

APOYO PARA UN CENTRO DE LIDERAZGO DE LA MUJER

(TC-96-02-26-1)

RESUMEN EJECUTIVO

SOLICITANTE: Instituto de Acción Cultural (IDAC)

**ORGANISMO
EJECUTOR:** IDAC

BENEFICIARIOS: Mujeres dirigentes con distintos antecedentes geográficos y socioeconómicos, que representen el espectro social, económico y político de la sociedad brasileña.

FINANCIAMIENTO: BID: US\$1.920.000 (FOE/local, no reembolsable)
Local: US\$ 160.000
Total: US\$2.080.000

PLAZOS: Plazo de ejecución: 42 meses
Período de desembolso: 48 meses

**CLASIFICACIÓN
AMBIENTAL:** El Comité del Medio Ambiente, en la reunión del 13 de agosto de 1996, clasificó esta operación en la Categoría II.

OBJETIVOS: El objetivo general de la cooperación técnica (CT) propuesta es mejorar la calidad y eficacia del liderazgo de la mujer y su capacidad para obrar como agente de cambio en todas las esferas de la vida pública y civil del Brasil.

DESCRIPCIÓN: El programa de cooperación técnica propuesto apoyará la creación de un centro de liderazgo de la mujer, donde se le capacitará en ese campo y se creará una red nacional de mujeres dirigentes. El programa incluirá lo siguiente: (a) establecimiento del Centro; (b) concepción y ejecución de un programa de adiestramiento en el aula y a distancia para participantes de todo el Brasil, que representen una amplia muestra de mujeres de distintos estratos y campos de la sociedad; (c) creación y puesta en marcha de una red electrónica interactiva, en la que las participantes y otras personas interesadas tengan acceso a especialistas y a información sobre asuntos de la mujer; y (d) sistematización y divulgación del modelo del programa dentro y fuera del Brasil.

BENEFICIOS:

Las actividades realizadas como parte de este programa de cooperación técnica fortalecerán la capacidad de liderazgo de las participantes en el programa de adiestramiento (270 beneficiarias directas). Indirectamente, se fortalecerán las instituciones y organizaciones (públicas o privadas) a las que pertenezcan las mujeres, por razones de trabajo u otras, y se beneficiará la sociedad en general con las actividades que puedan realizar ellas, ya que el adiestramiento ampliará su capacidad de participar más activa y efectivamente en la vida pública. Además, la formación de redes de apoyo a la mujer y a otras personas interesadas en los asuntos de la mujer creará un clima social más favorable a la protección de los derechos de la mujer.

RIESGOS:

La importante meta de crear una red permanente para diálogo e interacción de las mujeres de todos los estratos sociales y todas las regiones del país acarrea riesgos. Por el tamaño del país y la diversidad de niveles socioeconómicos de la mujer brasileña, la dificultad está en hacer que los canales de la red sean permanentes y en llegar a una amplia muestra de mujeres. Para minimizar el riesgo de fracaso en el logro de esta meta, los criterios de selección y la comercialización del programa deberán abordarse con cuidado durante las primeras etapas de su ejecución.

El programa depende mucho de los actuales dirigentes del IDAC, que ya participan activamente en varios otros programas nacionales e internacionales de importancia. Por ende, el establecimiento del Consejo Asesor revestirá gran importancia para efectos de asesoramiento y otras clases de apoyo a corto y largo plazos.

**ESTRATEGIA DEL
BANCO EN EL PAÍS:**

La participación del Banco en este proyecto es compatible con la estrategia seguida en el país y la política sobre la Mujer en el Desarrollo porque ayudará a reducir las desigualdades y a aliviar la pobreza al fortalecer a la mujer como actor social en el proceso de fortalecimiento de la sociedad civil. El proyecto también es compatible con el apoyo para modernizar el Estado mediante la preparación de dirigentes para los sectores público y privado.

**CONDICIONES
CONTRACTUALES
ESPECIALES:**

Como condición previa al primer desembolso, se presentarán al Banco los nombres y el curriculum vitae de los consultores que se contratarán para la Unidad Ejecutora (véase el párrafo 3.3).

Como condición especial, hay que presentar al Banco los criterios de selección de participantes para los cursos que se financiarán con arreglo a este programa para su revisión y aprobación en los 3 meses siguientes a la ejecución del proyecto (véase el párrafo 3.6.a.).

PERFIL DE CT: 24 de junio de 1996.

I. ANTECEDENTES

A. El problema y la oportunidad: propuesta de un programa

- 1.1 En los dos últimos decenios, la mujer brasileña ha logrado un mayor reconocimiento de sus derechos básicos y ha ampliado mucho su participación en la vida pública. Para muchas mujeres, el trabajo comunitario fue el trampolín empleado para lograr mayor conciencia social y compromiso político. Hoy en día, existen mecanismos institucionales para la promoción de los derechos de la mujer en todo el país. El establecimiento de Consejos para la Defensa de los Derechos de la Mujer en las esferas federal y estatal marca el comienzo de la interacción de las exigencias de la mujer con la política de los organismos gubernamentales.
- 1.2 Este progreso incuestionable abre oportunidades sin precedentes de liderazgo de la mujer en asuntos sociales. (Véase información más detallada sobre la situación de la mujer en el Brasil en el Anexo I.) Esta situación suscita un problema crucial: la falta de liderazgo y representación política reduce la participación e influencia de la mujer en la formulación, la ejecución y el financiamiento de programas destinados a atender sus necesidades.
- 1.3 En febrero de 1995, el Congreso Nacional del Brasil promulgó la Ley No. 9.100/95, que exige que, como mínimo, 20% de los candidatos incluidos en las listas de votación para elecciones municipales sean mujeres. Este contexto crea oportunidades para que la mujer desempeñe un papel más amplio como promotora y administradora de proyectos y programas de desarrollo social. Sin embargo, hay una brecha entre las oportunidades de liderazgo posible y necesario y el número de mujeres que pueden asumir esas funciones. Para cerrarla se necesita una estructura de adiestramiento integral con el fin de preparar sistemáticamente a varias mujeres para ocupar cargos directivos capacitándolas en varios campos.
- 1.4 Para solucionar ese problema es indispensable desarrollar la capacidad de liderazgo social, político y económico de la mujer con adiestramiento específico e integral. En la actualidad, no hay adiestramiento regularmente programado para la mujer en los sectores gubernamental o no gubernamental.
- 1.5 Esta exigencia se agudiza con el cambio tecnológico acelerado y la revolución en materia de información, que requieren adiestramiento en el manejo de nuevos instrumentos como requisito indispensable para la acción. Esta es una respuesta a las necesidades detectadas hoy en día por la mayoría de los grupos femeninos y organizaciones no gubernamentales porque la propagación de esas tecnologías se da en todos los sectores de la sociedad.

B. Instituto de Acción Cultural (IDAC)

- 1.6 El Instituto de Acción Cultural (IDAC) es una organización no gubernamental, sin fines de lucro, creada en el Brasil en 1980. Durante sus 16 años de existencia, ha adquirido experiencia y gran fama, tanto dentro del país como en el ámbito internacional, por su trabajo en educación de adultos, especialmente en la formulación y la administración de programas nacionales para fortalecer la participación de la mujer. Es coordinador de las redes de mujeres brasileñas sobre Población y Desarrollo y Salud y Derechos Reproductivos. Ha hecho trabajo pionero para promover la colaboración entre la sociedad civil y el gobierno en las esferas federal, estatal y municipal.
- 1.7 El IDAC ha planeado y ejecutado varios proyectos en cooperación con organismos gubernamentales dentro del Brasil y es miembro del Comité Asesor en Derechos de la Mujer, un órgano gubernamental. Su legitimidad internacional se ha fortalecido con consultas y proyectos conjuntos con organismos de las Naciones Unidas, como el UNIFEM, la UNESCO, la OIT, la Universidad de las Naciones Unidas, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y la División para el Adelanto de la Mujer, ambas parte de las Naciones Unidas. El IDAC es también una de las ONG que ejecutan el programa para niños de la calle patrocinado por el Banco en Rio de Janeiro.
- 1.8 El IDAC es gobernado por una junta directiva (de 7 miembros), que nombra a un Director Ejecutivo encargado de administrar la institución y coordinar proyectos. En materia de organización, está estructurado sobre todo en dos campos en los que realiza proyectos: a) fortalecimiento de grupos vulnerables, que comprende programas centrados en mujeres, niños expuestos a riesgo, portadores del VIH y democracia comunitaria; y b) fortalecimiento de la sociedad civil en la ciudad de Rio de Janeiro y en las esferas nacional e internacional. El personal permanente de la institución está formado por 12 funcionarios que trabajan en la sede en Rio de Janeiro. Además, el IDAC puede contar con la colaboración y asistencia de universidades y otras instituciones. Para proyectos específicos se contrata a consultores y a otro personal administrativo con fondos del proyecto.
- 1.9 En los últimos cuatro años, el presupuesto anual del IDAC ha sido de US\$800.000 a 1.000.000. Para realizar su programa, recibe financiamiento para proyectos y apoyo financiero directo de instituciones como las Naciones Unidas, CIVICUS (Alianza Mundial para la Participación Ciudadana), NOVIB (Organización de Cooperación Técnica en el Desarrollo, de Holanda), el Consejo Mundial de Iglesias, la Ayuda de la Iglesia Noruega, las embajadas extranjeras en el Brasil, la Fundación Ford, la Fundación Interamericana, el Banco Mundial y el BID. Se reciben algunos ingresos de la venta de publicaciones, derechos de autor, materiales y donaciones privadas.

C. La estrategia del Banco

- 1.10 Los principales elementos de la estrategia y del programa operativo del Banco en el Brasil en el ciclo de programación de 1996-1998 recalcan las siguientes necesidades: (i) promover la reforma y modernización del sector público; (ii) apoyar el proceso de apertura económica con la modernización de los sectores productivos y la iniciativa "Redução do Custo Brasil"; (iii) corregir las desigualdades socioeconómicas y aliviar la pobreza ampliando la eficacia del gasto social y mejorando la focalización de los programas sociales. Al mismo tiempo, en la estrategia actual del Banco se mantiene el acento tradicional en el saneamiento básico y el medio ambiente.
- 1.11 Esta cooperación técnica es compatible con la estrategia del Banco porque la mayor participación de la mujer en la adopción de decisiones del sector público tendrá un efecto favorable en su situación económica que, a su vez, reducirá la pobreza. La mujer, estimulada a obrar como agente de cambio en la sociedad, también participará en el proceso de modernización del Estado.
- 1.12 El programa es compatible también con los objetivos de la política sobre la Mujer en el Desarrollo del Banco, aprobada en 1987, que se concentra en la necesidad de fortalecer el aporte de la mujer al proceso de desarrollo, mejorando su situación socioeconómica y ampliando los beneficios que recibe por medio de proyectos financiados por el Banco. Con arreglo a esa política, el Banco también busca fortalecer las instituciones que fomentan la participación de la mujer en la vida social y económica de su país.
- 1.13 El programa complementa otra cooperación técnica actualmente en fase de preparación en el Banco, a saber, el Programa Regional para el Fondo de Liderazgo y Representación de la Mujer, que apoyará actividades que amplíen el acceso de la mujer a cargos directivos y fomenten los vínculos entre las participantes en todos los niveles de la vida pública y cívica. El Fondo financiará programas de organizaciones ya establecidas en la región que promuevan el liderazgo de la mujer. Se prevé que las actividades del programa citado ofrecerán una oportunidad de compartir las experiencias y lecciones aprendidas con el fin de promover su duplicación en otras partes de América Latina y el Caribe.

II. OBJETIVOS Y RESULTADOS ESPERADOS

- 2.1 La meta general de esta cooperación técnica es mejorar la calidad y eficacia del liderazgo de la mujer y su capacidad de obrar como agente de cambio en todas las esferas de la vida pública y civil del Brasil.
- 2.2 Para lograr esa meta se establecerá un centro de liderazgo de la mujer y se capacitará en ese campo a unas 270 mujeres, quienes participarán en una red nacional de mujeres dirigentes. Este será un proyecto piloto con posibilidades de divulgación y duplicación a nivel nacional y en la región latinoamericana.
- 2.3 Se espera que al concluir el programa: (i) se haya instalado un programa de adiestramiento en el aula y a distancia totalmente funcional en el centro establecido en Rio de Janeiro; (ii) unas 270 mujeres estén adiestradas y participen activamente en la vida pública y civil; (iii) haya una red interactiva en funcionamiento y las participantes y otras personas interesadas tengan acceso a especialistas, fuentes de conocimientos y experiencia y otra información sobre asuntos de la mujer; y (iv) se reproduzca un modelo sistematizado del programa para otros grupos o instituciones dentro y fuera del Brasil.

III. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

- 3.1 Este programa se ha establecido siguiendo el enfoque del marco lógico (véase el Anexo II). El cuadro del marco lógico, que formará parte del Informe Inicial (véase el párrafo 3.15.a), especifica los componentes y actividades que se realizarán en este programa, incluso el presupuesto estimado, los resultados esperados, los medios de verificación de los logros y las suposiciones (los riesgos) correspondientes. Comprende los cuatro componentes indicados a continuación.

A. Componentes

1. Establecimiento del Centro - US\$496.000
- 3.2 La finalidad de este componente es tener un órgano coordinador (el Centro) en funcionamiento dentro del IDAC, con la responsabilidad de las actividades generales de administración, funcionamiento y adopción de decisiones con respecto a este programa. El Centro incluirá una Unidad de Ejecución (UE) y un Consejo Asesor (CA); se espera que ambos sigan funcionando después de terminar este proyecto, ocupándose de la gestión y administración de las diferentes actividades de un Centro de Liderazgo de la Mujer, de carácter permanente.

- 3.3 El establecimiento de la UE incluirá la contratación de los siguientes consultores y funcionarios de apoyo para todo el período de ejecución: Coordinador, Coordinador Auxiliar, Contador (de tiempo parcial) y Secretaria. Además, se contratará a consultores a corto plazo para formular los mecanismos permanentes de evaluación del logro de las metas del programa y una estrategia de sostenibilidad para el futuro del Centro. Los consultores citados serán financiados por el Banco. Además, el Organismo Ejecutor financiará los servicios de un asistente administrativo, de tiempo completo, y un funcionario de enlace en relaciones institucionales, de tiempo parcial. Los nombres y el curriculum vitae de los consultores que se pretende contratar para la UE se deben presentar al Banco como condición previa al primer desembolso. El Banco sufragará parte del costo del alquiler de locales para el centro de adiestramiento.
- 3.4 El Consejo Asesor estará formado por un grupo de 9 a 12 personas, que sean miembros expertos de la sociedad civil, el gobierno, la industria privada, el sector académico y los medios de información. Las funciones del CA son orientar y apoyar a la UE en todas las fases de ejecución, en particular, facilitando los contactos institucionales entre el Centro y los sectores representados por los miembros del CA, y además dar apoyo para medidas conducentes a la sostenibilidad del Centro, contribuir a formular estrategias de comunicación y divulgación y formar parte de la red establecida del Centro. Los gastos de viaje de los miembros por concepto de reuniones se financiarán con arreglo a este componente.
2. Preparación y ejecución de un programa de adiestramiento en el aula y a distancia - US\$960.000
- 3.5 La finalidad de este componente es crear una metodología sistemática para un programa de adiestramiento en el aula y a distancia que amplíe los conocimientos y la capacidad de liderazgo de mujeres de diversos antecedentes geográficos, socioeconómicos y profesionales. El programa de adiestramiento, de 10 meses de duración, tendrá la siguiente estructura: (i) una sesión en el aula de 4 semanas durante el primer mes del programa, ofrecida en Río de Janeiro; (ii) un módulo de adiestramiento a distancia y trabajo sobre el terreno, en que los instructores guiarán a las participantes en la puesta en práctica de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos con el módulo diseñado para el aula que se enseñó en Río de Janeiro; y (iii) un segundo curso en el aula dictado en Río de Janeiro en el séptimo mes del programa, de dos semanas de duración. Por tratarse de un programa experimental se lo ubicará en Río de Janeiro, sede actual del IDAC; no obstante, se investigará la posibilidad de establecer otros centros en distintas regiones del Brasil a los efectos de la ampliación futura, más allá de los 42 meses de ejecución de este programa.

3.6 Este componente incluirá las siguientes actividades:

- a) Definición de los criterios para consecución, selección y apoyo de participantes; como mínimo, incluirán cartas de recomendación y una composición hecha por cada aspirante en la que deberá explicar por qué desea participar en este programa. Los criterios de selección se presentarán al Banco para revisión y aprobación antes de ponerlos en práctica.
- b) Establecimiento de un modelo pedagógico de la estructura y del contenido de un programa integral de adiestramiento en los siguientes campos:

Administración y gerencia. Adiestramiento en administración y gerencia relacionado con las respectivas instituciones de las participantes, incluso planificación estratégica, evaluación de costos y beneficios, evaluación de efectos y resultados, gestión del presupuesto, manejo y distribución de información y formulación y seguimiento de proyectos y programas de desarrollo social.

Tecnologías de información y comunicaciones. Adiestramiento para poder comprender y utilizar los nuevos medios de comunicación, con particular acento en el pleno uso de las formas de procesamiento de información (acceso a bases de datos, correo electrónico y la Internet y creación y uso de estructuras de la red).

Economía y finanzas. Adiestramiento para poder comprender y resolver problemas económicos y financieros; aplicación de conocimientos teóricos a los campos de autosostenibilidad, financiamiento, comercialización (incluso social) y recuperación de costos.

Civismo. Conocimiento de los derechos de la mujer como ciudadana, aumento del valor del aporte particular de la mujer al desarrollo social, comprensión y desarrollo de los procesos de asociación del Estado con la sociedad civil, creación de condiciones y procedimientos de colaboración intersectorial entre el Estado, la sociedad civil y la industria privada.

Desarrollo personal y aptitudes de liderazgo. Adiestramiento para superar los obstáculos relacionados con el género y mejorar el uso de la interacción social. Fortalecimiento de la capacidad de liderazgo como un proceso de desarrollo personal y colectivo.

- c) Diseño del programa de adiestramiento a distancia, incluida la formulación de criterios de seguimiento y supervisión de las actividades de las participantes sobre el terreno.

- d) Preparación de materiales para los módulos de adiestramiento en el aula y a distancia.
- e) Competencia y selección de unas 30 participantes para cada una de las 9 cohortes previstas y realización escalonada de esos programas de adiestramiento durante el período de ejecución del proyecto.

3.7 Este componente se ejecutaría sobre todo por medio del uso de consultores a corto plazo para preparar y dictar cada uno de los cinco módulos de adiestramiento en el aula y el de adiestramiento a distancia. El cuadro del marco lógico incluye la duración y los costos de cada consulta. Además, el Banco sufragaría el costo de los viajes y subsidios de manutención de las participantes que fueran a Rio de Janeiro durante las seis semanas en que se enseñarán los módulos de adiestramiento en el aula.

3. Creación y ejecución de una red interactiva - US\$224.000

3.8 La finalidad de ese componente es tener una red interactiva en funcionamiento en que las participantes y otras personas interesadas tengan acceso a especialistas, fuentes de conocimientos y experiencia y a otra información sobre asuntos de la mujer.

3.9 Las actividades de este componente incluyen:

- a) La identificación y contratación de un especialista en sistemas de información para supervisar este componente durante todo el período de ejecución del proyecto.
- b) La definición y compra del equipo de computadores y los programas de informática que usarán el centro y cada participante. Se estima que habrá que suministrar equipo (en calidad de préstamo) a la mitad de las participantes. Con esta medida se intenta compensar la desigualdad de acceso de la mujer en general a las nuevas tecnologías. El equipo suministrado en calidad de préstamo deberá devolverse al final del curso para uso por la próxima cohorte. El Banco financiaría el acceso al correo electrónico y a la Internet de las participantes que no tengan conexión, por medio de la cual funcionaría la red interactiva.
- c) La instalación y el desarrollo de sistemas de información del programa, que organizarán, harán accesible y divulgarán el creciente acervo de conocimientos sobre la condición de la mujer en el Brasil, basándose en el trabajo de casos hecho por las participantes durante su programa de adiestramiento; permitirán que las participantes se vinculen con otras bases de datos en universidades, centros de investigación, organismos gubernamentales y organizaciones de la sociedad civil; darán a las participantes información sobre oportunidades de financiamiento de proyectos de mujeres ofrecidas por empresas privadas,

fundaciones, organismos de cooperación para el desarrollo y bancos multilaterales del Brasil; y divulgarán información sobre oportunidades y programas de adiestramiento en las esferas nacional y regional ofrecidos por el Fondo de Liderazgo y Representación de la Mujer. Se promoverá el uso interactivo de esos materiales en los ejercicios y el componente de adiestramiento a distancia.

d) Identificación de otras personas para formar un conjunto de recursos para participar en la red interactiva.

e) Establecimiento de una biblioteca (libros y videos).

3.10 Este componente se ejecutará por medio de la compra de equipo de computadores y programas de informática, conexión al correo electrónico, suministros para la biblioteca y consulta en la determinación del equipo y los programas citados y el diseño de la base de datos.

4. Sistematización y divulgación del programa - US\$100.000

3.11 La finalidad de este componente es sistematizar la experiencia en un módulo que incluya actividades de divulgación y adiestramiento de equipos regionales y latinoamericanos y la identificación de grupos y/o instituciones dispuestos a duplicar el programa. El modelo se sistematizaría con la suposición de que en el país y el exterior hay demanda de oportunidades de adiestramiento como las que ofrece el programa para fortalecer la capacidad de la mujer para el papel de liderazgo.

3.12 Las actividades de este componente incluirán lo siguiente:

a) realización de una evaluación interna del programa de adiestramiento;

b) identificación de las lecciones aprendidas en el proceso de creación del programa;

c) producción y circulación de materiales sobre el programa;

d) identificación de posibles socios institucionales en el Brasil y la Región de América Latina y el Caribe;

e) participación en intercambios y conferencias para compartir las lecciones aprendidas y explorar propuestas de interacción;

f) asistencia técnica y apoyo a instituciones interesadas en duplicar el programa.

3.13 Con arreglo a este componente, se financiarán la producción y divulgación de materiales y los costos de viaje.

B. Organización y ejecución del programa

- 3.14 El programa se ejecutará bajo la responsabilidad del IDAC en consulta con su Junta Directiva. Se establecerá una Unidad de Ejecución (UE) especial para que sirva exclusivamente de dependencia ejecutora del IDAC en este programa. La UE será financiada por el Banco y se organizará de la forma descrita en el Componente I (véase 3.3).

C. Seguimiento e informes

- 3.15 El acuerdo que se suscribirá entre el Banco y el Organismo Ejecutor estipulará que el IDAC debe preparar ciertos informes y presentarlos a la representación en el Brasil, que tendrá la principal responsabilidad de seguimiento del proyecto. Esa labor se realizará en cooperación con la Unidad del Programa de la Mujer en el Desarrollo del Banco. Se exigirán los informes siguientes:

- a) Se debe presentar un informe inicial en los 90 días siguientes a la firma del acuerdo. Ese informe debe contener una descripción de todas las actividades, incluso indicadores, medios de verificación de cada actividad y suposiciones hechas en cada caso, junto con un cronograma y los términos de referencia de los consultores que se pretende contratar. Es preciso incluir una descripción de los mecanismos de coordinación y ejecución.
- b) Durante el período de ejecución, hay que presentar un informe de avance sobre cada semestre en los 30 días siguientes a la terminación del período. El informe debe incluir una descripción del progreso alcanzado en relación con el plan inicial, cualquier desviación y el plan de operaciones para el próximo semestre.
- c) En los 90 días siguientes al cierre de cada año civil durante el período de ejecución del programa y en la fecha del último desembolso, el organismo ejecutor debe presentar estados financieros sobre el uso de los recursos del Banco y del aporte de contrapartida local. Todos los informes financieros deben ser verificados por una firma de auditores independientes aceptable al Banco.

- 3.16 Seis meses después de la fecha correspondiente a la mitad del período de ejecución, se realizará una evaluación y seis meses después del último desembolso, una evaluación final. Las evaluaciones serán preparadas por el Banco (Unidad de la Mujer en el Desarrollo) en cooperación con el IDAC.

D. Costo y financiamiento del proyecto

- 3.17 Se estima que el costo total de este proyecto de cooperación técnica equivale a US\$2.080.000. El aporte del Banco ascenderá al equivalente de US\$1.920.000, en moneda local, con cargo al ingreso

neto del Fondo para Operaciones Especiales y no será reembolsable. El aporte de contrapartida equivaldrá a US\$160.000, parte de lo cual se suministrará en especie. El cuadro siguiente muestra el desglose de los costos del programa:

Presupuesto estimado del programa (en US\$)			
<i>Componentes/Categorías</i>	<i>Banco</i>	<i>Local</i>	<i>Total</i>
COMPONENTE I:	<u>496.000</u>	<u>115.000</u>	<u>611.000</u>
2.0 Consultores	394.000		394.000
2.3 Gastos de viaje (CA)	15.000		15.000
6.0 Apoyo general	15.000	61.000	76.000
6.1 Alquiler	72.000	54.000	126.000
COMPONENTE II:	<u>960.000</u>	<u>10.000</u>	<u>970.000</u>
2.0 Consultores	225.000		225.000
6.0 Apoyo general	35.000	10.000	45.000
3.0 Subsidios de viaje, costo de matrícula de las participantes en el curso	700.000		700.000
COMPONENTE III:	<u>224.000</u>	<u>30.000</u>	<u>254.000</u>
2.0 Consultores	129.000		129.000
6.0 Apoyo general	31.000	20.000	51.000
6.3 Equipo	64.000	10.000	74.000
COMPONENTE IV:	<u>100.000</u>	<u>5.000</u>	<u>105.000</u>
2.5 Gastos de viaje	80.000		80.000
6.0 Apoyo general	20.000	5.000	25.000
98 Imprevistos	140.000	—	140.000
Total	1.920.000	160.000	2.080.000

- 3.18 El aporte del Banco se usará sobre todo para financiar los servicios de consultores, la compra de equipo de computadores y programas de informática, los costos de alquiler (los locales se emplearán solo para actividades relacionadas con el proyecto), los costos de matrícula, el transporte y los viáticos de las participantes en los cursos dictados en el Centro en Rio de Janeiro, todo de conformidad con el reglamento general sobre el uso de recursos establecido por el Banco.
- 3.19 Este proyecto de cooperación técnica tendrá un periodo de ejecución de 42 meses calculados a partir de la fecha de la firma del acuerdo. El desembolso final será efectuado 48 meses después de esa misma fecha.
- 3.20 Se contratará a los consultores de conformidad con los procedimientos del Banco. Todo el equipo comprado para fines del proyecto será de propiedad del IDAC.

IV. BENEFICIOS Y RIESGOS

Beneficios

- 4.1 Las actividades realizadas como parte de este proyecto de cooperación técnica resultarán en el fortalecimiento de la capacidad de liderazgo de las mujeres participantes en el programa de adiestramiento (las beneficiarias directas). Indirectamente, se beneficiará la sociedad en general por medio de las actividades que puedan realizar esas mujeres, ya que el adiestramiento ampliará su capacidad de participar más activa y efectivamente en la vida pública. Además, se fortalecerán las instituciones y organizaciones (públicas o privadas) a las que pertenezcan esas mujeres por razones de trabajo u otras. La formación de redes de apoyo a la mujer y a otras personas interesadas en los asuntos de la mujer creará un clima social más favorable a la protección de los derechos de la mujer.

Riesgos

- 4.2 La importante meta de crear una red permanente para diálogo e interacción de la mujer de todos los estratos sociales y todas las regiones del país acarrea riesgos. Por el tamaño del país y la diversidad de niveles socioeconómicos de la mujer brasileña, la dificultad está en hacer que los canales de la red sean permanentes y en llegar a una amplia muestra de mujeres. Para minimizar el riesgo de fracaso en el logro de esta meta, los criterios de selección y la comercialización del programa deberán abordarse con cuidado durante la ejecución del programa.
- 4.3 El programa depende mucho de los actuales dirigentes del IDAC, que ya participan activamente en varios otros programas nacionales e internacionales de importancia. Por ende, el establecimiento del Consejo Asesor revestirá gran importancia para efectos de asesoramiento y otras clases de apoyo a corto y largo plazos.
- 4.4 Además, en el cuadro del Anexo II (suposiciones) se señalan los riesgos en general y los relativos a cada componente.

V. SOSTENIBILIDAD

- 5.1 Se estima que al final del período de ejecución del programa, varios elementos contribuirán a la sostenibilidad del Centro.
- 5.2 Primero, el Organismo Ejecutor es una institución con experiencia que ha identificado y expresado claramente la necesidad de

potenciar el liderazgo de la mujer. El IDAC tiene el compromiso, la habilidad y la red que se necesitan para cumplir esa función a largo plazo.

- 5.3 En segundo lugar, se buscará apoyo del sector privado para este programa a largo plazo. Se espera que el Consejo Asesor haga un aporte de importancia a la sostenibilidad del programa con el fortalecimiento de contactos institucionales entre el Centro y los sectores representados por miembros del Consejo, en particular, el sector privado. El IDAC ya ha elaborado una lista breve de posibles miembros del Consejo Asesor en base a la capacidad de esas personas de brindar apoyo a medidas para lograr la sostenibilidad financiera del Centro.
- 5.4 Además, la ejecución del programa prevé la contratación de un consultor internacional para ayudar al IDAC a formular y ejecutar una estrategia a largo plazo, que incluye el establecimiento de centros en otras regiones del Brasil y la determinación de posibles fuentes de fondos como: (i) venta de servicios y consultas; (ii) acuerdos interinstitucionales y cooperación internacional; (iii) aportes en forma de cobros a las pasantes y/o a las organizaciones a las que pertenezcan; (iv) comercialización de los productos de adiestramiento a distancia; y (v) establecimiento de un fondo del sector privado para adjudicación de becas de estudio.
- 5.5 Por último, la sostenibilidad del Centro a largo plazo mejorará con el diálogo y la cooperación con instituciones internacionales, que ya tienen éxito en la ejecución de programas de liderazgo de la mujer, como la Fundación del Foro de Mujeres (Suecia) y GRAAL (Portugal).

VI. EVALUACIÓN

- 6.1 La evaluación de este programa será un proceso continuo por medio de los informes descritos en la sección III.C, que serán preparados por el organismo ejecutor y enviados al Banco. Además, la representación en el Brasil tendrá la responsabilidad básica de administración del proyecto y hará inspecciones periódicas en cooperación con la Unidad de la Mujer en el Desarrollo.
- 6.2 Además, con la ayuda de consultores externos, el IDAC establecerá mecanismos internos permanentes de seguimiento y evaluación para supervisar las actividades del proyecto. Se emplearán métodos cuantitativos y cualitativos para determinar: (i) hasta qué punto, qué tan bien y qué tan rápido se alcanzan las metas institucionales; (ii) hasta qué punto se lograron esas metas en el programa en general y en cada componente; (iii) el efecto del programa en el Brasil para quienes trabajan en pro de la igualdad entre los sexos;

(iv) el efecto del programa en la calidad y eficacia del liderazgo de las participantes; y (v) las lecciones aprendidas sobre los métodos de desarrollo del programa.

SITUACIÓN DE LA MUJER EN BRASIL

Las mujeres brasileñas, que constituyen la mitad de la población, han modificado fuertemente su perfil en los últimos 40 años. En promedio, en la actualidad, las brasileñas son principalmente urbanas, fundamentalmente adultas-jóvenes y han atravesado importantes cambios en sus comportamientos reproductivos y productivos, públicos y privados. Entre los primeros, es de destacar la notable reducción de su fecundidad (de un promedio de seis hijos en su vida fértil en los años cincuenta a menos de tres en el inicio de los noventa); y, entre los segundos, la duplicación de la fuerza laboral femenina, que en un período de 10 años, pasó de unos siete millones en 1970 a casi catorce millones en 1980 y a una estimación de alrededor de unos 25 millones en la actualidad. Es de destacar también el creciente número de unidades familiares encabezados por mujeres, alrededor de un quinto del total, lo que representa cerca de ocho millones de hogares.

Estas transformaciones no han revertido los patrones históricos de discriminación existentes. En el mercado de trabajo, la segmentación ocupacional es acentuada, estando principalmente ocupadas en el sector servicios, especialmente los personales: en 1977, el 59.4% de las ocupadas lo hacía en servicios y esa proporción creció al 72.6% en 1988. En 1950, el 35.5% de las ocupadas se desempeñaba en el servicio doméstico y aunque en 1980 dicha participación había caído al 23.9%, continuaba siendo la ocupación principal. En relación con la categoría ocupacional, constituyen aproximadamente un 30% del total de los asalariados, un 35% del de los familiares no remunerados y sólo un 11% de los empleadores mientras que el 17.1% se desempeñan como cuenta propia. En la administración pública se acercan a la paridad con los hombres, alcanzando el 41% de las posiciones de directores y jefes administrativos. Las tasas de desempleo y subempleo siguen siendo más altas que las de los hombres. Pese a los incrementos en el nivel educativo de la fuerza de trabajo femenina, el promedio salarial de las mujeres es de alrededor del 50% del de los hombres.

En el área educacional, su situación ha mejorado notablemente en las últimas décadas en un contexto educativo que sufre de graves problemas de segmentación y exclusión. La matrícula de las mujeres en los distintos niveles de la educación formal es semejante a la de los hombres y aún levemente mayoritaria en la educación secundaria y superior. La reducción del analfabetismo ha sido mayor en las mujeres que en los hombres, descendiendo desde el 35.1% en 1970 a 18.8% en 1988; han alcanzado la secundaria en una proporción levemente superior a los varones y la desventaja que todavía tienen en la educación superior, tiende a disminuir consistentemente. Igualmente, la elevación del nivel no significa que haya desaparecido la segmentación por sexo que caracteriza al proceso educacional. En el nivel medio, se orienta principalmente hacia especialidades pedagógicas, secretariado y otros servicios mientras los hombres se concentran en carreras técnicas, industriales y agrícolas. En el nivel superior, son mayoritarias en ciencias de la educación y humanidades y tienen escasa presencia en

áreas como ingeniería y tecnología. Sin embargo, han alcanzado niveles similares a los hombres en derecho, ciencias físicas y computación.

La participación política de la mujer está formalmente ligada a su condición de ciudadana. El Artículo 50. de la Constitución Federal de 1988 establece sus derechos políticos y da garantías constitucionales a la igualdad de obligaciones y derechos de hombres y mujeres. Esta conquista se reitera en las Constituciones Estaduales de 1989 y las Leyes Orgánicas Municipales de 1990. Sin embargo, pese a su activa participación en el proceso de transición y consolidación democrática, su presencia en los tres poderes del Estado es todavía baja. En el Poder Ejecutivo del Estado hay una sola como ejecutiva jefe de las empresas estatales. Hay 34 mujeres en el Parlamento sobre un total de 584 (5.82%). No hay una sola mujer entre los 44 jueces de los Tribunales Superiores de Justicia. Sobre un total de 702 personas en los cargos de dirección de los partidos políticos, hay solamente 32 mujeres en dichos cargos lo que alcanza a un 4.56% del total.

El porcentaje de mujeres entre los altos ejecutivos de las 300 principales corporaciones privadas nacionales es de 3.47%. Esta cifra cae al 0.94% en las mayores empresas del Estado y a 0.48% en las 40 mayores empresas extranjeras. Las mujeres componen el 52% de la Orden de Abogados del Brasil, el 40% de los miembros de la Asociación Brasileña de Prensa y el 31% de la Asociación Médica Brasileña. Sin embargo, en 1990, no había ninguna mujer en el Comité Directivo de ninguna de estas asociaciones profesionales. Las mujeres también están excluidas de los comités directivos de las principales asociaciones patronales a nivel federal y estadual y son menos del 3% en los comités de los sindicatos de trabajadores.

La participación social de las mujeres se ha expresado en su protagonismo en la amplia red de organizaciones de nivel local, municipal, estadual y nacional propias de la organización de la ciudadanía en el Brasil, dirigidas a objetivos múltiples. Datos empíricos recientes informan que las mujeres componen la mayoría del personal asalariado o voluntario activo en las organizaciones de la sociedad civil. Sin embargo, sólo detectan el 33% de los puestos de dirección entre las 145 ONGs brasileñas, cifra que cae al 27% si se excluye del total a 17 organizaciones de mujeres. El patrón habitual de participación sigue siendo el de un alto protagonismo femenino en la base, en la que se destacan fuertes liderazgos generalmente espontáneos, combinado con una baja y casi nula presencia de las mujeres en los cargos directivos y ejecutivos, del nivel estadual y nacional.

Desde los comienzos de la transición, el Estado brasileño ha dado respuestas institucionales a estas demandas y movilizaciones. La primera medida fue la creación del Conselho Estadual de la Condición Femenina, en el estado de San Pablo en el año 1983, seguido por la creación del Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer (CNDM) y por diversas estructuras estaduais dirigidas a la atención de la cuestión femenina. Desde estas u otras estructuras, también se diseñaron programas dirigidos a la atención específica de los problemas de las

mujeres, como el PAISM (Programa Integral de Salud de la Mujer) y las DEAM, Delegacias Policiales femeninas, para la atención de la violencia doméstica.

La actividad gubernamental y no gubernamental sobre la temática de la participación de la mujer es complementada con iniciativas específicas de apoyo y financiamiento otorgado por agencias del sistema de NNUU, especialmente el PNUD, UNIFEM, UNICEF y FNUAP, Bancos multilaterales de desarrollo como el BID y el Banco Mundial, así como de la cooperación internacional pública y privada.

**MARCO LÓGICO
CENTRO DE LIDERAZGO DE LA MUJER**

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPOSICIONES IMPORTANTES
<p>META</p> <p>Mejorar la calidad y eficacia del liderazgo de la mujer y su capacidad de obrar como agente de cambio en todas las esferas de la vida pública y civil del Brasil.</p>	<p>Mejora de la participación de la mujer en la vida pública (es decir, en los medios de comunicación, el gobierno, la empresa, las ONG y los sindicatos), en su aspecto cualitativo y cuantitativo.</p> <p>Ampliación de las políticas públicas que incorporen una perspectiva de género.</p> <p>Ampliación del adiestramiento de la mujer para el liderazgo en el nivel de adopción de decisiones, en su aspecto cualitativo y cuantitativo.</p>	<p>Seguimiento cuantitativo de la evolución de la participación femenina en la vida pública por medio de estadísticas nacionales.</p> <p>Estudios especiales de seguimiento sobre la participación de la mujer en campos determinados, como estadísticas de votantes, número de mujeres elegidas para cargos públicos y participación de la mujer en otros cargos públicos de alto nivel.</p> <p>Reconocimiento por el sector privado de las necesidades y los derechos particulares de la mujer trabajadora.</p> <p>Seguimiento del papel de la mujer en la ejecución del programa social del BID en el Brasil por medio del componente de género de las evaluaciones del programa.</p>	<p>Intensificación del compromiso del Estado y de la sociedad de cumplir con los mandatos institucionales de equidad entre los sexos y los acuerdos internacionales sobre la condición de la mujer, especialmente la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Plataforma de Acción de Beijing, ambas firmadas por el país.</p> <p>Creación de un medio propicio a una mayor participación de la mujer.</p>

OBJETIVOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPOSICIONES IMPORTANTES
FINALIDAD Establecer un centro de liderazgo de la mujer que amplíe la capacidad de las participantes para obrar como agentes de cambio.	Establecimiento de un centro visible y socialmente legítimo para fortalecer el liderazgo de la mujer. Adiestramiento de 9 cohortes de 30 mujeres cada una (270 mujeres en total) en los 3 años de ejecución del programa. Establecimiento de una red interactiva de participantes y conexión por computador. Ampliación del acceso de las participantes a la estructura de adopción de decisiones. Ampliación de la capacidad de las participantes para influir en la política pública. Las participantes tienen más conocimientos y amor propio.	Informe inicial del proyecto. Informes del proyecto. Evaluación del trabajo teórico y práctico de las participantes por el instructor. Evaluaciones anuales por el personal de la representación y la Unidad de la Mujer en el Desarrollo. Acervo de información producida por las participantes durante el adiestramiento a manera de informes finales sobre las actividades cumplidas en el terreno. Evaluaciones del programa por las participantes para determinar si tienen más conocimientos y amor propio.	Existencia de una acentuada demanda de esa clase de programas de liderazgo en todas las regiones del país. Disponibilidad de un diverso grupo de participantes con la debida idoneidad y capacidad para realizar un programa de adiestramiento de 10 meses. Instituciones públicas y privadas interesadas en habilitar a la mujer por medio de participación en una red interactiva. Disponibilidad de consultores calificados para preparar y ejecutar todos los componentes de los programas de liderazgo.

MARCO LÓGICO
CENTRO DE ADIESTRAMIENTO DE LA MUJER EN LIDERAZGO

PRODUCTOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPOSICIONES IMPORTANTES
COMPONENTE I Establecimiento de un marco de ejecución.	En los tres meses siguientes a la firma del acuerdo, la Unidad Ejecutora (UE) y el Consejo Asesor (CA) deberán estar completamente establecidos y en funcionamiento dentro del IDAC.	Informe inicial Contratos de consultores Carta de constitución del CA	Disponibilidad de consultores idóneos para la UE. Interés y disponibilidad de candidatos idóneos para participar en la UE.
COMPONENTE II Diseño y ejecución de un programa de capacitación en el aula y a distancia.	Definición de los criterios de consecución, selección y apoyo de las participantes en los tres primeros meses. Creación de un modelo para el programa de adiestramiento en los seis primeros meses. Iniciación del adiestramiento en el aula y a distancia en el 7º mes de ejecución del proyecto. Meses 7-18: 3 cohortes Meses 19-30: 3 cohortes Meses 31-42: 3 cohortes (9 cohortes x 30 estudiantes = 270) Conclusión de los informes finales sobre las actividades cumplidas en el terreno por las participantes.	Informes de proyectos Evaluaciones de mitad de período y <u>ex-post</u> a cargo de la representación y la Unidad de la Mujer en el Desarrollo Lista de aspirantes y participantes seleccionadas Informes finales de las actividades cumplidas en el terreno por las participantes Evaluaciones de las participantes hechas por el instructor Guías y materiales (video y otros) producidos para el programa	Éxito en la identificación de candidatas idóneas para el programa. Disposición de las empresas a conceder licencia y pagar sueldos durante el período de adiestramiento. Disponibilidad de consultores calificados para preparar y ejecutar todos los componentes de los programas de adiestramiento. Compromiso de las participantes y sus instituciones a ejecutar proyectos a corto plazo sobre el terreno como parte del programa de adiestramiento a distancia.
COMPONENTE III Desarrollo y ejecución de una red electrónica interactiva.	Determinación del equipo de computadores y programas de informática para uso en la red en los seis primeros meses de ejecución. Diseño e instalación de la base de datos para uso interactivo en los seis primeros meses (se actualizará continuamente). Todas las participantes tienen conexión al correo electrónico. Las participantes siguen conectadas a la red interactiva del centro después de concluir el adiestramiento.	Informes del proyecto. Evaluaciones de mitad de período y <u>ex-post</u> a cargo de la representación y la Unidad de la Mujer en el Desarrollo. Lista de participantes con conexión al correo electrónico y número de mensajes enviados por ese medio. Estadísticas sobre el número de veces que se accede a la base de datos.	Actitud favorable al uso de correo electrónico y la base de datos computadorizada. Aplicabilidad de la información suministrada al trabajo de las participantes. Acceso continuo de las participantes a computadores después de terminar el programa de adiestramiento inicial.

PRODUCTOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPOSICIONES IMPORTANTES
COMPONENTE IV Sistematización y divulgación del programa.	<p>Aplicación de criterios de seguimiento y evaluación.</p> <p>Después de 18 meses de ejecución, sistematización de un modelo para el programa.</p> <p>Producción de materiales sobre el modelo para el programa.</p> <p>Participación en intercambios nacionales y/o regionales.</p>	<p>Informes del proyecto.</p> <p>Evaluaciones de mitad de período y <i>ex-post</i> a cargo de la representación y la Unidad de la Mujer en el Desarrollo.</p> <p>Materiales relativos al modelo para el programa.</p> <p>Inscripción en seminarios nacionales y/o regionales de intercambio de información sobre el modelo.</p> <p>Visitas al centro por representantes de instituciones que puedan duplicar el modelo.</p> <p>Visitas de la UE a instituciones que puedan duplicar el modelo.</p>	<p>El programa cumple con su finalidad.</p> <p>Otras organizaciones nacionales y/o regionales están interesadas en duplicar este modelo.</p>

MARCO LÓGICO
CENTRO DE ADIESTRAMIENTO DE LA MUJER EN LIDERAZGO

ACTIVIDADES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPOSICIONES IMPORTANTES
COMPONENTE I: 1.1 Identificación y contratación de consultores para la UE: coordinador, coordinador auxiliar, contador y personal de apoyo. 1.2 Establecimiento de la infraestructura para el Centro <u>1</u> /, incluido el alquiler de espacio. 1.3 Selección de entre nueve y 12 miembros del Comité Asesor y condiciones de operación acordadas por los miembros del Comité. 1.4 Configuración de sistemas para el seguimiento y la evaluación. 1.5 Elaboración y aplicación de una estrategia a largo plazo para lograr sostenibilidad.	1.1 Consultores para la UE: Coordinador (42 meses x US\$4,000 = US\$168.000) <u>1</u> / Coordinador asistente (42 meses x US\$3.000 = US\$126.000) Contador (42 meses x US\$800 = US\$33.600) (tiempo parcial) Secretaria (42 meses x US\$1,200 = US\$50,400) 1.2.1 Alquiler de oficina (42 meses x <u>2</u> /*véase la escala declinante que figura más abajo = US\$72.000) 1.2.2 Materiales y comunicaciones = US\$15.000 1.3.1 Gastos de viaje para el Comité Asesor (6 reuniones [2 por año] x US\$2.500 por reunión = US\$15.000) <u>2</u> / 1.4 Consultor internacional para la elaboración de criterios de evaluación (un mes x US\$8.000 = US\$8.000) 1.5 Consultor internacional para la configuración de una estrategia orientada a la sostenibilidad (1 mes x US\$8.000 = US\$8.000) TOTAL DEL COMPONENTE I = US\$496.000	E J E C U C I Ó N D E L P R E S U P T O	Disponibilidad de consultores calificados.

ACTIVIDADES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPOSICIONES IMPORTANTES
<p>COMPONENTE II:</p> <p>2.1 Definición de criterios para la contratación, selección y respaldo para los participantes.</p> <p>2.2 Determinación del modelo pedagógico para la estructura y contenido de cinco módulos para aula:</p> <p>a. Administración y dirección</p> <p>b. Tecnologías de comunicación e informática</p> <p>c. Economía y finanzas</p> <p>d. Especialización cívica</p> <p>e. Perfeccionamiento personal y capacidad de liderazgo</p> <p>2.3 Configuración del programa de capacitación a distancia, incluido el desarrollo de criterios de seguimiento y supervisión para las actividades de los participantes en el terreno.</p> <p>2.4 Elaboración de material para la capacitación en el aula y a distancia.</p> <p>2.5 Competencia y selección de participantes en el primer curso (que se repetirá para cada grupo de participantes)</p> <p>2.6 Realización de cursos</p>	<p>2.2 Consultores para el diseño del programa de capacitación en el aula:</p> <p>a. Administración y dirección (3 meses x US\$3.000 = US\$9.000)</p> <p>b. Tecnologías de comunicaciones e informática (3 meses x US\$3.000 = US\$9.000)</p> <p>c. Economía y finanzas (3 meses x US\$3.000 = US\$9.000)</p> <p>d. Especialización cívica (3 meses x US\$3.000 = US\$9.000)</p> <p>e. Perfeccionamiento personal y capacidad de liderazgo (3 meses x US\$3.000 = US\$9.000)</p> <p>2.4 Producción y divulgación de materiales = US\$20.000</p> <p>2.6.1 Consultores para la ejecución del programa (docentes):</p> <p>a. Administración y dirección (9 cursos x US\$4.000 = US\$36.000)</p> <p>b. Tecnologías de comunicación e informática (9 cursos x US\$4.000 = US\$36.000)</p> <p>c. Economía y finanzas (9 cursos x US\$4.000 = US\$36.000)</p> <p>d. Especialización cívica (9 cursos x US\$4.000 = US\$36.000)</p> <p>e. Perfeccionamiento personal y capacidad de liderazgo (9 cursos x US\$4.000 = US\$36.000)</p> <p>2.6.2 Viajes y viáticos para 270 participantes: (270 x un promedio de US\$500 para viajes x 2 viajes = US\$270.000) (270 x US\$40 de subsidio de vivienda x 40 días = US\$430.000)</p> <p>2.6.3 Materiales para los cursos = US\$15.000</p> <p>TOTAL DEL COMPONENTE II: US\$960.000</p>	<p>E</p> <p>J</p> <p>E</p> <p>C</p> <p>U</p> <p>C</p> <p>I</p> <p>Ó</p> <p>N</p> <p>D</p> <p>E</p> <p>L</p> <p>P</p> <p>R</p> <p>E</p> <p>S</p> <p>U</p> <p>P</p> <p>U</p> <p>E</p> <p>S</p> <p>T</p> <p>O</p>	<p>Disponibilidad de consultores calificados</p>

ACTIVIDADES	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPOSICIONES IMPORTANTES
<p>COMPONENTE III:</p> <p>3.1 Identificación y contratación de un consultor especializado en sistemas de informática</p> <p>3.2 Definición y adquisición de equipos y programas de informática que serán utilizados en el centro y servirán a los participantes individuales.</p> <p>3.3 Configuración de una base de datos para recopilar los conocimientos adquiridos por los participantes en el terreno y como mecanismo para compartir información.</p> <p>3.4 Prestación de los recursos humanos que se necesitan para operar la base de datos.</p> <p>3.5 Identificación y contratación de recursos de personal adicionales para participar en la red interactiva.</p> <p>3.6 Establecimiento de una biblioteca: libros y videos.</p>	<p>3.1.1 Especialista en sistemas de informática (42 meses x US\$2.500 = US\$105.000)</p> <p>3.1.1 Consultor para concretar la necesidad de equipo y programas de informática (6 meses x US\$2.000 = US\$12.000)</p> <p>3.1.2 Adquisición de equipo para el centro (US\$5.000)</p> <p>3.1.3 Adquisición de equipo para prestar al 50% de los participantes (45 computadoras personales x US\$1.300 por computadora = US\$58.500)</p> <p>3.2 Consultor para la configuración de la base de datos (6 meses x US\$2.000 = US\$12.000)</p> <p>3.3 Conexión de correo electrónico para el centro y los participantes (10 meses x 180 participantes x US\$16 = US\$28.800)</p> <p>3.5 Material de biblioteca (US\$3.000)</p> <p>TOTAL DEL COMPONENTE III = US\$224.000</p>	<p>E</p> <p>J</p> <p>E</p> <p>C</p> <p>U</p> <p>C</p> <p>I</p> <p>Ó</p> <p>N</p> <p>D</p> <p>E</p> <p>L</p> <p>P</p> <p>R</p> <p>E</p> <p>S</p> <p>U</p> <p>P</p> <p>U</p> <p>E</p> <p>S</p> <p>T</p> <p>O</p>	<p>Disponibilidad de consultores calificados</p>
<p>COMPONENTE IV:</p> <p>4.1 Realización de una evaluación interna del programa.</p> <p>4.2 Identificación y recopilación de lecciones aprendidas durante la creación del programa.</p> <p>4.3 Producción de materiales sobre el modelo del programa.</p> <p>4.4 Identificación de instituciones que podrían constituirse en socios tanto en el Brasil como en la región LAC.</p> <p>4.5 Participación en intercambios y conferencias para compartidas las lecciones aprendidas e investigar propuestas de interacción.</p> <p>4.6 Asistencia técnica y respaldo para las instituciones interesadas en duplicar el programa.</p>	<p>4.3 Elaboración y divulgación de material (US\$20.000)</p> <p>4.5 y 4.6 Gastos de viaje para la participación en intercambios y para prestar asistencia técnica (nacional = US\$50.000 e internacional = US\$30.000)</p> <p>TOTAL DEL COMPONENTE IV = US\$100.000</p>	<p>E</p> <p>J</p> <p>E</p> <p>C</p> <p>U</p> <p>C</p> <p>I</p> <p>Ó</p> <p>N</p> <p>D</p> <p>E</p> <p>L</p> <p>P</p> <p>R</p> <p>E</p> <p>S</p> <p>U</p> <p>P</p> <p>U</p> <p>E</p> <p>S</p> <p>T</p> <p>O</p>	

1/ Todas las cifras están expresadas en US\$.

2/ El alquiler correspondiente a los meses 1 al 6 será ofrecido como financiamiento de contrapartida.

Para los meses 7 al 18, el Banco financiará el 100% de los costos de alquiler (12 meses x US\$3.000 = US\$36.000)

Para los meses 19 al 30, el Banco financiará el 60% de los costos de alquiler (12 meses x US\$1.800 = US\$21.600)

Para los meses 31 al 42, el Banco financiará el 40% de los costos de alquiler (12 meses x US\$1.200 = US\$14.400)

PROYECTO DE RESOLUCION

BRASIL. COOPERACION TECNICA NO REEMBOLSABLE PARA UN PROGRAMA DE APOYO AL
CENTRO DE LIDERAZGO DE LA MUJER

El Directorio Ejecutivo

RESUELVE:

1. Autorizar al Presidente del Banco, o al representante que él designe, para que en nombre y representación del Banco, proceda a suscribir los acuerdos que sean necesarios y adoptar las demás medidas pertinentes para la ejecución del Plan de Operaciones a que se refiere el Documento AT- sobre una cooperación técnica no reembolsable con el Instituto de Acción Cultural (IDAC) de la República Federativa de Brasil para un Programa de Apoyo a un Centro de Liderazgo de la Mujer.

2. Destinar para los fines de esta resolución la suma de hasta \$1.920.000, en reales, con cargo a los ingresos netos del Fondo para Operaciones Especiales.

3. Establecer que la suma anterior sea otorgada con carácter no reembolsable.