



Consortio de Organizaciones Privadas de
Promoción al Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa

PROGRAMA

Misión

INDICADORES ESTANDARIZADOS DE



Género y Microempresa

UN APORTE EN EL PROCESO DE TRANSVERSALIZACIÓN DE COPEME Y SUS ASOCIADAS

FORD
FORD FOUNDATION
Strengthen democratic values, reduce poverty and injustice,
promote international cooperation and advance human achievement

CRS
CATHOLIC RELIEF SERVICES

 **Oxfam Novib**

INDICADORES ESTANDARIZADOS DE

Género y Microempresa

COPEME

Consortio de Organizaciones Privadas de
Promoción al Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa

P R O G R A M A

Misión

FORD FOUNDATION
Strengthen democratic values, reduce poverty and injustice,
promote international cooperation and advance human achievement

CRS
CATHOLIC RELIEF SERVICES

Oxfam Novib

PRIMERA EDICIÓN, MARZO 2009 - ©COPEME

Esta permitida la reproducción parcial o total del contenido y de las características gráficas del presente libro, siempre y cuando se haga alusión a los autores de esta publicación.

CONSULTORA:

Merci Sandoval

REVISIÓN DE TEXTOS:

Carmen Valverde - Presidenta de la Comisión de Género

COMISIÓN DE GÉNERO DE COPEME

- ✔ Gloria Díaz - Movimiento - MANUELA RAMOS
- ✔ Diego Fernández Concha - AB PRISMA
- ✔ Iris Lanao - FINCA PERÚ
- ✔ David Venegas - EDAPROSPRO
- ✔ Carmen Valverde - CENDIPP

EQUIPO COPEME:

Ever Egusquiza

José Llamas

DISEÑO: Alex Burga - lexburga@hotmail.com Cel. 9966 83783 RPM #370516

Índice

▼ PRESENTACIÓN	5
▼ INTRODUCCIÓN	7
▼ MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO	9
▼ INDICADORES ESTANDARIZADOS Y PRIORIZADOS PARA MEDIR AVANCES AL INTERIOR DE LAS INSTITUCIONES ASOCIADAS AL COPEME	18
▼ ANEXO 1: Encuesta para Levantar Información para los Indicadores	26
▼ ANEXO 2: Propuesta Inicial de Indicadores de Género Según Dimensiones	29
▼ BIBLIOGRAFÍA	41



Presentación

La Comisión de Género del Consorcio de Organizaciones Privadas de Promoción al Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa COPEME está integrada por Gloria Díaz de MANUELA RAMOS; Diego Fernández Concha y Norma Rosas de PRISMA; David Venegas de EDAPROSPO; Iris Lanao y Vanesa Cruz de FINCA; Esperanza Castro del Centro IDEAS; Ever Egusquiza y José Llamas de COPEME y, Carmen Valverde de CENDIPP.

La Comisión de Género se constituye, en el año 2005, por acuerdo de Asamblea General de Asociadas del COPEME, con el objetivo de incorporar el enfoque de género en el Plan Estratégico de COPEME y progresivamente va cambiando de rol, asumiéndose como una estrategia institucional para lograr mayores avances en la incorporación del enfoque de género en las políticas, planes, proyectos, servicios y en la estructura y cultura organizacional del Consorcio; y, facilitar la incorporación del enfoque de género en los procesos institucionales de sus asociadas.

Al inicio del proceso era importante conocernos como grupo de trabajo. Esto implicaba el debate conceptual, estratégico y metodológico con relación al enfoque de género y microempresa, este se constituía en un paso indispensable para aportar a la incorporación del enfoque de género en el Plan Estratégico del Consorcio.

Se hizo necesario entonces proceder al debate conceptual y al intercambio de experiencias, momento muy importante porque permitió arribar a bases mínimas para lograr que cada una de las propuestas que venimos desarrollando fuera producto de un consenso mínimo que respetara los procesos personales de sus miembros, así como los de sus instituciones.

Por otro lado, era indispensable un acercamiento a los procesos

institucionales de las asociadas de COPEME, requeríamos de un diagnóstico que nos permitiera establecer una propuesta coherente y pertinente para contribuir a procesos de facilitación para la incorporación del enfoque de género en las instituciones miembros del Consorcio.

Para ello, se contrató la Consultoría de Nedda Angulo que tuvo como producto el estudio denominado "ENFOQUE DE GÉNERO Y PROMOCION DEL DESARROLLO ECONOMICO AVANCES Y DESAFIOS EN LA INTERVENCION DE COPEME Y SUS ASOCIADAS", el que ha permitido recoger información primaria que demuestra un manejo conceptual y de incorporación heterogéneo del enfoque de género por parte del COPEME y de sus instituciones asociadas. El estudio es un instrumento de suma utilidad para el trabajo de la comisión y de las consultorías posteriores.

En este trayecto se desarrolla el siguiente Taller de Planeamiento Estratégico de COPEME. La Comisión de Género a través de sus representantes presentó y argumentó una serie de propuestas orientadas hacia la incorporación del enfoque de género en la visión, misión y objetivos institucionales, siendo algunas de ellas aprobadas. Si bien no se logró todo lo propuesto, se avanzó en el proceso de incorporación del enfoque de género en el PEI.

Este espacio se constituyó en un gran desafío para la Comisión de Género, ya que en su Plan de Acción del 2005 propuso la elaboración del Documento de Políticas de Género de COPEME. Diseñar este instrumento normativo requirió de la concurrencia de Marfil Francke y Marisela Benavides quienes mediante una Consultoría facilitaron la formulación de este documento que a su vez fue un proceso muy interesante, que ayudó a

arribar a acuerdos comunes y, lo que es más importante, garantizó una propuesta común. Fue también un espacio de aprendizaje, de intercambio de experiencias y de común enriquecimiento.

En el 2006 proponemos un instrumento de carácter metodológico denominado “Guía para la Incorporación del Enfoque de Género en las Propuestas Institucionales de las Asociadas a COPEME”, para cuyo efecto se contrató a la Consultora Sara Pait.

La Guía brinda una serie de conceptos, instrumentos, ejercicios, pautas para diseñar una intervención con enfoque de género de acuerdo al nivel que las instituciones lo decidan.

Asimismo, se aprovechó la oportunidad de tener relaciones con la Fundación Ford que compartía nuestra preocupación, proponiéndole otro instrumento el Proyecto “Fondo Concursable para Articular el Enfoque de Género en el Perú: Aplicación de la Guía para la Incorporación del Enfoque de Género en las propuestas institucionales a las Asociadas de COPEME” y de cinco investigaciones para analizar las limitaciones que enfrentan las mujeres en las esferas productiva y reproductiva para plantear recomendaciones para que la oferta de productos financieros se adecuen a las condiciones reales de las mujeres, financiado por esta Fundación cuya ejecución es responsabilidad del MOVIMIENTO MANUELA RAMOS.

Igualmente, los y las integrantes de la Comisión de Género vienen participando en la Red Mundial WEMAN, Región América Latina, recomendando que la Comisión se adscriba como tal. Es importante señalar que FINCA PERU coordina el proyecto Latinoamericano, así como que el proyecto global es financiado por NOVIB de Holanda. Este espacio permite la socialización de instituciones y personas vinculadas al tema de GÉNERO Y DESARROLLO ECONOMICO, estando abocadas en este momento a la implementación de la Metodología GALS, la que se viene

constituyendo en un gran aporte para el trabajo con mujeres desde un enfoque de género.

Y ahora alcanzamos una nueva propuesta el diseño INDICADORES ESTANDARIZADOS DE GÉNERO, para lo cual contamos con una Consultoría de PRISMA en la persona de Mercy Sandoval.

La importancia de establecer indicadores estandarizados para todas las instituciones socias que trabajan en pos del logro de los intereses prácticos y estratégicos de las mujeres, responde a la necesidad de medir, tanto de manera cualitativa como cuantitativa, los avances en el proceso de incorporación del enfoque de género, así como los resultados de las intervenciones ejecutadas en materia de equidad de género.

Este es un primer paso en el proceso de construir un Sistema de Seguimiento, Evaluación y Sistematización para el seguimiento adecuado y sistemático de los avances y resultados de las instituciones socias.

Creemos que este proceso requiere un mayor tiempo de maduración y la decisión política de las instituciones y sus directivos para hacer suyos los indicadores pues estos responden básicamente a objetivos claros de los que cada institución pretende lograr en términos de equidad de género.

Arribar a los indicadores estandarizados priorizados implicó un proceso que contempló la revisión de bibliografía sobre el tema; el intercambio de los indicadores de las instituciones miembros de la Comisión de Género; el desarrollo de talleres preparatorios y de debate con otras asociadas de COPEME y, sobre todo, el debate suscitado a nivel de la Comisión de Género, lo cual enriquece la propuesta que debe ser validada en los procesos de ejecución y monitoreo en las asociadas de COPEME. No es una tarea concluida, sino el inicio de un proceso de mas largo aliento a fin de medir su aplicabilidad y viabilidad para medir y constatar cambios desde un enfoque de género.

Introducción

El documento que presentamos a continuación es el resultado del proceso de la Comisión de Género y de COPEME en su objetivo de contribuir a la transversalización del enfoque de género en el propio consorcio y en sus asociadas. Además es producto de un proceso participativo desarrollado con la Comisión de Género y validado en un taller con diversas asociadas de COPEME, para lo cual se contó con una Consultoría contratada con PRISMA a través de la asistencia técnica de Mercy Sandoval.

Este documento recoge además el proceso metodológico seguido a lo largo de varias reuniones de trabajo y discusiones tenidas con la Comisión de Género de COPEME quienes han sido los que han impulsado esta iniciativa, como parte de una serie de esfuerzos por operacionalizar las políticas ya existentes en materia de género.

La importancia de establecer indicadores estandarizados para todas las instituciones socias que trabajan en pos del logro de los intereses prácticos y estratégicos de las mujeres, responde a la necesidad de medir, tanto de manera cualitativa como cuantitativa, los avances en el proceso de incorporación del enfoque de género así como los resultados de las intervenciones ejecutadas en materia de equidad de género.

Este esfuerzo es un primer paso en el proceso de construir un Sistema de Seguimiento, Evaluación y Sistematización para el seguimiento adecuado y sistemático de los avances y resultados de las instituciones socias.

Este se enmarca en los Lineamientos de Política en Género definidas por el COPEME en el 2005 y responde al rol estratégico y propositivo de la

Comisión de Género, que apunta a incidir no sólo a nivel de este consorcio, las instituciones que lo integran, sino también a nivel de otras instancias locales, regionales y nacionales como medio para contribuir a la construcción de políticas públicas, que garanticen la equidad en materia de género a nivel de nuestro país.

El proceso de elaboración de los indicadores se ha dado con una metodología participativa que ha permitido la identificación de dimensiones de análisis, definición de variables e indicadores posibles de ser estandarizados, así como su operacionalización y el establecimiento de los medios de verificación y frecuencia de recojo de información.

La labor realizada requiere de un mayor tiempo de maduración y la decisión política de las instituciones y sus directivos de aplicarlos, en tanto estos respondan a los objetivos que cada institución pretende lograr en términos de equidad de género u orientar procesos de elaboración de objetivos institucionales en esta perspectiva.



Proceso Metodológico

Proceso Metodológico

Como primer paso del trabajo de la Consultoría, se hizo una revisión de fuentes secundarias relacionadas al tema, así como de los avances en materia de indicadores, instrumentos y herramientas utilizadas por las asociadas de COPEME; y, de otras instituciones especializadas con el objetivo de evaluar el uso de los indicadores en sus procesos de trabajo (dificultades tenidas, lecciones aprendidas, aportes, etc.), así como los mecanismos que se utilizan para institucionalizarlos.

Para ello fue muy valiosa la revisión del Diagnóstico del nivel de incorporación del enfoque de género en el COPEME y una muestra de asociadas a él, materia de la Consultoría realizada por Nedda Angulo; y la Guía “Incorporación del Enfoque de género en propuestas Institucionales” que incorpora herramientas para la transversalización del enfoque de género en el quehacer institucional, así como la formulación de proyectos y el diseño de sistemas de monitoreo y evaluación, elaborada mediante la Consultoría con Sara Pait.

Talleres de Planificación o Talleres Preparatorios

Posteriormente, en un taller preparatorio con la Comisión de Género, se hizo una primera revisión conceptual de lo que implica la definición de indicadores, las áreas de interés a evaluar y se revisó una primera lista de indicadores, logrando la definición de las variables que requerían ser medidas.

Esto se hizo en base a la definición previa de dimensiones de análisis las

mismas que fueron ajustadas y adaptadas según las características particulares de las instituciones socias. Las dimensiones propuestas se basaron en la propuesta de PREVAL¹ y son las siguientes:

- Acceso a recursos
- Capacidad para generar y controlar ingresos
- Distribución del trabajo doméstico
- Igualdad de oportunidades para trabajar
- Participación

Estas dimensiones fueron ajustadas y reorganizadas estableciéndose las variables a incluir en cada una de ellas. El producto de este reajuste permitió identificar una serie de indicadores tanto de proceso, resultado e impacto, las que fueron evaluadas en un segundo taller. Esta propuesta incluyó los siguientes puntos:

- Dimensión
- Variable
- Indicador
- Definición operacional
- Fuente
- Medio de verificación
- Frecuencia

Las dimensiones que quedaron Finalmente fueron:

DIMENSIONES	
1	Derecho a trabajar
2	Capacidad para generar y controlar ingresos
3	Participación y representación social
4	Distribución de trabajo / Roles
5	Personal

1. PREVAL. FIDA, PROGENERO. Indicadores de Género. Lineamientos conceptuales y metodológicos para su formulación y utilización por los proyectos FIDA en América Latina y el Caribe. Lima, 2004

La ventaja de estas dimensiones es que de alguna manera cubren de manera mas completa las diferentes acciones de las instituciones miembros, lo que facilita que cada una de ellas pueda seleccionar algunos indicadores y avanzar en su medición.

Otra ventaja de las dimensiones seleccionadas es que cada una de ellas permiten identificar indicadores de proceso, efecto y resultado y facilitar la progresión que implica la incorporación del enfoque de Género.

Lo central de esta primera etapa de trabajo fue identificar la importancia de la definición de indicadores **como elemento para organizar y orientar la acción, dado que los indicadores no son sólo medios para medir el logro de objetivos.**

► Taller de Discusión y Validación de Indicadores con todas las instituciones

En base a los insumos obtenidos en las etapas previas, la Comisión de Género estableció la necesidad de discutir los resultados del trabajo con otras instituciones en ese sentido se Convocó a un taller el mismo que fue realizado el 06 de junio. El objetivo de este taller fue discutir y validar la propuesta de indicadores priorizados a fin de arribar a un consenso y los siguientes pasos a seguir.

De manera general se establece la necesidad de un acompañamiento técnico por parte de COPEME a sus instituciones asociadas a fin de ver los avances que cada una de ellas esta haciendo en materia de manejo de

indicadores y su incorporación en las diferentes fases del ciclo de proyecto, de la planificación y a nivel institucional.

Todos estos aportes fueron muy valiosos para el posterior debate en la Comisión de Género de COPEME y han permitido llegar al producto que ofrecemos como una propuesta que debe ser validada en la práctica de las instituciones asociadas a COPEME para así medir su utilidad y viabilidad en la perspectiva de contribuir a cambios favorables en la condición y posición de la mujer en un enfoque de equidad de género.

El proceso de priorización de los indicadores estandarizados que proponemos tuvo tres criterios principales: la factibilidad de su medición; que permitan medir la influencia de los productos financieros y servicios de desarrollo empresarial en el cambio de las condiciones de vida y de la posición de poder de la mujer en las relaciones de género; que sean pocos para viabilizar su medición.

The background features a dark purple gradient with several white and light purple gear icons of various sizes scattered across it. Some gears have white arrows pointing in different directions, suggesting a process or mechanism. The overall theme is technical or industrial.

Marco Conceptual y Normativo

Marco Conceptual y Normativo

► Sobre el enfoque de desarrollo humano y la equidad de género

COPEME asume el concepto de desarrollo humano sostenible como parte de su filosofía institucional. En esa medida, asume también como bases fundamentales e interdependientes el desarrollo económico y social, los cuales enfatizan como una de sus dimensiones prioritarias **a la equidad de género**.

El desarrollo económico y social demanda la viabilidad económica del país y de sus agentes económicos, así como una justa distribución de la riqueza; asimismo **debe garantizar la equidad en las relaciones de género**, la asignación eficiente de recursos, el ejercicio de derechos ciudadanos y el acceso de las minorías a los beneficios del desarrollo. Desde esta perspectiva, el enfoque de género en el desarrollo permite analizar las diferencias sobre las que se erigieron y justificaron históricamente las discriminaciones contra las mujeres, **no como un hecho biológico sino social y cultural y, por tanto, susceptible al cambio**.

El género es una categoría de análisis y una propuesta de acción política para promover relaciones de equidad entre hombres y mujeres en todas las esferas y ámbitos en los que se desenvuelven los seres humanos. Hace referencia a los roles, responsabilidades y oportunidades asignados a las personas por el hecho de ser hombre o ser mujer, y a las relaciones socioculturales entre mujeres y hombres y niñas y niños. Estos atributos, oportunidades y relaciones están socialmente contruidos y se aprenden a través de los procesos de socialización. Son específicos de cada cultura y cambian a lo largo del tiempo, entre otras razones, como resultado de la acción política.

El enfoque de género plantea el cambio de los sistemas sexo-género, entendidos estos como un conjunto de relaciones que históricamente han generado que las diferencias sexuales se conviertan en factores de discriminación, marginación y desigualdad para las mujeres, determinando una posición social, económica, política y cultural inequitativa para ellas, así como relaciones desiguales de poder entre ambos géneros, en las esferas privada y pública.

Los sistemas sexo-género han logrado niveles de estructuración importantes en las sociedades, con características propias en función de los factores étnicos, culturales y sociales, construyendo y estableciendo un conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores social y culturalmente aceptados y aceptables para varones y mujeres.

Esto se ha elaborado en función de la diferencia sexual; y, con el objetivo de asignar social, económica, política y culturalmente una hegemonía de poder al varón sobre la mujer, lo que hace que a su vez- exista desigualdad en las relaciones de género.

La posición desigual de poder entre varones y mujeres se construye a partir de la asignación de roles, espacios, características e identidades diferentes en razón del sexo biológico, que da como resultante una situación de desigualdad en términos reales en el ejercicio de derechos, en la valoración y la generación de oportunidades- y un código complejo que organiza y regula la relación entre los sexos.

► Existe diferencia entre los conceptos de SEXO y GÉNERO

El Sexo

Alude a lo biológico del ser humano, es decir uno nace hombre o mujer.

El Género

Alude a determinadas características, roles, rasgos de personalidad, espacios, ámbitos y esferas, que la sociedad y la cultura asigna a hombres y mujeres en función de su sexo; y, a la forma como creen que deben darse las relaciones entre ambos.

Esta asignación se da claramente diferenciada para varones y mujeres, orientando la construcción de su identidad y el establecimiento de sus relaciones desde la infancia, hacia el cumplimiento de lo que está social y culturalmente establecido.

► El Género es el Sexo Socialmente Construido

El género determina lo que es conveniente, adecuado y posible para varones y mujeres en términos de su ubicación y participación en las diferentes esferas y ámbitos de la sociedad: en la pareja, en la familia, en la educación, en el gobierno, en las actividades económicas, en la

distribución de los ingresos y de los recursos, en las instituciones, para cada contexto socio-cultural particular.

Las instituciones en estos diversos ámbitos y esferas de la sociedad reproducen, refuerzan y controlan la funcionalidad de estos patrones de género, perpetuándolos mediante los procesos de socialización de niñas, niños, adolescentes e inclusive varones y mujeres adultos/as.

El punto de partida de nuestra búsqueda de equidad de género indica que la MUJER es el polo débil en las relaciones de género y, por lo tanto, nuestro accionar debe estar orientado hacia el cambio de las condiciones de vida de las mujeres (necesidades prácticas) y de la modificación de su posición de poder (necesidades estratégicas) en las relaciones de pareja, familia, comunidad, sociedad y estado.

La desigualdad que afecta a las mujeres se sustenta en cifras estadísticas que indican que en el Perú hay más analfabetas que analfabetos; más mujeres desnutridas que hombres desnutridos; mayor inserción de los hombres en la esfera laboral formal que las mujeres; mayor participación de los hombres que de las mujeres en procesos empresariales; menores remuneraciones o ingresos para las mujeres para igual tipo de labor que desarrollan los hombres; mayor participación de hombres que de mujeres en los campos del poder público, tanto a nivel gubernamental como en gremios, comunidades, etc.

Este punto de partida no sólo responde a la realidad de nuestro país sino a los sistemas sexo-género vigentes, en los que los hombres sufren también condicionamientos sociales y culturales que los obligan a cumplir roles (proveedor de la familia) y actuar como la sociedad y cultura esperan de ellos, reprimiendo muchas veces sus propias características, cualidades y sentimientos (el hombre no llora).

Por ello, el enfoque de género que propugnamos debe buscar sensibilizar y establecer alianzas con los hombres, para mediante el diálogo y la negociación lograr establecer relaciones de género equitativas y, lo que es más importante, relaciones armoniosas y satisfactorias que incidan en la realización de ambos como seres humanos y sujetos/as de derechos.

Modificar las condiciones de vida de las mujeres y su posición de poder requiere de la implementación de la estrategia de empoderamiento de las mujeres, para que ellas sean las actoras claves y protagónicas de la conquista del poder y, en consecuencia, de su propia emancipación.

Esta es una estrategia clave para el desarrollo de todos los seres humanos. En el caso de la labor de la búsqueda de la equidad entre los géneros, cobra aún mayor relevancia, en tanto se convierte en fundamental para generar y consolidar sus procesos de emancipación, desarrollo y crecimiento personal y colectivo.

Desarrollar la estrategia de empoderamiento de las mujeres y también de los hombres-requiere del desarrollo y la conjunción de capacidades personales (seguridad en sí mismos/as, autorrealización, autoreconocimiento), actitudes (de ejercer poder ante terceros) y conocimientos y destrezas (eficiente manejo de sus microcréditos, microempresas, etc.).

Finalmente, la labor que emprendamos en búsqueda de la equidad de género debe hacerse respetando la realidad específica y cultural de cada grupo, comunidad o zona en la que intervengamos, priorizando el diálogo y la concertación para conjuntamente con las mujeres y los hombres desarrollar acciones orientadas a elevar la capacidad de empoderamiento de las mujeres. **Es necesario ganar aliados y aliadas a favor de la EQUIDAD DE GÉNERO, YA QUE EL LOGRO DE ESTE OBJETIVO VA A SER MUJERES Y HOMBRES MAS FELICES Y EMPODERADOS/AS.**

La perspectiva o enfoque de género en el desarrollo es el resultado de los cambios en la percepción del papel y la forma de comprender los problemas de las mujeres en relación al desarrollo. Se trata de una

propuesta que surge de los movimientos de mujeres de los países del tercer y primer mundo y de la crítica académica a los enfoques de desarrollo precedentes. Se ha ido incorporando paulatinamente en las políticas de desarrollo a partir de los años 80 y a lo largo de los 90, especialmente tras la IV Conferencia Mundial de la Mujer, realizada en Beijing en 1995.

Hoy en día es de aceptación generalizada la pertinencia de integrar esta perspectiva en todos los programas de desarrollo y políticas estatales a fin de lograr su transversalidad. También es de aceptación generalizada el valor agregado de promover una mayor equidad de género, a través del fortalecimiento de las capacidades de las mujeres, enfoque también llamado empoderamiento.

Los proyectos de desarrollo se lo planteen o no, tienen efectos en las relaciones de género, ya sea para mantener el "statu quo" o para modificar en una perspectiva de equidad.

► Sobre el Marco Normativo Internacional y Nacional

El reconocimiento generalizado, a nivel internacional y nacional, sobre la pertinencia y el aporte de la perspectiva de género para el logro del desarrollo humano y la erradicación de la pobreza, se ha ido plasmando y concretando en una serie de convenciones y acuerdos de políticas que constituyen el marco jurídico internacional y nacional, donde se consagran los derechos humanos de las mujeres, tanto económicos, sociales y culturales como civiles y políticos. Estos son, hoy en día, un referente obligado y de suma utilidad para la orientación de los debates y

INDICADORES ESTANDARIZADOS DE GÉNERO Y MICROEMPRESA

propuestas de intervención. A continuación se mencionan las más importantes, con particular referencia a los derechos económicos de las mujeres:

La Convención Internacional para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW): Establece el acceso al trabajo como un derecho inalienable de las mujeres, recalca el derecho de las mujeres a tener propiedades y a poder administrarlas, a recibir préstamos, a organizarse para el empleo y el autoempleo y a vivir en un hábitat saludable. La CEDAW establece la necesidad de emprender medidas específicas o acciones afirmativas, de carácter temporal, a favor de las mujeres. Estas medidas afirmativas en ningún caso deben ser consideradas como discriminatorias, en virtud del principio de igualdad real.

La Plataforma de Acción de Beijing: resalta el derecho de las mujeres a la capacitación y la asesoría técnica, así como el compromiso de los Estados a promover la independencia y los derechos económicos de las mujeres, reforzando sus competencias económicas y las redes comerciales y productivas de mujeres. Igualmente suscriben los Estados signatarios su compromiso para fomentar la armonización de las responsabilidades de los hombres y las mujeres en lo que respecta al trabajo y la familia.

La OIT, en sus diversos documentos de política, vela por las garantías laborales (contrato, igualdad de salarios, jornadas de

trabajo) y sociales (seguridad social, derecho a vacaciones, entre otros). Al respecto, es importante destacar que este tipo de derechos no han sido garantizados todavía para las mujeres en un contexto de globalización neoliberal que aspira a eliminar las

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio, aprobados en 1999 por todos los países miembros de la ONU, sustentan la importancia de superar la pobreza -entendida esta superación no sólo como la mera satisfacción de privaciones materiales sino como la creación de las condiciones necesarias para que las personas puedan decidir su vida- como factor fundamental para lograr el desarrollo humano. El tercer objetivo declara: " Progresar hacia la equidad entre hombres y mujeres desde el empoderamiento de la mujer y con la eliminación de las diferencias por razón de género en la educación primaria y secundaria para el 2005".

Cabe recordar que el Perú ha suscrito todos los acuerdos internacionales mencionados y es en cumplimiento de los compromisos asumidos en éstos y otros pactos internacionales, que se genera el marco normativo nacional, plasmado en dos instrumentos principales: el Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006-2010 (PIO) del MIMDES, y el Acuerdo Nacional de Políticas de Estado, firmado por todos los partidos políticos y fuerzas organizadas de la sociedad el 22 de julio del 2002.

El Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Varones 2006-2010 del MIMDES (PIO), en su lineamiento cuarto propone: **"garantizar el ejercicio pleno de los derechos**

económicos de las mujeres” y, como objetivo estratégico, “garantizar la igualdad de oportunidades económicas para la generación y mejora de ingresos de mujeres y varones de zonas urbanas y rurales”. Además se establecen cuatro metas:

- 50% de gobiernos regionales y 25% de gobiernos locales cuentan con un Plan de Desarrollo Económico concertado, con igualdad de oportunidades económicas entre mujeres y varones.
- 50% de gobiernos regionales y 25% de gobiernos locales tendrán sistemas de formación productiva articulados al mercado, principalmente para mujeres rurales.
- Se habrá incrementado en 20% el número de mujeres con títulos de propiedad de tierras y bienes de capital.
- Se habrá incrementado en 30% el número de proyectos económicos de mujeres priorizados en el Presupuesto Participativo.

El **Acuerdo Nacional** aprueba veintinueve Políticas de Estado² dirigidas a cuatro grandes objetivos: democracia y Estado de Derecho; equidad y justicia social; competitividad del país y estado eficiente, transparente y descentralizado. Dos objetivos directamente vinculados a nuestra propuesta son: **equidad y justicia social**, y **competitividad**. El primero se compromete a “adoptar medidas orientadas a lograr la generación de oportunidades económicas, sociales, culturales y políticas, erradicando toda forma de inequidad y de discriminación, en un contexto de pleno respeto a los derechos humanos”. El otro, orientado a **la competitividad del país**, propone: “ Fomentar la competitividad y formalización de la actividad empresarial, especialmente de la pequeña y microempresa, y promover la

inversión privada nacional y extranjera, así como la identificación y el desarrollo creciente de cadenas productivas que compitan exitosamente tanto a escala nacional como internacional”.

Las políticas de género y microempresa de COPEME están estrechamente vinculadas a la **Décimo Primera Política: Promoción de la Igualdad de Oportunidades sin Discriminación** que se compromete a “dar prioridad efectiva a la promoción de igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer...”. Asimismo a la **Décimo Cuarta Política: Acceso al empleo pleno, digno y productivo**, que en su inciso d) se compromete a “desarrollar políticas nacionales y regionales de programas de promoción de la micro, pequeña y mediana empresa con énfasis en actividades productivas y en servicios sostenibles de acuerdo a sus características y necesidades, que faciliten su acceso a mercados, créditos, servicios de desarrollo empresarial y nuevas tecnologías, y que incrementen la productividad y asegurar que ésta redunde a favor de los trabajadores...”

Además de tener en cuenta los principales referentes del marco jurídico internacional y nacional es necesario reconocer que en el Perú, en un porcentaje mayoritario de casos, las microempresas de mujeres no representan la realización de una opción económica, sino la única posibilidad a su alcance para generar algunos ingresos. Por ello, **las actividades microempresariales de las mujeres deben ser consideradas como expresión de su derecho al trabajo remunerado y, en consecuencia, deben ser protegidas por el Estado en forma particular, abordándolas desde la perspectiva de un derecho fundamental y no como mero instrumento para combatir la pobreza.**

2. Posterior a la firma del Acuerdo Nacional se incluyó una nueva política, siendo treinta Políticas de Estado en la actualidad.



Los Indicadores Estandarizados

Los Indicadores Estandarizados

Los indicadores son una representación de un fenómeno, por tanto, un indicador de género tienen la función especial de señalar los cambios en las condiciones de vida de las mujeres y su posición de poder en relación a los hombres en los ámbitos pareja, familia, sociedad y estado. Su utilidad se centra en que nos permite señalar:

- Situaciones de discriminación de la mujer en relación a los hombres en los territorios y temas de intervención de las instituciones.
- Las condiciones de vida de las mujeres en relación a los hombres
- Los cambios producidos en las condiciones de vida y en la posición de poder de las mujeres en sus relaciones con los hombres en distintos momentos de sus procesos vitales.

Como se ha señalado antes las desigualdades de género son social y culturalmente construidas. Por ello, trabajar desde el enfoque de género ayuda a identificarlas y modificarlas, siendo los indicadores una herramienta vital para orientar y medir cambios en las condiciones de vida y posición de poder de la mujer en las temáticas y zonas de intervención.

No existen recetas, los cambios que se propongan las instituciones en materia de género deben responder a la problemática y realidad de cada grupo humano, Una intervención en género implica cambios culturales, estos deben lograrse respetando la cultura de cada grupo humano, lo que no supone una contradicción, sino establecer estrategias apropiadas basadas en el diálogo y la concertación que conlleven a procesos de sensibilización de las propias mujeres y de los varones, para progresivamente modificar aquellos aspectos culturales que van en contra de los derechos humanos de las mujeres de todas las edades.

Las dimensiones de género que se proponen se constituyen en categorías de análisis que permiten vincular las acciones que se desarrollan con los objetivos trazados por cada institución en materia de género. En términos de la naturaleza de las acciones de las asociadas de COPEME, las siguientes son las dimensiones identificadas como pertinentes para el análisis y para la definición de indicadores:

▼	Derecho a trabajar
▼	Capacidad para generar y controlar ingresos
▼	Acceso a Recursos Productivos, infraestructura, financiamiento
▼	Distribución de Trabajo doméstico o Roles
▼	Participación y representación social
▼	Personal

► Importancia de la Formulación de Indicadores Estandarizados

El principal objetivo para definir indicadores de género para COPEME es monitorear la incorporación del enfoque de género en las intervenciones de sus asociadas, plasmando sus políticas tanto en el ámbito local, regional y nacional.

Estos indicadores permitirán medir los cambios de estatus de las mujeres en relación al de los hombres generados a partir de la acción de las propias

instituciones, en un periodo de tiempo determinado. Permitirán por tanto medir:

En qué medida las mujeres participan en proyectos y servicios en relación a los hombres; y, las razones de sus ausencias en los mismos.

De qué manera las instituciones diseñan productos específicos que se adapten a las particularidades de hombres y mujeres.

Qué tanto se ha tomado en cuenta las necesidades e intereses (prácticos y estratégicos) de las mujeres y si las acciones responden a los mismos.

En que forma se trata o ignora la discriminación de género, es decir, cómo es esa participación para ambos sexos.

En qué medida un proyecto o programa afecta al rol de género y si éste varía en el tiempo.

INDICADORES ESTANDARIZADOS Y PRIORIZADOS PARA MEDIR AVANCES AL INTERIOR DE LAS INSTITUCIONES ASOCIADAS AL COPEME

DIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FUENTE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	FRECUENCIA
INSTITUCIONAL	Incorporación del Enfoque de Género.	N° de Instituciones que cuentan con políticas de género definidas	Instituciones cuentan con: Documento de política de género. Planes estratégicos que incorporan género. Programas, proyectos servicios que incorporan género. Un programa o un proyecto de género. Estructura organizacional que garantiza una intervención en género. Area de género. Especialista en género	Documentos, Encuestas y entrevistas al personal	Políticas, planes estratégicos, proyectos, programas y servicios diseñados. Sistematización de encuestas y entrevistas	Anual
	Personal	N° de cargos directivos y gerenciales ocupados por mujeres y hombres	Cuenta con políticas de personal que priorizan la calificación y experiencia personal sobre el género	Documentos, Encuestas y entrevistas al personal	Políticas, planes estratégicos, proyectos, programas y servicios diseñados. Sistematización de encuestas y entrevistas	Anual
	Capacitación del Personal	N° de horas y acciones de capacitación en género	Realiza acciones o financia participación del personal en cursos y eventos de género	Documentos, Encuestas y entrevistas al personal	Políticas, planes estratégicos, proyectos, programas y servicios diseñados. Sistematización de encuestas y entrevistas	Anual

CONTINÚA



DIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FUENTE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	FRECUENCIA
OFERTA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS.	Productos Financieros.	<p>Tipos de productos financieros que ofrece la institución., clasificado por sexo.</p> <p>Valor de la Cartera por producto y por sexo.</p> <p>Préstamo promedio por sexo y tipo de producto.</p>	<p>Cuenta con productos financieros adaptados a la realidad de las mujeres y los hombres.</p> <p>Los requisitos y condiciones de los productos financieros son accesibles para ambos sexos.</p>	Sistema de información o sistema de monitoreo institucional.	Ficha de cliente, base de datos.	Anual.
	Servicios de Desarrollo Empresarial.	<p>Servicios de Desarrollo Empresarial favorecen el desarrollo y crecimiento de las microempresas conducidas por mujeres.</p>	<p>Tipos de servicios de desarrollo empresarial por sexos.</p> <p>Diferenciación de servicios de acuerdo a necesidades de mujeres y hombres.</p> <p>Metodologías apropiadas para hombres y mujeres.</p> <p>Temas, tiempos y horarios adecuados a la necesidad de hombres y de mujeres.</p>	Sistema de información o sistema de monitoreo institucional.	Ficha de cliente, base de datos.	Anual.

INDICADORES DE GÉNERO ESTANDARIZADOS PARA LA INTERVENCIÓN INSTITUCIONAL

DIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FUENTE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	FRECUENCIA
DERECHO A TRABAJAR	Horas de trabajo.	N° de horas que las mujeres en relación a los hombres, dedican al trabajo en la microempresas. (Condición/interés práctico).	Promedio de horas que las mujeres dedican a la microempresa durante un periodo determinado (semanal, mensual).	Encuesta.	Ficha de Cliente. Base de datos de clientes.	Anual.
	Valorización del trabajo de la mujer.	% de mujeres que reciben retribución económica por su tiempo dedicado a la microempresa. (Condición/interés práctica).	Tipo de Ingreso: Pago por mano de obra. Pago por remuneración.	Encuesta.	Libros de Ingresos y egresos. Recibos. Boletas.	Anual.
	Participación en el proceso de toma de decisiones.	% de mujeres que participan activamente en el proceso de toma de decisiones de la microempresa. (Posición/interés estratégico).	Mujeres conductoras que deciden con autonomía. Mujeres que participan en la empresa familiar e influyen en el proceso de toma de decisiones.	Encuesta. Entrevistas.	Sistematización escrita de encuestas y entrevistas.	Anual.

CONTINÚA

DIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FUENTE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	FRECUENCIA
CAPACIDAD PARA GENERAR Y CONTROLAR LOS CRÉDITOS E INGRESOS	Control de la mujer sobre el destino del crédito y sus ingresos.	% de mujeres que deciden la utilización de los créditos.	Mujeres cuentan con ingresos producto de su trabajo en la microempresa, ya sea por pago de mano de obra, remuneración, ganancia o utilidad en caso de ser conductora.	Encuesta	Sistematización escrita de encuestas	Anual.
		% de mujeres que deciden la utilización de sus ingresos.	Mujeres acceden a acciones de salud, educación y capacitación.			
		% de aporte de la mujer al ingreso familiar. (Posición/interés estratégico)				
		% de mujeres que cuentan con ahorros y % de ellas que deciden la utilización de sus ahorros. (Posición/interés estratégico)	Tipo de ahorro. Usos del ahorro. Mujeres deciden el destino de sus ahorros.	Encuesta	Sistematización escrita de encuestas	Anual.
PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN SOCIAL.	Membresía Representación Liderazgo Reconocimiento	% de mujeres que acceden a posiciones de liderazgo en organizaciones locales. (Posición/interés estratégico)	Mujeres acceden a posiciones dirigenciales en organizaciones de mujeres, comunales, gremiales, entre otras y/o que tienen ascendencia sobre el conjunto influyendo con propuestas en los niveles locales, regionales.	Encuesta	Actas de organización Documentos de Organización	Anual.

CONTINÚA



DIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FUENTE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	FRECUENCIA
DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO	Redistribución del trabajo doméstico.	% de clientes mujeres según rango de disminución de la carga de trabajo doméstico, respecto a la carga inicial. (Posición/interés estratégico)	Mujeres cuentan con sobrecarga de trabajo. Mujeres logran que progresivamente sus parejas e hijos/as colaboren en las tareas domésticas. Mujeres logran que sus parejas asuman las tareas domésticas como responsabilidad compartida.	Encuesta Grupos focales	Ficha de Cliente Base de datos de socias.	Anual.
	Autoestima	% de mujeres que invierten parte de sus ingresos en sí mismas (recreación, arreglo personal).	Mujeres satisfacen sus necesidades. Mujeres destinan parte de sus ingresos a satisfacer gustos personales.	Encuesta Grupos focales	Ficha de Cliente Base de datos de socias.	Anual.
	Atención de su Salud	% de mujeres que acuden a su control preventivo	Mujeres destinan parte de sus ingresos a acciones recreativas para sí.			
	Actitud frente a la violencia	(Posición/interés estratégico)				

The background features a dark purple gradient with several white and light purple gear icons of various sizes scattered across it. Some gears have arrows pointing in different directions, suggesting a process or mechanism. The overall theme is industrial or mechanical.

ANEXO 1: Encuesta Para Levantar Indicadores

Encuesta

1 ¿Cuántas horas dedica usted a sus actividades económicas?
al día a la semana al mes

2 ¿Qué documentos de gestión utilizan para llevar el control de ingresos y egresos en su negocio?

- a** Registro de control de gastos.
- b** Control de mercadería dada al crédito.
- c** Control de cobranzas.
- d** Facturas y boletas
- e** No tienen ningún control

3 ¿El trabajo de las mujeres miembros de esta microempresa está considerado dentro de esos documentos de gestión?

Sí No

4 Se considera el trabajo de la mujer como rubro de gasto
Sí No Si la respuesta es NO indicar por qué?

5 ¿Las mujeres miembros de esta microempresa, reciben algún tipo de remuneración monetaria por su tiempo dedicado a las acciones de la microempresa?

Sí No

6 ¿Usted aporta a la economía de su casa o al presupuesto familiar?

Sí No ¿Con cuánto porta? S/. _____

¿Cuánto significa eso del ingreso familiar? _____%

7 ¿Quién decide el uso del dinero?

- a** De la educación de los chicos _____
- b** De la salud _____
- c** De la alimentación _____
- d** De compra de bienes (artefactos u otros) _____

8 ¿Qué decisión importante considera haber tomado en los últimos seis meses?

9 ¿En qué usa el dinero de las ganancias de su negocio?

- a** Reinvierto en el negocio
- b** Útiles y ropa para los hijos
- c** Cosas para la casa
- d** Artículos de arreglo personal
- e** Paseos o salidas familiares
- f** Alimentación
- g** Educación
- h** Otros _____

10 Miembro(s) en la casa que determina(n) cómo se distribuye en el hogar, el dinero producto de las ganancias

- a** Esposo
- b** Esposa
- c** Ambos
- d** Otro (especificar) _____

11 Nivel de decisión de las mujeres socias de un Programa y que desarrollan una actividad económica sostenida, sobre la utilización de ganancias en el hogar, en el mes.

- a** Alto
- b** Mediano
- c** Bajo
- d** Nulo
- e** No hubo ganancias

12 ¿Cuántas horas dedica usted al día, al trabajo de la casa? ¿De quien recibe apoyo?

- a** Esposo
- b** Hermana
- C** Hija / o mayor
- D** Otros hijos

13 En la última semana, qué tipo de apoyo recibieron en las tareas de casa? Especificar de quien.

Apoyo Recibido	Miembro de la casa que apoya
a	
b	
c	

14 ¿Qué hacen las mujeres frente a una situación de violencia física, psicológica?

- a** Piden ayuda a una vecina
- b** Piden ayuda a la DEMUNA
- c** Se quedan calladas
- d** Enfrentan al esposo
- e** Lo denuncian a la policía

15 ¿Qué causas considera usted que originan esta situación de violencia?

16 ¿Qué acciones considera que se deben tomar?

The background features a dark purple field with several white and yellow gear outlines of varying sizes. Some gears have arrows pointing in different directions, suggesting a process or mechanism. The overall aesthetic is technical and modern.

ANEXO 2: Propuesta Inicial de Indicadores de Género Según Dimensiones

PROPUESTA INICIAL DE INDICADORES DE GÉNERO SEGÚN DIMENSIONES

DIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FUENTE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	FRECUENCIA	OBSERVACIONES
ACCESO A DERECHOS BÁSICOS COMO EDUCACIÓN, SALUD.	Acceso	PROCESO % de mujeres socias que participan de programas de alfabetización.	PROCESO % de mujeres socias que participan de programas de alfabetización sobre el total de mujeres socias y sobre el total de clientes.	Encuesta durante afiliación	Ficha de Cliente. Base de datos de socias.	Anual/ Semestral	Se considera para las instituciones que brindan servicios no financieros vinculados a estos temas. Todos los indicadores pueden ser recogidos igual para hombres y mujeres, clientes de los diferentes servicios que brindan las instituciones miembros de COPEME, asimismo podrán ser adaptados de acuerdo a la naturaleza de la institución.
	Oportunidad	% de mujeres socias afiliada al seguro Integral de Salud.	% de mujeres socias afiliada al seguro Integral de Salud en relación al total de mujeres socias y sobre el total de clientes.	Encuesta durante afiliación	Registros PRONAMA Carne SIS Solicitud de afiliación a Microseguro		
	Barreras	% de mujeres socias afiliadas a un microseguro.	% de mujeres socias afiliadas a un microseguro en relación al total de mujeres socias y sobre el total de clientes.	Encuesta durante afiliación			

CONTINÚA

DIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FUENTE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	FRECUENCIA	OBSERVACIONES
		EFFECTO % de mujeres que hacen uso de Internet % de mujeres socias que concluyan satisfactoriamente programas de alfabetización. % de mujeres socias gestantes que reciben control pre natal en establecimientos de salud.	EFFECTO % de mujeres que hacen uso de Internet a través de cabinas de Internet, en relación al total de mujeres que son clientas del programa, como resultado de acciones promovidas por el Programa % de mujeres socias que concluyan satisfactoriamente programas de alfabetización sobre el total de mujeres socias y sobre el total de clientes. % de mujeres socias gestantes que reciben control pre natal en establecimientos de salud sobre el total de mujeres socias gestantes.	Encuesta durante afiliación	Ficha SIS Ficha de Cliente. Base de datos de socias.	Anual/ Semestral	
		IMPACTO % de mujeres socias del programa de microfinanzas que cuentan con primaria (o secundaria) completa.	IMPACTO % de mujeres socias del programa de microfinanzas que concluyen el nivel primario (o secundario), inconcluso durante su afiliación al programa, por acción directa del mismo Programa.	Encuesta durante afiliación	Ficha de Cliente. Base de datos de socias.		

CONTINÚA

3. Se refiere a resultados de largo plazo-

DIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FUENTE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	FRECUENCIA	OBSERVACIONES
DERECHO A TRABAJAR	Horas de trabajo Ingresos suficientes Condición Laboral Horas de descanso Calidad del Trabajo. Empleo familiar remunerado.	N° promedio de horas trabajadas por mujeres y hombres microempresarios.	N° promedio de horas trabajadas por mujeres y hombres microempresarios durante un periodo determinado (semanal, mensual).	Encuesta	Ficha de Cliente. Base de datos de socias.	Semestral	
		% de mujeres que conforman una microempresa y que reciben un pago a cambio. Nivel de incremento en el número de horas dedicadas por las mujeres al trabajo retribuido. % de empresas familiares que identifican y valorizan aporte familiar de sus miembros (hombres y mujeres) al	% de mujeres que conforman una microempresa y que reciben un pago periódico a cambio por las actividades que desarrollo. Nivel de incremento en el número de horas dedicadas por las mujeres al trabajo retribuido en relación a un periodo determinado. % de empresas familiares que identifican y valorizan aporte familiar de sus miembros (hombres y mujeres) al negocio y que lo plasman en algún documento de control de ingresos y salidas.	Encuesta / Grupos focales	Ficha de Cliente. Base de datos de socias.	Semestral	

CONTINÚA



DIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FUENTE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	FRECUENCIA	OBSERVACIONES
CAPACIDAD PARA GENERAR Y CONTROLAR INGRESOS		% de incremento de la participación femenina en las microempresas gestionadas / financiadas por el Programa.	% de incremento de la participación femenina en las microempresas gestionadas/financiadas por el Programa en un periodo determinado. (semestre, año)	Encuesta/ Grupos Focales	Ficha de Cliente. Base de datos de socias/os.	Anual/	
	Toma de decisiones	% de microempresas dirigidas por mujeres.	% de microempresas dirigidas por mujeres. La dirección esta dada por la conducción de todas sus operaciones y procesos.	Encuesta	Base de datos de socias/os.		
	Autonomía	Tipo de microempresas dirigidas por mujeres.	Tipo de microempresas dirigidas por mujeres según la siguiente topología: microempresas de subsistencia, de acumulación simple o acumulación ampliada.				
	Destino de recursos						
	Control sobre uso de crédito solicitado.						
	Gestión del crédito						
	Destino del crédito						
Nivel de ventas							
Sostenibilidad del negocio							
Diversificación del negocio							

CONTINÚA

DIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FUENTE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	FRECUENCIA	OBSERVACIONES
		<p>Grado de capacidad de las mujeres para gestionar recursos, expresados en la siguiente escala:</p> <p>Hacen trámites legales, relativos a su actividad.</p> <p>Usan herramientas de gestión/planificación: Planes operativos, presupuestos.</p> <p>Elaboran planes de negocio</p> <p>% de mujeres que tienen control sobre los ingresos generados.</p> <p>Nivel de decisión de las mujeres sobre utilización de ganancias en el hogar, en el mes</p>	<p>Grado de capacidad de las mujeres para gestionar recursos financieros y no financieros, expresados en la siguiente escala:</p> <p>Hacen trámites legales, relativos a su actividad (solicitudes, depósitos, legalizaciones).</p> <p>Usan herramientas de gestión/planificación: Planes operativos, presupuestos</p> <p>Proyectan su actividad al mediano plazo.</p> <p>Elaboran planes de negocio anual</p> <p>% de mujeres que manifiestan tener control sobre los ingresos generados en relaciona la total de mujeres clientes del programa y en relación al total de clientes.</p> <p>Nivel de decisión de las mujeres sobre utilización de ganancias en el hogar, en el mes. El nivel se expresa en alto, mediano, bajo,</p>	Encuesta/ Grupos focales	Ficha de Cliente.	Semestral	

CONTINÚA



DIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FUENTE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	FRECUENCIA	OBSERVACIONES
		% de familias con jefaturas femeninas que incrementan sus ingresos. % de mujeres según nivel de toma de decisiones en la gestión de la microempresa, en términos de: Participación en la toma de decisiones en aspectos operativos/logísticos Participación en la toma de decisiones de gestión o gerenciales. Participación en la toma de decisiones estratégicas o de largo plazo.	% de familias con jefaturas femeninas que incrementan sus ingresos. % de mujeres según nivel de toma de decisiones en la gestión de la microempresa, en términos de: Participación en la toma de decisiones en aspectos operativos/logísticos Participación en la toma de decisiones de gestión o gerenciales. Participación en la toma de decisiones estratégicas o de largo plazo.	Grupos Focales	Base de datos de socias.		

CONTINÚA

DIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FUENTE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	FRECUENCIA	OBSERVACIONES
ACCESO A RECURSOS PRODUCTIVOS, INFRAESTRUCTURA, FINANCIAMIENTO	Disponibilidad	% de mujeres del programa de crédito que acceden a recursos y servicios financieros según tipo de productos.	% de mujeres del programa de crédito que acceden a recursos y servicios financieros según tipo de productos: crédito individual, bancos comunales, etc.	Encuesta	Ficha de Cliente.	Semestral	
	Tipo de Producto						
	Oportunidad						
	Monto						
	Condiciones	% de mujeres usuarias de servicios de asistencia técnica.	% de mujeres usuarias de servicios de asistencia técnica en relaciona la total de clientes del Programa de Microfinanzas.				
Barreras							
Prestadores de servicios	% de mujeres usuarias de servicios no financieros	% de mujeres usuarias de servicios no financieros en relaciona la total de clientes del Programa de Microfinanzas.					
articulación al mercado							
Nivel de decisión de las mujeres sobre utilización de ganancias en el hogar, en el mes							

CONTINÚA

DIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FUENTE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	FRECUENCIA	OBSERVACIONES
		<p>Nivel de satisfacción de usuarias y usuarios de los diferentes servicios brindados por el Programa.</p> <p>% de mejora del nivel de conocimiento de hombres y mujeres producto de la asistencia técnica / capacitación recibida.</p> <p>% de organizaciones por tipo que contratan o solicitan asistencia técnica directa.</p>	<p>Nivel de satisfacción de usuarias y usuarios de los diferentes servicios brindados por el Programa en un periodo determinado y según tipo de servicio.</p> <p>% de mejora del nivel de conocimiento de hombres y mujeres producto de la asistencia técnica / capacitación recibida. Este nivel de conocimiento esta directamente relacionada a los contenidos impartidos.</p> <p>% de organizaciones por tipo (con mayoría de mujeres y con mayoría de hombres) que contratan o solicitan asistencia técnica directa al Programa.</p>	<p>Grupos focales</p> <p>Entrevistas en profundidad</p> <p>Pre post test de capacitaciones</p>	<p>Base de datos de socias.</p>	<p>Semestral</p>	

CONTINÚA

DIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FUENTE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	FRECUENCIA	OBSERVACIONES
DISTRIBUCIÓN DE TRABAJO DOMÉSTICO O ROLES	Roles / Tareas	% de mujeres socias del programa de microfinanzas que son jefes de familia.	% de mujeres socias del programa de microfinanzas que son jefes de familia en relación al % de varones que lo son.	Cuestionario	Base de datos de socias. Ficha de Cliente.	Anual	
	Horas de trabajo						
	Percepción de mejora armonía familiar	% de hogares que implementan medidas de redistribución de trabajo doméstico.	% de hogares que implementan medidas de redistribución o reasignación de tareas o de trabajo doméstico entre sus diferentes miembros.	Ficha de Cliente.	Ficha de Cliente .Base de datos de socias.	Anual	
	Decisión sobre tener hijos (manejo de la información)						
	Uso de tiempo	% de clientes mujeres según rango de disminución de la carga de trabajo doméstico, respecto a la carga inicial.	% de clientes mujeres según rango de disminución de la carga de trabajo doméstico, respecto a la carga inicial.	Grupos focales	Ficha de Cliente .Base de datos de socias.	Anual	

CONTINÚA



DIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FUENTE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	FRECUENCIA	OBSERVACIONES
PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN SOCIAL	Membresía	Tipo de mecanismos aplicados por las organizaciones sociales para involucrar a las mujeres en las organizaciones y para escuchar su opinión.	Tipo de mecanismos (espacios diferenciados, horarios diferenciados, convocatoria diferenciada) aplicados por las organizaciones sociales para involucrar a las mujeres en las acciones de su organización y para escuchar su opinión.	Encuesta	Ficha de Cliente .Base de datos de socias.	Anual	
	Representación						
	Liderazgo						
	Reconocimiento						
	Afectividad	Nº de organizaciones en las que las mujeres forman parte de la junta directiva.	Nº de organizaciones productivas de un determinado ámbito de acción en las que las mujeres forman parte de la junta directiva.				
		% de mujeres que forman parte de directivas de organizaciones comunales	% de mujeres clientes en relación al total de clientes de programas que forman parte de directivas de organizaciones comunales		Ficha de cliente	Base de datos de socias. Registros de organizaciones Sociales de Base	Anual
	% de mujeres que acceden a posiciones de liderazgo y representación. Nivel de participación alcanzado por las mujeres miembros de las organizaciones.	% de mujeres clientes que acceden a posiciones de liderazgo y representación a nivel distrital. Nivel de participación alcanzado por las mujeres miembros de las organizaciones. Expresado en alto, medio y bajo.		Ficha de cliente	Base de datos de socias. Registros de organizaciones Sociales de Base	Anual	

CONTINÚA

DIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FUENTE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	FRECUENCIA	OBSERVACIONES
Personal		% de mujeres que participan de talleres de habilidades sociales	% de clientas mujeres sobre el total de clientes, que participan de talleres de habilidades sociales	Grupos focales Guías de observación	Base de datos de socias. Ficha de Cliente.	Anual	
		% de mujeres que desarrollan habilidades básicas de comunicación	% de clientas mujeres sobre el total de clientes del Programa, que desarrollan habilidades básicas de comunicación. Estas habilidades están expresadas en la capacidad para expresar lo que sienten, para decirlo de manera asertiva y para expresar afecto a otras personas.			Anual	

CONTINÚA



DIMENSIÓN	VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN OPERACIONAL	FUENTE	MEDIO DE VERIFICACIÓN	FRECUENCIA	OBSERVACIONES
		% de mujeres según nivel de autoestima	% de mujeres del total de clientas del Programa, según nivel de autoestima	Cuestionarios de auto aplicación	Base de datos de socias. Ficha de Cliente.	Anual	
		Expresan sentirse aisladas y sin capacidad para resolver problemas.	Expresan sentirse aisladas y sin capacidad para resolver problemas.				
		Se organizan y discuten con otras personas las soluciones a sus problemas.	Se organizan y discuten con otras personas las soluciones a sus problemas.				
		Proponen alternativas de solución	Proponen alternativas de solución				
		Manifiestan capacidad para asumir liderazgos o cargos directivos.	Manifiestan capacidad para asumir liderazgos o cargos directivos.				
		Asumen la representación o liderazgo de su organización.	Asumen la representación o liderazgo de su organización.				

CONTINÚA

Bibliografía

-
1. Angulo, Nedda. Enfoque de Género y Promoción del Desarrollo Económico, COPEME, 2004.

 2. Dávila Diaz Mónica. Indicadores de Género. Universidad de Oviedo. 2004.

 3. Durstewitz, Petra. La perspectiva de Género en las microfinanzas Proyecto Sistema Financiero Rural, 2002.

 4. COPEME. Guía para la incorporación del enfoque de género en propuestas institucionales de las asociadas de COPEME. 2007

 5. COPEME. Políticas de Género y Microempresa, 2005

 6. Manuela Ramos. Presupuesto por resultados. Indicadores de Género: Educación, Salud y Programa Juntos, 2007.

 7. MIMDES. Glosario sobre Género, 2005.

 8. PREVAL. FIDA, PROGENERO. Indicadores de Género. Lineamientos conceptuales y metodológicos para su formulación y utilización por los proyectos FIDA en América Latina y el Caribe. Lima, 2004.

 9. MOVIMIENTO MANUELA RAMOS "Desafíos de Género hacia la Inclusión Financiera. Estudio de Impacto de los Bancos Comunes en Puno y San Martín. 1997-2003.
-



Consortio de Organizaciones Privadas de
Promoción al Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa

P R O G R A M A

Misión

FINANCIADO POR:



COMISIÓN DE GENERO DE COPEME

