TABLA DE INDICADORES

Resultado	Indicador (donde sea aplicable)
Gestión de los recursos humanos con perspectiva de género (centrada en la contratación)	• Número y porcentaje de solicitudes recibidas de mujeres y hombres. • Número de medidas adoptadas para alentar a las mujeres a presentar su solicitud. • Número de actividades emprendidas para contratar mujeres. • Número y porcentaje de consultores/expertos/asistentes técnicos, etc mujeres y hombres contratados a través del proyecto. • Los términos de referencia (TDR) incluyen la competencia de género como requisito en (sí/no). • Los TDR incluyen disposiciones que alientan a las mujeres a presentar una solicitud (sí/no). • La competencia de género se probó como parte de la entrevista /prueba (sí / no). • Número y porcentaje de mujeres y hombres en el panel de reclutamiento. • Número y porcentaje de mujeres y hombres en puestos directivos/de liderazgo. • Establecimiento de una base de datos con mujeres expertas (sí/no). • Los entornos de trabajo son respetuosos con el género (sí/no). • Esfuerzos realizados para alentar a las partes interesadas/asociadas a contratar mujeres (sí/no). • Punto focal de género para el proyecto identificado (sí/no).
Los documentos preparados en el marco del proyecto tienen en cuenta las cuestiones de género (por ejemplo, políticas, estrategias, materiales de capacitación, productos de conocimientos)	• Número de evaluaciones que tienen en cuenta la perspectiva de género. • Número de evaluaciones específicas de género. • Los informes técnicos tienen sección de género (sí/no). • Porcentaje de datos reunidos en evaluaciones desglosados por sexo. • Número y porcentaje de mujeres y hombres entrevistados en las evaluaciones. • El equipo de evaluación incluyó especialistas en género (sí/no). • Número y porcentaje de preguntas específicas de género incluidas en las evaluaciones.

TABLA DE INDICADORES

Resultado	Indicador (donde sea aplicable)
	• Número de referencias de género en el texto. • Número y porcentaje de mujeres y hombres que participan en la elaboración del documento. • A lo largo del proceso se consultó a varias asociaciones/redes/partes interesadas centradas específicamente en la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. • Número y porcentaje de material gráfico en documento que retrata a mujeres y hombres. • Los datos presentados están desglosados por sexo (sí/no) • Se documentan las buenas prácticas de género y las lecciones aprendidas sobre género (sí/no).
Gestión/difusión de conocimientos que tengan en cuenta la sensibilización de género	• Número de contenidos específicos de género difundidos (por ejemplo, a través de plataformas en línea, eventos). • Número de eventos centrados en el género celebrados (por ejemplo, capacitaciones, talleres, debates, mesas redondas, eventos paralelos en conferencias). • Número de mujeres y hombres que recibieron o accedieron a la información.

TABLA DE INDICADORES

Resultado	Indicador (donde sea aplicable)
Creación de capacidad sensible a las cuestiones de género (para la capacitación que responde al género, véase más arriba)	• Número y porcentaje de participantes masculinos y femeninos • Número y porcentaje de capacitaciones sobre cuestiones de género • Número y porcentaje de capacitaciones que incluyen sesiones específicas sobre género • Número y porcentaje de capacitaciones realizadas en colaboración con los coordinadores de cuestiones de género/expertos en cuestiones de género y los departamentos de género • Porcentaje de tiempo dedicado al género en las capacitaciones • Número y porcentaje de mujeres que se presentan a las capacitaciones • Los datos presentados en los entrenamientos están desagregados por sexo (sí/no) • Los formadores tienen competencia en materia de género (sí/no) • Especialista en cuestiones de género que participa en la preparación de material de capacitación e información (sí/no) • El material de capacitación/información tiene en cuenta las cuestiones de género (sí/no)
Los entornos de trabajo son respetuosos con el género	• Número de partes interesadas (por ejemplo, asociados del sector privado) sensibilizados sobre la necesidad de entornos de trabajo favorables al género • Posibilidad de flexibilidad horaria (sí/no) • Instalaciones de cuidado infantil disponibles en el lugar de trabajo (sí/no) • Baños separados para mujeres y hombres disponibles (sí / no) • *Transporte para mujeres y hombres disponible en el lugar de trabajo (sí/no)*
Mayor empoderamiento económico de la mujer	• Número y porcentaje de mujeres y hombres en el empleo formal (por sector y tipo) • Número y porcentaje de mujeres y hombres en puestos de liderazgo • Número y porcentaje de mujeres y hombres capacitados • Número y porcentaje de empresas propiedad de mujeres y hombres

TABLA DE INDICADORES

Resultado	Indicador (donde sea aplicable)
	• Número y porcentaje de empresas gestionadas por mujeres y hombres • Evidencia de que la percepción del empoderamiento de las mujeres ha cambiado (por ejemplo, testimonios, entrevistas)
Mayor comprensión de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer entre el personal del proyecto / partes interesadas y beneficiarios	• Número y porcentaje de personal / partes interesadas / mujeres y hombres beneficiarios que recibieron capacitación sobre género • Evidencia de que las mujeres son más conscientes de sus derechos (por ejemplo, a través de entrevistas/testimonios) • *Evidencia de que los hombres apoyan el empoderamiento de la mujer (por ejemplo, a través de entrevistas /testimonios)*