

# **GUÍA METODOLÓGICA**

## **INDICADORES DE SEGUIMIENTO PARTE III**

# CONTENIDO

PAG.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO .....	3
PARTE III .....	3
<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. INSUMOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES .....</b>	<b>4</b>
<b>3. PROPUESTA DE INDICADORES.....</b>	<b>5</b>
<b>4. RECOMENDACIONES PARA EL USO DE LOS INDICADORES .....</b>	<b>11</b>

# INDICADORES DE SEGUIMIENTO

## PARTE III

### 1. INTRODUCCIÓN

El enfoque de género es una herramienta para identificar la desigualdad entre mujeres y hombres y provocar cambios hacia una sociedad con relaciones más equitativas y democráticas. Los indicadores que se presentan en este documento abren una oportunidad para sensibilizar a las autoridades de unidades educativas e institutos técnicos así como al plantel docente de las mismas, para incorporar el enfoque de género en su práctica cotidiana.

Su principal función es apoyar a autoridades, estudiantes, personal académico y personal administrativo en el seguimiento y evaluación de proyectos y actividades educativas/formativas para la incorporación del enfoque de género basado en derechos humanos en las mallas curriculares y el trabajo de aula o el taller.

La selección de indicadores debe satisfacer tres requisitos:

- a) que sean representativos de algunas de las principales dimensiones sociales en las que se expresan las desigualdades de género
- b) que sean comunes a toda la acción educativa/formativa,
- c) que reflejen la situación actual (estadísticas recientes).

Las unidades educativas e institutos de formación técnica son espacios que todavía reproducen modelos patriarcales de relaciones de género y estructuras de poder entre hombres y mujeres. Evidentemente hay avances, por ejemplo, en la presencia y permanencia de niñas en primaria, pero conforme avanzan los grados superiores esta participación disminuye y la brecha se va ampliando, reflejando mayor presencia de los hombres. En el caso de la educación superior, las mujeres todavía se insertan en carreras asociadas a la salud, el cuidado y la educación, lo que hace que prolonguen su papel doméstico de cuidado de otros. Las barreras que limitan el acceso a educación a partir de los 15 años tienen diferencias de género, ya que para los hombres de esas edades son barreras económicas y para las mujeres son labores domésticas y de reproducción.

Los datos muestran que la presencia de mujeres en espacios de formación técnica no es sinónimo de equidad de género. Por ello es necesario desarrollar acciones adecuadas a las necesidades y características particulares de cada institución, que conduzcan a alcanzar igualdad de oportunidades y relaciones equitativas entre hombres y mujeres. En este proceso, la medición de los avances y logros es fundamental para asegurar la sostenibilidad de los cambios.

En la elaboración de indicadores se toma en cuenta dos tipos de indicadores<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup>Rotondo, E., Vela, E. Indicadores de género. Fondo Internacional para el Desarrollo Agrícola (FIDA). Lima. 2004.

1. **Indicadores de efecto:** Miden y verifican resultados intermedios que surgen del uso de los productos y servicios del proyecto, por ejemplo, cambios en el conocimiento (de hombres y mujeres) producto de la asistencia técnica y la capacitación, equidad en el acceso a recursos y servicios o mejora de capacidades de individuos y grupos. Se usan en evaluación.
2. **Indicadores de proceso:** Miden y verifican los cambios que se producen en el corto plazo, como resultado inmediato y directo de las actividades realizadas por el proyecto. Corresponden al nivel de actividades, dan cuenta de la puesta en marcha del proyecto y se usan para seguimiento.

En este caso no se tomará en cuenta indicadores de impacto ya que los cambios en el nivel de pobreza o calidad de vida, corresponden a la intervención del proyecto en su totalidad con la contribución de todos los componentes y no sólo lo relacionado al uso del enfoque de género y derechos humanos.

## 2. INSUMOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES

La construcción de los indicadores partió de la identificación de compromisos de las y los participantes del taller (ver Hojas de Compromiso en el Anexo 1). En función a los compromisos, que constan por escrito, se elaboraron las categorías correspondientes y la periodicidad para el seguimiento.

Los compromisos asumidos en el taller son los siguientes:

- Dar énfasis al rol de la mujer en la jardinería.
- En la actividad: venta de plantines, las mujeres del taller de jardinería se encargarán de las especies nativas.
- Diseño y realización de áreas verdes en San José (mostrar que jardinería también es una profesión de mujeres)
- Réplica del taller al Consejo de Profesores
- Presentar un proyecto de trabajo al equipo coordinador (según debilidades de profesores/as y estudiantes sobre el rol de la mujer)
- Apoyo a mujeres trabajadoras (organizar a las venteras de la reja del colegio)
- Valorar lo que hace la mujer en el campo laboral con seguimiento a colegas, madres de familia y señoritas en sus emprendimientos otorgando reconocimientos en acto especial.
- Apoyar a señoritas y jóvenes a continuar sus estudios con becas y actividades solidarias
- Cambiar de actitud empezando por mi lenguaje
- Incorporar el EGyBDH en talleres con jóvenes y adolescentes en organizaciones
- Incorporar EG en contenidos y en actividades curriculares
- Reflexionar y promover en las actividades la participación de la mujer
- Hablar del enfoque de género con los padres en las reuniones bimensuales
- Replicar el taller con docentes de cada especialidad
- Exigir a los docentes la implementación de este material a sus funciones en cada carrera
- Informes e indicadores de todos los instrumentos de empleo en igualdad de género por especialidad.

- Modificar la planificación de la unidad de aprendizaje
- Ajustar procedimientos pedagógicos en la equidad de género
- Insertar en la currícula ejes articuladores sobre equidad de género (actualización de la malla curricular)
- Socializar el taller en cada institución
- Reuniones de intercambio de experiencias para el seguimiento a los planes de aula con enfoque de género
- Difusión de carreras técnicas en colegios con bachillerato, con enfoque de género (historias de mujeres exitosas y mostrar beneficios para las mujeres de cada taller).
- Motivar la creación de carreras cortas para mujeres como albañilería y otras y promover la inserción de mujeres,
- Firma de convenios con instituciones para hacer prácticas e insertar a mujeres en el mercado laboral
- Difundir a mujeres para que conozcan sus derechos
- Difundir entre los hombres leyes, tratados y convenios sobre los derechos humanos basados en el enfoque de género
- Campañas de equidad de género donde existan más hombres que mujeres.
- Taller de socialización sobre el enfoque de género
- Cambiar la organización a nivel curricular con enfoque de género
- Actividades con equidad de género.
- Cambio de lenguaje para referirse a hombres y a mujeres.
- Cambio de pensamiento respecto al enfoque de género
- Revisar semántica y desarrollar contenido específico de enfoque de género
- Réplica del taller a estudiantes.
- Elevar la expectativa de vida en los estudiantes con enfoque de género.
- Socialización de los temas del taller.
- Incorporar temas de equidad e igualdad en las clases.
- Contribuir con sus características del género, en las ideas y comportamientos de los y las jóvenes.
- Desarrollar las capacidades y diferencia de las y los jóvenes con su género.
- Réplica a los participantes.

### **3. PROPUESTA DE INDICADORES**

## INDICADORES DEL ENFOQUE DE GÉNERO BASADO EN DERECHOS HUMANOS

### 1. Indicadores de efecto.

INDICADOR	FÓRMULA	DESCRIPCIÓN	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PERIODICIDAD
a) Número de carreras técnicas que incorporan, en forma explícita, actividades, metodologías y recursos pedagógicos específicos de género en los contenidos de su malla curricular.	$\frac{C}{T}$ <p>Nº de carreras =</p> <p>C es Carreras que incorporan género y T es el Total de carreras en la UE o IT</p>	El número expresa la cantidad de carreras que ajustan sus contenidos en el total de carreras de la UE o IT	Malla curricular de cada carrera según unidad educativa e instituto técnico	Hasta fin de año
b) Porcentaje de mujeres que ingresan a carreras/oficios masculinos	$\frac{Mi}{T\chi} \times 100$ <p>Porcentaje de mujeres =</p> <p>Mi es Mujeres que ingresan a carreras no tradicionales y Tχ es el total de la población estudiantil en carreras masculinas</p>	El porcentaje muestra la distribución de mujeres en la matrícula de carreras socialmente consideradas "masculinas", es decir, no tradicionales para mujeres.	Lista de alumnas y alumnos unidad educativa e instituto técnico Nº de becas asignadas diferenciada por sexo y por carrera	Hasta fin de año
c) Porcentaje de mujeres que egresan de carreras/oficios masculinos.	$\frac{Me}{T\chi} \times 100$ <p>Porcentaje de mujeres =</p> <p>Me es Mujeres que egresan de carreras no tradicionales y Tχ es el total de la población estudiantil egresada de carreras masculinas</p>	El porcentaje muestra la distribución de mujeres en la matrícula de carreras socialmente consideradas "masculinas", es decir, no tradicionales para mujeres.	Lista de alumnas y alumnos unidad educativa e instituto técnico	Hasta fin de año
d) Porcentaje de estudiantes (hombres y mujeres) que conocen los derechos de las mujeres.	$\frac{Md}{M} \times 100$ <p>Porcentaje de mujeres =</p> $Hd \frac{\quad}{H} \times 100$ <p>Porcentaje de hombres =</p> <p>Md es el número de Mujeres que conocen sus derechos, Hd es el número de hombres que conocen derechos de las mujeres, M es el total de mujeres y H el total de hombres que realizaron trabajos y</p>	Representa el nivel de conocimiento de los derechos de las mujeres. Este conocimiento es un aspecto importante del empoderamiento y el primer paso para el ejercicio de los mismos.	Contenidos de Unidades de Aprendizaje que incluyen derechos de las mujeres Trabajos y actividades realizadas por las/os estudiantes	Hasta fin de año

	actividades sobre derechos de las mujeres			
e) Porcentaje de docentes (hombres y mujeres) que conocen los derechos de las mujeres y el enfoque de género basado en derechos humanos.	<p>Porcentaje de mujeres docentes = <math>\frac{MDeg}{MD} \times 100</math></p> <p>Porcentaje de hombres docentes = <math>\frac{HDeg}{HD} \times 100</math></p> <p>MDeg es el número de Mujeres docentes que conocen el EGyBDH, HDeg es el número de hombres que conocen el EGyBDH, M es el total de mujeres docentes y H el total de hombres docentes que participaron en la evaluación</p>	<p>Muestra el nivel de conocimiento de los derechos de las mujeres en el plantel docente. Este conocimiento es un aspecto importante de la sensibilización y el primer paso para difusión y ejercicio de los mismos.</p> <p>Los contenidos para la evaluación serán mínimamente: definición de DDHH y de derechos de las mujeres, qué es género, como se aplica EGyBDH en formación técnica y dificultades de acceso de mujeres a la formación técnica y empleos de calidad.</p>	<p>Eventos de réplica de los contenidos del taller</p> <p>Evaluación de conocimientos</p> <p>Lista de participantes</p>	Hasta fin de año

## 2. Indicadores de proceso

INDICADOR	FÓRMULA	DESCRIPCIÓN	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PERIODICIDAD
a) Número de docentes (mujeres y hombres) que incorporan en su planificación (unidades de aprendizaje, contenidos y orientaciones metodológicas) actividades, metodologías y recursos para promover la participación de las mujeres y la equidad de género.	<p>Nº de mujeres docentes = <math>\frac{MDpl}{MD}</math></p> <p>Nº de hombres docentes = <math>\frac{HDpl}{HD}</math></p> <p>MDeg es el número de Mujeres docentes que conocen el EGyBDH, HDeg es el número de hombres que conocen el EGyBDH, M es el total de mujeres docentes y H el total de hombres docentes que participaron en la evaluación</p>	<p>El porcentaje se refiere a acciones concretas que se incluyen en la planificación, por ej: jardinería como profesión de mujeres en el diseño y realización de áreas verdes municipales, charlas del enfoque de género con padres y madres de familia, campañas de equidad de género, reflexionar y promover en las actividades la participación de la mujer. No cuentan las incorporaciones que digan de manera general "con</p>	<p>Planes de aula (según formato de cada colegio/instituto)</p>	<p>Mensual</p> <p>Bimensual</p>

		enfoque de género”.		
b) Número de docentes (mujeres y hombres) que realizan actividades que visibilizan el aporte de las mujeres en el entorno educativo y laboral.	Sin fórmula	Se observan las diferentes acciones que muestran los aportes de las mujeres al conocimiento y acontecimientos históricos y a la economía del municipio y la región. Por ejemplo: reconocimiento de emprendimientos desarrollados por mujeres (colegas, madres, alumnas), identificación de debilidades de profesores/as y estudiantes sobre el rol de la mujer, difusión de historias exitosas de mujeres en diferentes rubros, mostrar beneficios para las mujeres en cada taller, difusión de los derechos de las mujeres, difusión de carreras no tradicionales para mujeres y para hombres etc.	Reporte mensual/bimensual de docentes (según corresponda) Fotos de la entrega de reconocimientos Base de datos de mujeres exitosas	Bimensual
c) Número de actividades destinadas al seguimiento de los compromisos de incorporación de género.	Sin fórmula	Por ejemplo: réplicas del taller con docentes, reuniones de intercambio de experiencias de la incorporación del enfoque de género en los planes de aula, informes que reportan actividades de incorporación de género, actividades de estudiantes hombres y mujeres que difunden los derechos de las mujeres, etc.	Informe de réplicas de talleres Actas de reuniones donde conste el intercambio de experiencias Informes de actividades	Bimensual



## INDICADORES DE DERECHOS SEXUALES Y DERECHOS REPRODUCTIVOS

### 1. Indicadores de efecto.

INDICADOR	FÓRMULA	DESCRIPCIÓN	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PERIODICIDAD
1. Porcentaje de organizaciones de jóvenes y adolescentes que participaron en acciones de promoción de derechos sexuales y reproductivos y ejercicio de ciudadanía	$\frac{O}{T}$ <p>O es Organizaciones que participaron en acciones de de promoción de derechos sexuales y reproductivos y ejercicio de ciudadanía y T es el Total de organizaciones en las carreras de IT o en las UE.</p>	El porcentaje expresa la cantidad de organizaciones de jóvenes y adolescentes que participan y promocionan de sus derechos sexuales y reproductivos en eventos consideración de movilización como ser: ferias, festivales, campañas, etc. al interior de I.T. o U.E. en el ámbito municipal.	Registros fotográficos del o los eventos, plan de acción, cartas de gestión para participar o desarrollar eventos de promoción y participación	Hasta fin de año o Anual
b) Número de hombres y mujeres adolescentes y jóvenes de IT o U.E. con actitudes y practicas saludables	Sin formula, pero toma como base o punto de partida el total de la población que pertenece a IT o U.E.	El numero hace referencia a la cantidad de mujeres y hombres adolescentes y jóvenes que acceden a servicios de salud y que dentro del ambiente educativo demuestran actitudes (según un listado que indique la relación con sus derechos y responsabilidades) de buenas practicas	Registro del Hospital o Centro de Salud, según indicadores que estadística de casos atendidos. Otro M.V. al interior de IT o UE un reporte de docentes que el estudiante mediante acción u opinión ha manifestado una buena práctica en torno a sus DS y DR.	Hasta fin de año o Anual

### 2. Indicadores de proceso

INDICADOR	FÓRMULA	DESCRIPCIÓN	MEDIO DE VERIFICACIÓN	PERIODICIDAD
a) Número de docentes (hombres y mujeres) que promocionan entre sus pares sus DDSSRR.	$\frac{MD}{MDT}$ $\frac{HD}{HDT}$ <p>MD es el número de Mujeres docentes que conocen y</p>	El número se refiere a acciones concretas que se incluyen en la planificación de la institución (instituto técnico o unidad educativa) en la cual los docentes ya capacitados replican los talleres que están en el manual de Genero Basado en Derechos	Planificación de la institución, Plan metodológico para la réplica, planillas de asistencia.	Trimestral

	<p>promocionan los Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos y MDT es el número de mujeres docentes total de IT o UE.</p> <p>HD es el número de Hombres docentes que conocen y promocionan los Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos y HDT es el número de hombres docentes total de IT o UE.</p>	Humanos y el Enfoque de Derechos Sexuales y Reproductivos		
b) Porcentaje de adolescentes y jóvenes que conocen sus derechos sexuales y derechos reproductivos.	<p>N° Adolescentes y jóvenes = <math>\frac{AJC}{TAJ}</math></p> <p>AJC es adolescente y jóvenes capacitados en derechos sexuales y reproductivos y TAJ es el Total de adolescente y jóvenes que son parte de IT o en las UE.</p>	El porcentaje hace referencia a la cantidad de estudiantes mujeres y hombres de IT o UE que han participado en procesos de capacitación organizados por docentes, de manera semestral	Planificación de la institución, Plan metodológico, planillas de asistencia, registro fotográfico.	Semestral

#### **4. RECOMENDACIONES PARA EL USO DE LOS INDICADORES**

Los indicadores presentados pretenden ser un medio para el análisis y el seguimiento de las acciones de las unidades educativas y los institutos técnicos en favor de la equidad de género a partir de la incorporación del enfoque de género basado en derechos humanos. Los mismos reflejarán el incremento en acceso y la eliminación de algunas barreras que tienen las mujeres en la formación técnica.

Este conjunto de indicadores también son una herramienta que facilitará la reflexión entre comunidad educativa, técnicas/os del proyecto y autoridades municipales en torno a las condiciones de la equidad de género y pueden ser insumo para el diseño de nuevos proyectos educativos y formativos a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los indicadores pueden ser adaptados a las necesidades de las personas o entidades que los utilizan y a la disponibilidad de información. Este esfuerzo también constituye una forma de identificar las necesidades de producir datos desagregados por sexo.

Las recomendaciones para su aplicación son las siguientes:

1. Los indicadores deben ser ubicados en una línea continua vertical de abajo (indicadores de proceso) que aportan al cumplimiento de los indicadores hacia arriba (indicadores de efecto).
2. Cada indicador obtenido puede ser cruzado con la variables nivel socioeconómico (u otra que se vea necesaria), de manera que se logren identificar las desigualdades con mayor precisión.
3. En el seguimiento individual se puede hacer el ejercicio de identificar uno o dos indicadores para cada docente en función a los compromisos que esa persona redactó.
4. Si bien todos los indicadores son cuantitativos, es importante pensar que para una próxima etapa será necesario utilizar conjuntamente cualitativos para tener una perspectiva integral de las condiciones que se analizan

