de diciembre de 2001.

A la subcontratista no se le reembolsarán gastos realizados a menos que el trabajo que ocasionó dichos gastos haya sido preautorizado por esta Descripción de Trabajo.

ANEXO B

TIEMPO DEDICADO A ESTA CONSULTORÍA

TIEMPO DEDICADO A ESTA CONSULTORÍA

- 1 día de planificación con el equipo,□
- 1 día de preparación de conceptos de género para apoyar a Laura Hurtado,□
- 1 día de preparación de la propuesta para la incorporación de género en el plan de□
monitoreo (guía para las facilitadoras),
- 2 días para diversas reuniones,
- 2 días para preparar entrevistas y entrevistar a diversas personas,
- 1 día para revisar productos del taller,
- 1 día para hacer comentarios generales y propuesta para incluir en la preparación final del
plan de monitoreo, and
- 1 día para diversas lecturas y preparación de reporte final, y varios.

Total: 10 días

ANEXO C

**COMENTARIOS SOBRE COMO ABORDAR “QUE IS LA
PERSPECTIVA DE GENERO?”**

COMENTARIOS SOBRE COMO ABORDAR “QUE IS LA PERSPECTIVA DE GENERO?”

1. Me parece que es muy oportuno incluir este tema al inicio del taller, para que los participantes tengan fresca en la mente la necesidad de incorporar indicadores de género.
2. Sugiero que más que relacionar género con democracia y desarrollo social; en éste caso se relacione con la importancia que tiene la equidad para alcanzar la sostenibilidad en el manejo de los recursos naturales.
3. Quizá no sea necesario explicar los conceptos, yo supongo que los presentes ya lo manejan. También en mi opinión el concepto en sí de género muchas veces provoca que los participantes (que en su mayoría son hombres) se pongan a la defensiva y eso no permite que sean creativos y que se sientan cómodos incorporando asuntos de género. Esto lo digo porque cuando se conceptualiza género necesariamente se tiene que dar ejemplos de las desigualdades entre hombres y mujeres, las condiciones de desventaja de las mujeres y la lucha por lograr la equidad a favor de las mujeres, etc.

También porque el concepto en sí es complejo y siempre, o casi siempre en mi experiencia crea polémica; cosas como “no debemos romper la cultura de la gente”, “no tenemos que llevar ideas foráneas a las comunidades”, etc.

4. Lo que yo sugiero es abordar el tema de género desde la reflexión. Esta reflexión debe hacerse acerca de:
 - Como hombres y mujeres “usan” los recursos naturales
 - Como la mayoría de los proyectos solo se enfoca en los hombres. Los hombres son la población meta, los hombres deciden que acciones debe tener el proyecto, los hombres reciben los beneficios como capacitación, tenencia de la tierra, proyectos forestales, agrícolas, de comercialización, crédito agrícola, administración de parques, etc.
 - Que pasa si no se toma en cuenta la participación de las mujeres. No enfocar esto solo desde la perspectiva de justicia social (eso también es importante) pero en este taller hacer énfasis en que la mujer:
 - Es el 50% o más de la población, tanto dentro de los hogares, como en la comunidad
 - Usa los recursos naturales y también puede ser una depredadora. Las mujeres deben apropiarse de la necesidad del manejo sostenible de los recursos naturales.
 - Que tiene su propia visión sobre los R.N
 - Que está más cerca de los hijos, transfiriéndoles valores, (el valor a los recursos naturales) Educando constantemente (como cuidar el bosque).
 - Influye en el esposo, orientándolo en la toma de decisiones sobre como usar los recursos naturales... Etc.
 - Explicar que la perspectiva de género puede y debe estar en todas las acciones de los proyectos, por ejemplo:

- En la creación de política y/o leyes ambientales no se puede dejar a un lado los intereses de la mujeres, ni dejar a un lado la oportunidad para que estas participen dando su opinión y tomando decisiones.
- Tomar en cuenta cómo las mujeres hacen uso de los recursos naturales, en la creación de leyes y políticas. Tomar en cuenta las necesidades básicas y estratégicas de las mujeres en acciones de reasentamientos humanos.
Ejemplo:....que comercializan las mujeres, que parte de los terrenos usan, etc.

5. □ Saber que opinan las mujeres de las políticas, como les benefician o les perjudican.

- En proyectos de manejo y aprovechamiento de recursos naturales.
 - Debe dársele acceso a las mujeres a los beneficios de este tipo de proyecto: capacitación, participación en la organización, en la toma de decisiones, recibir asistencia técnica, participación en la comercialización de productos forestales maderables y no maderables, Que participen en la toma de decisiones que afectan a sus hogares y a sus comunidades (por ejemplo que clase de árboles sembrar, que participen en la decisión sobre las actividades comerciales que se desarrollarán en sus comunidades).
 - Las mujeres también deben ser propietarias de tierras y de bosques.
 - Las mujeres también deben tener una participación activa en las concesiones forestales, etc.
- En proyectos de desarrollo en general, la mujer debe tener una plena participación de acuerdo a sus necesidades básicas y a sus necesidades estratégicas. Ser beneficiarias de todas las oportunidades que estos proyectos brindan (asistencia técnica, crédito, proyectos productivos, los proyectos deben buscar oportunidades para las mujeres, etc.) participar en la toma de decisiones comunitarias, etc.
- En proyectos de educación ambiental, las mujeres deben recibir educación ambiental, en el tiempo en que pueden hacerlo, con metodologías apropiadas a su condición de analfabeta y monolingüe (en muchos casos).
- En proyectos de manejo de áreas protegidas:
 - Que las mujeres reconozcan su rol en la protección de áreas silvestres.
 - Participar en el monitoreo ecológico.
 - Ser miembros activas de organizaciones que manejan áreas protegidas.
 - Participar en las acciones de planificación del manejo de las áreas protegidas.
 - Generar tecnología apropiada. Validar mejores prácticas, etc.
- En términos generales, programas tan grandes como el SO5, deben buscar las formas de apalancar la equidad hacia las mujeres. Deben promover la participación de éstas en todos los aspectos clave del programa, en la planificación, en la ejecución, en el monitoreo, en la evaluación. Deben promover la participación de mujeres en puestos clave: ¿cuántas mujeres son gerentas de proyectos? ¿cuántas mujeres administran áreas protegidas?, cuántas mujeres están participando en la creación de leyes ambientales? Cuántas mujeres son extensionistas? Cuántas mujeres son presidentas o secretarías ejecutivas de organizaciones gubernamentales o no gubernamentales? Cómo se apoya a estas mujeres, para que se superen profesionalmente?, como se apoya a estas mujeres para que cumplan con sus diversos roles de manera efectiva?
- Los proyectos en general también deben preocuparse por aumentar el conocimiento y la conciencia en su personal sobre toda la temática de género; Que es, porque es

- importante, como se aplica, como se mide, que resultados esperados e inesperados se pueden dar, como manejar los cambios.
- Los proyectos en general deben preocuparse por evaluar como se desarrollan las relaciones intergenéricas de su personal. Cuanta equidad genérica existe en su recurso humano, cómo se apoya a las mujeres a profesionalizarse, como participan en la toma de decisiones, etc.
 - Un programa tan amplio, importante y con tanto impacto debe asegurarse de contemplar en términos generales afectar las relaciones genéricas.
 - Y porque el énfasis en “especialmente las mujeres”?, porque estas han sido discriminadas. Y la equidad significa justicia, darle más al que tiene menos...
 - Si es necesario, puede hacerse una ampliación de la importancia del enfoque de género, relacionada con desarrollo humano, con democracia, con derechos humanos, pero insisto en que debe tener énfasis en como incorporar la perspectiva de género ayudará a lograr la sostenibilidad en el manejo de los recursos naturales.
 - Recalcar que el enfoque de género debe estar en todas las fases de todos los proyectos y programas; en la fase de diagnóstico, en la fase de línea de base, en la fase de planeación, en la fase de ejecución, en la fase de monitoreo y en la fase de evaluación.
 - Sugiero que haya otra gran bloque de información relacionada al tema de los indicadores.

Por que Indicadores de Género?

“Entre los obstáculos para aumentar el impacto en la equidad de género de los proyectos e iniciativas de desarrollo sostenible se destaca la necesidad de contar con indicadores que muestren cómo participan las mujeres, indicadores que evidencien la modificación de relaciones intergenericas.”

También es un obstáculo no contar con indicadores para medir el impacto de los proyectos en las mujeres. O cómo varia la sostenibilidad en el manejo de recursos naturales cuando se incorpora la participación de las mujeres.

Que es un indicador?

- Un indicador es un dato cualitativo o cuantitativo que nos permiten darnos cuenta de cómo se encuentra 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 la participación plena y equitativa de hombres y especialmente de las mujeres en los proyectos de manejo de recursos naturales, los cuales son susceptibles de ser medidos o cuantificados.
- Los indicadores son señales.
- Los indicadores permiten medir cambios.
- Facilitan mirar los resultados de iniciativas o acciones.

- Son instrumentos valiosos para orientarnos en como se pueden alcanzar mejores resultados en proyectos de manejo de recursos naturales y proyectos en general.
- Los indicadores puede ser medidas, números, hechos, opiniones, o percepciones que señalan condiciones o situaciones específicas...Ejemplos:
 - Medida: El nivel de participación de mujeres en la toma de decisiones.
 - Número: El número de mujeres que participan en proyectos de comercialización forestal.
 - Hecho: La política X o la Ley Y favorece la incorporación de mujeres en el manejo de áreas protegidas.
 - Opinión: Que los hombres no estén de acuerdo con que las mujeres reciban menor salario que ellos, cuando hacen el mismo trabajo.
 - Percepción: Nos parece que ha aumentado la pobreza en el Petén.

Para que Son Utiles los Indicadores 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.
- Los indicadores de equidad de género 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.
- Los indicadores de equidad de género son muy valiosos para hacer visible lo invisible, por ejemplo la participación de mujeres en actividades agrícolas o de manejo de recursos naturales.
- Para conocer las tendencias a avanzar o retroceder. (hacia donde tiende a cambiar la situación).
- Para medir el impacto de políticas, de programas o proyectos.
- Los indicadores de equidad de género van a jugar un papel importante de “observatorio permanente” para ver como se avanza o se retrocede en asuntos de equidad.

Que Indicadores Podemos Incorporar?

Primero hay que recordar que hay indicadores cuantitativos y cualitativos.

Cuantitativos

Son los que se refieren directamente a medidas en números o cantidades, como por ejemplo el número de mujeres propietarias de tierras.

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.

Por ejemplo: La percepción que la relación entre hombres y mujeres en la toma de decisiones es mas armoniosa.

- En general hay una tendencia a dar más importancia a indicadores cuantitativos, que a los cualitativos, por diversas razones: Porque son más fáciles de construir, porque muchos creen que las cosas que tienen que ver con números o cantidades son las importantes, que en ellos se puede confiar más para conocer la realidad.
- Pero los indicadores cualitativos y cuantitativos expresan dimensiones distintas, son dos dimensiones complementarias.
- Es importante darnos cuenta que si miramos las cosas únicamente desde lo cuantitativo podríamos estar perdiendo información y conocimientos de otras dimensiones de la realidad que quizá no se puedan medir con números o cantidades, pero que son igualmente importantes. Si nos basamos solo en indicadores cuantitativos, convertimos el sistema de monitoreo en un simple conteo de cabezas.

Hay indicadores positivos y negativos: los positivos indican avance hacia la equidad en las relaciones de hombres y mujeres; y los negativos indican un retroceso hacia la inequidad.

Los Indicadores a Incorporar en un Plan de Monitoreo Pueden Estar Ubicados en Estas Áreas

1. Participación de mujeres en las acciones de capacitación promovidas por los proyectos.
2. Participación de mujeres en la toma de decisiones a distintos niveles. Énfasis en el liderazgo de las mujeres.
3. Participación de mujeres en toda la organización comunitaria
4. Participación de mujeres y hombres en actividades y roles no tradicionales
5. Capacitación de mujeres y hombres sobre toda la temática de género. Incluir nuevos temas como La Maculinidad. Participación equitativa de hombres y mujeres en todas las actividades de los proyectos.
6. Como se benefician las mujeres con los impactos de los proyectos. (Proyectos de políticas ambientales, proyectos de manejo de recursos naturales, proyectos de comercialización, proyectos de titulación de tierra, etc.)
7. Como se benefician las mujeres de los recursos de los proyectos. Las mujeres tienen acceso a vehículos, a tecnología, a recursos, etc.
8. Logros obtenidos por las mujeres
9. Que los proyectos que integran el programa brinden oportunidad de trabajo a mujeres en todos los niveles de jerarquía: gerencia, área técnica, extensión, administración, juntas directivas, etc.
10. La oportunidad de educación y superación para las mujeres. Tanto beneficiarias como empleadas de los proyectos.
11. Relaciones Inter genéricas tanto entre beneficiarios y beneficiarias, como entre compañeros y compañeras de trabajo en los proyectos.

Aspecto Muy Importantes a Tomar en Cuenta

- Que todos los indicadores tanto cualitativos como cuantitativos sean segregados por género.
- Que siempre se use un vocabulario incluyente (todos y todas, ellos y ellas).
- Que todos los ejemplos gráficos y verbales sean incluyentes (ejemplos que mencionen la participación de la mujer, dibujos con presencia de mujeres).

ANEXO D

**RECOMENDACIONES GENERALES PARA INCORPORAR GENERO EN LA
PLANIFICACION DEL MONITOREO DEL SO5**

RECOMENDACIONES GENERALES PARA INCORPORAR GENERO EN LA PLANIFICACION DEL MONITOREO DEL SO5

1. Toda la variable de género debe estar incluido en el modelo de monitoreo que se elabore. Así como en los lineamientos que se le den al grupo. Esto significa que los participantes del taller deben tener claro que se espera que ellos elaboren objetivos de género.
2. El diseño del taller debe incluir varios momentos para lanzar reflexiones, ideas, opciones, etc. sobre género en general y sobre indicadores de género en particular. En esto entra la participación de Laura, que según mi sugerencia y su enfoque; incluirá una fuerte reflexión acerca de porque todos los proyectos deben incorporar la variable de género. También ya sea Laura o el facilitador que dará los lineamientos sobre como construir indicadores, debe incluir como un lineamiento explícito el requisito de generar indicadores de género.
3. Los indicadores de género deben ser a varios niveles. Primero: A nivel de cada proyecto; y aquí hay una desagregación mas, a) a nivel técnico o a nivel del servicio que llega a las beneficiarias y beneficiarios, y b) a nivel de la estructura organizacional, básicamente enfocado a la conformación del recurso humano (personal) de la organización (Aumentar la participación de mujeres en todos los niveles de la organización). Segundo: A nivel del objetivo # 5 en general, por ejemplo en la existencia y aplicación de política y/o estrategia de género y en la conformación del recurso humano que opera este objetivo.
4. Los indicadores dependen del trabajo de cada organización, de ser posible deben elaborar indicadores tanto para los resultados sustantivos como para los resultados adjetivos.
5. Debido a que los proyectos no están muy avanzados en la incorporación del enfoque de género, yo sugiero que prioricen la generación de indicadores a
 - Indicadores que midan el acceso de las mujeres a los recursos naturales, en general (acceso a recursos forestales, acceso a la tierra, acceso al agua, etc),
 - Indicadores que midan la participación de las mujeres en la toma de decisiones (esto apoya las necesidades básicas y estratégicas de las mujeres), y
 - Indicadores que midan como las mujeres se benefician de los aportes de los, proyectos, por ejemplo: de la capacitación, de recursos, de oportunidades, de espacios, créditos, etc.
6. En indicadores que se refieren a acciones con beneficiarios, éstos deben estar segregados por género. Por ejemplo cuantos se benefician de la comercialización de productos forestales; estos datos deben aparecer desagregados por género.
7. Una recomendación básica, pero importante es que se seleccionen pocos indicadores, pero que esos indicadores sean representativos de acciones transformadoras, que palanqueen equidad (pocos indicadores pero de calidad).

8. Que uno de los compromisos aceptados en el taller sean mejorar la interpretación y el uso de los indicadores de género para:
 - Toma de decisiones gerenciales que palanqueen mas la equidad,
 - Demostrar logros de equidad y logros en metas estratégicas para las mujeres,
 - Creación de estrategias y políticas, y
 - Validación de los mismos indicadores.
9. Por ultimo, si no hay acciones paralelas de capacitación intensiva en toda la temática de género y en todas las posibles herramientas de género difícilmente se puede avanzar en equidad. Los indicadores no aseguran que se logrará equidad, solo alertaran sobre algunos comportamientos y logros.

Tomar en cuenta las recomendaciones dadas a Laura Hurtado.

Recomendaciones Concretas para tener en Cuenta en la Supervisión del Trabajo de Grupos en el Taller

1. Asegurarse que hay información e instrucciones apropiadas para que los participantes puedan generar indicadores de género. La clave es asegurarse que la variable de género este incluida en el modelo de monitoreo que se presente y en los lineamientos que se den al grupo.
2. Asegurarse que los participantes tienen claro que deben elaborar indicadores de genero.
3. Asegurarse que los participantes generan indicadores a nivel técnico y a nivel organizacional (que hayan tanto a nivel de resultados sustantivos, como de resultados adjetivos).
4. Asegurarse que existen indicadores a nivel del objetivo estratégico # 5 en general.
5. Tener cuidado de seleccionar pocos indicadores, pero que estos sean poderosos.
6. Darle prioridad a indicadores a Indicadores que midan el acceso de las mujeres a los recursos naturales, a indicadores que midan la participación de las mujeres en la toma de decisiones y a Indicadores que midan como las mujeres se benefician de los aportes de los proyectos.
7. Asegurarse que los indicadores que se refieren a acciones con personas, sean desagregados por género.
8. Asegurarse que uno de los compromisos aceptados en el taller sean mejorar la interpretación y el uso de los indicadores de género.