



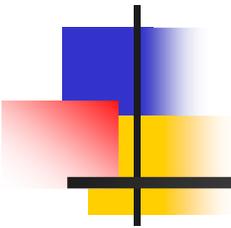
Planificación Estratégica Participativa con Enfoque de Género

Quito, 12 al 14 de octubre de 2010

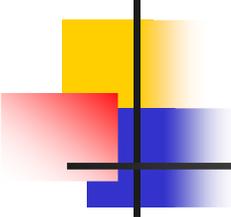


Canadian International
Development Agency

Agence canadienne de
développement international

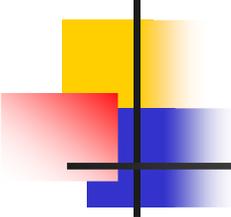


Estudio sobre: Transversalización del
enfoque de género en los Ministerios de
Trabajo de las Américas



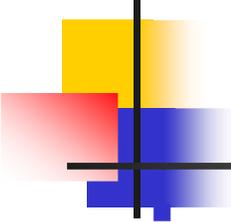
Objetivo del estudio

Brindar a la CIMT un panorama hemisférico de los avances en la institucionalización del enfoque de género en los Ministerios del Trabajo de las Américas, a fin de precisar áreas estratégicas de intervención, particularmente, a través de la Red Interamericana de Administración Laboral (RIAL).



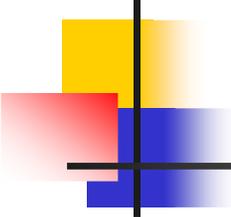
Descripción del estudio

- Documentación y sistematización el estado actual de la institucionalidad del enfoque de género en los Ministerios de Trabajo de la región.
- Identificación de las principales debilidades y fortalezas de los procesos de institucionalización del enfoque de género.
- Generación de recomendaciones dirigidas al fortalecimiento de la incorporación del enfoque de género en las prácticas internas y transversales de los Ministerios de Trabajo, con el objetivo de apoyar su implementación a través de acciones enmarcadas en su fortalecimiento institucional.



Metodología del estudio

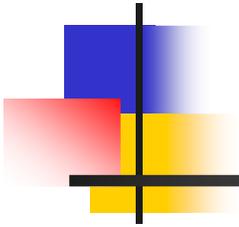
- Diseño de ficha/cuestionario para recabar la información requerida enviada a los Ministerios del Trabajo de la región.
- Diseño de ficha/cuestionario enviada a los mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer.
- Confección de mapas para el análisis de la información del eje correspondiente, así como también, el cruce entre ejes
- Entrevistas personales con informantes clave de algunos países para complementar la información recibida por medio de la ficha.
- Análisis de contenido de fuentes secundarias (documentos y publicaciones institucionales, evaluaciones internas y externas, páginas Web, etc.)
- Profundización de casos cuyas experiencias puedan ser interesantes de destacar como buenas prácticas de la institucionalización de género (análisis documental y entrevistas).

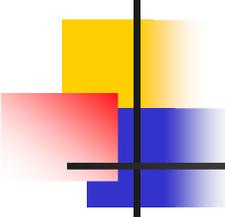


Principales temas abordados

- Características de la inserción institucional
- Misión
- Funciones
- Autonomía económica
- Disponibilidad de recursos
- Fortalezas y debilidades detectadas
- Programas y proyectos
- Capacitación (recibida y necesidades)

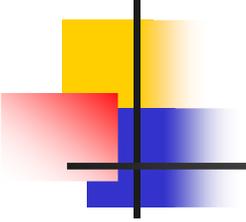
Principales hallazgos del estudio





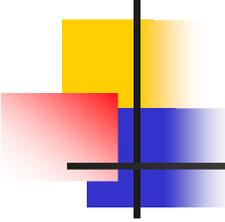
La mayoría de los países cuentan con una unidad especializada de género en el Ministerio de Trabajo

- 16 países tienen una unidad o dependencia especializada de género (Canadá, Estados Unidos, México, Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador, Paraguay, Antigua y Barbuda, Bahamas, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Panamá y República Dominicana).
- Dos tienen un punto focal (Perú y Suriname)
- En Uruguay adquiere la forma de asesoría
- En Chile existe un/a encargada/o ministerial de género
- En Honduras, la unidad está en creación
- En Bolivia se define como de la Unidad de Derechos Fundamentales del Ministerio del Trabajo.



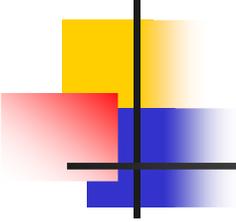
Entre los elementos facilitadores para la creación de estas unidades destaca

- La voluntad política de los gobiernos, en muchos casos, de la máxima autoridad de la institución (Ministro(a) del Trabajo).
- El cumplimiento de los compromisos internacionales sobre la institucionalización de la perspectiva de género de parte de los gobiernos de los países de la región.



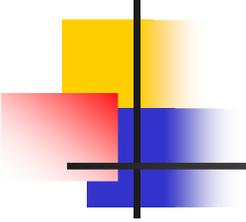
Las áreas de intervención de las unidades especializadas de género cubren un amplio espectro de actividades.

- Actividades internas:
 - Formación en género dirigido al personal del ministerio como fase inicial del proceso de institucionalización del enfoque de género (sensibilización, capacitación, realización de talleres y eventos).
- Las actividades externas se centran mayoritariamente en labores de difusión y capacitación y en la coordinación interinstitucional.



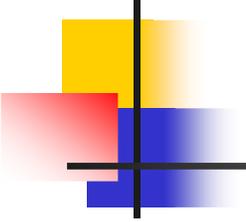
Existe una marcada desproporción entre las tareas asignadas a las unidades especializadas de género y los recursos humanos y financieros con que cuentan

- La escasez de recursos recorre transversalmente a la gran mayoría de las unidades especializadas de género.
- En general los recursos humanos con que cuentan son restringidos - en muchos casos es un/a profesional con un apoyo administrativo- con tiempos parciales de dedicación, ya que comparten otras funciones en otras unidades del ministerio
- Esta carencia adquiere características aún más alarmantes cuando se comparan los magros recursos a disposición con la enorme cantidad de funciones que declaran.



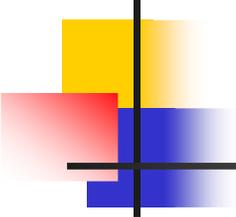
***Las unidades de género han desarrollado una amplia red
con otros organismos***

- Existe un trabajo importante de coordinación interinstitucional en el tema laboral.
- Destaca la mantención de vínculos con los mecanismos nacionales de asuntos de género
- Con otras dependencias del aparato de Estado (15 países)
- Con organismos internacionales (17 países)
- Organizaciones de la sociedad civil (15 países)
- Con organizaciones de trabajadores (14 países) y de empresarios (12 países).



La misión de las unidades especializadas de género no explicita su papel como instancias responsables de la institucionalización de la perspectiva de género en los Ministerios del Trabajo

- Sólo algunas unidades especializadas de género manifiestan en forma definida su papel de organismos encargados de la institucionalización del enfoque de género en los ministerios de trabajo.
- Aproximaciones a la coordinación y apoyo al desarrollo de los temas de género
- Declaraciones muy amplias en relación al mejoramiento de las condiciones de la mujer trabajadora.
- En la mayoría de los países no está explicitado el objetivo de su existencia.

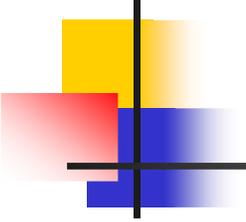


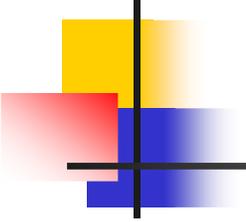
***Se ha avanzado en el proceso de institucionalización
de la transversalización de género en materias
laborales***

Un alto porcentaje de las unidades especializadas de género han sido creadas por mandato legal.

- Legislación
- Orden ejecutiva
- Compromisos internacionales

Los programas y actividades tienen objetivos muy amplios

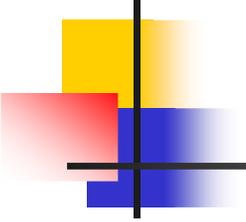
- 
- Creciente esfuerzo para implementar programas y proyectos que llevan a una mayor autonomía económica y mejor inserción laboral de las mujeres.
 - Programas con objetivos muy amplios - y por lo general, poco alcanzables, tales como “la eliminación de la discriminación de la mujer en el trabajo” o “establecer una política nacional de género”.



Programas y actividades no están necesariamente enfocados a la promoción del trabajo decente

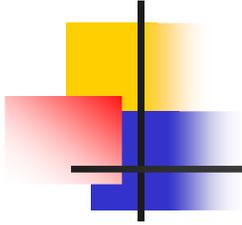
No se observa en forma generalizada la consideración y análisis de fenómenos sociales relevantes y la incorporación del enfoque de género en áreas relativas al trabajo decente, tales como

- la precarización del empleo femenino
- la flexibilidad laboral
- el trabajo en el sector no estructurado de la economía
- el trabajo reproductivo no remunerado
- el acceso a la información y capacitación
- entre otros...



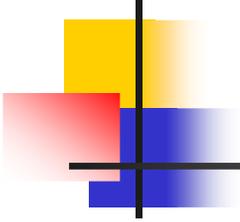
*Las necesidades de capacitación son de gran
heterogeneidad*

- La mayoría de las personas que se desempeñan en las unidades especializadas de género han recibido capacitación, en particular, en temas de género
- Temas como planificación estratégica con enfoque de género, construcción de indicadores de género o elaboración de presupuestos con enfoque de género, son necesidades de capacitación que son mencionadas por los países
- Se detecta una disparidad en la formación recibida por las distintas unidades especializadas de género



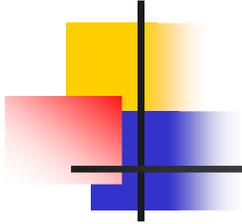
Las necesidades de capacitación

- Implementación de pasantías a los países que han logrado los mejores resultados en relación a su inserción en la estructura organizacional, de forma de compartir las buenas prácticas que parezcan apropiadas en países demandantes de cooperación horizontal.



Las necesidades de capacitación

- Existen al menos tres temas básicos sobre los cuales es importante capacitar a las unidades especializadas de género, a fin de fortalecerlas institucionalmente del sentido que debe tener la labor de transversalización.

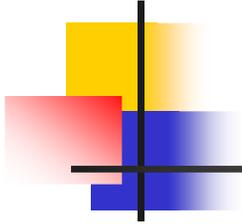


Las necesidades de capacitación

Planificación estratégica con enfoque de género

Objetivo:

Fortalecer la unidad en la detección de su misión, para desde allí planificar y monitorear el tratamiento transversal de los diversos temas laborales al interior de los Ministerios de Trabajo.

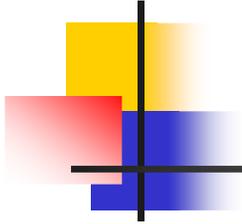


Las necesidades de capacitación

Análisis de género

Objetivo:

Reconocer las implicancias e impacto de género que cada política o programa pueda tener y ejercer un rol técnico eficaz en las diversas áreas de la institución.



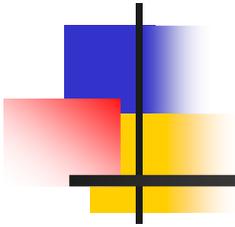
Las necesidades de capacitación

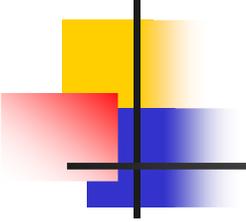
Construcción de indicadores de género

Objetivo:

Realizar el monitoreo de las metas y objetivos de género identificados para cada país.

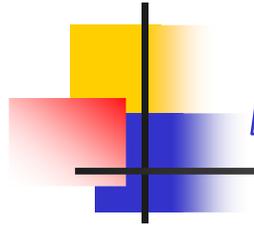
Taller de Planificación Estratégica Participativa con Enfoque de Género





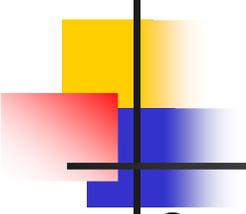
Objetivos del Taller

- Fomentar la instalación de capacidades y competencias en el tema de género
- Facilitar la identificación de puntos clave para instalar el enfoque de género en el diagnóstico, análisis de problemas y objetivos, identificando las brechas de género existentes
- Facilitar la réplica de talleres de planificación estratégica con enfoque de género



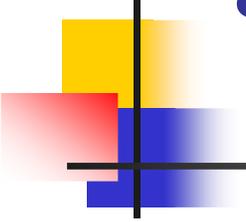
La Planificación Estratégica como Herramienta de Gestión

SESION I



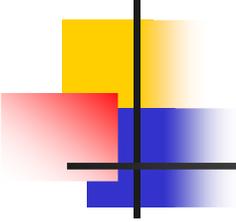
Objetivos de la Sesión I

- Crear conciencia en las/los participantes sobre la importancia de una planificación estratégica en la gestión de cualquier equipo particularmente en el quehacer de las UEG-, proyecto o programa.
- Entregar a las/los participantes elementos que les permitan reconocer la importancia de la planificación estratégica con perspectiva de género.
- Reconocer los elementos básicos que deben estar presentes en toda planificación estratégica participativa.
- Construir en forma colectiva y consensuada la misión de las UEG de los Ministerios de Trabajo, que fortalezca su inserción institucional y guíe su estrategia de trabajo.



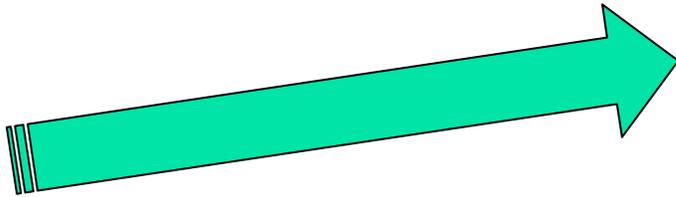
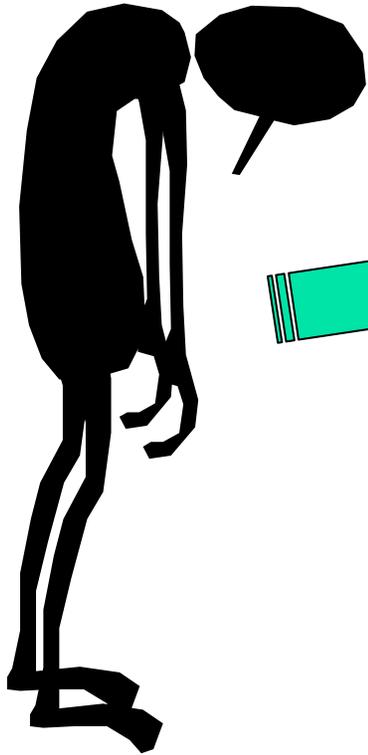
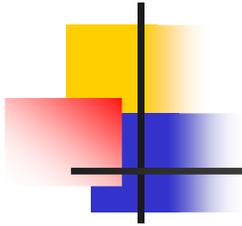
¿Qué es planificar?

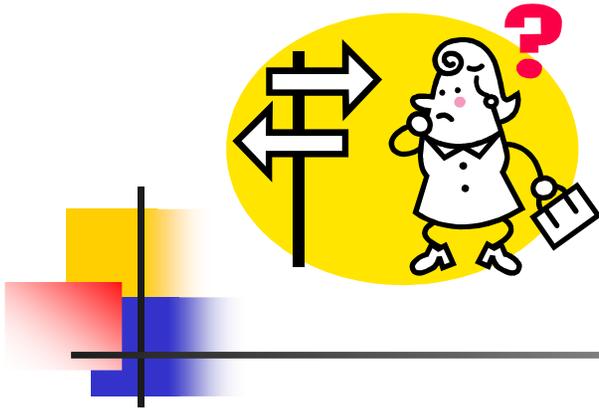
- La planificación es algo que ocurre diariamente en la vida.
Por ejemplo cuando deseamos ir de un lugar a otro planificamos el medio en que nos vamos a trasladar, la ruta y el valor que ello va a tener.



La planificación entonces es:

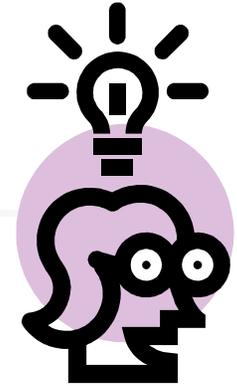
- Una herramienta para identificar:
 - el lugar desde donde vamos a partir (situación actual)
 - el lugar hacia donde queremos llegar (situación ideal)
 - la forma que vamos a elegir para llegar desde un lugar a otro (estrategia).



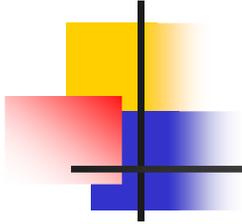


¿Por qué es importante planificar?

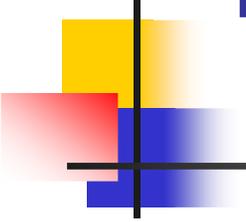
Planificar nos obliga a



- Identificar nuestros objetivos
- Identificar los recursos y medios que tenemos para lograrlos
- Identificar las distintas opciones que tenemos para llegar a esa situación deseada



Planificar nos permite saber
hacia dónde vamos



La Planificación Participativa

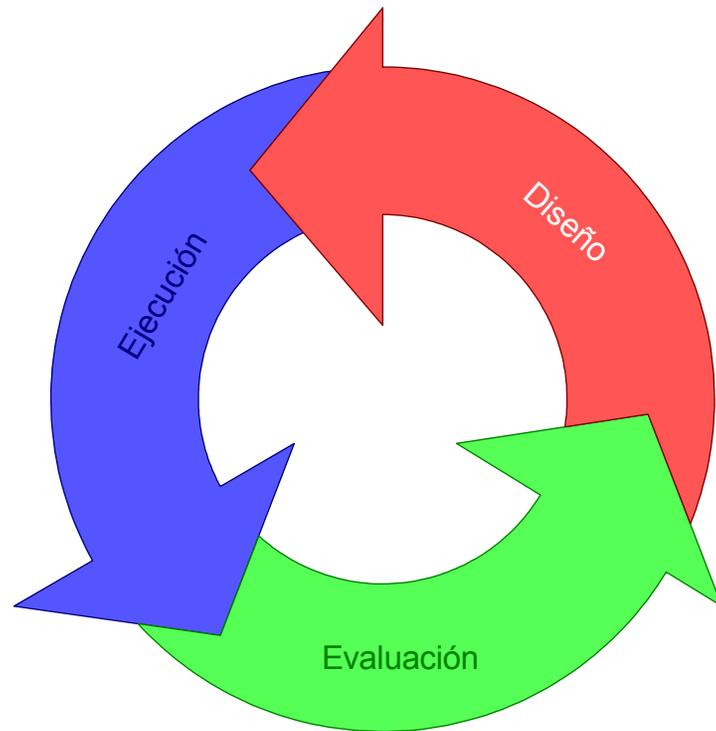
- Un grupo de personas que comparte una misma situación problema se potencia identificando un mismo objetivo, y cada cual aporta de su propio ámbito a la consecución de éste.

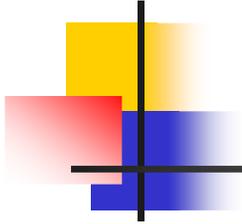
Importante!!!!



- El proceso de Planificación Estratégica Participativa no debe y no puede ser solo una instancia formal de participación
- Es el inicio de un proceso de gestión participativa.

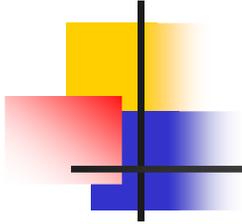
El ciclo de vida de la Planificación Estratégica





Estructura de la Planificación

Visión



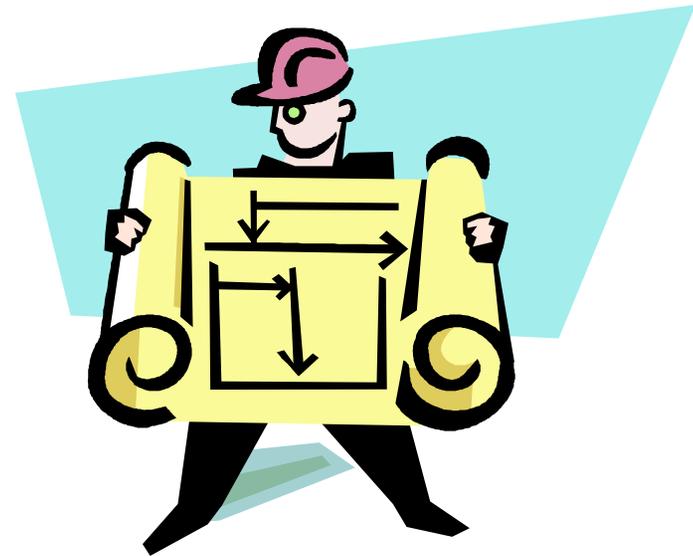
Misión

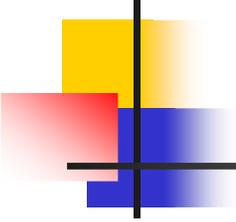


Objetivo Estratégico



Actividad





```
graph TD; Vision[Visión] --- Misión[Misión]; Misión --- OE1[Objetivo estratégico]; Misión --- OE2[Objetivo estratégico]; Misión --- OE3[Objetivo estratégico]; OE1 --- AR1[Actividad Responsable Plazos Recursos]; OE2 --- AR2[Actividades Responsable Plazos Recursos]; OE3 --- AR3[Actividades Responsables Plazos Recursos];
```

Visión

Misión

Objetivo estratégico

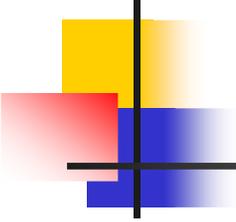
Objetivo estratégico

Objetivo estratégico

Actividad
Responsable
Plazos
Recursos

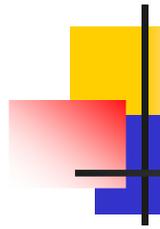
Actividades
Responsable
Plazos
Recursos

Actividades
Responsables
Plazos
Recursos



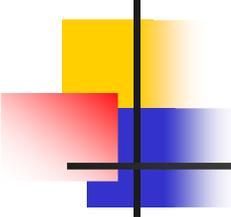
Misión (Taller Buenos Aires, Julio 2009)

Un mecanismo especializado en el tema de género, encargado de asesorar, facilitar y promover en la institución la generación de las condiciones de equidad de género en el ámbito laboral.



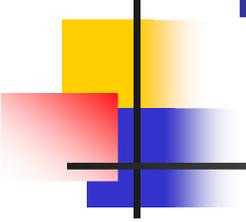
***La Planificación Estratégica
con Enfoque de Género***

SESION II



Objetivos de la Sesión II

- Identificar la necesidad e importancia de realizar análisis de problemas para distinguir los distintos niveles y la relación causa efecto en los problemas que afectan a una institución, organización o grupo de personas.
- Adquirir elementos de análisis de género para determinar de qué manera afectan los problemas a un grupo de personas de acuerdo a sus diferencias de género



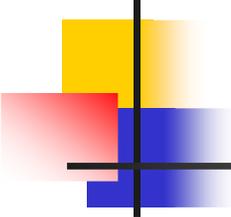
La planificación tradicional

- Asume que la situación actual afecta de la misma forma a hombres y mujeres y que una situación deseada es de iguales características para hombres y mujeres.

La Planificación Estratégica con Enfoque de Género

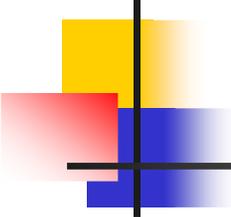
- Busca equiparar las desigualdades procurando aminorar las brechas entre unos y otras en las distintas esferas.
- Reconoce las diferencias en el acceso a los recursos económicos, sociales y culturales
- Se hace cargo de las consideraciones de género





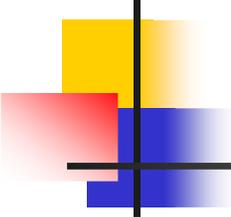
La Planificación Estratégica con Enfoque de Género

- Reconoce la desigualdad y se plantea actividades y acciones que permitan satisfacer las necesidades prácticas, pero también las necesidades estratégicas de las mujeres.
- Distingue diferencias específicas entre las mujeres provenientes de sus características socioeconómicas, demográficas, culturales, raciales, etc.
- En tanto el género es una categoría relacional, parte de las diferencias de las necesidades de los hombres y de las mujeres, buscando la equidad entre ambos sexos, haciéndose cargo de las relaciones de subordinación de las mujeres.
- Busca equiparar las desigualdades procurando aminorar las brechas entre unos y otras en las distintas esferas.



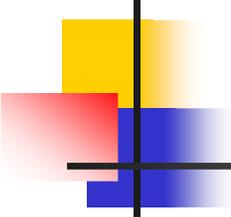
Análisis de Género

- El análisis de género contempla las desigualdades que existen entre mujeres y hombres y entre distintos grupos de mujeres y, que afectan tanto su bienestar y el logro de condiciones materiales necesarias, como su posición (de poder, desventaja o vulnerabilidad) en una sociedad.



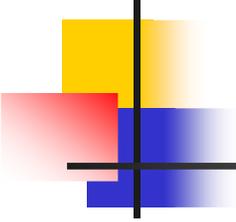
Análisis de Género

- Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.



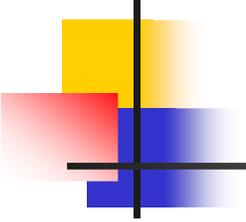
Consideraciones de Género

- Describen la situación relativa y relaciones de poder entre mujeres y hombres en sus diferentes ámbitos de interacción (familia, trabajo, vida pública, etc.)
- Permiten señalar las limitaciones y las oportunidades que mujeres y hombres de diferentes grupos socioeconómicos o culturales, enfrentan por sus roles de género



Roles de Género

- Comportamientos, actitudes, deberes social e históricamente construidos, aprendidos y transmitidos
- Determinados por la división sexual del trabajo



División sexual del trabajo

- Los hombres desempeñan actividades masculinas
- Las mujeres desempeñan actividades femeninas
- Por tanto, en toda sociedad hay roles masculinos y roles femeninos: división sexual del trabajo

La división sexual del trabajo acentúa la separación del espacio privado, el hogar, destinado a las mujeres, del espacio público, predominantemente masculino

División sexual del trabajo

AMBITO PUBLICO

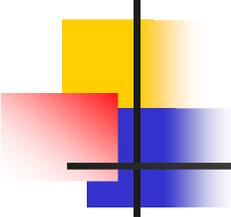


Valor económico, social y de prestigio

AMBITO PRIVADO

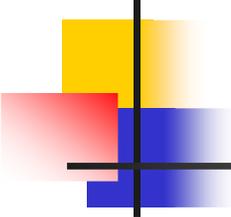


No se asigna un salario, no tiene valor económico, ni social ni de prestigio



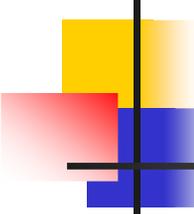
Brechas de género

- Constituyen patrones desiguales de acceso, participación y control de mujeres y hombres sobre los recursos, los servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo.



La Planificación Estratégica con Enfoque de Género implica que:

- El concepto de género debe estar presente como un eje transversal desde la identificación del problema, el diagnóstico, la identificación de los objetivos, resultados, actividades y la selección de los indicadores cuantitativos y cualitativos para el monitoreo y evaluación del impacto y resultados de las políticas, programas o proyectos.

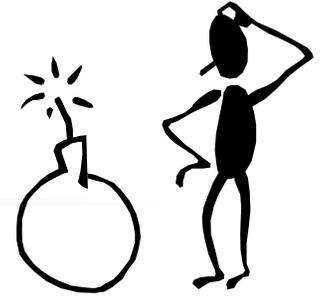


Transversalización del enfoque de género

Es la estrategia para avanzar en la igualdad de género. Consiste en incorporar el enfoque de igualdad de género en todas las políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y económicas e incluso en la cultura institucional de la organización, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad genérica.

Esto no significa que no se realicen acciones directas y específicas a favor de las mujeres; éstas últimas son claves, es necesario que el esfuerzo por avanzar en la igualdad de género sea integral y afecte todos los niveles de la organización.

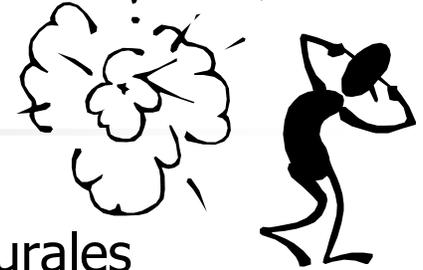
Análisis de Problemas



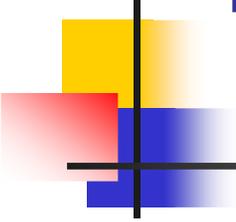
■ Es una herramienta para:

- Analizar la situación actual en el contexto del problema seleccionado.
- Identificar los problemas principales en torno al problema y sus relaciones de causalidad.(causa-efecto)
- Visualizar las relaciones de causalidad e interrelaciones en un diagrama.
- Detectar las brechas de género
- Realizar un diagnóstico del problema y cómo afecta éste a hombres y mujeres de diversa edad, raza, situación económica, educacional o situación específica.

No todos los problemas son iguales!

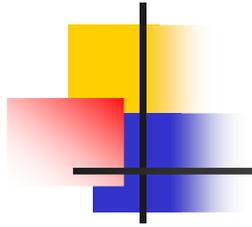


- Es necesario diferenciar los problemas estructurales de los coyunturales.
- Generalmente los problemas coyunturales son más sentidos que los estructurales y si utilizamos los diagnósticos tradicionales éstos son los únicos que aparecen .



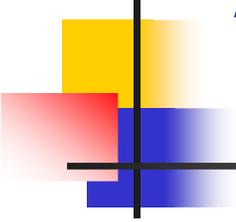
Pasos para el análisis de problemas

1. Identificar todos los problemas de la comunidad organización o institución
2. Ordenar en relación causa efecto
3. Construir el árbol de problemas
4. Disponer de información desagregada por sexo
5. Realizar diagnósticos de género



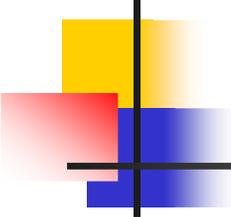
Análisis de Involucrados

SESION III



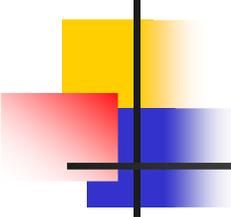
Análisis de involucrados

- A través de este análisis se identifica claramente cómo afecta una situación problema a los distintos grupos de involucrados.



Objetivos de la Sesión III

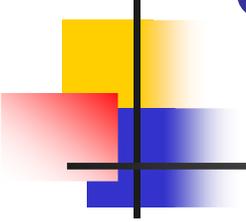
- Identificar a los involucrados que deben tenerse en cuenta en la planificación estratégica
- Identificar las consideraciones y brechas de género de los grupos de involucrados



¿Qué es el análisis de involucrados?

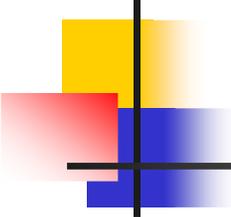
Es una herramienta que se aplica para:

- averiguar cuáles grupos apoyarían una determinada estrategia para abordar un problema
- identificar los grupos que se opondrían a dicha estrategia
- identificar las personas, grupos e instituciones que pueden influenciar o resultar afectados por un programa o proyecto
- aclarar los roles e intereses de cada grupo de actores
- crear la base para la participación de estos actores en las etapas sucesivas.



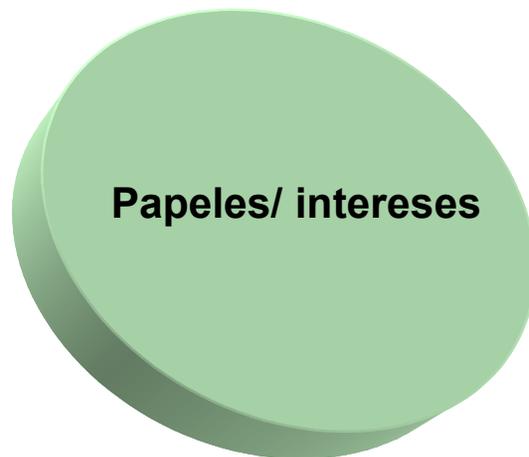
Grupos de involucrados posibles

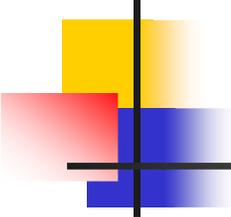
- Grupos de Población:
- Agrupamos a la población en base a características pertinentes al problema que estamos desarrollando tales como localización, nivel de ingreso, etnia, género, edad, etc.
- Organizaciones del sector público
- Organizaciones del sector privado
- Organizaciones de la sociedad civil. (ej. ONG´s y sindicatos)
- Organizaciones religiosas
- Grupos políticos
- Organizaciones externas (ej. otros países u organismos internacionales)



Análisis de involucrados con enfoque de género

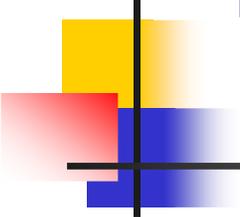
Los actores principales son analizados en términos de





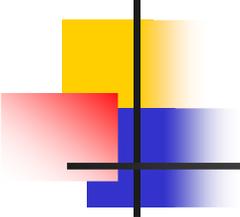
Análisis de involucrados con enfoque de género

- Identificación de los intereses y necesidades específicas de hombres y mujeres
- Roles y responsabilidades
- Acceso y control sobre recursos y beneficios
- Posición de decisión en el hogar y acceso a los beneficios de las políticas



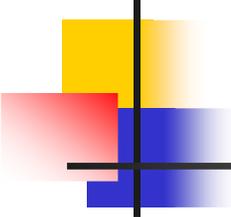
Matriz para el análisis de involucrados

Grupos	Intereses	Problemas Percibidos	Recursos Mandatos y



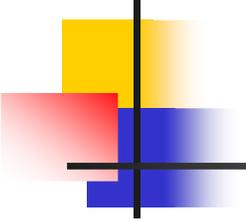
Análisis de Objetivos

SESION IV



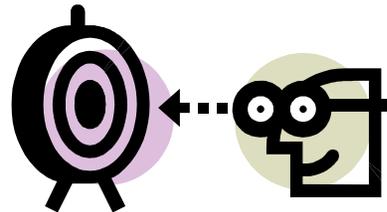
Objetivos de la Sesión IV

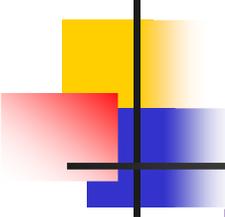
- Construir objetivos estratégicos para la solución del problema
- Identificar los distintos niveles de objetivos en una planificación
- Integrar consideraciones de género en los objetivos de la planificación.



Análisis de Objetivos

- Convertimos los problemas en soluciones u objetivos
- Sirve para identificar hacia dónde quiero ir, lo que se quiere lograr.

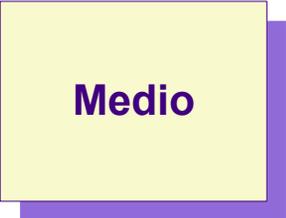
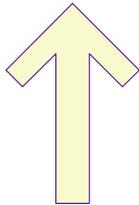




Análisis de Objetivos



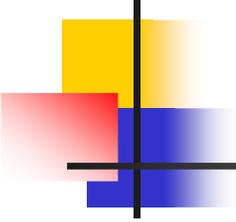
Fin



Medio

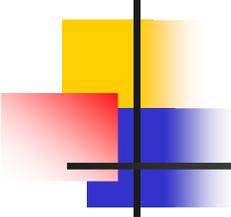
Es una herramienta que utilizamos para:

- Describir una situación que podría existir después de resolver los problemas.
- Identificar las relaciones de tipo medio – fin entre objetivos;
- Visualizar estas relaciones medio – fin en un diagrama (árbol de objetivos).



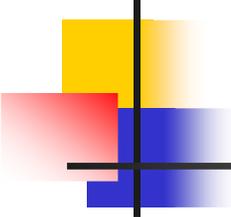
Objetivos estratégicos

Visión	
Misión	
Objetivo Estratégico 1	
Objetivo Estratégico 2	
Objetivo Estratégico 3	
Objetivo Estratégico 4	



El Árbol de Objetivos

- Tome el problema que aparece en el nivel más alto del árbol de problemas y conviértalo en un objetivo (que es una manera de abordar el problema).
- Después trabaje hacia abajo el árbol de problemas para identificar para cada problema, que se convierten en medios para abordar el problema que estamos desarrollando.
- Una vez que haya reformulado todas las condiciones negativas del árbol de problemas, como condiciones positivas (objetivos) que son deseables y factibles en la realidad, complete la revisión del diagrama que muestre las relaciones medio-fin en la forma de un árbol de objetivos.

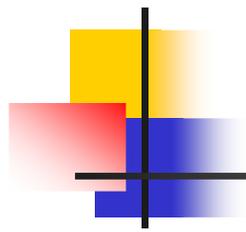


El Árbol de Objetivos

Si es necesario, usted debe:

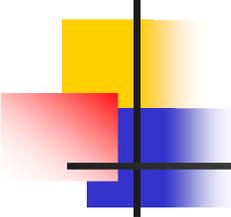
- Reformular los objetivos e incluso agregar nuevos objetivos (es decir medios) si considera que son pertinentes y necesarios para lograr un objetivo (es decir un fin) en el nivel inmediato y superior.
- Eliminar objetivos que no parecen ser necesarios o que no son realistas.





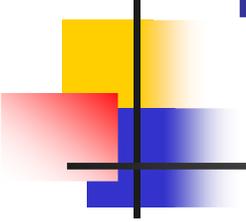
Elaboración de Indicadores

SESION V



Objetivos de la Sesión V

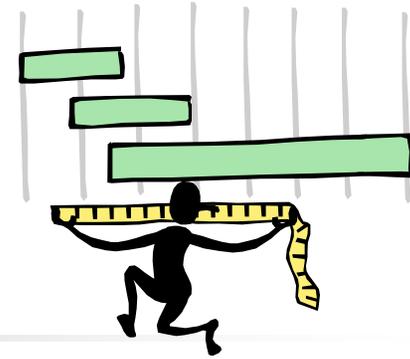
- Conocer y aprender a utilizar las matrices estratégicas como una herramienta de gestión
- Comprender la importancia de los indicadores para medir el avance y logro de los objetivos
- Distinguir distintos tipos de indicadores
- Revisar y formular indicadores con enfoque de género para el seguimiento y la evaluación



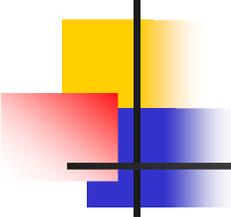
Elaboración de Indicadores

- No solo necesitamos identificar qué es lo que queremos lograr (objetivo) sino cuándo, cómo y con qué características y calidad. Para eso definimos indicadores.

Indicadores

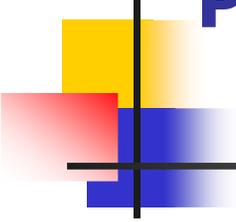


- Si lo podemos medir (cuantitativo o cualitativo) lo podemos administrar
- Los indicadores a nivel de objetivo estratégico miden el efecto directo después del final de la ejecución de la planificación
- Todos los indicadores deben incluir meta específica en cuanto a CCT (cantidad, calidad, tiempo)
- Deben medir cómo afecta a hombres y mujeres
- También podría ser necesario especificar grupo social o grupo objetivo de la población así como el lugar.



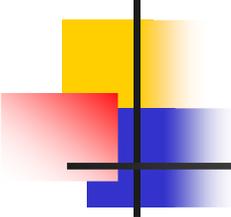
Atributos de un indicador

- **Práctico**: Tener un número mínimo de indicadores necesarios para medir cada objetivo y con lo cual la meta es realizable.
- **Independiente**: No puede haber una relación causa-efecto entre el indicador y el objetivo correspondiente.
- **Focalizado**: (Específico y medible). Debe especificar el grupo objetivo, la calidad, la cantidad, el tiempo y el lugar
- **Verificable objetivamente**: Relacionado con la columna de medios de verificación en donde se indican las fuentes acordadas de información que pueden ser examinadas objetivamente para verificar si se ha alcanzado un objetivo determinado



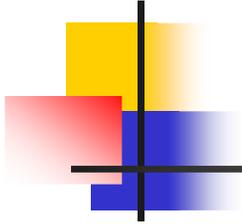
Pasos para definir un indicador

- Identificar el objetivo, incluyendo su nivel
- Establecer las metas cuantitativas
- Especificar la calidad
- Especificar tiempo

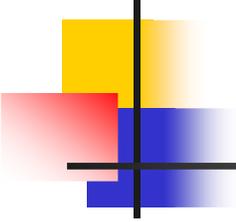


Medios de verificación

- Son las fuentes de datos de las cuáles la entidad ejecutora o el evaluador pueden obtener información sobre la situación, comportamiento o desempeño de cada indicador durante la ejecución de un proyecto.

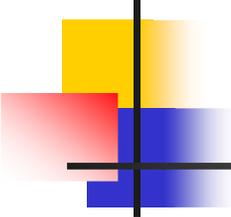


La operacionalización de lo que
queremos lograr se hace a través
de una matriz estratégica



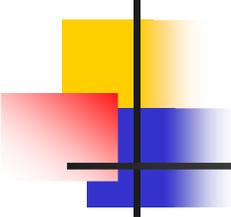
La matriz estratégica

Visión			
Misión			
Objetivo Estratégico 1	Indicadores de resultados	Medios de verificación	Responsable
Actividades	Recursos	Tiempo de ejecución	Responsable
Objetivo Estratégico 2	Indicadores de resultados	Medios de verificación	Responsable
Actividades	Recursos	Tiempo de ejecución	Responsable



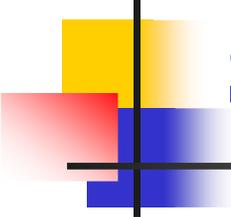
Síntesis: Identificación del problema

- ¿Cuál es el problema?
- ¿Quiénes se ven afectados por el problema?
- ¿Quiénes deben estar involucrados en la solución del problema?
- ¿Cuáles son las consideraciones o brechas de género?



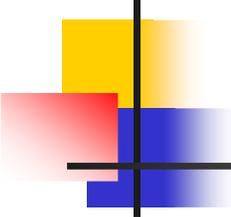
Síntesis: Diagnóstico

- Diagnóstico con información desagregada por sexo
- Identificación de brechas de género que afectan la situación de hombres y mujeres



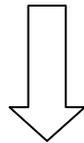
Síntesis: Formulación de objetivos

- Que tomen en cuenta los diferentes involucrados y las consideraciones y brechas de género



Síntesis: Diseño de indicadores

- ¿Cómo se sabe si se logran los resultados?
- ¿Cómo se sabe si los grupos apropiados se benefician?



- Formular indicadores que
 - Describan y expliquen los cambios
 - Guíen la definición de las prioridades
 - Informen sobre el proceso de toma de decisiones
 - Evalúen el desempeño y resultados para diferentes grupos sociales