

18. La perspectiva de género en la evaluación de políticas públicas

Colección Ivàlua

Guías prácticas sobre evaluación



Ivàlua
Institut Català d'Avaluació
de Politiques Públiques

C/ Pau Claris 108, 4t 1a
Barcelona 08009
Tel. +34 935 545 300
info@ivalua.cat
ivalua.cat

Guía práctica 18
La perspectiva de género en la
evaluación de políticas públicas
Colección Ivàlua
Guías prácticas sobre evaluación

Noviembre 2021

© Institut Català d'Avaluació de Polítiques
Públiques (Ivàlua), 2021
© Instituto Catalán de Evaluación de Políticas
Públicas, 2021.

Esta obra está sujeta a la licencia Creative Commons de Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Se permite a terceros distribuir, retocar y crear a partir de la obra licenciada de manera no comercial, la distribución de las cuales hay que hacerla con una licencia igual a la que regula esta obra original.

Citación de la publicación:
Júlia De Quintana Medina, **Guía práctica 18. La perspectiva de género en la evaluación de políticas públicas**, Ivàlua, 2021.



Evaluar para mejorar

En Ivàlua promovemos la cultura de la evaluación de políticas públicas en Cataluña.
Evaluamos políticas públicas, difundimos evidencias, ofrecemos formación y elaboramos recursos.

Instituciones miembro de Ivàlua



18. La perspectiva de género en la evaluación de políticas públicas

Colección Ivàlua

Guías prácticas sobre evaluación

Equipo Ivàlua

Presidencia:

Xavier Cuadras, presidente del Consell Rector

Dirección ejecutiva:

Marc Balaguer, director ejecutivo

Área de Operaciones:

Mireia Borrell, analista

Carla Cordoncillo, analista

Jordi Garcia Muniesa, analista

Laura López, analista

Júlia De Quintana, analista

Natalia Rosetti, analista

Ramon Sabes-Figuera, analista

Jordi Sanz, analista

Área de Gestión de Recursos:

Erika Pérez

Responsable de Administración y Recursos

Mireia Climent

Coordinadora de Asuntos Generales

Bruna Llauradó

Técnica de Gestión Económica

Área de Comunicación y Gestión del

Conocimiento:

Jordi Miras Llopart, responsable de

Comunicación y Gestión del Conocimiento

Equipo publicación

Autora:

Júlia De Quintana Medina

Colaboración y revisión:

Eva Alfama Guillén

Coordinación de la edición y dirección de arte:

Jordi Miras Llopart

Coordinación de la revisión:

Mireia Climent

Índice

1. Introducción	7
2. ¿Qué es la perspectiva de género?	13
2.1. ¿Qué entendemos por género?	13
2.2. Género y diversidad sexual	17
2.3. Género e interseccionalidad	20
2.4. Elementos clave en la perspectiva de género	21
2.4.1. La división sexual del trabajo y el no reconocimiento de los cuidados	22
2.4.2. El déficit en la toma de decisiones	24
2.4.3. El acceso y el control de los recursos y de los beneficios sociales	26
2.4.4. Una vida libre de violencias machistas	28
2.5. ¿Qué entendemos por igualdad de género?	29
2.6. Enfoque de género de las políticas y los programas	31
3. ¿Por qué hay que evaluar con perspectiva de género?	35
4. ¿Qué quiere decir incorporar la perspectiva de género en la evaluación?	38
4.1. Escenarios de incorporación de la perspectiva de género	41
5. ¿Cómo evaluar con perspectiva de género?	
La perspectiva de género en cada fase del proceso de evaluación	48
5.1. Fase 0. El encargo de evaluación	50
5.2. Fase 1. La planificación de la evaluación	51
5.2.1 Revisar el encargo de evaluación	52
5.2.2. Seleccionar el equipo de evaluación adecuado	53
5.2.3. Definir los objetivos y los propósitos de uso de la evaluación con perspectiva de género	54
5.2.4. Valorar la evaluabilidad del programa en términos de género	55
5.3. Fase 2. El diseño metodológico de la evaluación	57
5.3.1. Formular preguntas de evaluación en clave de género	58
5.3.2. Combinar técnicas cuantitativas y cualitativas	60
5.3.3. Incorporar la perspectiva de género en la selección de fuentes de información	62
5.3.4. Organizar el trabajo de campo con perspectiva de género	70
5.3.5. Fomentar la evaluación participativa	71
5.4. Fase 3. La ejecución de la evaluación	72
5.4.1. Diagnosticar cómo se expresa la desigualdad de género en el ámbito de análisis	72
5.4.2. Clasificar el enfoque en el género de la intervención	73
5.4.3. Analizar los datos con perspectiva de género	74
5.4.4. Elaborar el informe de evaluación con perspectiva de género	82

5.5. Fase 4. La toma de decisiones a partir de los resultados de la evaluación · · · ·	84
5.5.1. Difusión de los resultados con perspectiva de género · · · · ·	85
5.5.2. La toma de decisiones políticas con perspectiva de género · · · · ·	86
6. Perspectiva de género y tipo de evaluación · · · · ·	89
6.1. La evaluación de las necesidades · · · · ·	90
6.2. La evaluación del diseño · · · · ·	91
6.3. La evaluación de la implementación · · · · ·	93
6.4. La evaluación de impacto · · · · ·	94
6.5. La evaluación económica · · · · ·	95
7. Reflexiones finales · · · · ·	96
8. Bibliografía · · · · ·	98

1. Introducción

La introducción de la perspectiva de género en la evaluación es una asignatura pendiente. Hay que integrarla para mejorar la calidad de las evaluaciones y mejorar la evidencia disponible para transformar las políticas y los programas de manera que estos funcionen y den respuesta a las necesidades del conjunto de la ciudadanía.

En las últimas décadas, se ha producido un destacado reconocimiento de la necesidad de pensar y aplicar políticas con perspectiva de género, a medida que se han acumulado evidencias del papel clave de las políticas públicas en la reproducción y la transformación de las desigualdades por razón de género. Desde hace más de dos siglos el movimiento feminista ha estado señalando las normas y prácticas institucionales que excluían a las mujeres de la plena ciudadanía, cuestionándolas e impulsando cambios profundos. Desde la lucha por el derecho a voto hasta la plena incorporación a la esfera pública (derecho al trabajo remunerado formal y al acceso a los estudios, derecho a tener propiedades, derecho al divorcio, etc.), poco a poco se fueron modificando las principales normas que sostenían el papel subordinado de las mujeres en nuestra sociedad para llegar a alcanzar, no hace muchos años, la plena igualdad formal. Sin embargo, enseguida fue evidente que la consecución de la igualdad formal no implica necesariamente la igualdad real entre mujeres y hombres. La desigualdad de género es un elemento estructural, y no basta con eliminar o prohibir la discriminación explícita. Así pues, para abordar el problema se empiezan a desarrollar las políticas de igualdad de género como un área sectorial de las Administraciones públicas y se ponen en marcha acciones positivas e iniciativas específicamente enfocadas a eliminar obstáculos y promover la incorporación de las mujeres en pie de igualdad en todos los ámbitos.

A mediados de los años noventa se da un paso más y se formula la estrategia del *mainstreaming* o transversalidad de género¹, que establece la necesidad de ir más allá de las medidas específicas puntuales para revisar el conjunto de políticas públicas y su proceso de elaboración. La estrategia de la transversalidad de género plantea la necesidad de revisar el conjunto de las políticas públicas incorporando de forma integral la perspectiva de género para llegar a la raíz de la desigualdad. Se trata, por lo tanto, de complementar las medidas específicas con la eliminación de los sesgos de género existentes en todas las políticas.

1. "El *mainstreaming* de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas." (Consejo de Europa, 1999).

Esta perspectiva se adopta a escala internacional en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de las Naciones Unidas, celebrada en Pekín en 1995. Desde 1996, las instituciones en el ámbito europeo también incorporan la transversalidad de género como principio de actuación en el diseño, la implementación y la evaluación de las políticas públicas. En el ámbito catalán, tanto el Estatuto de Cataluña como la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres establecen que las instituciones tienen que fomentar la igualdad de género y que todos los poderes públicos han de considerar las diferencias por razón de género en todos los ámbitos e implementar políticas para reducir las desigualdades. En los últimos años son notables los adelantos en la institucionalización de la transversalidad de género. Cada vez más las instituciones trabajan en su práctica diaria y la aplican en ámbitos sectoriales muy diversos. Aun así, en general los adelantos han sido bastante lentos y parciales y han tenido dificultades para mantener los cambios en el tiempo (Weiner y MacRae, 2014). Así mismo, los esfuerzos se han centrado en incidir en el proceso de diseño e implementación de las políticas públicas, mientras que en el ámbito de la evaluación los adelantos han sido más bien escasos y carentes de experiencias y conocimientos (Bustelo, 2017).

En la última década y coincidiendo con la consolidación de la transversalidad de género, las instituciones públicas y del tercer sector también han ido tomando conciencia de la importancia de evaluar las políticas y los programas que aplican. La evaluación es un ejerci-

cio que genera conocimiento útil para la toma de decisiones, mejora la eficacia y la eficiencia de las intervenciones, y facilita el rendimiento de cuentas hacia la ciudadanía. Es natural, pues, que cada vez haya más interés por hacer de la evaluación un requisito esencial de cualquier política o programa con voluntad de transformar la realidad social. La evaluación ha disfrutado en las últimas décadas de un importante desarrollo teórico y metodológico, de modo que se ha consolidado como disciplina y como actividad profesional. Aunque en nuestro contexto no es todavía una práctica plenamente integrada en el proceso normal de elaboración de políticas públicas, han crecido significativamente la capacidad y la sensibilidad de las Administraciones públicas para evaluar de manera más sistemática.

Pese al crecimiento de la práctica de la evaluación, la incorporación de la perspectiva de género a las evaluaciones ha sido limitada. En los últimos años ha emergido un incipiente y fructífero debate en torno a la evaluación con perspectiva de género². Sin embargo, en general las experiencias se han concentrado en dos ámbitos sectoriales: por una parte, en la evaluación de políticas y programas específicamente dirigidos a la promoción de la igualdad de género y, por otra parte, en el campo del desarrollo internacional. Desde un punto de vista más generalista, la permeabilidad de la perspectiva de género ha sido escasa (Espinosa, 2010). La tendencia general es más bien desarrollar evaluaciones ciegas al género, es decir, que no tienen en cuenta este eje de desigualdad y que no se plantean cómo las normas y prácticas de género afectan a la produc-

2. Ver, por ejemplo, Bustelo (2017), Brisolara et al. (2014), Hay et al. (2012), Podems (2010) y Sielbeck-Bowen et al. (2002).

ción de conocimiento en la ejecución de la evaluación (Bustelo, 2017; Espinosa, 2010). A modo de respuesta, desde varias instituciones internacionales y redes profesionales se ha impulsado la evaluación con perspectiva de género en el análisis de todo tipo de programas (ONU Mujeres, 2014, 2015), pero, pese a estos esfuerzos, el número de evaluaciones con perspectiva de género es todavía insuficiente y persisten las dudas sobre qué quiere decir exactamente y qué se debe hacer para evaluar con perspectiva de género.

Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones es importante en varios sentidos:

- **Nos permite entender mejor cómo funcionan las políticas públicas.** Dado que mujeres y hombres tienen posiciones sociales, roles e intereses diferentes, sin incorporar la perspectiva de género muchas veces no seremos capaces de diseñar políticas que funcionen y den respuesta a las necesidades de la ciudadanía en su diversidad, ni de entender por qué funcionan o no determinadas iniciativas.
- **Mejora la calidad de la evaluación.** El proceso de generación de conocimiento que produce la evaluación no es neutro al género; las normas, las prácticas y los estereotipos de género afectan a la mirada y la práctica de los equipos de evaluación e influyen dónde y qué hay que mirar y cómo se analizan los resultados. Introducir la perspectiva de género permite, pues, aproximarse a la realidad social y las políticas públicas, y revisar la práctica de evaluación corrigiendo estos sesgos (Bustelo, 2017; Espinosa & Bustelo, 2019).
- **Aporta evidencia sobre las implicaciones de género de las políticas y programas.** La evaluación de una política o un programa nos permite emitir un juicio sobre su idoneidad y utilidad, y, en este juicio, identificar si la política tiene efectos positivos o negativos en términos de género; por lo tanto, si estos responden adecuadamente a las necesidades de la mitad de la población, es una cuestión sin duda relevante (Bustelo, 2017). Introducir la perspectiva de género en las evaluaciones hace posible analizar las implicaciones de género de políticas y programas en varios ámbitos e identificar si tienen problemas de diseño e implementación que afectan negativamente a las mujeres y las personas del colectivo LGTBIQ+ o si generan resultados diferenciados por razón de género. Este aspecto ya se analiza en las evaluaciones sobre programas de género, pero no es habitual que se considere en las evaluaciones de políticas y programas en otros ámbitos.
- **Constituye una oportunidad clave para poder identificar el sesgo de género, especialmente en los casos en que la política o programa en cuestión no se ha diseñado teniendo en cuenta esta perspectiva.** Frente a la visión de que solo se pueden evaluar con perspectiva de género los programas que han sido diseñados considerando esta dimensión, es especialmente relevante aprovechar el proceso de reflexión sistemática que aporta la evaluación para avanzar hacia políticas públicas más inclusivas.

- **Mejora la rendición de cuentas al conjunto de la ciudadanía.** Este aspecto es especialmente relevante cuando hablamos de justicia de género. Todas las políticas que no tienen en cuenta el género están ignorando las necesidades y demandas de gran parte de la ciudadanía y reforzando las desigualdades sociales. Así pues, es esencial que las evaluaciones incluyan la perspectiva de género para visualizar las necesidades y demandas de los grupos sociales más vulnerables y contribuir a la mejora de la toma de decisiones políticas con carácter de desigualdades de género (ONU Mujeres, 2015).
- **Revisar la práctica y la mirada del equipo de evaluación** y las técnicas y análisis de evaluación que se aplican con la intención de volver el ejercicio de evaluación sensible al género.
- **Revisar la política que se evalúa considerando su enfoque de género** (explícito o implícito) y sus implicaciones y efectos sobre las relaciones de género (ONU Mujeres, 2015).

Las evaluaciones con perspectiva de género emergen como un instrumento clave para hacer evaluaciones de más calidad, más capaces de identificar qué funciona y para quiénes funciona, y más inclusivas y sensibles a las condiciones de los colectivos menos representados y más vulnerables. Por todos estos motivos, hay que hacer valer el uso de la perspectiva de género en la evaluación no solo en las políticas y programas que tienen un especial foco en el género, sino como una herramienta útil para toda clase de evaluaciones.

La inclusión de la perspectiva de género en la evaluación ha de ser un proceso activo e intencional. Por lo tanto, hay que aplicar estrategias específicas para desarrollar evaluaciones sensibles en términos de género. Esta guía tiene por objetivo ofrecer orientaciones prácticas para incluir la perspectiva de género en la evaluación de políticas y programas. A grandes rasgos, incluir la perspectiva de género en el ejercicio de evaluación quiere decir:

Por esta razón, la guía recoge una serie de recomendaciones y estrategias específicas para incluir la perspectiva de género en la revisión de ambas cuestiones. Aun así, las evaluaciones son cambiantes y se tienen que adaptar al ámbito de análisis y a las preguntas y necesidades específicas del programa o política que se evalúa. No existe una fórmula única de cómo incorporar la perspectiva de género; se trata más bien de una mirada o aproximación a incorporar en cada evaluación, y esto se puede hacer de formas muy diversas y concretadas contextualmente. En este sentido, la voluntad de la guía no es definir una fórmula de cómo ha de ser una evaluación con perspectiva de género, sino ofrecer una serie de herramientas y recursos para incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones que puedan ser útiles en diferentes contextos. Así mismo, la guía no está pensada únicamente para la evaluación de políticas que tengan un objetivo de género explícito, sino que incluye indicaciones útiles para la evaluación de cualquier política o programa, aunque no tenga un componente de género claro o explícito.

El contenido de la guía va dirigido a personas decisoras públicas y profesionales de la administración pública y de las entidades sociales catalanas de todos los ámbitos interesadas en evaluar con perspectiva de género, y a profesionales de la evaluación que quieran incorporar la perspectiva de género en sus evaluaciones.

- **Para el equipo de la administración, la guía ofrece razones para evaluar con perspectiva de género y aclara cuál debe de ser su rol en el desarrollo de una evaluación con estas características.** De igual forma, la guía define cuáles son las estrategias que hay que utilizar para ejecutar una evaluación con perspectiva de género; esta información es útil para formular encargos de evaluación que incluyan requisitos específicos sobre qué se tiene que hacer y qué se tiene que incluir en una evaluación con perspectiva de género y para supervisar la práctica del equipo evaluador una vez iniciada la evaluación.

- **Para los y las profesionales de la evaluación con interés en evaluar con perspectiva de género, la guía define conceptos teóricos e ideas clave para incorporar correctamente la perspectiva de género.** También ofrece estrategias útiles para revisar la mirada y la práctica del equipo de evaluación y revisar las implicaciones de género de la política que se evalúa. La guía presenta estrategias para incorporar la perspectiva de género en las decisiones técnicas correspondientes a cada fase del proceso de evaluación (planeamiento, diseño metodológico, ejecución y toma de decisiones).

En definitiva, la guía quiere ser un instrumento útil para contribuir a la promoción de evaluaciones sensibles al género, que capturen la complejidad social y generen elementos de conocimiento útiles para transformar las políticas.

**Las evaluaciones
con perspectiva de
género son clave para
hacer evaluaciones
de más calidad.**

La guía se estructura en 7 secciones. La sección 2 explica qué es la perspectiva de género y presenta conceptos teóricos e ideas clave para concretarla y tener presente qué aspectos hay que revisar y analizar en las evaluaciones con perspectiva de género. La sección 3 argumenta por qué es importante incluir la perspectiva de género en las evaluaciones, remarcando que es una cuestión esencial para garantizar la calidad de la evaluación y para contribuir a la toma de decisiones políticas. La sección 4 explica qué implica evaluar con perspectiva de género haciendo referencia al hecho que incorporar la perspectiva de

género es un compromiso en el enfoque general de la evaluación y requiere consideraciones específicas en cada fase de la evaluación. La sección 5 ofrece un conjunto de consejos prácticos y estrategias para evaluar con perspectiva de género. Esta sección se organiza en cinco subapartados que recogen las cuestiones relevantes para cada fase de la evaluación: planificación, diseño metodológico, ejecución y toma de decisiones. La sección 6 incluye apuntes relevantes para incluir la perspectiva de género en los diferentes tipos de evaluaciones. Por último, la guía acaba con unas reflexiones finales.

¿Qué explica la guía?	¿A quién va dirigida?	¿Para qué sirve?
• Cómo incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de políticas y programas en cualquier ámbito. • Conceptos clave sobre género. • Orientaciones prácticas y recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la práctica de evaluación y en la revisión de la política que se evalúa.	• Personas decisoras públicas y profesionales de la administración y de las entidades sociales catalanas en todos los ámbitos interesadas en evaluar con perspectiva de género. • Profesionales de la evaluación que quieran revisar su práctica de evaluación e incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones que ejecutan.	• Incorporar la voz de los grupos sociales con menor presencia en órganos de decisión. • Corregir sesgos de género que afectan a la producción de conocimiento en las evaluaciones y mejorar la calidad de las evaluaciones. • Identificar efectos positivos y negativos de las políticas en términos de género. • Mejorar la capacidad de la evaluación para determinar si una intervención funciona.

La guía presenta estrategias para incorporar la perspectiva de género en cada una de las fases de una evaluación.

2. ¿Qué es la perspectiva de género?

El género es un eje de desigualdad estructural, transversal y atravesado por múltiples desigualdades. Incorporar la perspectiva de género implica considerar sistemáticamente estas desigualdades con la voluntad de identificar los factores que las generan, hacerlas visibles y diseñar y aplicar estrategias para reducirlas y así avanzar hacia su erradicación.

2.1. ¿Qué entendemos por género?

El desarrollo del género como categoría analítica a mediados del siglo XX ha sido una de las aportaciones conceptuales más importantes de la teoría feminista al análisis social. Ha permitido explicar cómo se han construido históricamente las identidades de mujeres y hombres y cómo se han creado las diferencias en su posición social, económica y política. Y hace posible destacar que estas diferencias no se derivan directamente de realidades naturales y biológicas, ya que se han definido mediante procesos sociohistóricos, constituyen una parte fundamental del orden social y están atravesadas por relaciones de poder. Así, se parte de diferenciar entre el concepto de sexo, que hace referencia al conjunto de características biológicas, físicas y anatómicas por las cuales los individuos se clasifican en macho o hembra, y el de género, que se refiere al conjunto de prácticas, normas, espacios, valores y comportamien-

tos que se asignan a los individuos de manera diferencial de acuerdo con su sexo y que definen qué es considerado masculino y por tanto apropiado para los hombres, y qué es femenino y por tanto apropiado para las mujeres.

El género es una construcción social y varía según el contexto cultural y el momento histórico. No es innato, sino que se aprende mediante procesos de socialización presentes en la familia, la escuela y la comunidad (CIRD, 2017, p. 19), y se sostiene cotidianamente por medio de la reproducción de normas y prácticas sociales en las que participa toda la sociedad. Las normas de género hacen referencia a ideas, atributos y calidades sobre cómo tienen que ser y actuar las mujeres y los hombres; las prácticas de género, en cambio, serían la manifestación de estas normas en patrones regulares de conducta, tareas y comportamientos diferenciados entre

mujeres y hombres (EIGE, 2020). De este modo aprendemos a ser mujeres y hombres a partir de aprender normas y prácticas de género vigentes en un momento histórico concreto, a la vez que son unas dinámicas en conflicto, sujetas a impugnación, adaptación y cambio.

Lo que entendemos por normas de género se puede concretar, entre otras cuestiones, en estereotipos o ideas preconcebidas sobre cuál es o tiene que ser el carácter de mujeres y de hombres (siendo ellas emocionales, vulnerables, dependientes, sensibles, dulces, cooperadoras, etc., y ellos, asertivos, inconformistas, valientes, independientes, racionales, activos, etc.), las capacidades que se les presuponen (debilidad, intuición o apoyo, en las mujeres, vs. fuerza física, inteligencia o control, en los hombres) y los comportamientos esperados para cada sexo (discreción,

complacencia, importancia del aspecto físico para juzgar el carácter, en las mujeres, vs. agresividad, dominancia, poca preocupación por el aspecto físico, en los hombres). El género como construcción social no solo se vincula a normas que actúan de forma individual, también se aplica a cómo se entienden la pareja, la familia, el amor, la maternidad y la paternidad, etc. Las normas asociadas a mujeres y hombres son a menudo implícitas, pero tienen un impacto destacado en aquello que esperamos y asociamos a unos y a otros, y en la definición social de lo que les corresponde hacer. Las normas de género generan una división de prácticas que persiste y que es social, es decir, no hay ninguna razón biológica que la justifique, con efectos directos en la vida de las personas. Por ejemplo, las mujeres acceden menos a puestos de decisión porque no se les reconoce capacidad de liderazgo, se encargan

Tabla 1. Normas y prácticas de género

Normas de género	Prácticas de género
- Ideas sobre el carácter de las mujeres y el carácter de los hombres (mujeres emocionales, vulnerables, dependientes, sensibles o cooperadoras vs. hombres asertivos, inconformistas, independientes, racionales, activos o genios). - Ideas sobre las capacidades de mujeres y hombres (debilidad, intuición o apoyo vs. fuerza física, inteligencia o control). - Prescripciones sobre feminidad y masculinidad (mujeres discretas, complacientes, que dan importancia al aspecto físico para juzgar el carácter vs. hombres agresivos, dominantes, con poca preocupación por el aspecto físico). Normas sobre la pareja, la familia y el amor. - Prescripciones sobre la maternidad y la paternidad, la noción de “buena madre” (devota, que prioriza la familia).	- Las mujeres se encargan principalmente de las tareas domésticas y de cuidado. - Los hombres tienen mayor presencia en el ámbito laboral. - Las mujeres se concentran en sectores de actividad laboral que son una extensión de las tareas domésticas y de cuidado. - Menor participación de las mujeres en la política social y los movimientos sociales. - Mayor participación de las mujeres en entidades del tercer sector y del ámbito comunitario. - Formas de liderazgo y comunicación diferenciadas. - Formas de expresión estética diferenciadas. - Proporción más alta de comportamientos de riesgo entre los hombres que entre las mujeres. - Violencia machista y agresiones sexuales por parte de los hombres hacia las mujeres.

principalmente de las tareas domésticas y de cuidado y su presencia en el mundo laboral es mayor en los sectores vinculados al cuidado de las personas por las prescripciones sobre las capacidades y responsabilidades que corresponden a mujeres y hombres.

Así mismo, hay que tener en cuenta que cuando hablamos de normas de género no solo hacemos referencia a normas informales (como pueden ser los estereotipos o las ideas preconcebidas), sino también, con frecuencia, a normas formales que han sostenido estas diferencias. Por ejemplo, la exclusión de las mujeres de la ciudadanía se basaba en la creencia de la falta de capacidad de razonar de las mujeres y su excesiva emocionalidad, así como en su papel en la familia, y durante décadas se tradujo en leyes concretas que restringían el sufragio solo a los hombres. No olvidemos que no hace tantos años que las mujeres no podían trabajar de forma remunerada sin el permiso del marido o de un familiar hombre, ni tener propiedades a su nombre o abrir una cuenta corriente. Con el paso de los años, progresivamente, se han ido eliminando estas exclusiones de nuestro marco normativo y se ha llegado a una igualdad de trato. Aun así, en la normativa y en las políticas públicas persisten sesgos de género que justamente una evaluación con perspectiva de género permite identificar. A lo largo de la guía profundizaremos en esta cuestión.

Uno de los principales mecanismos que sustentan el orden de género es el androcentrismo; es decir, la práctica —consciente o no— de adoptar la perspectiva de los hombres como sinónimo de aquello humano y por tanto de punto de referencia en la historia, el lenguaje, la sociedad, la cultura, etcétera. Las experiencias vitales, las necesidades y las características de los hombres³ se consideran neutras, normales, mientras que las de las mujeres quedan siempre en una posición invisibilizada o excluidas, o son representadas como diferentes. Lo que se lee como universal o neutro representa, pues, solo una de las múltiples miradas existentes en sociedades que son intrínsecamente heterogéneas. Por ejemplo, la literatura escrita por mujeres o que trata temas asociados a lo que es femenino se considera literatura “de mujeres”, casi como un género específico, y la literatura escrita por hombres o que aborda temáticas más significativas en la vida de los hombres es la “normal”. La insuficiente protección y apoyo que reciben la maternidad (y la paternidad) y la crianza es también otro ejemplo claro, dado que en la práctica se conciben como algo vinculado a las mujeres más que como una necesidad social que hay que garantizar y acompañar de forma colectiva. Esta adopción de la perspectiva masculina como aquello universal, “normal”, y por tanto normativo, es algo compartido tanto por mujeres como por hombres y presente en todos los ámbitos.

3. En concreto, especialmente se ponen de relieve las vivencias de un determinado tipo de hombres: adultos, heterosexuales, con recursos económicos, blancos, sin discapacidad, etc.

El androcentrismo: algunos ejemplos

El caso de los airbags

En la fabricación de los primeros airbags no se tuvo en cuenta las diferentes anatomías de mujeres y hombres a la hora de diseñar los prototipos y hacer las pruebas. Esto causó que en las personas accidentadas el número de muertes de mujeres fuera mayor, un hecho que sorprendió a la industria. Se cayó en la cuenta de que los crash test dummies (maniqués de prueba para hacer ensayos) que se usaban estaban basados por defecto en una anatomía masculina (correspondiente a una determinada edad y constitución mediana) y, por lo tanto, protegían en menor medida a mujeres y a niños. Posteriormente, al ir incorporando dummies de distinta medida y configuración (por ejemplo, de medida infantil), se corrigió este sesgo de género y se mejoró la seguridad para todo el mundo (Bustelo, 2017).

El caso de los infartos

Son conocidos los sesgos existentes en el ámbito de la medicina: el hecho de que no se incorpore a mujeres en la investigación clínica y farmacológica lleva a que el conocimiento generado no sea preciso al entender cómo se manifiestan las enfermedades ni cuáles son los efectos de los fármacos para hombres y mujeres. En el caso de los infartos, por

ejemplo, es sabido que los síntomas que intuitivamente asociamos con estos (dolor en el pecho y en el brazo) son más habituales en hombres y difieren de los síntomas que se manifiestan en las mujeres (Vila, 2019). Sin embargo, en el imaginario colectivo y en la práctica clínica el patrón sigue siendo el masculino y esta diferencia no siempre se tiene en cuenta. La identificación de los síntomas de infarto es clave para una diagnosis rápida que permita un tratamiento eficaz; por lo tanto, hay que revisarlos y considerar las diferencias para diseñar respuestas y tratamientos efectivos para mujeres y para hombres. Este aspecto también se debe considerar en la interpretación de los datos de prevalencia. La definición androcéntrica de los síntomas comporta que la prevalencia reportada sea menor en mujeres y el infarto se perciba como un problema de hombres. No obstante, es el estándar androcéntrico el que esconde la prevalencia del infarto en las mujeres (Valls, 2006). Las consecuencias son directas: a pesar de que los infartos de miocardio son más frecuentes en hombres, las mujeres sufren una mayor mortalidad. También en el ámbito de la salud se ha identificado un problema similar en la diagnosis de casos de autismo. De nuevo, los estándares de diagnosis recogen el perfil masculino y no el femenino, lo que genera diagnosis tardías en niñas y esconde esta problemática entre las mujeres (UOCPSicoEdu, 2020).

El androcentrismo ha estado sujeto a críticas desde hace décadas, especialmente desde el movimiento feminista, el cual a partir de la puesta en común y el análisis colectivo de las experiencias de las mujeres ha sido capaz de poner nombre, politizar y resignificar en el debate público fenómenos o vivencias de las mujeres que permanecían invisibles o que no encajaban con los marcos normativos y sociales. Sin embargo, el punto de vista androcéntrico todavía es hegemónico e impregna el pensamiento científico, filosófico y político. Por este motivo, la cuestión de la representación (tanto en la esfera política como en el ámbito cultural y del debate público) y la incorporación de la voz de las mujeres es un elemento fundamental para superar esta situación. La aplicación de

la perspectiva de género justamente permite identificar estos sesgos y avanzar hacia una concepción de la realidad más capaz de representar cuidadosamente la heterogeneidad de las vivencias humanas entre mujeres y hombres, pero también con relación a otros elementos como la orientación sexual, el origen, la clase social, etc.

Así mismo, el androcentrismo se vincula a la jerarquización de las normas y prácticas sociales de género, siendo las leídas socialmente como masculinas más prestigiosas y más deseables, y atribuyendo a las femeninas menos valor, lo que se traduce normalmente de forma directa en una menor remuneración. Esta jerarquización necesariamente no tiene que ver con las prácticas en

si, sino con cómo se connotan socialmente, ya que lo que se considera femenino o masculino ha ido variando a lo largo de la historia y según el contexto cultural. En el ámbito laboral, por ejemplo, es patente cómo históricamente determinadas profesiones consideradas al principio masculinas se han devaluado en su valoración social de forma paralela al proceso de feminización vivido (sería el caso de los maestros y los médicos); a la vez, esto también se da en el sentido contrario, cuando en profesiones asociadas a las mujeres se masculinizan justamente las que disfrutaban de un mayor reconocimiento (como, por ejemplo, la cocina o la costura).

En este sentido, es importante apuntar que el género es relacional. No son las mujeres las que “tienen género”, sino que las posiciones, los roles, las expectativas y las identidades de mujeres y hombres se definen de forma relacional y en oposición. El androcentrismo hace que lo que se refiere a los hombres se

perciba sin marca de género porque se subsume con el hecho universal y normal, pero entender el componente de género presente en las identidades masculinas es también uno de los componentes esenciales de la perspectiva de género y permite mejorar las políticas públicas. Sin entender, por ejemplo, cómo funciona la socialización masculina hegemónica en cuanto a la desconsideración de la vulnerabilidad y los cuidados, la valoración del riesgo y de la heroicidad, etc., será difícil diseñar políticas de promoción de la salud efectivas.

En definitiva, el género implica que se asignan a mujeres y a hombres características, expectativas, roles, funciones y posiciones sociales diferentes; unas diferencias que conforman y sostienen una desigualdad estructural que en términos generales sitúa a las mujeres en una posición de subordinación y una peor posición social y material en todos los ámbitos.

2.2. Género y diversidad sexual

El análisis de género permite cuestionar el binarismo de género, es decir, la clasificación de las personas de acuerdo con dos modelos concebidos como opuestos, complementarios y a la vez con una correspondencia de sexo y género: se presupone que los hombres cumplirán los mandatos del género masculino y las mujeres, los femeninos. Aun así, este binarismo va más allá de la división mencionada; conceptualmente el género y la sexualidad se constituyen de cuatro dimensiones diferentes: el sexo, la identidad de

género, la expresión de género y la orientación sexual. Estas cuatro dimensiones también se conciben desde un punto de vista binario. Se asume por defecto que solo hay dos tipos de cuerpos sexuados, macho y hembra, y que quien nace masculino (femenino) biológicamente, se comportará y tendrá las habilidades socialmente atribuidas a los hombres (a las mujeres), se sentirá hombre (mujer) y será heterosexual. Esta mirada excluye cualquier matiz intermedio, restringe las posibilidades de expresión personal.

Tabla 2. Sexo, expresión, identidad y orientación sexual

Dimensión	¿A qué hace referencia?	¿Cómo se ha entendido? ¿Cuál es la norma?	¿Qué personas han quedado excluidas de lo que se considera normal?
Sexo	Define características sexuales primarias y secundarias.	Hay dos categorías: macho y hembra.	Personas que no encajan en esta lógica binaria se han denominado personas intersexuales o con diferencias en el desarrollo sexual (DDS).
Expresión de género	Se refiere a los comportamientos, los roles, la vestimenta, la gestualidad, etc., de una persona.	Existe una división clara entre los comportamientos asociados a la masculinidad y a la feminidad.	Hombres que presentan comportamientos que no encajan con la masculinidad tradicional y mujeres con comportamientos que no encajan con la feminidad tradicional. A menudo se vincula con la orientación sexual, pero no necesariamente existe un vínculo.
Identidad de género	Experiencia de género que la persona siente internamente.	Se entiende que el comportamiento masculino/ femenino de las personas nacidas en cuerpos de macho o de hembra, respectivamente, radica en la biología.	Las personas trans muestran cómo el género asignado al nacer no siempre se corresponde con la identidad sentida. Algunas personas se identifican más allá del binomio mujer-hombre, definiéndose con la fluidez de género o con las identidades de género no binarias.
Orientación sexual	La capacidad de atracción afectiva y sexual.	Se establece que las personas nacidas macho han de tener una identidad de género hombre, una expresión de género masculina y una orientación heterosexual, igual que en el caso de las mujeres.	Las personas homosexuales, bisexuales o pansexuales expresan formas de deseo afectivo y sexual diferentes de la norma heterosexual.

Fuente: Adaptación de Coll-Planas et al. (2019)

Aun así, la teoría feminista y los movimientos feminista y LGTBIQ+ han puesto en evidencia las limitaciones de este esquema. En primer lugar, cuestionando el sexo biológico binario y remarcando la existencia de la intersexualidad, es decir, de personas con cuerpos no normativos o que desarrollan características de los dos sexos biológicos. En segundo lugar, enfatizando la construcción social del género y analizando cómo se aprende, cómo condiciona las conductas y cómo afecta de forma desigual a la distribución de recursos y poder. En tercer lugar, visualizando la existencia de colectivos que se sienten identificados con una identidad de género diferente de la socialmente asociada a su sexo, como por ejemplo el colectivo transexual o las personas de género fluido. En cuarto lugar, considerando que la expresión de género puede no coincidir con el género. Si bien en la sociedad hay una división clara entre comportamientos típicamente femeninos y típicamente masculinos, también hay mujeres y hombres que tienen comportamientos propios del otro género. Finalmente, constatando la diversidad de orientaciones sexuales e integrando las reivindicaciones de los colectivos LGTBI+: gays, lesbianas, bisexuales, etc.

Si bien esta guía se centra especialmente en el abordaje de la desigualdad entre mujeres y hombres en la evaluación de políticas públicas, trabajar con perspec-

tiva de género también conlleva entender las complejas dimensiones con que se construye el género y la sexualidad y analizar de qué manera estas condicionan la realidad de la ciudadanía y generar diferencias significativas en el acceso a los recursos, las estructuras de decisión y el goce de derechos y responsabilidades.

En términos de evaluación, esto implica reconocer no solo que la diversidad sexual y de género es clave para entender actitudes discriminatorias hacia el colectivo LGTBIQ+ y poder diseñar políticas de representación y reconocimiento que aseguren sus derechos sociales y civiles, sino también que es necesario tener en cuenta el sesgo implícito que supone a la hora de abordar cualquier actuación pública. Del mismo modo que, anteriormente, hablando de androcentrismo se mencionaba que por defecto se asume que la experiencia masculina es la normal y se tiende a organizar la sociedad desde ese punto de vista, se tiende a invisibilizar la realidad y las necesidades de las personas que no encajan en las diferentes categorías del esquema binario del género. Por ejemplo, en las políticas públicas generalmente opera la presunción de heterosexualidad, que se expresa en el diseño de las equipaciones residenciales, las escuelas o la atención sanitaria, entre otras cuestiones.

Conceptualmente, el género y la sexualidad se componen de cuatro dimensiones diferentes: el sexo, la identidad de género, la expresión de género y la orientación sexual.

2.3. Género e interseccionalidad

El género es un eje de desigualdad estructural y transversal al conjunto de la sociedad que se manifiesta en las instituciones más fundamentales como el mercado, el Estado, la familia y la comunidad. No obstante, las circunstancias sociales de mujeres y hombres también se ven afectadas por otros condicionantes igualmente importantes. En este sentido, la perspectiva interseccional es importante para complementar el análisis de las desigualdades de género con otros ejes de desigualdad que también condicionan la situación social de mujeres y hombres (Coll-Planas & Solà-Morales, 2019; Expósito-Molina, 2013).

Al inicio, la interseccionalidad destacaba especialmente la importancia de los ejes de raza y clase social, poniendo de manifiesto que, a pesar de que todas las mujeres sufren discriminación de género, las mujeres negras y las mujeres de clase trabajadora sufren más racismo que los hombres y más sexismo (desigualdades y discriminación) que las mujeres blancas de clase media-alta (Crenshaw, 1989). Actualmente, el análisis

de la interseccionalidad incluye otros muchos condicionantes. Algunas de las dimensiones más importantes son la etnia, la adscripción religiosa, el origen, la nacionalidad y la ciudadanía; la edad y el ciclo de vida, la orientación sexual y la identidad de género; el nivel socioeconómico y el nivel de estudios, y la diversidad funcional. Por ello, es importante reconocer que mujeres y hombres no son colectivos homogéneos. Ejemplos de colectivos de mujeres que enfrentan situaciones de desigualdad especialmente difíciles son las mujeres migrantes, las mujeres transexuales, las mujeres mayores y las mujeres con diversidad funcional.

La interseccionalidad consiste en ampliar la perspectiva de género y considerar cómo el género se interrelaciona con otros tipos de desigualdad. No pretende establecer una jerarquía entre factores, sino remarcar que los factores no actúan de manera independiente y, por lo tanto, hay que considerar cómo se relacionan y cómo su interacción se manifiesta en términos de desigualdades sociales (Redondo-Zárate & Jorba, 2020).

La perspectiva interseccional es importante para complementar el análisis de las desigualdades de género con otros ejes de desigualdad que también condicionan la situación social de mujeres y hombres.

2.4. Elementos clave en la perspectiva de género

Incorporar la perspectiva de género implica tener en cuenta sistemáticamente las diferencias existentes entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos, políticas o programas con la voluntad de identificar estas desigualdades y los factores que las generan, hacerlas visibles y diseñar y aplicar estrategias para reducirlas y así avanzar hacia su erradicación. De igual manera, supone aproximarse al estudio de fenómenos sociales sin dar por sentado la universalidad de las experiencias masculinas y también cuestionar el sistema sexo-género y sus impli-

caciones. Los conceptos explicados en las últimas secciones clarifican estos aspectos. Aun así, para aplicar la perspectiva de género a la evaluación de políticas públicas es de utilidad identificar algunas dimensiones clave sobre cómo se concreta la desigualdad de género. Estas dimensiones sirven para poder prever a priori qué problemas podemos encontrar a la hora de abordar una política o programa concreto en un área sectorial determinada. A continuación, repasaremos estas cuatro dimensiones principales.

Esquema 1. Dimensiones clave de la desigualdad de género



Fuente: Elaboración propia

2.4.1. La división sexual del trabajo y el no reconocimiento de los cuidados

Nuestra sociedad se basa en una profunda diferenciación y separación entre la esfera pública y la privada, y entre aquello productivo (el mundo laboral) y aquello reproductivo (las tareas que hacen posible la vida: comer, dormir, estar sanos, criar, cuidar de personas dependientes, etc.). Pese a que el mundo laboral y la continuidad de toda la sociedad en su conjunto no serían posibles sin las tareas de reproducción, no se visibiliza la interdependencia de ambas esferas, la esfera doméstica se subordina a las necesidades de la producción. Esta jerarquía se traduce también en una valoración social muy desigual: el prestigio se concentra en la parte productiva (la economía remunerada) mientras que la parte reproductiva resta invisible y sin reconocerse su importancia, tanto en el ámbito simbólico como en el económico; esto se transforma, por ejemplo, en gasto público y sueldos de los sectores vinculados a los cuidados.

La subordinación de la reproducción y los cuidados en la esfera productiva queda patente en la falta de protección, apoyo e incorporación de las necesidades de los cuidados. El mundo laboral no tiene en cuenta ni se adapta a los requerimientos de los cuidados y las Administraciones públicas no son capaces de proveer mecanismos de apoyo suficientes o de proteger adecuadamente

te las necesidades de los cuidados. Así mismo, la esfera privada y el mundo de la reproducción no se consideran sujetas a la intervención y la garantía pública en la misma medida que aquello que sucede en la esfera pública. La responsabilidad principal de la reproducción social se asigna a la familia y, como mucho, en todo caso a las redes comunitarias y de proximidad.

Esta diferenciación tiene un fuerte sesgo de género, en tanto que la distribución de responsabilidades en el seno de las familias recae mayoritariamente en las mujeres. El concepto división sexual del trabajo describe la distribución del tiempo y las funciones de trabajo de acuerdo con el sexo, por lo que en general se asigna a los hombres el trabajo productivo, remunerado y reconocido, propio del ámbito público, y se subordina a las mujeres al ámbito privado y a la realización del trabajo reproductivo no remunerado, desvalorado y que limita su participación en el ámbito público.

Históricamente se ha pasado de un modelo en el cual se consideraba el hombre el principal o único proveedor de los ingresos familiares, mientras la mujer asumía en exclusiva la responsabilidad de los cuidados⁴, al modelo actual, en el que las mujeres se han incorporado masivamente al mercado

4. Históricamente, las mujeres de clase trabajadora han compaginado los cuidados con el trabajo remunerado, bien con condiciones diferentes (por ejemplo, en las fábricas y empresas con un salario inferior porque no eran consideradas jefas de familia), bien en sistemas específicos y feminizados como, por ejemplo, la producción en casa o el trabajo informal realizando tareas domésticas y de limpieza.

laboral formal. Aun así, la división sexual del trabajo sigue condicionando su situación. No se ha producido a la inversa, la asunción por parte de los hombres de sus responsabilidades en el trabajo reproductivo es todavía tímida e insuficiente, y las mujeres siguen siendo las principales responsables del trabajo doméstico y de cuidado.

La división sexual del trabajo también lleva al hecho de que las mujeres se encuentren en una situación de doble presencia y soporten una carga de trabajo total más elevada que los hombres. Según datos de la Encuesta de Salud de Cataluña 2020, las mujeres dedican el doble de horas que los hombres a la realización de tareas domésticas y de cuidado. En días laborables, de media, las mujeres dedican 1,92 horas, mientras que los hombres invierten 0,92. Los fines de semana la media de horas dedicadas a actividades domésticas por parte de las mujeres es de 2,81 horas y en el caso de los hombres, 1,6. La desigual distribución de las tareas domésticas y de cuidado hace que sea mucho más habitual que las mujeres trabajen a tiempo parcial, con contratos temporales y que tengan trayectorias laborales fragmentadas para cubrir periodos de cuidado, lo que se traduce en salarios y, sobre todo, pensiones inferiores, tal como comentaremos con más detalle en la página 31.

La doble presencia también supone una disponibilidad de tiempo desigual que dificulta el desarrollo profesional y limita la presencia de mujeres en la política profesional, el tejido asociativo

y los movimientos sociales (CEO, 2019; Observatorio iQ, 2019) y, por lo tanto, complica la reivindicación de sus demandas y la aplicación de medidas para lograr la justicia de género (Alcaraz, 2020). Este elemento hace especialmente relevante incorporar sus voces en el diseño, la ejecución y la evaluación de políticas para evitar desarrollar intervenciones que reproduzcan desigualdades.

Ante la insuficiente asunción de las responsabilidades de cuidado por parte de los hombres, la carencia de apoyo público y la falta de mecanismos de conciliación en el ámbito laboral, se ha producido un traslado masivo de responsabilidades domésticas y de cuidado al sector privado, un hecho que fundamentalmente ha llevado a que estas necesidades se cubran subcontratando mujeres con menos ingresos, mayoritariamente migrantes⁵. Con todo, el trabajo doméstico y de cuidado que se lleva a cabo de forma remunerada tiene muy poco reconocimiento social y una baja valoración salarial, y destaca en particular la persistente desprotección que sufre el servicio doméstico realizado en los domicilios. Es un sector que, además del gran porcentaje de trabajo irregular (organizaciones del sector estiman que alrededor del 30 % de personas trabajadoras no tiene contrato), cuando ocurre de forma regular se considera una “relación laboral especial”, no plenamente incorporada todavía al Régimen General de la Seguridad Social, con peores condiciones de cotización para las pensiones y sin posibilidad de acceder al subsidio de paro y a otras

5. La organización Servicio Doméstico Activo (SEDOAC) estima que el 97 % de las personas trabajadoras del hogar son mujeres y más de la mitad de estas, migrantes. Según Oxfam (2021), en el Estado español una de cada cuatro vive en situación irregular, y previamente a la pandemia el 32,5 % vivía bajo el umbral de la pobreza.

protecciones básicas como los riesgos laborales o la intervención de la Inspección de Trabajo (Oxfam, 2021). Estas carencias están muy relacionadas con el poco reconocimiento social de los cuidados y con el hecho de que es un sector altamente feminizado y racializado.

La división sexual del trabajo también se expresa en el mercado laboral, donde se da una segregación horizontal por sectores de actividad. La participación de las mujeres se concentra en sectores de actividad con una remuneración

más baja y socialmente devaluados, que suelen ser una extensión de las tareas domésticas y de cuidado. Por ejemplo, la presencia de mujeres es mucho más elevada en el sector sanitario, la asistencia social, la atención a la dependencia, el sector educativo y los sectores de limpieza y trabajos del hogar. Por el contrario, las mujeres son minoría en sectores ocupacionales y educativos con mayor prestigio social y mejor remuneración económica, por ejemplo, en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CIRD, 2017).

2.4.2. El déficit en la toma de decisiones

Una de las dimensiones clave en la desigualdad de género es la falta de participación de las mujeres (o la sobrerepresentación masculina) en los espacios y procesos de decisión en todos los ámbitos: político, económico, social e incluso familiar.

Durante décadas las mujeres estuvieron legal y explícitamente excluidas de las esferas pública y política. Esta exclusión ya no es formal, pero hoy en día se mantienen mecanismos más sutiles de carácter material y simbólico que siguen haciendo que las mujeres no accedan a espacios de decisión, o que, cuando acceden, lo que sucede cada vez más frecuentemente, se mantengan mucho menos tiempo, se restrinja solo a determinados sectores considerados más femeninos (vinculados al área social, por ejemplo), no tengan la misma credibilidad y reciban un tratamiento mediático y de opinión pública más duro y que a menudo incluye sexualización y faltas de respeto. Las mencionadas responsabilidades de cuidado, los estereotipos

sobre cómo tiene que ser el liderazgo y la existencia de redes masculinas informales de apoyo y confianza, entre otros factores, hacen que su acceso al poder no sea en pie de igualdad.

En el ámbito laboral, las mujeres se ven afectadas por la segregación vertical, es decir, tienen dificultades para desarrollar una trayectoria profesional y acceder a posiciones de poder y responsabilidad. De hecho, en la empresa privada la presencia de mujeres en lugares de poder es todavía más limitada que en el sector público y en la vida política.

La literatura sobre representación política ha demostrado y explorado con detenimiento el vínculo entre la presencia de un colectivo determinado y el tipo de decisiones que se toman, de forma que esta es una de las condiciones necesarias —aunque no suficientes— para la entrada de las necesidades o los problemas vinculados al colectivo en la agenda de decisión (Childs & Lovenduski, 2013).

Fomentar la participación en pie de igualdad de las mujeres (así como de cualquier colectivo vulnerable) es un objetivo clave no solo por razones de justicia, sino también porque es una condición para que se produzca un cambio en los contenidos de las políticas públicas. Por eso, la cuestión de la paridad entre mujeres y hombres ha sido uno de los objetivos políticos principales de las políticas de igualdad y se ha incorporado como exigencia en la normativa tanto a escala estatal como catalana, y también crecientemente en el ámbito local. No es posible promover la igualdad de género sin contar con las propias mujeres, y justamente el análisis comparado nos muestra que las experiencias que menos han tomado en cuenta este elemento son las que más han tendido a burocratizarse y desvirtuarse (Kantola y Squires, 2012).

Del mismo modo, hay que tener presente que, para que sea efectivo, este fomento de la participación debe incorporar mecanismos proactivos que superen el peso de los roles, los estereotipos y las prácticas de género. Por ejemplo, la exclusión histórica de las mujeres de muchos espacios ha ayudado a hacer que estos se constituyan de forma androcéntrica, aunque no haya conciencia de este hecho. La escasa presencia de mujeres en la política formal durante mucho tiempo provocó que las instituciones representativas se ajustaran a la vivencia masculina, que en términos generales contaba con la pareja y con

una infraestructura doméstica para el cuidado de los hijos y las hijas, y por tanto no se plantearan cómo facilitar el encaje de la maternidad⁶.

Por este motivo, las iniciativas de empoderamiento son clave. Por un lado, personalmente, con el refuerzo de las capacidades personales y de autopercepción; por otro lado, yendo más allá con estrategias sociales e institucionales, estableciendo mecanismos para facilitar la participación y apoyar el empoderamiento y la organización de intereses de forma colectiva. La identificación de obstáculos concretos (por ejemplo, el establecimiento de requisitos específicos, las vías de difusión, horarios y espacio, la accesibilidad, la existencia de espacios que ofrezcan servicio de canguro, etc.) pueden facilitar o dificultar la participación. También la dinámica de los propios espacios de decisión es importante, en la medida que es patente que las dinámicas de moderación y dinamización favorecen la participación de las personas con menos poder y menos acostumbradas a intervenir.

Así, se constata que en la participación en la toma de decisiones hay diferentes grados: estar presente, poder tener voz, garantizar que la opinión se escuche y, finalmente, que sea una opinión que se tome en consideración y sea determinante. Todas estas consideraciones se pueden aplicar a la política pública a evaluar y además al propio proceso de evaluación.

6. En el Parlamento de Cataluña, por ejemplo, hasta el año 2006 no se modificó el Reglamento para contemplar la posibilidad de la delegación de voto de las diputadas para garantizar que pudieran ejercer de representantes electas también durante el permiso de maternidad. Posteriormente, en 2015, se amplió la delegación también en los supuestos de paternidad (así como situaciones de hospitalización y enfermedad grave), dando respuesta también, por lo tanto, a una evolución en el papel de los hombres en el cuidado de las criaturas.

2.4.3. El acceso y el control de los recursos y de los beneficios sociales

La dimensión estructural de la desigualdad entre mujeres y hombres hace que persistan grandes diferencias en el acceso, el control y el goce de los recursos de toda clase, así como de los beneficios sociales que derivan de estos. Son notorias las diferencias de renta por culpa de las desigualdades del mundo laboral: más presencia de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial y en los sectores más precarios y peor remunerados, realización de trayectorias profesionales intermitentes para conciliar con las tareas de cuidado, existencia de la brecha salarial, etcétera. Aparte de esto, también es relevante el menor acceso a la propiedad y a la titularidad de empresas, de bienes inmuebles, de la tierra...; a menudo, las mujeres trabajan en propiedades familiares, pero en forma de ayuda familiar que no está reconocida ni genera derechos. Por todo ello la accesibilidad al crédito es también menor. En conjunto, destaca el mayor impacto de la pobreza en las mujeres.

Por un lado, la persistencia de normas y valores asociados al género y a lo que es adecuado para mujeres y para hombres es uno de los factores que permiten

explicar estas diferencias. La segregación horizontal en el mundo laboral sería un ejemplo de ello. Otro sería la invisibilidad del trabajo de las mujeres, bien porque se trata de trabajo doméstico y no remunerado, bien porque se produce en sectores informales o en negocios familiares y esto lleva a que no generen derechos en pie de igualdad. Así mismo, hay que tener en cuenta que las propias instituciones también reproducen este sesgo de género que produce un desigual reparto de los beneficios y derechos sociales. Como muestra, un elemento fundamental es la división productivo-reproductivo mencionada anteriormente. El vínculo histórico de la concepción de ciudadanía con el ámbito productivo hace derivar la mayor parte de los derechos del ámbito laboral, ya que no reconoce la aportación que se hace desde el ámbito reproductivo. Considerar, por ejemplo, la cotización laboral como la principal puerta de acceso a derechos tiene un impacto de género muy importante, igual que por razón de clase social u origen, lo cual se expresa de forma muy clara en la brecha existente en las pensiones, tal como se explica en la página 31.

La feminización de la pobreza

La feminización de la pobreza hace referencia no solo al hecho de que cuantitativamente hay muchas más mujeres que hombres en situación de pobreza y riesgo de exclusión social, sino también a que los factores que generan empobrecimiento están muy influidos por el género: los ya mencionados efectos de la división sexual del trabajo, de las dinámicas de segregación del mercado de trabajo y del diseño y funcionamiento de los sistemas de protección social contributivos y no contributivos son factores que incrementan las desigualdades de género y exponen a las mujeres a un mayor riesgo de pobreza. A la vez, hay otras dimensiones fundamentales en la pobreza femenina que van más allá de lo estrictamente material, como, por

ejemplo, la sobrecarga de trabajo, los problemas de salud y la escasez de tiempo, todas ellas relacionadas con la distribución inequitativa de los cuidados, u otros factores como el impacto de la violencia y la discriminación por género. De igual manera, pese a que el género es un eje central en la dimensión de la pobreza, otros ejes son también determinantes en cuanto al riesgo de las personas de encontrarse en situación de pobreza y amplían las dificultades a las que se enfrentan algunas mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad, como las mujeres mayores y que viven solas, los hogares monoparentales, las mujeres migrantes, las mujeres con diversidad funcional y las mujeres trans (CIRD, 2016).

**La dimensión
estructural de la
desigualdad entre
mujeres y hombres
hace que persistan
grandes diferencias
en el acceso, el
control y el goce
de los recursos
de toda clase.**

2.4.4. Una vida libre de violencias machistas

La violencia machista es sin duda una de las expresiones más penetrantes y extendidas de la desigualdad de género, y al mismo tiempo constituye uno de los principales mecanismos que reproducen esta subordinación.

Su prevalencia es muy importante: los datos oficiales indican que en Cataluña dos de cada tres mujeres han sufrido violencia machista en algún momento de su vida⁷. A escala mundial, la OMS estima que la prevalencia está alrededor del 35%, y que un 38% de los asesinatos de mujeres son cometidos por la pareja masculina. Esto indica que la violencia machista es un grave problema de vulneración de derechos y, además, un problema importante de salud pública. A pesar de que está muy presente en el ámbito de la pareja y la familia, también ocurre en el espacio público o en el mundo laboral y genera un impacto muy importante en la vida de las mujeres.

Históricamente, esta violencia ha sido invisibilizada y normalizada, entendida como una parte habitual de las relaciones humanas. En general, los poderes públicos han tendido a mantenerla o tolerarla, siendo muy reticentes a la hora de intervenir al no considerar que era sujeto de intervención pública de pleno derecho, especialmente cuando la violencia se ha dado en el espacio doméstico. La noción del ámbito familiar como un espacio de cuidados, amor y no conflicto ha contribuido a esta omisión; la noción tiene un fuerte componente de género en tanto que invisibili-

za que es un ámbito donde se dan con frecuencia desigualdades y relaciones de poder y sumisión, no solo hacia las mujeres, sino también hacia las criaturas o, incluso, la gente mayor.

Progresivamente se ha ido avanzando en el reconocimiento de estas violencias, tanto por la parte femenina (básicamente son las mujeres —y las criaturas— las que la sufren) como por la masculina, en la medida que el vínculo entre masculinidad y violencia queda muy patente; los hombres son aplastantemente protagonistas ejerciendo la violencia contra las mujeres, y también contra otros hombres y contra ellos mismos. Gracias a la presión del movimiento feminista, los últimos años se han ido definiendo normativas y políticas públicas que han contribuido a dar nombre, dimensionar y generar servicios para abordar este problema, a pesar de que muchas carencias persisten todavía.

La violencia machista es un grave problema de vulneración de derechos y, además, un problema importante de salud pública.

7. Según datos de la Macroencuesta de violencia contra la mujer 2019, del Ministerio de Igualdad.

En cualquier caso, la violencia contra las mujeres continúa siendo un componente estructural que incide en las trayectorias vitales de las mujeres y en las interacciones sociales. Es un elemento que hay que tener siempre presente en el diseño de las políticas públicas porque puede constituir una barrera de acceso a servicios, para poder abordar las consecuencias que sufren las

mujeres y porque las mismas intervenciones públicas pueden favorecer o no su reproducción (por ejemplo, la consideración de hogar como unidad de moderación y de acceso a derechos que ocurre cuando se proveen ayudas al conjunto de la unidad familiar puede dificultar que las mujeres rompan con relaciones de violencia en la pareja).

2.5. ¿Qué entendemos por igualdad de género?

De la misma manera que la desigualdad de género es un fenómeno complejo y multidimensional, el concepto de igualdad de género y las estrategias de transformación hacia una igualdad mayor no son algo ni unívoco ni simple. Conviven acepciones diversas que apuntan hacia horizontes de cambio dispares.

En primer lugar, hay que diferenciar entre igualdad formal, igualdad de oportunidades e igualdad real. En general, la igualdad formal, es decir, el reconocimiento de que mujeres y hombres son iguales ante la ley, es una realidad reconocida por todas las instituciones públicas. Cuando hablamos de igualdad de oportunidades, se pone el foco en el hecho de que todas las personas han de poder tener la posibilidad de acceder a derechos y desarrollarse, mientras que la igualdad efectiva o de resultados se enfoca en eliminar activamente los obstáculos existentes que impiden que los derechos se hagan efectivos. Por un lado, la igualdad de oportunidades se centra en garantizar puntos de partida igualitarios (por ejemplo, una educación obligatoria de calidad) y, por el otro, la efectiva plantea una intervención más ambiciosa y

continua para incidir en los obstáculos existentes (como buscar mecanismos para que las cargas de cuidado de las mujeres no perjudiquen sus carreras profesionales).

En cualquier caso, en las últimas décadas la política pública ha ido transitando desde la lucha por la igualdad formal (que no se consiguió en todos los aspectos hasta muy entrados los ochenta) hasta la igualdad de oportunidades, que se ha visto que es insuficiente, lo que llevó al desarrollo de políticas y medidas específicas de promoción de la igualdad. Posteriormente, las instituciones han reconocido la igualdad de género como valor y objetivo fundamental, y han incorporado la transversalidad de género como principio de actuación en el diseño y la implementación de políticas; en la actualidad las tres perspectivas conviven de forma complementaria. Aun así, pese al reconocimiento institucional, el progreso logrado y las reivindicaciones y los esfuerzos del movimiento feminista y las asociaciones que luchan por los derechos de las mujeres y el colectivo LGTBIQ+, no se ha logrado la igualdad real. Tal como se ha explicado en las secciones anteriores, las mujeres

y las personas del colectivo LGTBIQ+ no disfrutaban de los mismos derechos y persisten las desigualdades sociales por razón de género (CIRD, 2017).

Así mismo, el planteamiento de la justicia de género puede centrarse en incidir en dos campos diferentes: el campo material y el campo simbólico. En el campo material la igualdad de género se concretaría en una mejor distribución de recursos económicos y materiales. Las políticas que actúan en el campo material buscan reducir la desigual distribución de recursos por razón de género, por ejemplo, a través de políticas de transferencias de renta, políticas de regulación de las condiciones laborales o políticas dirigidas a fomentar las tareas de cuidado entre los hombres. El campo simbólico, en cambio, hace referencia a las políticas de reconocimiento y representación y contra la discriminación de grupos sociales, como pueden ser las mujeres, las mujeres de minorías sociales o las personas del colectivo LGTBIQ+. Las políticas que actúan en términos de reconocimiento se centran en el reconocimiento de derechos y el empoderamiento de los colectivos discriminados, como, por ejemplo, un programa que lucha contra el acoso LGTBIfóbico en el

ámbito educativo. Las políticas que actúan en términos de representación van destinadas a eliminar obstáculos y favorecer la presencia y la participación de las mujeres en espacios de poder y de toma de decisiones en asociaciones y órganos públicos y privados. Lograr la justicia de género requiere políticas, en ambos campos, que aseguren que la redistribución de recursos y poder se acompaña de políticas de representación y reconocimiento. Sin embargo, los cambios en ambos niveles requieren políticas y medidas diferentes que no siempre son fáciles de compatibilizar (ONU Mujeres, 2014). En este sentido, las dos categorías pueden ayudar a visualizar cómo se expresa la desigualdad de género en el ámbito de análisis y si la intervención incluye medidas adecuadas para dirigirla. En el uso de esta distinción, se ha de tener presente que es teórica y que no siempre es clara en la práctica. Por ejemplo, la aplicación de cuotas de género en listas electorales afecta directamente al acceso de las mujeres a posiciones de poder y por lo tanto se sitúa en el campo material, pero tiene también una parte simbólica de reconocimiento, orientada a generar referentes y ejemplos para otras mujeres.

A pesar del reconocimiento institucional, y de los esfuerzos del movimiento feminista y LGTBIQ+, no se ha logrado la igualdad real y persisten las desigualdades sociales por razón de género.

2.6. Enfoque de género de las políticas y los programas

A pesar del reconocimiento político y legal con el que cuentan la igualdad y la transversalidad de género, todavía es habitual que en el proceso de elaboración de políticas públicas no se reconozcan las desigualdades por razón de género (gender blindness) y, por lo tanto, se desarrollen políticas y programas ciegos al género (gender blind policies), es decir, políticas que no tienen en cuenta estas diferencias y asu-

men que el impacto de la política será el mismo para el conjunto de la ciudadanía. Las políticas ciegas al género no promueven la igualdad y pueden perseverar o ampliar las desigualdades existentes si no consideran el eje de género (EIGE, 2020).

A simple vista, nos puede parecer que muchas políticas o programas generalistas, como por ejemplo las políticas de

Políticas ciegas al género, dos ejemplos

El cálculo de la pensión de jubilación

A causa de los efectos de la división sexual del trabajo y las dinámicas de segregación vertical y horizontal, las mujeres tienen trayectorias laborales más fragmentadas, menos años de cotización y una base de cotización más baja. Estos tres factores son los que más influyen en el cálculo de la pensión de jubilación. Así pues, las desigualdades de género y la carencia de mecanismos que reconozcan las aportaciones del ámbito doméstico y de cuidado a lo largo de la vida condicionan el nivel de protección que logran las mujeres en la vejez: mientras que en España la brecha salarial de género en cuanto al salario bruto anual es de un 21,9 %, en las pensiones contributivas la distancia crece hasta el 34,6 %⁸. El cálculo de la pensión de jubilación está basado en una trayectoria laboral típicamente masculina: contratos indefinidos y a jornada completa, carrera laboral no interrumpida y salario que aumenta a lo largo de la carrera profesional. En este sentido, la política carece de perspectiva de género y refuerza las desigualdades económicas entre hombres y mujeres, especialmente en la vejez (CCOO, 2018; UGT, 2018). Por la misma razón, las modificaciones que se introducen en el cálculo de la pensión (años de cotización, por ejemplo) tendrán, a priori, un impacto de género muy importante a menos que se establezcan mecanismos correctivos.

Las políticas de rentas mínimas

Las mujeres tienen un riesgo de pobreza mayor, están más presentes en el nivel asistencial de protección social y tienen más dificultades para incorporarse al mercado laboral de manera estable (Suárez & Hurtado, 2018). No obstante, estos factores no se toman en cuenta en el diseño y la implementación de programas de rentas mínimas. En el Estado español, la mayoría de políticas de rentas mínimas se han caracterizado por una cobertura limitada y por incorporar condicionalidades que exigen que las personas perceptoras se comporten de ciertas maneras o hagan actividades para poder percibir y mantener la prestación; por ejemplo, de activación e inserción laboral o de bienestar de los miembros dependientes del hogar. Por las responsabilidades derivadas de la división sexual del trabajo, a las mujeres les resulta más difícil cumplir con estos requisitos. Esta situación es especialmente difícil en los hogares monoparentales, uno de los tipos de hogar más comunes entre los hogares perceptores de rentas mínimas y que en casi todos los casos están dirigidos por mujeres (Dirección General de Servicios para las Familias y la Infancia, 2018). A este respecto, no considerar el género hace que estos programas sean poco efectivos para conseguir la inserción de las personas beneficiarias en el mercado laboral y para revertir la situación de pobreza. Así mismo, ignorar los condicionantes de género hace que estos programas no contribuyan a paliar las desigualdades de género, sino que las refuercen, tanto en la esfera social como en la esfera económica.

8. Datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019

rentas mínimas o las pensiones, no tienen nada que ver con el género. Ambas son transferencias de renta individual y se calculan y funcionan igual para mujeres y hombres. Sin embargo, si analizamos el diseño y el resultado de estas políticas con perspectiva de género, vemos que las diferentes dimensiones apuntadas en las secciones anteriores condicionan cómo estos programas afectan a hombres y a mujeres y generan desigualdades.

Evaluar con perspectiva de género es, pues, clave para identificar estas limitaciones y sesgos y corregirlos. En este sentido, es útil fijarnos en el enfoque de género que pueden tener las intervenciones. En función de hasta qué punto reconocen y abordan las dimensiones de género, las intervenciones públicas se pueden clasificar, por un lado, en políticas o programas ciegos al género y, por otro lado, en intervenciones que son sensibles al eje de género en su formulación e implementación. Aun así, Fletcher (2015) remarca que no todas las políticas que tienen en cuenta el género lo hacen del mismo modo. En este

sentido, argumenta que revisar con más atención qué es el enfoque de la política en términos de género es muy útil para hacer análisis de género.

Para clasificar las políticas y los programas, la autora propone hacer una distinción en dos niveles. Primero, distinguir si la política es ciega al género (gender blind) o considera el género (gender aware); segundo, en las políticas que consideran el género, distinguir entre tres enfoques: el enfoque explotador, el enfoque acomodador y el enfoque transformador.

Para entender mejor la diferencia, pensemos en las políticas en el ámbito de la ciencia. Desde una perspectiva acomodadora, estableceríamos medidas específicas de promoción de las mujeres en la investigación científica (becas, campañas, medidas de acción positiva, etc.). Desde un punto de vista transformador y de promoción de la transversalidad de género, revisaríamos también los criterios generalistas clave para garantizar que no contienen sesgos. En el caso de la investigación, por ejemplo,

**Habitualmente
todavía se desarrollan
políticas y programas
ciegos al género.**

Tabla 3. Categorías de enfoque de género de una intervención

Ciega al género	Considera el género		
	Enfoque explotador ⁹ .	Enfoque acomodador ¹⁰ .	Enfoque transformador
Ausencia de consideración de cómo las normas y prácticas de género afectan a la implementación y los resultados de la intervención.	Aprovechamiento de las relaciones de género a favor de los objetivos de la intervención sin plantearse incidir en ellas.	Consideración de las diferencias de género e inclusión de medidas para compensarlas, pero énfasis insuficiente en las dinámicas que generan desigualdades.	Consideración de las diferencias de género e inclusión de medidas para cambiar las dinámicas, normas y prácticas que generan desigualdades.
“Un programa de apoyo al emprendimiento en sectores emergentes enfocado al sector tecnológico.”	“Una política que, para mejorar la asistencia escolar y las visitas sanitarias de los menores, se dirige principalmente a las madres.”	“Una intervención que reserva becas de estudios para mujeres en sectores masculinos.”	“Una política que hace obligatorio e intransferible el permiso de paternidad para cambiar las prácticas de cuidado entre los hombres.”
Puede consolidar la desigualdad porque no considera la fuerte masculinización del sector. Llegará a pocas mujeres.	Puede ser efectiva en sus objetivos, pero problemática en términos de género. Es probable que refuerce las normas y prácticas de género y las desigualdades.	Puede ser positiva en términos de género, pero tiene una limitada capacidad de transformación.	Política con capacidad de incidir en las causas de la desigualdad.
Posibles mejoras			
Revisar el diseño del programa para incorporar una concepción más amplia de la innovación (por ejemplo, innovación organizativa, etc.) que abra los sectores interpelados. Incorporar medidas específicas para facilitar el acceso de las mujeres.	Incluir medidas para implicar a los padres en el programa (por ejemplo, haciendo actividades específicas o incluyendo referentes masculinos en la comunicación o en la implementación del programa).	Revisar el currículum de los estudios para garantizar que no contiene un sesgo de género. Incluir medidas para dirigir los estereotipos de género vinculados a los estudios (por ejemplo, visibilizando referentes femeninos).	Complementar con medidas específicas dirigidas a compensar y apoyar la carga de trabajo que continúan asumiendo en mayor medida las madres.

Fuente: Elaboración propia a partir de Fletcher (2015).

9. En literatura también se utiliza el enfoque instrumental.

10. En literatura también se utiliza el enfoque integracionista.

podríamos garantizar la paridad en los tribunales de selección del profesorado y de asignación de financiación de investigación, o incorporar la posibilidad de interrumpir el cómputo de los periodos de goce de las becas por razón del permiso de maternidad, eliminando así un criterio que penaliza a las mujeres que son madres al tener que cumplir con los mismos resultados en un periodo de tiempo más corto. En cualquier

caso, las medidas con un enfoque acomodador y transformador no son excluyentes y pueden ser complementarias.

Estas categorías ponen de manifiesto que evaluar con perspectiva de género es clave para entender de qué manera las intervenciones interpelan el género, sobre qué supuestos se basan, qué consecuencias pueden tener y qué tipo de mejoras deben introducirse para asegurar que no reproducen desigualdades.



Más recursos

[Glosario. Mujeres y feminismos.](#) Ajuntament de Barcelona.

[Gender Equality Glossary and Thesaurus.](#) European Institute for Gender Equality.

[Guia per incorporar la interseccionalitat a les polítiques locals.](#) Igualtats connectades.

[Índice de igualdad de género de Cataluña.](#)

[Dossiers estadístics.](#) Observatori de la Igualtat de Gènere (OIG).

[Observatori iQ.](#)

3. ¿Por qué hay que evaluar con perspectiva de género?

Incluir la perspectiva de género en las evaluaciones es una cuestión de cumplimiento de la normativa, de equidad y de calidad, e indispensable para generar elementos de conocimiento que mejoren las políticas, en general y en clave de igualdad de género.

Tal y como se ha explicado en la sección anterior, las desigualdades de género están presentes en todos los ámbitos y se concretan de varias maneras. De igual manera, la mayoría de políticas y programas tienen un enfoque de género ciego o parcial, a pesar de la inclusión del principio de transversalidad de género en el diseño y la implementación de políticas. Por esta razón incluir la perspectiva de género en las evaluaciones es clave para revisar ambos aspectos.

La literatura en perspectiva de género y evaluaciones destaca que incluir la perspectiva de género en las evaluaciones es una cuestión de desempeño de la normativa, de equidad y de calidad. Evaluar con perspectiva de género es indispensable para asegurar la calidad de la evaluación, identificar mejor qué funciona en políticas y programas, y contribuir en la lucha por la igualdad y la justicia de género.

Integrar la perspectiva de género en las acciones de evaluación resulta en la generación de evidencia más pertinente y más útil para el diseño y la implementación de las políticas.

En concreto, algunos de los argumentos clave a favor de incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de políticas públicas son los siguientes:

- **Evaluar con perspectiva de género es clave para cumplir con los objetivos políticos y dar cumplimiento a las disposiciones normativas existentes en materia de género y transversalidad de género.** El marco legal internacional, el estatal y el catalán recogen la igualdad de género como objetivo político prioritario y establecen que la perspectiva de género se tiene que incorporar en el diseño y la implementación de las políticas públicas en todos los ámbitos¹¹. Las evaluaciones con perspectiva de género contribuyen a la consecución de estos objetivos políticos y a la consolidación de la transversalidad de género como principio de actuación en política pública, tanto en las políticas que se han diseñado incorporando la perspectiva de género como en las que no.
- **Integrar la perspectiva de género en las evaluaciones permite corregir sesgos de género que afectan a la producción de conocimiento en las evaluaciones.** La ejecución de una evaluación no es un proceso ajeno a los sesgos de género. La mirada de los y las que evalúan está condicionada por las prácticas y normas de género. Los estereotipos de género, por ejemplo, pueden afectar a su interpretación de la realidad social y la manera en que se aproximan y analizan los fenómenos que estudian. Tal y como se ha introducido en la sección anterior, el androcentrismo impregna muchas de nuestras decisiones, de forma que las preguntas, los objetivos, los métodos y el análisis de evaluación reflejan supuestos implícitos y explícitos sobre la realidad social y, por lo tanto, también sobre el género. Introducir la perspectiva de género permite revisar la práctica de evaluación, corregir estos sesgos asegurando así que la calidad de la evaluación mejora y el conocimiento y los aprendizajes adquiridos no reproducen estereotipos de género (Bustelo, 2017; Espinosa & Bustelo, 2019).
- **Integrar la perspectiva de género en la evaluación permite incorporar la voz de colectivos con menor presencia en órganos de decisión.** Como se ha destacado en la sección anterior, las mujeres y las personas del colectivo LGTBIQ+ tienen menor presencia en la política institucional y en los principales órganos de decisión de los ámbitos social y econó-

11. El Estatuto de Cataluña, por ejemplo, establece en su artículo 41 que “Los poderes públicos tienen que garantizar la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género y de las mujeres en todas las políticas públicas para conseguir la igualdad real y efectiva y la paridad entre mujeres y hombres” y que “tienen que promover la participación de los grupos y las asociaciones de mujeres en la elaboración y la evaluación de estas políticas”. También en la Ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres se recogen cuestiones como, por ejemplo, que “Los poderes públicos tienen que promover la participación de los grupos y las asociaciones que defienden los derechos de las mujeres en la elaboración y la evaluación de las políticas públicas” (art. 3.5), así como que son competencias de la Administración de la Generalitat “Hacer la evaluación continuada de las políticas de igualdad de género y de la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las actuaciones de la Generalitat” (art 5.d).

mico. Las evaluaciones con perspectiva de género contribuyen a visualizar sus necesidades y fomentan que las instituciones recojan e incorporen sus demandas. Así mismo, la incorporación de los resultados y aprendizajes derivados de la evaluación facilita la transparencia y la rendición de cuentas hacia estos colectivos, y les proporciona más capacidad de decisión y control sobre las decisiones políticas que les afectan (Espinosa, 2010, p.2691; ONU Mujeres, 2014).

- **Evaluar con perspectiva de género es clave para contribuir al buen funcionamiento de programas y políticas.** En la sección anterior también se ha destacado que el género es un eje de desigualdad transversal y que, por lo tanto, condicionará los resultados de la mayoría de planes, programas y políticas. En este sentido, integrar la perspectiva de género en las acciones de evaluación y revisar la integración en el diseño y la implementación de las políticas que se evalúan permite una mejor identificación de qué está funcionando y qué se ha de modificar para mejorar la eficiencia y la eficacia. Incluir la perspectiva de género en la evaluación resulta, por lo tanto, en la generación de evidencia más pertinente y más útil gracias al diseño y la implementación de las políticas (Bustelo, 2017).
- **Incorporar la perspectiva de género en la evaluación visualiza las desigualdades y contribuye a diseñar intervenciones públicas que las tienen en cuenta y tratan de paliarlas.** Por un lado, la evaluación con perspectiva de género permite evidenciar la existencia de desigualdades de género e identificar factores y

mecanismos que las generan y refuerzan. Por otro lado, permite remarcar qué funciona para abordar las desigualdades y, por lo tanto, generar conocimiento útil para plantear intervenciones que contribuyan activamente a eliminarlas. Tal y como se ha visto en la sección anterior, muchas políticas y programas tienen un enfoque de género ciego o acomodador. En este sentido, incluir la perspectiva de género en la evaluación es clave para revisar estas cuestiones y aportar evidencia deseable para la mejora de las políticas y los programas.

En definitiva, la evaluación, en calidad de proceso de reflexión crítica sobre la intervención pública, puede ser una herramienta muy potente de transformación. Incorporar la perspectiva de género pone en el centro de esta exploración la diversidad y la heterogeneidad existentes en la ciudadanía y permite reevaluar el papel de las políticas públicas a la hora de dar respuesta a necesidades sociales diversas y desiguales y producir más equidad y bienestar para todo el mundo.

Introducir la perspectiva de género permite revisar la práctica de evaluación y corregir los sesgos, asegurando así que la calidad de la evaluación mejora.

4. ¿Qué quiere decir incorporar la perspectiva de género en la evaluación?

Incorporar la perspectiva de género en la evaluación implica revisar qué se evalúa, es decir, cuáles son los objetos de la evaluación; cómo se evalúa, es decir, qué técnicas y análisis se usan durante la evaluación, y para qué se evalúa, es decir, cuáles son los objetivos de la evaluación.

Uno de los obstáculos más frecuentes a la hora de introducir la perspectiva de género es el desconocimiento sobre cómo debe llevarse a la práctica y concretarse en las diversas evaluaciones. Por mucha sensibilidad y compromiso que se tenga, es un ámbito nuevo y todavía faltan ejemplos y criterios claros sobre qué quiere decir exactamente aplicar esta mirada en el campo de la evaluación. Así pues, en la práctica hay que preguntarse: ¿qué es una evaluación con perspectiva de género? ¿Qué implicaciones tiene incorporar esta perspectiva? En este apartado se aclaran algunas confusiones conceptuales frecuentes y al mismo tiempo se esbozan los principales elementos a tener en cuenta, que después se desarrollarán con más detalle en las secciones siguientes.

Incluir la perspectiva de género tiene implicaciones importantes en tres de los aspectos fundamentales que definen una evaluación: qué se evalúa, es decir, cuáles son los objetos de la evaluación; cómo se evalúa, es decir, qué técnicas y análisis se usan durante la evaluación, y para qué se evalúa, es decir, cuáles son los objetivos de la evaluación.

Qué se evalúa

Para evaluar con perspectiva de género hace falta que uno de los focos de la evaluación sea entender las implicaciones de la intervención en términos de género. En general, la evaluación de una política o programa tendrá como objetivo principal valorar cuestiones relacionadas con el ámbito de actuación de la

política. Por ejemplo, si se trata de un programa para fomentar la ocupación, la evaluación analizará la idoneidad del programa para lograr este objetivo, considerando, entre otras cosas, cuántas personas usuarias se han incorporado al mercado de trabajo, a qué sectores y con qué tipo de contratos. Sin embar-

go, además de considerar estos aspectos, la evaluación también puede analizar qué implicaciones ha tenido el programa en términos de género, por ejemplo, a través de revisar si la incorporación de mujeres y hombres ha sido igual de exitosa o si los sectores y las condiciones de trabajo varían entre las personas beneficiarias de la política. A este respecto, evaluar con perspectiva de género implica que, además de considerar factores relacionados con el ámbito de actuación de la política, la evaluación también considera las implicaciones de la política o programa en términos de género.

En este sentido, es importante destacar que evaluar con perspectiva de género es posible en cualquier tipo de política y programa. No se ha de limitar a la evaluación de políticas y programas de género o que han sido diseñados con perspectiva de género, sino que se tendría que aplicar a la evaluación de cualquier intervención, independientemente de su ámbito de actuación. ¿Alguien podría preguntarse qué tiene que ver el género con programas de vivienda, agricultura o urbanismo? A simple vista puede parecer que nada, pero si nos hacemos preguntas más específicas, como, por ejemplo, quiénes tienen el control de los recursos, quiénes acceden a las ayudas o quiénes hacen uso de los servicios y de qué manera, las cuestiones de género implícitas se hacen más evidentes y relevantes (Fletcher, 2015).

Por otra parte, incorporar el género al objeto de evaluación no implica centrarse solo en analizar la relación y las implicaciones de la política en las relaciones de género y olvidarse de otros aspectos. Las evaluaciones analizan varios factores de una intervención para valorar si esta es adecuada para abordar

el problema que pretende resolver. Incluir la perspectiva de género quiere decir considerar de forma sistemática que estos factores pueden tener una dimensión de género y analizar las implicaciones de la política en términos de género como una dimensión más de la evaluación.

Para qué se evalúa

Evaluar con perspectiva de género no es solo considerar el eje de género y las relaciones de género, sino también trabajar para entender el origen de las desigualdades, identificar factores útiles para reducirlas y promover políticas públicas para la igualdad. Del mismo modo, analizar las implicaciones de una intervención en términos de género no garantiza que los resultados se utilicen para diseñar políticas con voluntad de reducir las desigualdades. En este sentido, una evaluación con perspectiva de género tiene que querer contribuir activamente a este objetivo, promover la rendición de cuentas en términos de igualdad de género y asegurar que los resultados de la evaluación son útiles para la formulación de políticas públicas a favor de la igualdad (Fletcher, 2019; Ligerio Lasa et al., 2014; ONU Mujeres, 2015).

Cómo se evalúa

Incluir la perspectiva de género en la evaluación de políticas públicas también tiene implicaciones metodológicas relevantes. Aun así, esto no quiere decir que la evaluación con perspectiva de género constituya una metodología específica. De hecho, no hay una única manera de realizarla, sino que es más bien una aproximación a la evaluación que se puede concretar de formas diver-

sas, dependiendo, como siempre sucede en los procesos de evaluación, del contexto y el marco en que ocurra y de cómo se definan los objetivos, las preguntas y los métodos de evaluación. En este sentido, aunque a menudo el análisis de género se vincula con las aproximaciones cualitativas, no es necesariamente así. Como veremos posteriormente, los enfoques cualitativos dan respuesta a algunos de los puntos clave de la incorporación de la perspectiva de género, pero también las metodologías cuantitativas pueden tomar en consideración la dimensión de género. La clave es incorporar el análisis de género sistemáticamente, y esto se puede hacer de muchas maneras.

Incluir la perspectiva de género implica que se revisa y cuestiona la práctica de evaluación y se aplican las técnicas y análisis pertinentes para asegurar que la evaluación no contiene sesgos de género. En la elaboración de una evaluación, el equipo de evaluación tiene que tomar una serie de decisiones técnicas, por ejemplo, la selección de la metodología, la selección de informantes e indicadores o los tipos de análisis que se harán. Precisamente por su naturaleza técnica estas decisiones pueden parecer neutras en términos de género y por lo tanto cuestiones que no hay que revisar. Aun así, los objetivos, los métodos y los análisis de evaluación no son neutros al género, sino que reflejan prioridades y asunciones implícitas y explícitas sobre la realidad social y pueden incorporar sesgos de género (Bustelo, 2017). Por ejemplo, como veremos más adelante, a menudo los indicadores se presentan como medidas objetivas de una situación concreta en un momento determinado. No obstante, si bien las medidas presentan una realidad objetiva, la elección de qué se mide y cómo se mide no es neutra, sino

que refleja los objetivos, valores y prioridades de la institución que encarga y recoge los datos y puede estar invisibilizando cuestiones importantes o proporcionando una imagen poco fiel de la realidad.

Lo mismo ocurre con las decisiones y la práctica de evaluación: no son neutros al género per se, sino que reflejan los valores y las sensibilidades del equipo evaluador. En este sentido, para elaborar una evaluación con perspectiva de género hay que cuestionar la mirada del equipo evaluador y asegurar que la práctica de evaluación y las diferentes decisiones de evaluación incorporan la perspectiva de género (ONU Mujeres, 2015). En las secciones siguientes veremos más detalladamente cómo se concretan estas consideraciones.

En definitiva, incorporar la perspectiva de género en la evaluación conlleva la adaptación de los objetos de evaluación (qué se evalúa), el uso que se dará a la evaluación (por qué se evalúa) y la práctica y las decisiones técnicas de evaluación (cómo se evalúa). La consideración de estos tres aspectos implica que en una evaluación con perspectiva de género hay que revisar dos aspectos: la práctica de evaluación y la política a evaluar. Por un lado, incorporar la perspectiva de género en la ejecución de una evaluación quiere decir que se revisa la práctica y la mirada del equipo de evaluación y las técnicas y análisis de evaluación que se aplican para asegurar que el ejercicio de evaluación tiene perspectiva de género. Por otro lado, en una evaluación que incorpora la perspectiva de género se revisa la política que se evalúa considerando su enfoque de género (explícito o implícito) y sus implicaciones y efectos sobre las relaciones de género (ONU Mujeres, 2015).

Tabla 4. Qué es y qué no es la evaluación con perspectiva de género

Qué es	Qué no es
• Una evaluación que reconoce la existencia de desigualdades de género estructural y se compromete a contribuir a combatirlas. • Aplicable a cualquier política pública. • Se preocupa por no sesgar el análisis y por comprender el impacto en las desigualdades de género de los programas que evalúa. • Aplica de forma sistemática el análisis de género. • Aporta elementos para la mejora de la inclusión y la equidad de las políticas. • Incorpora el conocimiento experto en género y la voz de las mujeres.	• Evaluar solo las políticas o programas dirigidos a la igualdad de género o que han sido diseñados con perspectiva de género. • Evaluar solo las cuestiones sobre el género dejando de lado la política de interés. • Una descripción de cómo el programa o la política afecta a las mujeres, o una desagregación de los datos por sexo¹². • Una metodología específica. • Una evaluación cualitativa.

Fuente: Elaboración propia

4.1. Escenarios de incorporación de la perspectiva de género

Es importante tener presente que la inclusión de la perspectiva de género puede tener diferentes ambiciones y grados. El contexto es fundamental: no es lo mismo partir de un programa que ya cuenta con un análisis de género en su diseño, plantea medidas específicas de promoción de la igualdad o tiene información abundante sobre las personas destinatarias, que de un programa que empieza de cero. A la par, el diferente grado de sensibilización, compromiso y experiencia en materia de género, tanto de la administración que promueve la evaluación como del equipo que la lleva a cabo, plantea escenarios muy diferentes, igual que los condicionantes temporales y los recursos con que se cuente.

En primer lugar, las políticas públicas pueden tener diferente grado de reconocimiento e incorporación de la dimensión de género, lo que puede modular el proceso de evaluación, el cual en función de esto podrá plantearse objetivos más o menos ambiciosos. En las políticas que ya han incorporado la perspectiva de género en el diseño, la evaluación puede contribuir, por poner un ejemplo, a verificar las hipótesis y la teoría del cambio establecida, mientras que en las que no han sido diseñadas incorporando esta perspectiva justamente el proceso de evaluación es una oportunidad clave para incluir la reflexión sobre la desigualdad de género y, por lo tanto, detectar los sesgos de género y revisar el programa para garantizar que sea más

12. Es una condición necesaria, pero no suficiente. La sección 5 profundiza más en esta cuestión.

efectivo, equitativo y robusto. No hemos de esperar que las políticas tengan perspectiva de género para aplicarla, al contrario, incorporarla hasta donde se pueda siempre mejorará la calidad del análisis realizado. Y viceversa, el hecho de que la política incorpore la perspectiva de género puede facilitar que la evaluación también tenga esta perspectiva, pero no es una condición suficiente. Una evaluación ciega al género puede contener sesgos, aunque inicialmente la política a evaluar se haya planteado contando con una mirada de género.

Por otro lado, el grado de incorporación de la perspectiva de género también tendrá que ver con la sensibilidad y el compromiso tanto de la unidad que encarga la evaluación, por ejemplo, la administración pública, como de la unidad que ejecuta la evaluación, es decir, el equipo de evaluación. Ambos actores, administración y equipo evaluador, tienen lógicamente diferente capacidad y responsabilidad a la hora de decidir qué se evalúa, para qué se evalúa y cómo se evalúa, de forma que la responsabilidad de revisar la política evaluada y la práctica de evaluación recae de manera desigual en las dos unidades generalmente involucradas en la ejecución de una evaluación:

- **En la definición de qué se evalúa, es decir, de los objetos y las prioridades de evaluación, el rol principal recae en la unidad que encarga la evaluación.** En una evaluación por encargo, es la unidad que encarga la evaluación la que suele definir qué cuestiones hay que evaluar. En algunos casos, el equipo de evaluación puede asesorar sobre qué objetos de análisis deben considerarse, pero suele tener un papel secundario.
- **En la definición del para qué se evalúa, es decir, del uso que se hará de la evaluación, la responsabilidad es más compartida.** El equipo de evaluación ha de elaborar materiales que recojan recomendaciones específicas de cómo mejorar la política evaluada en términos de género y puede diseñar una estrategia de transferencia que ayude a comunicar los resultados a las mujeres, las personas del colectivo LGTBIQ+ o las entidades que trabajan por la igualdad de género. Aun así, el rol de la unidad que encarga la evaluación es clave para incorporar los resultados de la evaluación a la toma de decisiones políticas y al diseño o implementación de futuras intervenciones, y para rendir cuentas a la ciudadanía.
- **En la definición de cómo se evalúa, es decir, del diseño metodológico y la ejecución de la evaluación, la responsabilidad de evaluar con perspectiva de género recae principalmente en el equipo de evaluación.** El equipo de evaluación toma las decisiones técnicas y por tanto su mirada será clave para garantizar que las acciones de evaluación previstas incluyen perspectiva de género. Durante la ejecución de la evaluación, la unidad que encarga puede supervisar las decisiones y acciones de la evaluación para asegurar que incorporan perspectiva de género. Sin embargo, la evaluación estará afectada por los sesgos de género si el equipo de evaluación no incorpora la perspectiva de género en la práctica de evaluación.

Idealmente, el desarrollo de una evaluación con perspectiva de género requiere la sensibilidad y voluntad de la unidad

que encarga la evaluación, y la mirada y pericia del equipo que lo ejecuta. La voluntad de ambas unidades permite revisar la práctica de evaluación y la política que se evalúa con perspectiva de género. A pesar de que la situación idónea sería contar con ambos factores, la realidad suele ser más compleja. Por ejemplo, la unidad que encarga la evaluación puede mostrar poco interés en analizar las implicaciones de la política en términos de género. Así mismo, en otros casos, aunque la unidad que encarga la evaluación puede estar muy sensibilizada de la importancia de evaluar con perspectiva de género, la evaluación no incluirá correctamente la perspectiva de género si el equipo de evaluación no revisa su práctica.

Así pues, en función de la voluntad y sensibilidad de las unidades involucradas y de hasta qué punto se incorpora la perspectiva de género en el propósito y en el objeto de la evaluación, encontramos diferentes escenarios:

- **Evaluación ciega al género:** tanto la unidad que encarga la evaluación como el equipo de evaluación no tienen sensibilidad de género, por lo tanto, no se tiene en cuenta este factor al definir qué se evalúa y cómo se evalúa. En consecuencia, la evaluación contendrá sesgos de género y tendrá menos capacidad para comprender qué está pasando con el programa, a la vez que contribuirá a hacer que se reproduzca el statu quo.
- **Evaluación afectada por los sesgos de género:** la unidad que encarga la evaluación tiene sensibilidad de género y plantea evaluar desde este punto de vista, pero el equipo evaluador no revisa su práctica. La intención y sensibilización de la unidad
- **Evaluación ejecutada con perspectiva de género, pero que no aborda específicamente el análisis de género:** el equipo de evaluación tiene formación y conocimientos específicos sobre las relaciones de género, pero la unidad que encarga la evaluación no está interesada en evaluar con perspectiva de género. En estos casos, el equipo de evaluación puede revisar su práctica de evaluación, es decir, el cómo se evalúa, para incorporar la perspectiva de género. La revisión de la práctica de evaluación con perspectiva de género mejora la calidad de la evaluación y corrige sesgos de género en las decisiones técnicas. Aun así, si la unidad que encarga la evaluación tiene poca sensibilidad de género, puede ser habitual que el equipo de evaluación

se encuentre con resistencias para revisar las implicaciones de la política en términos de género (es decir, para definir qué se evalúa) y para definir a quién llegan los resultados de la evaluación y cómo se incorporan a la toma de decisiones políticas (para qué se evalúa). De este modo la integración de la perspectiva de género es solo parcial. Pese a todo, puede suponer un adelanto significativo que no se debe subestimar. La integración de la perspectiva de género en la práctica de la evaluación es clave para garantizar evaluaciones de mayor calidad y para evitar que durante la ejecución de la evaluación se reproduzcan estereotipos de género. Tendrá dificultades para generar un análisis específico del impacto de género, pero la evaluación cuenta con más calidad y permite identificar elementos clave que ayuden a enriquecer la mirada de la administración que encarga la evaluación. Puede facilitar que la

unidad administrativa sea más consciente de la dimensión de género en el programa que impulsa.

- **Evaluación con capacidad transformadora de reducción de desigualdades:** tanto la unidad que encarga como la unidad que evalúa tienen sensibilidad de género. En estos casos, es posible ejecutar una evaluación que incluye la perspectiva de género de forma integral y en todas las fases y decisiones. Con la voluntad de la unidad que encarga la evaluación y del equipo de evaluación es posible revisar la práctica de evaluación, cuestionar la política que se evalúa y facilitar que los resultados de la evaluación se acaben incorporando a la toma de decisiones políticas.

La Tabla 5 resume los escenarios que se producen en función de la sensibilidad de género de las dos unidades involucradas en la evaluación.

Una evaluación ciega al género puede contener sesgos, aunque la política a evaluar inicialmente se haya planteado contando con una mirada de género.

Tabla 5. Escenarios de evaluación en función de la sensibilidad de género de las unidades

Incorporación de la igualdad de género en el <i>Qué</i> evaluar			
		Unidad que encarga no tiene sensibilidad de género	Unidad que encarga tiene sensibilidad de género
Incorporación de la igualdad de género en el <i>Cómo</i> se evalúa	Equipo de evaluación no revisa la práctica de evaluación	Evaluación ciega al género - No se revisa la política: la evaluación no incluye el análisis de las implicaciones de género como objeto de estudio. - No se revisa la práctica de evaluación. La evaluación carece de perspectiva de género. La evaluación tiene menos calidad y no identifica bien las implicaciones de la política en términos de género.	Evaluación afectada por sesgos de género - Intención de revisar la política evaluada en temas de género. Las implicaciones de género se definen como objeto de estudio. - No se revisa la práctica de evaluación. La evaluación tiene menos calidad y puede no identificar bien las implicaciones de la política o programa en términos de género. Posibilidad de que la incorporación de la perspectiva sea fallida.
	Equipo de evaluación revisa la práctica de evaluación	Evaluación con incorporación parcial de la perspectiva de género - La política no se revisa explícitamente. La unidad que encarga la evaluación puede mostrar resistencia a analizar las implicaciones de la política y a incorporar los resultados de la evaluación en la toma de decisiones políticas. - El equipo de evaluación revisa su mirada y práctica de evaluación incorporando la perspectiva de género. La evaluación no es sesgada y tiene más calidad, pero la incorporación es parcial porque no se llegan a valorar específicamente las implicaciones de género del programa. Puede aportar elementos para facilitar la toma de conciencia de la unidad que encarga sobre la importancia de evaluar el impacto.	Evaluación con perspectiva de género y capacidad transformadora para la reducción de las desigualdades - Se revisa la política. La unidad de evaluación facilita el análisis de las implicaciones de la política. - El equipo de evaluación revisa su mirada y práctica de evaluación incorporando la perspectiva de género. La evaluación no es sesgada, tiene más calidad y analiza las implicaciones de género. Facilita la revisión del diseño de la política.

Fuente: Elaboración propia

Entender las responsabilidades compartidas en la elaboración de una evaluación con perspectiva de género es útil para aclarar qué se ha de hacer y con qué limitaciones se encuentran las unidades involucradas en una evaluación cuando quieren desarrollar una evaluación que incorpore la perspectiva de género.

En el caso de la unidad que encarga la evaluación, si tiene interés en evaluar alguna política o programa con perspectiva de género, debe hacer explícito este interés, definir el análisis de las implicaciones de la política en términos de género como uno de los objetos centrales de la evaluación y asegurar que los resultados de la evaluación se incorporarán en la toma de decisiones políticas a favor de la igualdad. Así mismo, la unidad que encarga la evaluación suele tener libertad para decidir a quién contrata; por lo tanto, en el caso de tener interés en evaluar con perspectiva de género, hará falta que seleccione a un equipo adecuado con sensibilidad y formación para trabajar con perspectiva de género. Finalmente, habrá que establecer el análisis con perspectiva de género como un requisito clave en el encargo de evaluación.

En el caso de la unidad que ejecuta la evaluación, su función principal es revisar y cuestionarse la práctica de evaluación usada para asegurar que la ejecución de la evaluación no incluye sesgos de género y no ratifica el statu quo en términos de relaciones de género. Como ya hemos comentado, esta cuestión es clave para mejorar la calidad de la evaluación porque permite una mejor comprensión de la realidad social y una mejor identificación de si la política funciona y si funciona igual para todos los colectivos. Además, los equipos de evaluación que quieren

trabajar con perspectiva de género para mejorar la calidad de sus evaluaciones y asegurar que su práctica no reproduce los estereotipos y las desigualdades de género deben tener presente que tienen mucha más capacidad de revisar y adaptar su práctica de evaluación (cómo se evalúa) que de plantear qué se evalúa y para qué se evalúa. En todos aquellos casos en que la unidad que encarga no tiene sensibilidad ni voluntad para analizar las implicaciones de políticas de género, el equipo de evaluación se tendrá que limitar a integrar la perspectiva de género en las acciones de evaluación sobre las que tiene el rol principal.

La Tabla 6 resume las responsabilidades principales y secundarias de las unidades involucradas en una evaluación para incluir la perspectiva de género.

La inclusión de la perspectiva de género puede tener diferentes ambiciones y grados en función del grado de sensibilización, compromiso y experiencia en materia de género, tanto de la administración como del personal evaluador.

Tabla 6. Responsabilidades principales y secundarias de las unidades de evaluación

Unidad de evaluación	Responsabilidades principales	Responsabilidades secundarias
Unidad que encarga la evaluación	- Definir un encargo de evaluación con perspectiva de género. - Incluir el análisis de las implicaciones de la política en términos de género como objeto de la evaluación. - Incorporar los resultados de la evaluación en la toma de decisiones políticas. - Identificar los actores clave con quienes debe contar el proceso de evaluación.	- Revisar que la práctica del equipo de evaluación incluye perspectiva de género. - Facilitar al equipo de evaluación la información y los datos necesarios para la evaluación.
Equipo de evaluación	- Revisar la práctica de evaluación y corregir los sesgos de género en las decisiones de evaluación durante todas las fases de la evaluación. - Analizar las implicaciones de la política en términos de género y elaborar materiales y recomendaciones específicas de género que permitan incorporar los resultados de la evaluación en la toma de decisiones políticas.	- Sensibilizar al equipo de evaluación de la importancia de evaluar con perspectiva de género para mejorar la calidad de la evaluación y las implicaciones en términos de igualdad de género. - Entender las limitaciones de un encargo de evaluación y adaptar la inclusión de la perspectiva de género a las necesidades de evaluación que expresa la unidad que lo encarga.

Fuente: Elaboración propia

Las estrategias, herramientas y acciones que se detallan en las secciones siguientes están pensadas para incorporar la perspectiva de género en la revisión de la práctica de evaluación y en la revisión de la política que se evalúa. Por un lado, parte de las herramientas que se explican van dirigidas a cuestionar la práctica de evaluación y las decisiones técnicas que toma el equipo de evaluación. Estas herramientas sirven al equipo de evaluación para revisar la mirada que usan y asegurarse de que corrigen sus sesgos de género. Entre otros, hacen referencia, por ejemplo, a elementos varios como qué metodología

y qué fuentes de información utilizar, qué informantes incorporar, cómo organizar el trabajo de campo y cómo hay que redactar el informe de evaluación con perspectiva de género. Por otro lado, se describen herramientas y acciones útiles para analizar la política en materia de género y captar las implicaciones en este terreno. Estas herramientas van más dirigidas a cuestionar la política y sirven al equipo de evaluación para saber dónde hay que mirar y qué aspectos hay que revisar para entender cómo la política o programa afecta a las relaciones de género.

5. ¿Cómo evaluar con perspectiva de género?

La perspectiva de género en cada fase del proceso de evaluación

La incorporación de la perspectiva de género en las evaluaciones es una decisión que cambia el enfoque general de la evaluación e implica adaptar las decisiones centrales para cada fase incorporando la mirada de género.

Una vez que se ha definido qué es la perspectiva de género, porqué hay que incluirla en las evaluaciones de políticas y programas, y qué quiere decir incluir la perspectiva de género en las evaluaciones, la sección siguiente define elementos prácticos sobre cómo incorporarla en cada fase de la evaluación, señalando en cada punto los elementos a tener en cuenta para poner en práctica una evaluación con perspectiva de género.

Para concretar cómo y cuándo se ha de incorporar la perspectiva de género en la evaluación, es útil referirse a las diferentes fases de la evaluación. A pesar de que no siempre son explícitas, la evaluación de un programa o política se desarrolla en varias fases. En primer lugar, hay una fase de planificación de la evaluación en la que se revisa el encargo de evaluación y la evaluabilidad del programa, se forma el equipo de evaluación y se acuerdan los objetivos de la evaluación. En segundo lugar, una fase de diseño metodológico donde se definen las preguntas de evaluación, la metodología de recogida de información y de análisis (indicadores, métodos, informantes...) y las acciones de evaluación previstas. En tercer lugar, una fase de ejecución de la evaluación en la que se recoge y se analiza la información, se interpretan los resultados y se hacen explícitas las conclusiones y recomendaciones. Finalmente, una fase de toma de decisiones en la cual se difunden los resultados y se incorpora la evidencia generada en la toma de decisiones respecto a la política evaluada. A lo largo del proceso de evaluación, si el compromiso con la incorporación de la perspectiva de género no es explícito, se puede perder. Incorporar la perspectiva de género en la evaluación tiene que ser, por lo tanto, un proceso sistemático, lo que implica que en cada una de estas fases y en las decisiones y acciones pertinentes para cada fase se considera la perspectiva de género (Gómez & Menéndez, 2018; Murguialday et al., 2008).

Esquema 2. Fases del proceso de evaluación



Fuente: Elaboración propia

Más específicamente, esto quiere decir que la perspectiva de género se tiene que incorporar en decisiones tan diversas como la elección de técnicas y métodos para la evaluación, la selección de fuentes de información, los tipos de análisis que se llevan a cabo y la comunicación de la evaluación. A este respecto, para comprobar cómo se aplica la perspectiva de género en la evaluación, es importante considerar y revisar cuestiones específicas para cada fase.

Esta sección aborda dos aspectos fundamentales:

- A partir de qué estrategias, herramientas y acciones se puede incorporar la perspectiva de género.
- Cuándo utilizar estas herramientas en las diferentes fases del proceso de evaluación.

La sección más práctica va dirigida a los y las profesionales de la evaluación que quieran revisar la mirada que emplean

y adaptar su práctica incorporando la perspectiva de género. En esta se ofrecen recursos prácticos para incluir la perspectiva de género en las tareas y decisiones asociadas a las diferentes fases de la evaluación (planificación, diseño, ejecución y toma de decisiones), y se relaciona el uso de estas herramientas con el grado de inclusión real de la perspectiva de género en la evaluación que se ejecuta. La sección, sin embargo, también es útil para profesionales de la administración y del tercer sector social interesados en evaluar con perspectiva de género. La información ofrecida les permite entender cuáles son las estrategias que hay que utilizar para ejecutar una evaluación con perspectiva de género. De igual modo, les puede ser útil para formular encargos de evaluación que incluyan requisitos específicos sobre qué se ha de hacer y qué se debe incluir en una evaluación con perspectiva de género, y para supervisar la práctica del equipo evaluador una vez iniciada la evaluación, así como para orientar la comunicación y utilización de los resultados.

Es necesario tener en cuenta la perspectiva de género a lo largo de cada fase de la evaluación.

5.1. Fase 0. El encargo de evaluación

Antes de considerar estrategias para incorporar la perspectiva de género en la evaluación, es relevante pararnos a revisar la fase previa al inicio de la evaluación: la definición del encargo de evaluación. La definición del encargo de evaluación es responsabilidad de la unidad que encarga la evaluación y especifica la demanda y la motivación para evaluar. Para articular un encargo de evaluación con perspectiva de género, hace falta que la unidad que encarga la evaluación explicita este aspecto y pida como requisito para la evaluación la incorporación de la perspectiva de género. De manera más concreta, la unidad que encarga la evaluación puede aprovechar la definición del encargo para puntualizar aspectos clave con el fin de que la evaluación tenga capacidad transformadora para reducir las desigualdades de género, incorporándolo a los términos de referencia.

- Explicitar el objetivo de evaluar con perspectiva de género.
- Explicitar que uno de los objetos a evaluar ha de ser la implicación de la política en términos de género.
- Explicitar que la metodología del proceso de evaluación tiene que incorporar la perspectiva de género.
- Explicitar que se quiere que los resultados y aprendizajes de la evaluación se incorporen al diseño e implantación de políticas para reducir las desigualdades de género.
- Explicitar que se quiere rendir cuentas a colectivos vulnerables (mujeres,

mujeres de minorías y personas del colectivo LGTBIQ+) y también contar con estas voces en el propio proceso de evaluación.

Definir un encargo de evaluación con perspectiva de género hace patente la existencia de la voluntad política para evaluar con perspectiva de género, una cuestión que facilita mucho la incorporación de la perspectiva de género en todos los aspectos de la evaluación.

De la misma manera, en el propio encargo también se pueden explicitar otras cuestiones más concretas sobre cómo se deberá llevar a cabo el proceso:

- Contar con el organismo o unidad de igualdad referente para contrastar la definición del encargo de evaluación y garantizar que se incluyen los aspectos clave desde el punto de vista de género (así como en el seguimiento de su ejecución y en la presentación de resultados, como abordaremos posteriormente).
- Exigir conocimiento experto en género en los equipos de evaluación e incorporar la explicación de cómo se garantizará la incorporación de la perspectiva de género a modo de criterio de valoración del proyecto técnico.
- Explicitar, en los términos de referencia, que el informe de resultados ha de presentar datos desagregados por sexo, tener un apartado explícito de impacto de género y exigir lenguaje inclusivo.

5.2. Fase 1. La planificación de la evaluación

La planificación de la evaluación es la fase en que el equipo de evaluación revisa el encargo y las demandas de evaluación. En esta fase el equipo de evaluación tiene que plantear qué tipo de evaluación se hará, definir los objetivos y las necesidades de conocimiento sobre el programa o política que se evalúa, y revisar los recursos disponibles para la evaluación. En cada una de

estas tareas se puede incluir la perspectiva de género. En concreto, es pertinente revisar el encargo de evaluación, seleccionar el equipo adecuado, definir un objetivo y los propósitos de uso de la evaluación en clave de género, y valorar la evaluabilidad del programa en clave de género. A continuación, explicamos con más detalle qué implican estos elementos.

Cuando definimos los objetivos y las necesidades de conocimiento sobre el programa o la política que se evalúa, hay que pensar en clave de género.

5.2.1 Revisar el encargo de evaluación

En la sección 4, Qué quiere decir evaluar con perspectiva de género, se ha definido que evaluar con perspectiva de género quiere decir revisar qué se evalúa, para qué se evalúa y cómo se evalúa, y requiere la colaboración y la sensibilidad de género de la unidad que encarga la evaluación y de la unidad que ejecuta la evaluación. Del mismo modo, también se ha destacado que, si bien la voluntad de ambas unidades sería ideal, no siempre ocurre así. En algunos casos, los encargos de evaluación incluyen explícitamente referencias a cuestiones de género, pero en otros no. En la fase de planificación, hace falta, pues, que el equipo de evaluación revise el encargo de evaluación y adapte el grado de inclusión de la perspectiva de género a aquello especificado en el encargo.

Si el encargo de evaluación incluye perspectiva de género y la unidad que encarga la evaluación muestra voluntad y sensibilidad para revisar las implicaciones de la política o programa en términos de género, será posible incorporar la perspectiva de género de forma integral, y esto facilitará sacar adelante una evaluación con capacidad transformadora para reducir las desigualdades.

No obstante, si, al contrario, el encargo de evaluación no incluye referencias explícitas a evaluar con perspectiva de género, el equipo evaluador continuará teniendo capacidad de incidencia. Durante la planificación de la evaluación hay contacto entre la unidad que encarga la evaluación y el equipo de evaluación, y la responsabilidad de las decisiones de evaluación es compartida. Así pues, aunque la unidad que encarga la evaluación de entrada no manifieste sensibilidad de género ni interés para

evaluar con perspectiva de género, el equipo evaluador puede intentar sensibilizar a esta unidad de los beneficios de incluir la perspectiva de género y de analizar explícitamente cuestiones de género, adaptando el encargo. En el caso de que esta sensibilización no surta efecto, el grado de inclusión de la perspectiva de género será menor y se concentrará en aquellas decisiones que el equipo de evaluación toma para revisar la práctica y la mirada de evaluación que usa para garantizar una evaluación no sesgada.

Definir este aspecto no es relevante en las evaluaciones que se realizan internamente. Cuando la propia entidad implementadora es la que realiza la evaluación de la intervención, hay que intentar incluir la perspectiva de género en todas las decisiones de evaluación y apostar por hacer una evaluación con integración total de la perspectiva de género.

Incorporar la perspectiva de género en la evaluación es más fácil si el encargo lo contempla y la unidad que la encarga muestra voluntad de hacerlo.

5.2.2. Seleccionar el equipo de evaluación adecuado

La literatura especializada destaca que la composición del equipo de evaluación es un elemento muy relevante para asegurar el uso de la perspectiva de género en las diferentes fases de la evaluación; aun así, no hay unos criterios definidos. Siguiendo las propuestas de varias fuentes, parece especialmente importante asegurar que:

- **El equipo tiene competencias en evaluación de políticas y formación, y conocimientos específicos sobre las relaciones de género y la manera en la que se expresan en ámbitos, grupos y contextos concretos** (Gómez & Menéndez, 2018; Ligerio Lasa et al., 2014; ONU Mujeres, 2014, 2015).
- **El equipo evaluador está formado como mínimo por un 40 % de mujeres** (Gómez & Menéndez, 2018). Igualmente, la incorporación de perfiles diversos en cuanto a origen, edad, orientación sexual y otras cuestiones puede facilitar la inclusión de perspectivas distintas y una mayor capacidad para comprender la diversidad social mejorando, por lo tanto, la calidad de la evaluación.
- **Valorar la relevancia de incluir un equipo mixto.** Se recomienda la inclusión de hombres en los equipos

de evaluación para facilitar el trabajo de campo en aquellos proyectos en los que se tiene que hablar con hombres y hay ciertas barreras sociales y culturales que hacen más sencillo y efectivo que los hombres sean entrevistados por hombres (Murguialday et al., 2008).

Así mismo, la literatura sugiere que en las evaluaciones con perspectiva de género es pertinente incluir la participación de una o más personas expertas en materia de género o igualdad en el ámbito de análisis de la evaluación para complementar y supervisar el trabajo del equipo de evaluación (Gómez & Menéndez, 2018; Ligerio Lasa et al., 2014; ONU Mujeres, 2014). En este sentido, se puede recurrir a la inclusión de estas figuras como contraste externo en momentos clave, en comités de seguimiento de la evaluación, etcétera. En la selección de personas expertas hay que evitar elegir siempre a expertos hombres. Del mismo modo, sería recomendable que más de una persona del equipo de evaluación tuviera competencias en materia de género; por limitaciones varias puede ser que solo una persona del equipo las tenga. En estos casos, la figura de la persona experta externa adquiere más relevancia y puede ser especialmente útil para asesorar al equipo de evaluación.

La composición del equipo de evaluación es relevante para asegurar el uso de la perspectiva de género en las diferentes fases de la evaluación.

5.2.3. Definir los objetivos y los propósitos de uso de la evaluación con perspectiva de género

En la fase inicial de una evaluación es esencial determinar cuáles son los objetivos de evaluación y qué propósito de uso se le quiere dar. La definición de los objetivos de evaluación es clave para concretar las necesidades de evaluación y guiar los esfuerzos y las acciones de evaluación para que respondan aquello que es relevante para la institución que la encarga. La definición de los propósitos de uso de la evaluación es clave para asegurar que el conocimiento que se genere sea útil para las finalidades esperadas.

Dada la importancia de estos factores, una estrategia útil para incorporar la perspectiva de género en la evaluación es definir objetivos y propósitos de uso en clave de género. La definición de estos dos aspectos suele estar marcada por la unidad que encarga la evaluación, especialmente cuanto a la definición de los propósitos de uso de la evaluación. Sin embargo, en esta etapa, el equipo de evaluación puede orientar a la unidad que la encarga para incorporar objetivos y propósitos de uso de la evaluación con perspectiva de género.

- **Objetivos en clave de género.** Para evaluar las implicaciones de la política en términos de género, es útil adquirir un compromiso explícito e intencional y definir objetivos de evaluación en clave de género. Por ejemplo, se puede definir como objetivo general de la evaluación analizar las implicaciones de la intervención en términos de género.

Así mismo, se pueden adaptar los objetivos específicos en clave de género; en el caso de que la evaluación de un programa tenga como objetivo revisar si las intervenciones han sido igual de efectivas entre los diferentes perfiles de las personas participantes, se puede adaptar el objetivo específico de analizar diferencias entre mujeres y hombres, incluir la identificación de obstáculos específicos, etcétera.

- **Propósitos de uso de la evaluación integrando la perspectiva de género.** Para integrar la perspectiva de género en la definición de los propósitos de uso de la evaluación, la literatura sugiere que es importante definir dos propósitos. Primero, hacer explícito que se quiere que la evaluación sirva para adquirir aprendizajes que permitan avanzar hacia el diseño y la implementación de políticas y programas que contribuyan a la igualdad de género. Segundo, asegurar que la evaluación servirá para la rendición de cuentas a las mujeres o las personas del colectivo LGTBIQ+, grupos con menor presencia en los ámbitos de decisión (Espinosa, 2010; ONU Mujeres, 2015). Es habitual que se definan la incorporación en la toma de decisiones y la rendición de cuentas como propósitos de uso de muchas evaluaciones. Incluir la perspectiva de género hace más específicos estos objetivos en clave de género.

5.2.4. Valorar la evaluabilidad del programa en términos de género

En la puesta en marcha de la evaluación es importante analizar qué y hasta qué punto se puede evaluar, de qué tipo de recursos e información se dispone y cómo se tendría que enfocar la evaluación para sacarle el máximo rendimiento (Blasco, 2009; Peersman et al., 2015). Una estrategia útil para incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones es revisar la evaluabilidad también en clave de género (Gómez & Menéndez, 2018). La [Guía práctica 1. Cómo iniciar una evaluación: oportunidad, viabilidad y preguntas de evaluación](#) y el [Protocolo de evaluabilidad de políticas públicas](#) elaborados por Ivàlua recogen elementos prácticos sobre cómo valorar la evaluabilidad de una política o programa en la fase inicial de una evaluación. Para examinar la información disponible para evaluar con perspectiva de género, la literatura recomienda considerar los aspectos siguientes:

- **Revisar la inclusión del género en la intervención.** En la fase inicial hay que revisar qué tipo de referencia hace la política o programa al género. Como planteábamos en la sección 4, considerando este aspecto nos podemos encontrar dos casos: primero, que el programa reconozca el eje de género e incorpore referencias al género en su diseño, implementación y resultados; segundo, y más frecuente en programas que no son específicamente de impulso de la igualdad de género, que el programa no incluya perspectiva de género ni referencias en esta dimensión. Los casos que incluyen perspectiva de género facilitan la evaluabilidad del programa con perspectiva de

género y el equipo evaluador tiene una tarea más sencilla, orientada a revisar si el planteamiento es correcto, a la vez que el análisis de género puede ser más sistemático y profundo. Por el contrario, en los casos que no incluyen referencia al género es probable que falte información de la participación y el impacto diferencial de la política según el género, por lo tanto, se deberá hacer especial incidencia en ellos y desarrollar estrategias para darles respuesta, valorando, por ejemplo, información interna referida a la intervención o información externa de otras fuentes que faciliten la evaluación (Fletcher, 2015; Gómez & Menéndez, 2018; Murguialday et al., 2008).

- **Revisar si la información disponible facilita la evaluación con perspectiva de género.** Hay que considerar dos tipos de información:
 - **Información del programa.** Valorar el tipo de información de la que se dispone y que ha sido recogida por el equipo promotor. Por ejemplo: ¿Se cuenta con el informe de impacto de género? ¿El programa recoge datos de la situación inicial, para los valores que se quieren analizar? ¿Los datos están segregados por sexo? ¿Incluyen información de otras variables de interés, como por ejemplo la etnia, los recursos económicos, la edad, el tipo de hogar? ¿Se dispone de información sobre cómo responden y valoran la intervención mujeres y hombres? ¿El programa tiene indicadores específicos de desigualdades de género y ha

hecho el seguimiento? ¿Durante la implementación de la intervención, se ha hecho un seguimiento de los perfiles de las personas beneficiarias del programa? ¿La institución puede facilitar esta información para la evaluación? (Fletcher, 2015; Peersman et al., 2015). En este sentido, es tarea de la unidad administrativa responsable ir incorporando la desagregación de datos de forma sistemática e ir desarrollando información útil para evaluar la igualdad de género, de acuerdo también con la normativa vigente. A pesar de todo, esto no siempre se cumple: incluso en los casos en que la política o el programa hacen referencia al género, a veces no se traslada a la creación y recogida de información específica. En este sentido, los procesos de evaluación también son oportunidades para identificar las principales carencias de los sistemas de información y definir estrategias de mejora, por eso es importante que desde el equipo de evaluación se incluyan recomendaciones en el informe final.

• **Información externa al programa.** Considerar y recoger información y datos externos al programa que plasman cuestiones relacionadas con el ámbito de la política y las relaciones de género o la litera-

tura especializada en el ámbito de análisis. Esta información es clave para complementar la información referida al programa y mejorar la evaluabilidad (Blasco, 2009; Peersman et al., 2015).

En el supuesto de que la intervención no incorpore ningún tipo de referencia a la inclusión de la perspectiva de género y falte información de la intervención que la pueda complementar, la evaluación será más complicada pero posible. El equipo de evaluación tiene que ser capaz de reconstruir la noción implícita de género en la política o programa a partir de la pericia de los miembros del equipo, el apoyo del personal del programa y la información externa a la intervención. Del mismo modo, el equipo de evaluación puede recomendar al equipo promotor hacer una evaluación de las necesidades o del diseño del programa para informar del diseño y la implementación de futuras intervenciones y garantizar que los resultados de estas serán evaluables con perspectiva de género, señalar los aspectos clave en los que la desigualdad de género se hace visible en un programa evaluado en concreto, y efectuar recomendaciones con respecto a la recogida de información de seguimiento o áreas de mejora, de forma que se identifiquen los vacíos a cubrir en el futuro.

A menudo, nos encontraremos con retos para evaluar con perspectiva de género; por ejemplo, pueden faltar los datos adecuados para el análisis.

5.3. Fase 2. El diseño metodológico de la evaluación

El diseño metodológico de la evaluación es la fase en que se definen las preguntas de evaluación y las acciones de evaluación que las responderán, se establece la metodología a emplear y las fuentes de información (los indicadores, los datos y los informantes), y se define el cronograma de evaluación. En el diseño metodológico hay una serie de decisiones técnicas, como, por ejemplo, la definición del cronograma, de las que, si bien condicionan el desarrollo del proyecto, es menos habitual que se hagan consideraciones con perspectiva de género. En algunos informes se destaca que las evaluaciones con perspectiva de género suelen necesitar más tiempo porque el análisis es más completo (Gómez & Menéndez, 2018). Sin embargo, estas decisiones acostumbran a estar condicionadas por plazos administrativos o políticos difíciles de cam-

biar y solo será posible adaptarlas con el apoyo de la unidad que encarga la evaluación. Aun así, en la fase de diseño se establecen decisiones centrales para el desarrollo de la evaluación, como la definición de las preguntas de evaluación, la selección de la metodología y la selección de los informantes, y en todas ellas se puede incorporar la perspectiva de género. Para fomentar que el diseño metodológico de una evaluación incluya la perspectiva de género, es pertinente formular preguntas de evaluación en clave de género, combinar técnicas cuantitativas y cualitativas, incorporar la perspectiva de género en la selección de las fuentes de información, organizar el trabajo de campo con perspectiva de género y fomentar la evaluación participativa. A continuación, explicamos con más detalle qué implican estos elementos.

En la fase de diseño se establecen decisiones centrales para el desarrollo de la evaluación y por eso es importante incorporar la perspectiva de género en esta fase.

5.3.1. Formular preguntas de evaluación en clave de género

Uno de los pasos más importantes para asegurar una buena evaluación es definir qué queremos saber de los objetos de evaluación considerados y formular preguntas de evaluación adecuadas. Las preguntas de evaluación proporcionan el marco general, guían la recogida de información y establecen los aspectos a los cuales hay que dar una respuesta empírica. Igualmente, la definición de las preguntas de evaluación permite establecer qué acciones de evaluación las responderán.

En este aspecto, la literatura destaca la importancia de que las preguntas incorporen también la perspectiva de género. Esto se puede llevar a dos niveles: por un lado, garantizar que las preguntas no estén sesgadas por razón de género y, por otro lado, formular preguntas de evaluación específicas sobre las implicaciones de género de la política y programa que permitan diseñar acciones de evaluación especialmente pensadas para dar respuesta a esta cuestión.

Con relación al primer nivel, Espinosa (2010, p. 2696) remarca que las preguntas de evaluación han de ser sensibles a las diferencias de género, es decir, se tienen que formular no partiendo de la idea de neutralidad, sino teniendo presentes las desigualdades existentes entre mujeres y hombres y asumiendo que los efectos de las políticas públicas pueden ser diferentes para ambos. Del mismo modo, convendrá preguntarse si estamos desatendiendo algunos elementos o dimensiones clave.

Por lo que respecta a las preguntas dirigidas a evaluar las implicaciones de género, es muy útil la selección de preguntas de evaluación concretas y pensadas para comprender las diferencias de género y que vayan más allá de considerar diferencias entre mujeres y hombres. Por ejemplo:

- ¿Hay normas, prácticas o estereotipos de género relacionados con los factores que intenta cambiar la intervención? ¿Cuáles? ¿Cómo afectan a mujeres y a hombres?
- ¿La intervención se propone o consigue modificar estas normas, prácticas o estereotipos? ¿Cómo?
- ¿Hay diferentes perfiles de mujeres y hombres entre las personas usuarias del programa? ¿El efecto de la intervención difiere entre estos perfiles?
- ¿Hay algún perfil de participante (especialmente mujeres y personas LGTBIQ+) infrarrepresentado entre la población beneficiaría? ¿Cuál? ¿Por qué?
- ¿Hay algún perfil de participante (especialmente mujeres y personas LGTBIQ+) infrarrepresentado en algunas de las actividades de la política o programa? ¿Cuál? ¿Por qué?
- En función de su género, ¿las personas beneficiarias de la política han vivido de manera diferente su participación en el programa? ¿Por qué?

- ¿Los resultados de la intervención son diferentes o similares entre mujeres y entre hombres y personas LGTBIQ+? ¿De qué manera?

Cuando es posible, la inclusión de preguntas de evaluación específicas sobre género es garantía de que la evaluación consideró con especial atención las implicaciones de la política evaluada en términos de género.

En cualquier caso, puede ser útil recurrir a una breve revisión bibliográfica

para poder identificar qué elementos son relevantes en clave de género en el área sectorial concreta a evaluar.

Hay que remarcar que las preguntas de evaluación han de adaptarse al tipo de evaluación que se haga. Para concretar preguntas de evaluación para los diferentes tipos de evaluación, puede ser útil consultar la [Guía práctica 1. Cómo iniciar una evaluación: oportunidad, viabilidad y preguntas de evaluación](#), de Ivàlua.

Las preguntas de evaluación tienen que ser sensibles a las diferencias de género. Se deben formular asumiendo que los efectos de las políticas públicas pueden ser diferentes por razón de género.

5.3.2. Combinar técnicas cuantitativas y cualitativas

En la evaluación de políticas o programas, la aproximación cualitativa permite “(1) explorar aspectos que se dan por sentado y que se presentan como evidentes en la política pública evaluada, (2) entender las opiniones de diferentes profesionales ante una misma política pública, (3) comprender la cultura organizacional y cómo se gestiona el cambio en la política pública evaluada.” (Sanz, 2011). Teniendo en cuenta las dificultades que hemos estado describiendo a lo largo de la guía para identificar y corregir el sesgo de género de las políticas públicas, no es sorprendente que, si bien no es un requisito indispensable, la literatura especializada en evaluación con perspectiva de género enfatice la importancia de combinar la metodología cuantitativa y cualitativa a la hora de evaluar con perspectiva de género (Behrman et al., 2014; Espinosa & Bustelo, 2019; Fletcher, 2015; Luminet, 2018; ONU Mujeres, 2014, 2015).

Por una parte, la exploración cuantitativa de indicadores permite comprender cambios en la situación de mujeres y hombres en cuanto a su acceso y presencia en ámbitos y situaciones concretas que refuerzan o mitigan las desigualdades. Por otra parte, el análisis cualitativo permite captar actitudes, normas y prácticas sociales sobre género, que son las más difíciles de cuantificar, y entender cómo estas percepciones cambian (Fletcher, 2015), al mismo tiempo que contribuye a superar las limitaciones derivadas de la invisibilidad de determinados problemas o del sesgo de género en las interpretaciones y datos disponibles. Así mismo, la investigación cualitativa permite fomentar la participación e incorporar las voces de colectivos y agentes vinculados al problema, y especialmente también las voces más vulnerables, y se corresponde con la orientación más pluralista asociada a esta perspectiva. Ambas técnicas son, pues, necesarias para evaluar los cambios en materia de género.

**Combinar técnicas
cualitativas y
cuantitativas es
clave para capturar
elementos relevantes
que refuerzan
o mitigan las
desigualdades.**

La combinación de metodología cuantitativa y cualitativa

La combinación de métodos cualitativos y cuantitativos puede facilitar la evaluación con perspectiva de género de un proyecto que quiera fomentar el emprendimiento. En primer lugar, el análisis de las diferencias entre mujeres y hombres en los indicadores cuantitativos disponibles puede aportar una valoración de la desigualdad. Algunos indicadores relevantes podrían ser la tasa de actividad emprendedora por sexo, el índice de abandono del proyecto, el sector de actividad empresarial de las empresas dirigidas por mujeres y hombres, el valor y el número de inversiones en proyectos liderados por mujeres y hombres, el grado de formación y experiencia de quien emprende y el perfil de quien dirige las empresas de capital riesgo que apuestan por mujeres y hombres. Todos estos indicadores permitirían visualizar las diferencias de género en el ámbito del emprendimiento. El análisis podría incluir indicadores más sensibles al género, como el número de personas dependientes a cargo y las horas diarias dedicadas al trabajo doméstico y de cuidado entre personas emprendedoras; ambos factores pueden afectar al desarrollo de la carrera profesional.

No obstante, la información recogida por estos indicadores sería insuficiente para entender la situación de las mujeres en el emprendimiento y para diseñar estrategias efectivas para mejorarla. La evidencia indica que los proyectos empresariales liderados por mujeres obtienen menos financiación en comparación con los impulsados por hombres, y que son las mujeres las que más invierten en proyectos también liderados por mujeres. Así mismo, las normas y los estereotipos de género tienen un papel relevante en este ámbito. El emprendimiento se percibe como una actividad típicamente masculina que implica liderazgo, ambición y riesgo, comportamientos socialmente

considerados masculinos. A causa de estos propios estereotipos se percibe que las mujeres son menos capaces de liderar y de gestionar las situaciones de presión. La falta de referentes femeninos en el sector tiende a reproducir estos estereotipos y perpetúa las desigualdades (Bigas, 2017).

Los indicadores cuantitativos, si bien útiles, no capturan las normas ni los estereotipos de género y su efecto en la situación de las mujeres en el sector. Por ello habría que utilizar el enfoque cualitativo para, mediante diversas técnicas como entrevistas, grupos de discusión, observación o estudios de caso, entender las actitudes y prácticas de varios agentes relevantes, tanto mujeres como hombres, identificar obstáculos específicos y comprender el efecto de estos factores en la situación y la experiencia de mujeres y hombres en el sector del emprendimiento. Una aproximación cualitativa permitiría identificar si los marcos de apoyo al emprendimiento encajan bien en el tipo de proyectos empresariales más frecuentemente desarrollados por mujeres (tienden a ser más pequeños o incluso unipersonales, enfocados al sector servicios, etc.), o si sería relevante establecer medidas que combatan los estereotipos, eviten la discriminación de género en el acceso al crédito o mejoren la visibilidad de las mujeres emprendedoras, por poner solo algunos ejemplos. En definitiva, los datos cuantitativos permitirían constatar una situación objetiva de las mujeres frente a los hombres en el ámbito del emprendimiento. Entretanto, la información cualitativa sería útil para entender los significados y procesos sociales que están en juego, capturando percepciones, expectativas y actitudes que condicionan el acceso a oportunidades y recursos de mujeres y hombres en el sector.

5.3.3. Incorporar la perspectiva de género en la selección de fuentes de información

En la fase de diseño de la evaluación hay que determinar qué indicadores y datos se analizarán y qué actores informantes se incluirán en el análisis. En la selección de ambos tipos de fuentes de información es posible incorporar la perspectiva de género.

Indicadores

Los indicadores son medidas que describen aspectos concretos de la realidad en un momento determinado, presentan la información de manera sistemática y permiten la comparación temporal y espacial (Carrasco; Carrasco y Domínguez). El uso de indicadores es esencial en las evaluaciones para contextualizar el problema de análisis y medir cuestiones referidas a la implementación del programa y a los cambios en la situación de las personas usuarias al inicio y al final de la intervención. Generalmente, en una evaluación solemos encontrar tres clases de indicadores:

- Indicadores externos, provenientes de fuentes secundarias y que permiten contextualizar el problema.
- Indicadores internos, recogidos o seleccionados por el personal del programa para medir la implementación, el seguimiento y los resultados y el impacto de una intervención.
- Indicadores ad hoc medidos y creados durante la evaluación para dar respuesta a las preguntas de evaluación planteadas.

Los indicadores pretenden representar de forma simplificada diferentes aspectos de la realidad social y de las políticas públicas a partir de la operacionalización de conceptos, como, por ejemplo, la participación en un programa o un fenómeno social como la pobreza o el paro. Esta simplificación implica que hay que tener siempre presente la importancia de entender críticamente qué nos está diciendo con exactitud cada indicador: qué potencialidades explicativas y qué limitaciones tiene, cuáles son los implícitos subyacentes, y qué es lo que se excluye (Alfama, Cruells, De la Fuente, 2014). La literatura especializada ha mostrado que los indicadores no son neutros, si bien se presentan a menudo como medidas objetivas de un fenómeno: la elección de qué se mide y cómo se mide es una decisión que incorpora consideraciones ideológicas y políticas, y, por lo tanto, sesgos de género (Carrasco & Domínguez, 2003; Carrasco, 2007). Los sesgos en los paradigmas conceptuales que hemos ido apuntando a lo largo de la guía (el androcentrismo, la falta de información sobre fenómenos más vinculados a la experiencia de las mujeres, como por ejemplo la vida privada, el cuidado o la violencia, entre otros) se trasladan a la construcción y recopilación de datos e indicadores, hasta el punto en que se habla de la existencia de una brecha de datos de género (Verge, 2019).

El reconocimiento de este sesgo por parte de las Administraciones públicas ha llevado a hacer que se recoja en el ámbito normativo la necesidad de mejorar las fuentes de datos incorpo-

rando la mirada de género¹³. Aun así, en la práctica todavía encontramos carencias importantes en este ámbito. Por esta razón, a la hora de llevar a cabo una evaluación con perspectiva de género, es importante revisar la información que obtenemos de los indicadores, entender las limitaciones, y seleccionar y crear indicadores que permitan comprender mejor la complejidad de las relaciones de género. A continuación, se apuntan diferentes consideraciones a tener en cuenta.

En primer lugar, recurrir a los indicadores desagregados por sexo: evalúan la posición relativa de mujeres y hombres y permiten detectar diferencias en su situación y cambios en materia de igualdad en ámbitos diversos; por ejemplo, la tasa de pobreza, la presencia y las condiciones en el mercado de trabajo y la presencia en la política institucional de mujeres y hombres. Este tipo de indicadores son clave para identificar en qué sectores la presencia o el acceso de mujeres a recursos y posiciones es inferior a la de los hombres y, por lo tanto, dónde es necesario emprender acciones para mejorar su situación (Carrasco, 2007; Espinosa, 2010), así como también para identificar la ausencia de hombres (o su sobrerrepresentación) en determinadas dimensiones.

sentación) en determinadas dimensiones.

El uso de datos desagregados por sexo es un primer requisito indispensable para realizar un análisis de la dimensión de género, puesto que permite identificar en qué ámbitos hay que explorar con más profundidad. Pese a esto, todavía hay sectores donde, bien no se recogen datos, bien no se desagrega por sexo. Por ejemplo, recientemente se ha hecho evidente la carencia de datos públicos sobre la presencia de mujeres en los órganos ejecutivos en pequeñas y medianas empresas, y su presencia en espacios de opinión en los medios de comunicación (Verge, 2019).

Pese a la importancia de la incorporación de datos desagregados en las evaluaciones con perspectiva de género, su uso es insuficiente para asegurar un buen análisis de género:

- **Es necesario interpretar los datos adecuadamente y valorar la posición relativa de mujeres y hombres.** Por ejemplo, en un indicador sobre la presencia de mujeres y hombres en ciertos sectores, un incremento en el número de mujeres no necesariamente concluye que la tendencia es

13. El artículo 56 de la Ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres de Cataluña establece que las Administraciones públicas tienen que: “a) Incluir sistemáticamente la variable del sexo en todas las estadísticas, encuestas y recogidas de datos que lleven a cabo. b) Establecer nuevos indicadores estadísticos que permitan conocer mejor las diferencias en los roles sociales, las necesidades, las condiciones, los valores y las aspiraciones de mujeres y hombres en cada situación, circunstancia y estadio de la vida, e incluir estos indicadores en las operaciones estadísticas. c) Diseñar mecanismos e introducir indicadores estadísticos para mejorar el conocimiento de la incidencia de otras variables que sean generadoras de discriminaciones múltiples en los diferentes ámbitos de intervención. d) Explotar los datos de los que se dispone con el objetivo de conocer las situaciones, las condiciones, las aspiraciones y las necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención. e) Revisar y, si procede, adecuar las definiciones estadísticas existentes para contribuir al reconocimiento y la valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos”.

positiva, puesto que se puede estar pasando por alto que el incremento de la presencia de hombres es muy superior, lo que indicaría que la política no está consiguiendo un reequilibrio (Behrman et al., 2014). De igual manera, hay que interpretar la posición de forma contextual. Por ejemplo, una participación del 50 % de mujeres en un programa dirigido a combatir la pobreza implica que estarían infrarrepresentadas, dada la feminización de la pobreza.

- **La desagregación de datos por sexo mantiene la lógica binaria, por lo tanto, invisibiliza el colectivo transexual y las personas con identidad de género no binaria, y obvia otras variables relevantes para el análisis de género, como la identidad de género y la orientación sexual.** El uso de estos datos tiende a presentar a mujeres y a hombres como grupos homogéneos y, en consecuencia, a ignorar el efecto de otros ejes de desigualdad. Estas limitaciones se deben tener presentes cuando se considera cómo se incorporan los indicadores de género a las evaluaciones y qué conclusiones se pueden extraer en materia de género. Siempre que las fuentes lo permitan, estos datos se han de incorporar complementados con otras variables relevantes como la edad, la clase social, el nivel de estudios, el origen o la etnia (Espinosa, 2010). Si no es posible, hay que entender que con el uso de estos indicadores comprenderemos las diferencias entre mujeres y hombres, pero no entre distintos perfiles de mujeres y hombres, por lo tanto, la caracterización que podamos hacer de la realidad es limitada.
- **Los indicadores de género pueden mostrar un avance hacia la igual-**

dad entre mujeres y hombres, pero esconder un aumento de la desigualdad entre las mujeres. Así pues, no se pueden extraer conclusiones generales sin complementar el análisis con otras fuentes de información, como datos segregados por otros determinantes sociales o información cualitativa de la situación de varios colectivos en el ámbito que se estudia.

En segundo lugar, según Carrasco (2007), para revisar, seleccionar y crear indicadores con perspectiva de género habría que ir un paso más allá de garantizar la desagregación por sexo para revisar el posible androcentrismo del propio indicador. En efecto, varios indicadores de uso habitual esconden cuestiones y problemas de género. Por ejemplo, la mayoría de estadísticas de renta y condiciones de vida utilizan como unidad de análisis el hogar e implícitamente asumen que la distribución de recursos y poder de decisión es igualitaria y que las preferencias en el hogar son homogéneas y no problemáticas. Este esquema, sin embargo, esconde desigualdades en el acceso y el control de los recursos económicos entre los miembros del hogar que invisibilizan la pobreza femenina (De la Fuente, 2016), así como la existencia de preferencias divergentes (Behrman et al., 2014; Dema & Díaz, 2014). No obstante, estas cuestiones son relevantes, por ejemplo, por el diseño de transferencias de renta y deducciones fiscales. Por lo tanto, en el uso de indicadores, conviene preguntarse si los supuestos en que se basan pueden sesgar los datos de alguna manera.

Del mismo modo, se constata la falta de indicadores que recojan datos de ámbitos, prácticas y experiencias no-masculinas. Carrasco (2007) argumenta que

Tabla 7. Ejemplos de indicadores no androcéntricos

Indicadores no androcéntricos	
• Carga total de trabajo (horas de trabajo productivo y reproductivo) por sexo. • Número de personas dependientes a cargo por sexo de las personas con cargos de decisión en empresas. • Porcentaje de chicos que practican deportes/ actividades feminizadas (teatro, danza, etc.).	• Salud autopercebida por mujeres y hombres. • Número de mujeres que ejercen la política con estilos de liderazgo feminizados. • Número de actividades y reuniones de movimientos sociales y tejido asociativo desarrolladas en horarios que posibilitan la corresponsabilidad.

Fuente: Elaboración propia a partir de Carrasco (2007)

los indicadores desagregados son muy útiles, pero limitados para comprender la complejidad de las relaciones de género porque se centran en la integración de las mujeres en el mundo masculino, es decir, en tareas y espacios socialmente asociados a los hombres y no aportan información de los sectores, espacios y experiencias femeninas. Aun así, las normas y prácticas en estos espacios son igual de relevantes para analizar las relaciones de género y abordar las desigualdades. Hace falta, pues, recoger datos de comportamientos y ámbitos sociales mucho más amplios, es decir, no centrados únicamente en ‘el mundo masculino’ (Carrasco, 2007, p.10). La falta de equidad en los usos del tiempo, la discriminación y la violencia machista o la invisibilidad de los trabajos de cuidado serían algunas de las dimensiones clave para las mujeres que no suelen quedar recogidas en los indicadores habituales.

En una evaluación, el uso y la revisión de indicadores (externos, internos o creados para la evaluación) puede pasar por una decisión técnica libre de connotaciones de género. Así mismo, el uso de datos segregados por sexo se suele considerar suficiente para observar

diferencias y desigualdades de género. La literatura en indicadores y género, por el contrario, enfatiza que:

- **El uso de datos segregados por sexo es necesario, pero insuficiente para comprender la complejidad de las desigualdades de género.** Estos indicadores presentan los colectivos mujer/hombre como homogéneos y no capturan las diferencias internas causadas por otros determinantes estructurales. De igual modo, las mejoras globales de la situación de las mujeres respecto de los hombres pueden esconder incrementos internos de desigualdad entre mujeres o entre hombres.
- **Los indicadores no son neutros al género, suelen tener una concepción de género implícita que puede sesgar los datos.** Por ejemplo, el cálculo de las prestaciones por unidad familiar esconde cómo es realmente el grado de la distribución interna de recursos dentro del hogar.
- **Los indicadores tienden a medir cuestiones referidas al “mundo de los hombres” y faltan indicadores que capturen otras esferas sociales.**

En la selección, creación y revisión de los indicadores para la evaluación es muy útil tener en cuenta las limitaciones de los indicadores y los sesgos de género de los indicadores disponibles, así como incorporar el uso de indicadores no androcéntricos. La inclusión de ambos tipos de indicadores es relevante para la selección de los datos que se utilizan para la diagnosis y contextualización de la intervención, por ejemplo, en las evaluaciones de necesidades y en el análisis del problema que se desarrolla en cualquier evaluación. Igualmente, en la creación de indicadores ad hoc para la evaluación puede ser interesante incorporar indicadores no-androcéntricos, especialmente para recoger cuestiones referidas a la implementación y los resultados del programa (Aid Australian, 2013). En definitiva, la incorporación de indicadores de género y de indicadores no-androcéntricos es una estrategia muy útil para añadir la perspectiva de género a la evaluación.

Informantes

En una evaluación que quiera incorporar la perspectiva de género, es especialmente indicado incluir la voz y el enfoque de los agentes directa e indirectamente implicados en la intervención. La participación de agentes relevantes es clave para obtener información para la evaluación y complementar el análisis documental y cuantitativo. Además, involucrar a agentes y colectivos vinculados con el problema es clave para dar visibilidad a sus demandas y legitimar la evaluación. Tradicionalmente, se ha tendido a analizar los problemas de mujeres y personas del colectivo LGTBIQ+ sin considerar su visión, sin darles voz y, a menudo, asumiendo que los hombres pueden hablar en su nombre (Espinosa, 2010).

Contar con su participación en la evaluación hace posible contraponer su visión a la de los hombres y hace más probable que este aspecto se vea reflejado en los resultados y aprendizajes que deriven de la evaluación. También contribuye a cubrir posibles faltas de información o detectar sesgos en la información disponible, así como a identificar posibles obstáculos específicos.

Según ONU Mujeres (2014), los agentes implicados en una política o programa pueden ser individuales y colectivos y tienen roles diferentes. Para clasificarlos, es útil distinguir entre:

- **Ejecutores y titulares de deberes principales:** agentes o instituciones involucradas en la definición, la financiación, la implementación y el seguimiento de la política, es decir, las personas que están a cargo del servicio o ejecutando la política (gestores públicos, profesionales, voluntariado, etc.).
- **Ejecutores y titulares de deberes secundarios:** agentes que no tienen una implicación directa en la ejecución de la política, pero que trabajan en el ámbito de la intervención y pueden actuar como vínculo entre los titulares de deberes y los titulares de derechos; por ejemplo, entidades en un ámbito concreto o empresas del sector privado. En este punto, desde una perspectiva de género, sería relevante contar con las entidades y los colectivos feministas y de mujeres, así como con los espacios de participación formales (Consejos de mujeres o similares) y los organismos específicos de igualdad (Institutos o concejalías de mujeres o de igualdad).

- **Titulares de derechos:** personas destinatarias de las actuaciones. Los y las usuarios/as o beneficiarios/as de la política, personas, colectivos y organizaciones o instituciones a las cuales la intervención espera impactar de manera positiva. En la selección de las personas beneficiarias es donde hay que considerar con más importancia la inclusión de los grupos más vulnerables. Primero, hay que ir a buscar a las mujeres, porque tienen menor presencia en los espacios de decisión política. De igual manera, incorporando la interseccionalidad, hay que incorporar los colectivos con menos visibilidad y representación política, e incluir varios perfiles de mujeres en términos de edad, etnia, capacidades, identidades, clase, origen, etc. En este sentido, hay que ir a buscar los grupos de mujeres que tienen una participación escasa en espacios consultivos y de deliberación política, grupos a los que, por ejemplo, no se les reconocen los derechos de ciudadanía, y grupos que tienen menos acceso a servicios y oportunidades que les permitan mejorar su capacidad de representación e influencia.
- **Resistentes:** Espinosa & Bustelo (2019) indican que también deben considerarse los agentes que son resistentes, es decir, los agentes que tienen reservas o resistencias con la aplicación de la política o que creen que la implementación de esta les puede afectar negativamente. Los agentes resistentes pueden ser los titulares de los deberes principales y secundarios y los titulares de derechos o los usuarios del programa. La existencia de agentes resistentes no es siempre evidente; en este sentido, es útil incorporar la visión del equipo

promotor de la evaluación de aquellos agentes con los cuales ha sido más difícil trabajar.

Incorporar diferentes perfiles de agentes permitirá recoger diferentes puntos de vista sobre la política que se evalúa.

Tener en cuenta el género en la selección de la muestra

La selección de los agentes a considerar para la evaluación es un proceso que normalmente también define qué tipo de rol tendrán, qué técnica se utilizará para recoger sus impresiones y cuál será la muestra. Es habitual que en la ejecución de una evaluación se plantee la elaboración de una encuesta, un experimento, un conjunto de entrevistas o grupos de discusión u otras técnicas de recogida de información que requieran llevar a cabo un muestreo, es decir, una selección de una parte de la población que queramos estudiar. Los datos de este subconjunto que se recojan deben ser representativos de la población o tienen que facilitar al máximo la adquisición de información relevante para la evaluación. Así, si se quieren analizar aspectos de género, habrá que seleccionar una muestra adecuada que lo permita.

En general, en el contexto de la evaluación de una política pública, habría que aspirar a plantear muestras inclusivas que nos ayuden a reflejar lo que sucede con el conjunto de perfiles de la población que está vinculada a esta o que podría estarlo. Sin embargo, también puede ser que, de manera justificada, los objetivos de la evaluación hagan que esta se centre en algunos colectivos de manera específica. Centrar la muestra en algunos colectivos o excluir algunas variables no es un problema si se trata

de una decisión deliberada y el equipo de evaluación es consciente de que no se tendrá esa información para el análisis.

La integración del género y de otras variables relevantes en las muestras varía en función de la técnica de recogida de datos que se utilice. A modo de criterio básico, la muestra tiene que incluir mujeres y hombres, y los datos se han de recoger segregados por sexo.

- En la selección de la muestra para un análisis cuantitativo, por ejemplo, a través de una encuesta, es relevante:
 - Asegurar que la muestra que se seleccionará será representativa y permitirá el análisis en función del género y la relación con otros ejes de desigualdad.
 - Explicitar qué variables complementarias son relevantes para el análisis y si se decide o no recogerlas. Por limitaciones diversas, puede ser difícil pedir todos los datos que querríamos. No obstante, es importante que se justifique el porqué de la inclusión o la exclusión de las distintas variables en la encuesta final.
- En la selección de la muestra para un diseño experimental, es relevante:
 - Recoger el género y otras variables relevantes como covariables para el análisis.
 - Asegurar que la muestra es bastante grande para poder comparar los resultados por género con significación estadística, manteniendo la asignación aleatoria de sujetos en las diferentes condiciones experimentales (tratamientos y control).
 - Si se quiere explorar con un diseño experimental cómo una intervención afecta a mujeres y hombres, se puede optar por implementar un diseño casi experimental, en que el procedimiento de asignación no es aleatorio y mujeres y hombres se separan en dos grupos diferentes.
 - En la selección de una muestra para un análisis cualitativo, es importante garantizar que se recogen suficientes testimonios de los diferentes perfiles de población, interesantes para el análisis, y que

se capturan experiencias diversas. Para organizar la muestra cualitativa, puede ser útil elaborar una parrilla tipológica que ayude a controlar cuáles son las categorías más relevantes para el análisis. Por ejemplo, si queremos incluir mujeres y hombres de varios niveles educativos, podemos crear una parrilla tipológica que defina todos los perfiles relevantes para el análisis.

La elaboración de una parrilla tipológica es útil para visualizar cómo interaccionan los diferentes factores y asegurar que se tienen en cuenta todos los perfiles considerados relevantes para el análisis. Para más detalles sobre aspectos específicos del análisis cualitativo, la selección de muestras y el tipo de técnicas de recogida de información disponibles, se puede consultar la [Guía práctica 8. La metodología cualitativa en la evaluación de políticas públicas](#) de Ivàlua.

Tabla 8. Ejemplo de parrilla tipológica

	Nivel educativo		
	Primario	Secundario	Terciario
Mujeres	Perfil 1	Perfil 2	Perfil 3
Hombres	Perfil 4	Perfil 5	Perfil 6

Fuente: Elaboración propia

Involucrar a agentes y colectivos vinculados al problema es clave para dar visibilidad a sus demandas.

5.3.4. Organizar el trabajo de campo con perspectiva de género

Otro aspecto relevante para revisar la práctica de evaluación con perspectiva de género y para posibilitar la inclusión de la visión de los informantes es revisar la organización del trabajo de campo. Varios informes destacan que la organización del trabajo también ha de ser sensible a las cuestiones de género. En concreto, se recomienda:

- **Proponer horarios y espacios adaptados a las necesidades de los y las informantes**, por ejemplo, tener en cuenta el uso desigual del tiempo entre mujeres y hombres y programar las entrevistas o grupos de discusión en horarios que se adapten a las necesidades de las personas informantes y permitan la conciliación laboral-familiar u ofrecer opciones (como servicios de canguraje) para facilitar el acceso (Ligero Lasa et al., 2014; Murguialday et al., 2008; ONU Mujeres, 2014).
- **Revisar cómo la técnica de recogida de información y la persona que entrevista pueden afectar a las respuestas de las personas entrevistadas.**
 - **Incluir variedad de entrevistadores/as** para que, en los casos en que por barreras culturales o sociales existe el riesgo de que el género de la persona entrevistadora afecte a las respuestas de la persona entrevistada, a las mujeres las entrevisten mujeres y a los hom-

bres los entrevisten hombres (Espinosa, 2010; Ligero Lasa et al., 2014; Murguialday et al., 2008). Para determinar esta cuestión, es útil preguntarse: ¿las normas, prácticas y estereotipos de género pueden influir en la manera en como los y las informantes responden a las preguntas si estas son formuladas por una mujer o por un hombre?

- **Considerar cuándo es conveniente que la participación de mujeres y hombres sea conjunta o separada para recoger mejor sus experiencias y perspectivas** (Murguialday et al., 2008). Para determinar esta cuestión, es útil preguntarse: ¿las normas, prácticas y estereotipos de género pueden influir en la manera en que los y las informantes responden a las preguntas en privado, en una entrevista o ante otros, en un grupo de discusión?
- **Tener en cuenta que se pueden dar dinámicas poco equitativas en la participación** y recurrir a técnicas de facilitación o dinamización para promover la participación de todas las personas participantes.
- **Asegurar la transparencia e** informar a las personas informantes del objetivo del contacto y de su participación en el proceso de evaluación (ONU Mujeres, 2014).

5.3.5. Fomentar la evaluación participativa

Varios autores consideran que en evaluaciones con perspectiva de género es muy adecuado incluir la participación de mujeres o de personas del colectivo LGTBIQ+ en la toma de decisiones sobre la evaluación (Espinosa, 2010; Gómez & Menéndez, 2018). La inclusión de las personas beneficiarias, mujeres y personas del colectivo LGTBIQ+, como informantes no siempre es suficiente para asegurar que la evaluación incorpora las perspectivas y las demandas de estas; en este sentido, un enfoque participativo puede ser muy útil para incorporar su visión y mejorar la calidad de la evaluación. Así mismo, si el proyecto tiene como objetivo empoderar a las mujeres o a las personas del colectivo LGTBIQ+, la evaluación participativa es especialmente acertada para contribuir a este objetivo. Incorporar la voz de las mujeres es un tema transversal y muy relevante. Esto no implica que las evaluaciones con perspectiva de género

tengan que ser necesariamente evaluaciones participativas, pero sí que es un elemento muy destacado tanto desde el punto de vista teórico como desde el práctico. Teóricamente hablando, es importante por el reconocimiento y la reparación que implica frente a un colectivo históricamente subordinado y no representado, y por la necesidad de que las prácticas de la evaluación sean coherentes con los problemas que se plantean. En cuanto a la práctica, la experiencia muestra que sin contar con la voz y la experiencia de las mujeres¹⁴ y con el conocimiento experto en género la perspectiva de género y el compromiso con la igualdad se diluyen y pierden la capacidad de transformar las políticas y de captar la realidad. Desde un punto de vista instrumental, cuando no hay datos suficientes, recurrir a la voz de las personas más afectadas nos da muchas herramientas y claves de qué que funciona y qué no, y de porqué y de quién son los obstáculos y problemas que aparecen.

La inclusión de mujeres y personas del colectivo LGTBIQ+ como informantes no siempre es suficiente para asegurar que la evaluación incorpora sus perspectivas y demandas.

14. Entendiendo por mujeres no solo las mujeres vinculadas con la política o programa a título individual, sino también las entidades y los colectivos organizados.

5.4. Fase 3. La ejecución de la evaluación

La fase de ejecución de la evaluación es la parte central del proceso de evaluación y, como tal, es clave que considere cómo la información recogida se puede analizar con perspectiva de género y cómo podemos incorporar perspectiva de género en los productos derivados de la evaluación. Las estrategias que aparecen a continuación incluyen indicaciones pensadas para comprender las implicaciones de la intervención a evaluar en términos de género e indicaciones útiles para revisar la práctica de evaluación con perspectiva de género y evitar reproducir estereotipos y sesgos

de género en el análisis de la información, en la presentación de resultados y en los productos que derivan de la evaluación. Para fomentar que la ejecución de la evaluación incluya la perspectiva de género, es pertinente diagnosticar cómo se expresa la desigualdad de género en el ámbito de análisis, clasificar el enfoque de género de la intervención, analizar los datos con perspectiva de género y elaborar el informe de evaluación con perspectiva de género. A continuación, explicamos con más detalle cómo concretar cada uno de estos elementos.

5.4.1. Diagnosticar cómo se expresa la desigualdad de género en el ámbito de análisis

La desigualdad de género está presente en todos los ámbitos sociales; aun así, no se expresa del mismo modo en todos los contextos. En este sentido, hay que adaptar el enfoque de la evaluación en el ámbito de análisis considerado y complementar el análisis de las cuestiones de género con otras variables relevantes en un contexto determinado. En las secciones previas de esta guía ya se han presentado las principales dimensiones transversales a tener en cuenta. Para hacer la evaluación con perspectiva de género, será imprescindible identificar cómo ocurre en aquel ámbito sectorial y tipo de programa concreto.

Este conocimiento se puede adquirir a través de una revisión de literatura específica, una búsqueda de datos e

indicadores referidos al ámbito de análisis y una consulta a personas expertas en la cuestión a evaluar. Como ya se ha comentado, también es interesante recoger las impresiones de colectivos y asociaciones feministas e incluir la perspectiva del colectivo destinatario, especialmente si se trata de mujeres vulnerables. Del mismo modo, es clave considerar la intersección del eje de género con otros ejes de desigualdad. Tal como se ha discutido en el apartado 2, es importante incorporar la perspectiva interseccional y que el análisis de la dimensión de género se complemente con el análisis de otros factores sociales que también condicionan el acceso de las personas a oportunidades y recursos.

5.4.2. Clasificar el enfoque en el género de la intervención

En el apartado 2.5. de la guía se ha introducido el concepto de políticas ciegas al género (gender blind), es decir, políticas o programas que no tienen en cuenta el eje de género en su formulación e implementación, así como el de políticas sensibles al género (gender aware), que pueden tener un enfoque “explotador”, “acomodador” y “transformador”.

Como se ha comentado en las indicaciones sobre cómo revisar la evaluabilidad del programa, muchas de las intervenciones a evaluar pueden no hacer referencia explícita al género, pero esto no significa que no tengan un impacto diferencial por género. A través del análisis, el equipo evaluador puede revisar y reconstruir el enfoque implícito del programa. Fletcher (2019) sugiere algunas preguntas útiles para clasificar el enfoque de la intervención en términos de género:

- ¿La intervención se dirige de manera diferente a mujeres y a hombres?
- ¿La intervención considera normas y prácticas de género o estereotipos de lo que se considera femenino y masculino? ¿Cómo?
- ¿La intervención ha generado cambios (intencionados o no) en las relaciones de género? ¿Qué explica estos cambios?
- ¿Se puede revisar el diseño de la intervención para evitar cambios negativos en términos de género o hacerlos más positivos?

Fletcher (2019) destaca que las 4 catego-

rías de enfoque de género de la política son orientativas y cambiantes. Una política puede empezar con un planteamiento ciego al género, pero, a través de cambios en los objetivos y la implementación, convertirse en una política con perspectiva de género. Por el contrario, una política puede tener un planteamiento transformador, pero no aplicar las acciones pertinentes para hacerlo efectivo. En este sentido, la consideración de esta clasificación es fundamental en evaluaciones. En las evaluaciones de diseño, identificar el enfoque al género resultará útil para revisar la teoría del cambio del programa, entender cómo dirige el género y hacer los ajustes pertinentes para garantizar un diseño con enfoque transformador. En las evaluaciones de implementación, esta estrategia permite revisar cuál ha sido el rol y cómo han funcionado las actividades al fomentar el enfoque planteado por la intervención. En las evaluaciones de resultados, utilizar estas categorías ayuda a visualizar si la política ha sido lo suficientemente efectiva como para ser realmente transformadora.

La consideración de este aspecto no es muy habitual en evaluaciones que no son sobre programas de género. Aun así, sería conveniente incorporar este paso en los análisis previos que se desarrollan en las evaluaciones de cualquier ámbito de estudio. Clasificar el enfoque de género del programa es una estrategia muy útil para entender qué idea de género, implícita o explícita, guía la política que evaluamos. Esta información complementa los análisis de contexto y los actores, y amplía y hace más firme el análisis de la teoría del cambio.

5.4.3. Analizar los datos con perspectiva de género

Una de las partes más importantes de la evaluación es el análisis de la información recogida y la síntesis de resultados en función de las preguntas de evaluación planteadas. El uso de las técnicas y estrategias descritas en las fases anteriores contribuye a hacer que el equipo de evaluación formule preguntas de evaluación en clave de género, recoja datos relevantes, considere la perspectiva de varios agentes y adapte las técnicas de recogida de información a las necesidades de los y las informantes. A pesar de que estas estrategias ya nos sitúan en el buen camino, es fundamental que la información recogida se analice con perspectiva de género. En el análisis, el equipo de evaluación tiene que usar sus conocimientos y su capacidad analítica para analizar la información y sintetizar los resultados (ONU Mujeres, 2014). En este sentido, la capacidad de identificar las implicaciones de la política en términos de género dependerá de la mirada y pericia del equipo evaluador para identificar estos factores. Ahora bien, el equipo puede aplicar las estrategias siguientes para analizar la información con perspectiva de género.

Determinar el nivel de análisis de género al que se puede llegar

Al principio del análisis, el equipo ha de considerar la información y los datos disponibles y determinar el nivel de desagregación al que se puede llegar. Como se ha comentado a lo largo de la guía, trabajar con perspectiva de género no es analizar diferencias entre mujeres y hombres, sino analizar las relaciones

de género, cuestionar el binarismo de género e incorporar la perspectiva interseccional para identificar y analizar la relación entre la desigualdad de género y otros ejes de desigualdad relevantes.

Siempre que sea posible, conviene que la evaluación haga un análisis detallado; no obstante, es habitual que no se cuente con toda la información necesaria. Así pues, el equipo de evaluación tiene que revisar los datos disponibles del programa, el enfoque de la política y los datos recogidos durante la evaluación, y determinar el nivel de desagregación con el que se trabajará. Se debe tener presente que el análisis puede ser más o menos profundo en función de las posibilidades de cada evaluación. Por ejemplo, si se dispone de los datos desagregados por sexo, el análisis podrá identificar diferencias entre mujeres y hombres. Si, además, se tiene información del nivel de estudios o la clase social, el análisis podrá incorporar cierto grado de perspectiva interseccional considerando la interacción de estos tres factores. En caso de que se haya recogido información de identidad de género y orientación sexual, los datos posibilitarán un análisis de género más completo. Del mismo modo, aunque falten datos cuantitativos, el equipo de evaluación puede complementar la información y considerar la heterogeneidad de grupos o perfiles a través de la información cuantitativa.

Explicitar el nivel de desagregación y análisis al que se puede llegar no corrige las carencias que conlleva no disponer de toda la información relevante, pero permite tener presente qué explica el análisis y cuáles son las limitaciones de este.

Usar la triangulación de datos para el análisis

En el apartado de selección de metodología ya se ha argumentado la importancia de usar metodología cualitativa y cuantitativa para recoger información adecuada que permita capturar la complejidad de las relaciones de género y superar las limitaciones de los diferentes instrumentos de recogida de información. Aparte de asegurar que la evaluación incorpora información cuantitativa y cualitativa, hay que cruzar las diferentes fuentes de datos y utilizarlas todas para caracterizar los fenómenos que se están analizando. Precisamente, es adecuado incorporar una estrategia metodológica mixta, es decir, que combina información cualitativa y cuantitativa, porque permite la triangulación de los datos y dota de solidez el análisis y los resultados que se obtienen de la evaluación. Así pues, en el análisis hay que integrar toda la información y los datos recopilados en un solo esquema de interpretación y asegurar que los datos cualitativos y cuantitativos se usan de manera complementaria para analizar los resultados (Espinosa, 2010; Ligerio Lasa et al., 2014; ONU Mujeres, 2014, 2015).

Revisar sesgos de género en los estándares de interpretación y análisis

Es habitual incorporar estándares o escalas de medida en el análisis de información para identificar y clasificar casos. La literatura feminista ha destacado la existencia de sesgos androcéntricos en la definición de estos estándares, generalmente contruidos a partir de los parámetros que se basan en lo

que les pasa a los hombres. En la sección 2 ya se ha mostrado cómo en el ámbito de la salud se han detectado sesgos de género en la identificación y la descripción de los síntomas del infarto. La definición androcéntrica de los síntomas implica que la prevalencia reportada sea menor en mujeres y el infarto se perciba como un problema de hombres; sin embargo, es el estándar androcéntrico el que esconde la prevalencia del infarto en las mujeres. También se manifiestan cuestiones similares en otros ámbitos. Por ejemplo, la valoración de riesgos laborales tradicionalmente se ha centrado en los riesgos ligados a accidentes laborales que se experimentan en los sectores masculinizados, y al mismo tiempo ha ignorado los riesgos en los sectores feminizados y los riesgos psicosociales y de acoso sexual que afectan típicamente a las mujeres. En este sentido, una mayor prevalencia de riesgos laborales entre hombres no refleja correctamente la realidad: no es que los hombres tengan más riesgo, sino que los estándares recogen mejor los riesgos a los cuales se exponen. Estos ejemplos ponen de manifiesto que hay que valorar con perspectiva de género los estándares que se utilizan para clasificar varios aspectos del análisis.

Finalmente, el equipo de evaluación también ha de revisar el efecto del contexto y la capacidad real de los indicadores y estándares para plasmar la realidad social. Por ejemplo, los indicadores de violencia y agresiones de género reportan más casos en países nórdicos que en el resto de Europa. Estos datos son contra intuitivos porque en los países nórdicos tienen una legislación en igualdad más avanzada y potente y menor desigualdad de género en varios ámbitos. No obstante, la diferencia se explicaría por factores del contex-

to social. Los estudios parecen indicar que en los países nórdicos hay menor tolerancia social a las agresiones sexuales y mayor apoyo a las víctimas, lo que se traduce en más denuncias y, por lo tanto, más casos registrados, aunque no quiere decir más casos reales (Tejada, 2014). En este sentido, un aumento en un indicador también puede señalar una mayor conciencia del problema y una mejor identificación y contabilización. La interpretación del sentido de los datos es uno de los elementos que la evaluación debe plantearse.

Analizar las implicaciones de la intervención en términos de normas y prácticas de género

En el apartado 2 de la guía se han introducido los conceptos de normas de género —ideas y prescripciones compartidas sobre cómo son y cómo tienen que actuar hombres y mujeres— y de prácticas de género —comportamientos observables que difieren por razón de género—. Una estrategia útil para analizar las implicaciones de la política que se evalúa en términos de género es considerar cómo la política o programa interacciona con ambos factores.

Por un lado, para identificar posibles problemas y limitaciones de la política, es importante constatar si el diseño y la implementación del programa consideran el efecto de normas y prácticas de género en el ámbito de la intervención y si ambos factores se tienen en cuenta en el diseño de inputs y en el despliegue de las actividades del programa. Por ejemplo, en la evaluación de un programa para fomentar la participación política del vecindario de un barrio, hay que tener presente que las normas de género influyen en las formas de comu-

nicación de mujeres y hombres; los hombres tienden a hablar más, con más vehemencia y menos respeto por los turnos de palabra. Si durante las sesiones de participación estos factores no se consideran y no se corrigen, es probable que las mujeres no se sientan cómodas y participen menos que los hombres. De igual manera, el programa debería tener en cuenta que las prácticas de género también pueden influir en la asistencia a las reuniones; por ejemplo, es probable que la asistencia de mujeres sea menor a la de los hombres si se hacen en horarios que no permiten la conciliación.

Por otro lado, para identificar los resultados o el impacto de la intervención, es útil analizar si el programa influye sobre prácticas o normas, es decir, analizar si las afecta, refuerza o cambia (de manera intencional o no), y determinar cómo esto afecta a la capacidad del programa para compensar las desigualdades de género. Por ejemplo, una política pública que quiera fomentar la corresponsabilidad en el ámbito familiar y aumentar la dedicación de los hombres al trabajo doméstico y de cuidado tiene que considerar el efecto de las normas de género (ideas sobre las capacidades de mujeres y hombres para hacer este tipo de tareas y prescripciones sociales respecto a quienes les corresponde hacer estas tareas) y el efecto de las prácticas de género (la desigual dedicación a las tareas domésticas y familiares por género). Para reducir las desigualdades, la política puede optar por desarrollar una campaña de sensibilización que busque modificar las normas de género sobre la dedicación de los hombres al trabajo del hogar (input), que cambie las normas de género (outputs) y que, a medio o largo plazo, modifique las prácticas e incremente la dedicación de los hombres al

trabajo de cuidado (outcomes). Además, la política puede optar por aplicar una intervención para modificar directamente las prácticas, como ampliar los permisos de paternidad y hacerlos obligatorios e intransferibles (input) para aumentar el número de hombres que cogen los permisos (output), de forma que aumente la dedicación de los hombres al trabajo de cuidado, y que este cambio de prácticas, a su vez, comporte un cambio de normas (outcomes). Identificar si la intervención pretende inferir sobre prácticas o sobre normas de género y analizar cómo esto se relaciona con los resultados del programa es clave para poder identificar qué funciona y qué no y hacer recomendaciones más específicas sobre cómo mejorar la política en términos de género.

Con el fin de analizar las implicaciones del programa en cuestiones de normas y prácticas de género, hace falta que, a través de la contextualización del problema, el equipo evaluador identifique posibles normas y prácticas de género que puedan afectar a su funcionamiento. Del mismo modo, se pueden detectar durante la recogida y el análisis de la información:

- **Para identificar prácticas de género, es útil revisar indicadores cuantitativos desagregados por sexo y utilizar estudios de usos del tiempo, encuestas que detallan el día a día de las personas usuarias del programa.** Así mismo, también en las entrevistas a las personas informantes se les puede preguntar cómo es su día a día y qué tareas hacen habitualmente.
- **Para identificar normas de género, es útil estar atentos a cómo se habla de mujeres y hombres.** Por

ejemplo, ¿se habla de alguna manera específica? ¿De cuál? ¿Está ligada a algún estereotipo de género? ¿Se presuponen actividades femeninas y masculinas? ¿Se utiliza un lenguaje despectivo para referirse a personas o actividades, por ejemplo, a madres que no cuidan a sus hijos o a las tareas de cuidado? ¿Se emiten juicios de valor de las personas de acuerdo con normas de género? (Fletcher, 2015).

Para analizar las implicaciones de ambos factores en el programa, puede ser útil considerarlas en relación con el diseño del programa, la implementación del programa y los resultados clave para evaluar la capacidad de una política o programa para dar respuesta al problema que plantea. La Tabla 9 resume y relaciona las implicaciones que normas y prácticas de género pueden tener en el diseño, la implementación y los resultados y el impacto de las intervenciones. Con el objetivo de aclarar la relación entre estos factores, la tabla incluye un ejemplo hipotético de un programa para mejorar la empleabilidad de mujeres y hombres de entre 35 y 55 años en paro, que combina sesiones de formación grupales para mejorar la empleabilidad y sesiones de acompañamiento y apoyo individualizadas.

Para identificar problemas de una política es importante constatar si su diseño e implementación consideran el efecto de normas y prácticas de género en el ámbito de la intervención.

Tabla 9. Tabla para el análisis de las implicaciones de una política en términos de normas y prácticas de género

		Normas	Prácticas
Diseño	Definición problema	¿El programa reconoce el efecto de normas y estereotipos de género en el problema que aborda? Los estereotipos de género de los responsables de las entrevistas de trabajo pueden afectar negativamente a la contratación de mujeres en ciertos sectores donde típicamente han trabajado hombres. Las normas de género que prescriben que las mujeres se han de dedicar al hogar y al cuidado de personas dependientes dificultan la contratación de mujeres en contratos más estables, a jornada completa e indefinidos. Las empresas pueden pensar que las mujeres abandonarán el trabajo si se quedan embarazadas o tienen dependientes a cargo. Así mismo, las mujeres pueden estar más dispuestas que los hombres a salir un tiempo del mercado de trabajo a causa de la creencia de que “les corresponde” la responsabilidad del cuidado.	¿El programa reconoce el efecto de las prácticas diferenciales por género en el problema que aborda? Las mujeres tienen trayectorias laborales más fragmentadas y pueden tener menos experiencia laboral o un currículum menos atractivo. Las mujeres son las principales encargadas del trabajo doméstico y de cuidado, un hecho que dificulta su incorporación y permanencia en el mercado de trabajo.
	Población diana	¿Las normas de género pueden influir en cómo la población diana responde a la intervención? A causa de las normas de género sobre la centralidad del trabajo remunerado en el ciclo vital de los hombres, pueden estar más motivados para encontrar trabajo. Esto puede producir un sesgo de selección hacia los hombres o que estos muestren más dedicación y compromiso con el seguimiento de las actividades. Los estereotipos de género pueden incidir en la predisposición a optar a formación o trabajos en diferentes sectores masculinizados/feminizados. Los requisitos para la participación pueden contener sesgos de género. Por ejemplo, en la situación en que las mujeres trabajan informalmente en un negocio familiar o sin constar como titulares, incluir la necesidad de acreditación formal de experiencia o de titularidad del negocio puede excluirlas del acceso al programa.	¿Las prácticas de género pueden influir en cómo la población diana responde a la intervención? Las mujeres con cargas domésticas y de cuidado pueden tender a asistir menos a las sesiones de formación por dificultades de conciliación.
	Diseño del programa (teoría del cambio)	¿La teoría del cambio del programa identifica cómo y por qué las actividades planteadas modifican las normas de género en el ámbito de intervención? El programa desarrolla medidas destinadas a fomentar la formación y la contratación de mujeres en sectores masculinizados y de hombres en sectores feminizados.	¿La teoría del cambio del programa identifica cómo y por qué las actividades planteadas modifican las prácticas de género en el ámbito de intervención? El programa incluye incentivos a empresas para la contratación de mujeres a tiempo completo.

		Normas	Prácticas
Implementación	Participación: acceso y aprovechamiento, satisfacción y expectativas de las actividades del programa por parte de las personas usuarias	¿El programa tiene en cuenta y corrige el efecto que las normas de género pueden tener en la participación de las personas usuarias en el programa? Las actividades de inserción laboral son diversas y las dinámicas internas contribuyen a hacer que mujeres y hombres se sientan cómodos en todas las sesiones.	¿El programa tiene en cuenta y corrige el efecto que las prácticas de género pueden tener en la participación de las personas usuarias en el programa? Las actividades de inserción laboral se planifican en horarios que permiten la conciliación y se adaptan al tiempo disponible de mujeres y hombres.
	CLASIFICACIÓN ENFOQUE TEÓRICO DE LA INTERVENCIÓN		
Resultados	Diferencias entre mujeres y hombres	¿Las normas de género han influido en los resultados del programa? ¿Los resultados muestran cambios en normas de género? Los hombres no se han incorporado a sectores feminizados y muestran resistencia a hacerlo. Por el contrario, las mujeres amplían sus investigaciones de trabajo en sectores típicamente masculinizados.	¿Las prácticas de género han influido en los resultados del programa? ¿Los resultados muestran cambios en prácticas de género? Las mujeres con cargas domésticas y de cuidado se han incorporado a contratos a tiempo parcial para compatibilizar las responsabilidades familiares y laborales, pero esta elección no es voluntaria. El programa ha sido insuficiente para compensar el efecto de las prácticas de género.
	Valoración subjetiva de las personas usuarias del programa respecto a su transformación	¿Se identifica el efecto de las normas de género en la valoración que hacen las personas usuarias del programa? (efecto o cambio). La valoración de las sesiones de formación grupales es más alta entre los hombres que entre las mujeres. Las mujeres indican que no siempre se han sentido cómodas o se han podido expresar como querían en el desarrollo de las sesiones.	¿Se identifica el efecto de las prácticas de género en la valoración que hacen las personas usuarias del programa? (efecto o cambio). Las mujeres valoran positivamente el programa en términos de empleabilidad, pero indican que, aun así, la incorporación al mercado laboral les resulta difícil a causa de las responsabilidades domésticas y de cuidado.
	Resultados no previstos	¿Se identifican resultados no previstos en términos de normas de género? (efecto o cambio). Las mujeres que han participado han adquirido conciencia de la desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidado en sus hogares.	¿Se identifican resultados no previstos en términos de prácticas de género? (efecto o cambio). Algunos hombres que durante su situación de paro habían mejorado la dedicación a las tareas domésticas y de cuidado la han disminuido a raíz de su participación en el programa.

		Normas	Prácticas
Impacto	Diferencias entre mujeres y hombres a largo plazo	¿Las normas de género han influido en los impactos del programa a largo plazo? (efecto o cambio). Las mujeres que se han incorporado a sectores feminizados mantienen más el trabajo a largo plazo.	¿Las prácticas de género han influenciado los impactos del programa a largo plazo? (efecto o cambio). Las mujeres con dependientes a cargo han tenido más dificultades para mantener el trabajo o mantener un contrato a tiempo completo.
	Impactos no previstos	¿Se identifican resultados no previstos en términos de normas de género? (efecto o cambio). Empoderamiento de las mujeres que se han incorporado a sectores masculinizados.	¿Se identifican resultados no previstos en términos de prácticas de género? (efecto o cambio). Las mujeres que se incorporan al mercado de trabajo aumentan su carga de trabajo total.

Elaborar un análisis de resistencias

Espinosa & Bustelo (2019) argumentan que el análisis de resistencias es un instrumento especialmente útil para la evaluación de programas y planes con perspectiva de género, para examinar el compromiso político con la igualdad y para identificar barreras a la implementación real de la perspectiva de género en el diseño y la implementación de políticas públicas. Las autoras argumentan que la igualdad de género es un objetivo transversal, pero también controvertido, y que en ciertos sectores encuentra dificultades. Según Espinosa & Bustelo, (2019, p.165), el análisis de resistencias consiste en identificar resistencias en los y las participantes o potenciales beneficiarios/as de una intervención, en las personas que están a cargo del servicio o que ejecutan la política o algunas de las acciones de la política o programa, y en otras unidades vinculadas con, por ejemplo, empresas, entidades sociales o agentes del territorio donde se implementa la política. Alfama (2017, p.51) clarifica que las

resistencias pueden ser institucionales o individuales y se pueden manifestar de manera implícita o explícita, y las define de la manera siguiente:

- **Resistencias individuales:** personales y no colectivas; por ejemplo, personas involucradas con la política que consideran que incluir criterios de género no es necesario y complica la implementación de las acciones de la intervención.
- **Resistencias institucionales:** relativas a las reglas del funcionamiento institucional, patrones agregados y repetitivos de acción o inacción por parte de las instituciones involucradas en el proyecto; por ejemplo, falta de compromiso, falta de formación en género o falta de recursos específicos.
- **Resistencias explícitas:** aquellas que se manifiestan abiertamente; por ejemplo, personas que consideran que la igualdad ya se ha conseguido.
- **Resistencias implícitas:** aquellas que

se observan en la distancia que hay entre el discurso y la práctica real; por ejemplo, instituciones involucradas que dicen incorporar la perspec-

tiva de género en su práctica, pero no aplican intervenciones especialmente dirigidas a las mujeres.

Dos cuestiones relevantes para el análisis

Incluir a mujeres no es lo mismo que incluir perspectiva de género

Uno de los retos de las evaluaciones que incluyen perspectiva de género es diferenciar entre programas y políticas que incluyen a mujeres y programas y políticas que consiguen cambios significativos en términos de género. Mostrar que una intervención aumenta la participación de las mujeres no es lo mismo que demostrar que la intervención contribuye a cambiar estereotipos y normas de género (Behrman et al., 2014; Luminet, 2018; Murguialday et al., 2008). Por ejemplo, las intervenciones pensadas para aumentar el número de mujeres en cargos de dirección o en política pueden incrementar el número de mujeres, pero no cambiar los estereotipos y comportamientos, típicamente masculinos, que se esperan de las personas en posiciones de poder (Fletcher, 2015, p. 6). Este aspecto también se debe tener presente en la evaluación. No se puede confundir una evaluación con perspectiva de género con una evaluación que revisa el efecto diferencial de una política o programa entre mujeres y hombres, que examina datos segregados o que fomenta la participación de las mujeres. Estos tres factores son clave para una evaluación de género, pero no son suficientes.

Hay que revisar implicaciones positivas y negativas

En algunos casos, las políticas y programas pueden empeorar la situación de las mujeres o de las personas del colectivo LGTBIQ+. Por este motivo, la literatura remarca que es indispensable que las evaluaciones informen de los resultados positivos, pero, también, de las posibles consecuencias negativas de las intervenciones (Fletcher, 2015; Luminet, 2018; Murguialday et al., 2008). Dado que las evaluaciones son un encargo externo y se diseñan siguiendo la lógica de una intervención y a partir de sus objetivos, acciones y resultados, puede haber cierta tendencia a centrarse en los resultados esperados y positivos obviando las posibles implicaciones negativas. Aun así, para el diseño y la implementación de políticas públicas identificar qué no funciona es igual de importante que identificar qué sí funciona. Este aspecto es especialmente relevante en las evaluaciones de programas no relacionados con el género, para evitar que reproduzcan desigualdades. En este sentido, estar atento a las posibles implicaciones negativas es importante para las evaluaciones de resultado e impacto, pero también es relevante en las evaluaciones de diseño e implementación. A modo de ejemplo, en una evaluación del diseño, cuando se construye la teoría del cambio, se definen los objetivos y las acciones y los outcomes esperados, siempre en positivo; por lo tanto, es importante tener en cuenta si las acciones que se proponen pueden generar efectos negativos en términos de género.

Analizar las implicaciones del programa en términos de normas y prácticas de género ayuda a entender qué ha cambiado, cómo y de qué manera gracias a la intervención.

5.4.4. Elaborar el informe de evaluación con perspectiva de género

El informe de evaluación es el documento que recoge los resultados de la evaluación y propone las recomendaciones pertinentes para mejorar la política o intervención evaluada. En su redacción, es primordial seguir una serie de pasos para hacerlo sensible en términos de género.

- **Hacer un uso no sexista del lenguaje.** El informe de evaluación ha de utilizar lenguaje —e imágenes si se tercia— no sexista para no contribuir a reproducir dinámicas y estereotipos de género que refuercen la desigualdad. Siguiendo las recomendaciones detalladas en CIRD (2017), hay que evitar el uso del masculino genérico y utilizar palabras genéricas colectivas y abstractas. Por ejemplo, conviene abstenerse de decir “los ciudadanos” y utilizar “la ciudadanía”, utilizar el doble género y referirse siempre a “los y las”, y evitar la estereotipación por género siempre que se pueda. También es importante presentar los datos desagregados por sexo en gráficos y tablas cuando sea posible y relevante. De igual manera, al informar de los datos de género y orientación sexual, se debe evitar el uso de “son” y sustituirlo por “se identifican”; por ejemplo, “el 50 % de la muestra son mujeres” por “el 50 % de la muestra se identifican como mujeres”. Finalmente, para dar visibilidad a las contribuciones de las mujeres al ámbito de investigación, las referencias bibliográficas tienen que incluir el nombre de pila completo de los autores y las autoras.
- **Explicar cómo la evaluación incluye la perspectiva de género.** El informe ha de incluir una discusión de cómo se ha incorporado la perspectiva de género. Por un lado, en el terreno más pragmático, se debe indicar que en las diferentes decisiones de la evaluación se ha tenido en cuenta la perspectiva de género, por ejemplo, siguiendo las recomendaciones que esta guía propone para cada fase. Por otro lado, desde un punto de vista más teórico y analítico, hay que hacer constar que la evaluación aporta un análisis de género pertinente, que diagnostica bien las desigualdades de género en el ámbito de análisis y analiza cómo la intervención evaluada las afecta, refuerza o cambia (ONU Mujeres, 2014). Por ello, puede ser positivo dedicar un apartado específico (o uno/algunos párrafos en cada punto: problema, variables, preguntas, etc.) a explicitar cómo se ha considerado esta cuestión.
- **Aportar recomendaciones claras en términos de género.** Los resultados de las evaluaciones con perspectiva de género aportan aprendizajes clave para la mejora del diseño y la implementación de políticas y programas, y tienen como última finalidad influenciarlas para contribuir a promover la igualdad. Para asegurar que estos resultados se utilizan a favor de la igualdad de género, hay que detallar los aprendizajes clave y elaborar recomendaciones y conclusiones claras para mejorar la política evaluada y orientar el diseño de las futuras políticas y programas en

materia de género (Espinosa, 2010). Para la preparación de recomendaciones de calidad, ONU Mujeres (2014, p.39) recomienda:

- **Elaborar recomendaciones fundamentadas en el análisis y explicar esta fundamentación.**

Recuperando los conceptos presentados en la parte de análisis, una estrategia útil para formular recomendaciones en clave de género es explicitar si las recomendaciones van dirigidas a modificar o a corregir aspectos de la intervención que se vinculan a normas de género o prácticas de género. Por ejemplo, si la evaluación propone modificar los horarios de las actividades planteadas en el programa para adaptarlas a las necesidades de conciliación de las mujeres, se reconoce un problema de prácticas de género y, por lo tanto, la recomendación va dirigida a abordar esta cuestión. Por el contrario, si se constatan problemas de participación de mujeres en ciertas actividades masculinizadas y la evaluación propone adaptar la estrategia de comunicación para fomentar la inscripción en estas, la recomendación indica que hay que contrarrestar el efecto de las normas de género en las inscripciones a las actividades programadas. La distinción normas/prácticas ayuda a hacer recomendaciones más específicas que detallen qué hay que cambiar para mejorar los efectos de la política en términos de género.

- **Incorporar la participación de las partes involucradas en la evaluación,** especialmente de las personas usuarias del programa en la formulación de las recomendaciones.

- **Identificar grupos objetivos para cada recomendación,** es decir,

definir bien a quién van dirigidas y a qué agentes beneficiarán.

- **Clasificar las recomendaciones por prioridad de acción.** Puede ser habitual que en programas no centrados en cuestiones de género las recomendaciones específicas sobre género no tengan prioridad, pese a ser importantes para el desarrollo del proyecto. En estos casos, el equipo de evaluación ha de hacer un esfuerzo para explicar a los agentes gestores del programa cómo las recomendaciones específicas de género se relacionan con el funcionamiento general del programa y cómo lo mejoran en términos de género y en general.

- **Incorporar recomendaciones más operativas que den respuesta a las dificultades identificadas desde un punto de vista de género:** por ejemplo, carencias o vacíos en los sistemas de información, resistencias, etcétera.

- **Consultar a personas expertas.** Se puede valorar la posibilidad de que una persona externa al equipo de evaluación, experta en género o en el ámbito de estudio de la evaluación, revise el informe y haga comentarios y correcciones antes de su publicación. Así mismo, algunos documentos destacan que es interesante redactar un informe preliminar y discutirlo con el equipo promotor de la evaluación, las personas y entidades que han participado en la evaluación y las personas beneficiarias de la política para acabar de revisar los resultados y las recomendaciones desde su perspectiva (Ligero Lasa et al., 2014; ONU Mujeres, 2014). La estrategia de contrastar los resultados preliminares también se puede enriquecer incorporando a las personas referentes o unidades de igualdad de la propia institución.

5.5. Fase 4. La toma de decisiones a partir de los resultados de la evaluación

La finalidad de una evaluación es contribuir a la formulación de mejores políticas y a la rendición de cuentas a la ciudadanía. Como ya se ha comentado, en las evaluaciones con perspectiva de género esta cuestión es especialmente importante porque, entre otros, se analizan factores que generan o corrigen desigualdades y afectan a los colectivos con menos poder de decisión y menos presencia en espacios de representación. A este respecto, es determinante que los resultados y aprendizajes de las evaluaciones con perspectiva de género lleguen a mujeres y hombres y sirvan para mejorar las políticas y programas también en clave de desigualdades de género. Sin embargo, tal y como ocurre en otras fases, la responsabilidad de difundir los resultados e incorporarlos en la toma de decisiones políticas es compartida y desigual entre

las dos unidades involucradas en la evaluación. El equipo de evaluación tiene capacidad para diseñar una estrategia de comunicación de resultados que llegue a varios colectivos y que informe de las implicaciones de género de la intervención que se ha evaluado. Igualmente, el equipo de evaluación puede formular recomendaciones específicas para mejorar la política o la intervención evaluada en clave de género. No obstante, incorporar las recomendaciones y rendir cuentas a la ciudadanía es competencia de la unidad que encarga la evaluación. Dadas estas responsabilidades compartidas, se dan a continuación recomendaciones específicas dirigidas a incorporar la perspectiva de género en la difusión de resultados e incluir la perspectiva de género en la toma de decisiones políticas.

Es determinante que los resultados y aprendizajes de las evaluaciones con perspectiva de género sirvan para mejorar las políticas y programas también en clave de desigualdad de género.

5.5.1. Difusión de los resultados con perspectiva de género

Para que la evaluación contribuya a abordar el problema de la desigualdad de género, es conveniente que el equipo de evaluación detalle los resultados y aprendizajes de la evaluación en términos de género y transmita estos resultados a todas las personas y los colectivos involucrados en la evaluación (Fletcher, 2015; Ligerio Lasa et al., 2014). El equipo de evaluación debe diseñar una estrategia de comunicación y de uso de la evaluación que informe de las implicaciones de la política en términos de género y se adapte al interlocutor (Espínosa, 2010). Para ello, es necesario:

- **Transmitir al equipo promotor, los titulares de deberes principales y secundarios, recomendaciones específicas respecto a cuestiones vinculadas con sus responsabilidades, competencias y posibilidades** y que definan claramente cómo se

deben adaptar para mejorar su práctica en términos de igualdad de género.

- **Transmitir a las entidades y grupos y a las personas usuarias del programa los resultados de la evaluación y cómo se recogen sus necesidades y demandas.** En esta comunicación hay que adoptar un lenguaje menos técnico y que permita que la evaluación sea útil para las personas beneficiarias. Así mismo, hay que garantizar que los resultados lleguen a mujeres y a hombres, y, si es pertinente, a las mujeres de minorías sociales y las personas del colectivo LGTBIQ+. De este modo, la evaluación contribuye a que estos colectivos tengan acceso a información útil para estructurar sus demandas y reivindicaciones.

Se debe diseñar una estrategia de comunicación y de uso de la evaluación que informe de las implicaciones de la política en términos de género.

5.5.2. La toma de decisiones políticas con perspectiva de género

El valor de un ejercicio de evaluación depende del uso que se le da a la información producida para la evaluación. La incorporación de los resultados y aprendizajes de la evaluación en la formulación y la implementación de políticas y programas es clave para que la evaluación contribuya a su mejora. Además de utilizar los resultados de la evaluación para mejorar los aspectos relacionados con los objetivos de la política y el programa, para que la toma de decisiones incluya la perspectiva de género hay que garantizar dos cuestiones clave.

- **Los resultados de la evaluación se utilizarán para mejorar las políticas en clave de género, de forma que contribuyan a reducir las desigualdades de género y lograr la justicia de género.** La realización de una evaluación con perspectiva de género es un ejercicio muy adecuado para identificar las limitaciones y los problemas de las políticas y programas en términos de género y también para identificar las estrategias que funcionan; así pues, es muy útil incorporar los aprendizajes en la toma de decisiones políticas (Bustelo, 2017). La manera en que los resultados de la evaluación se incorporen en la toma de decisiones políticas cambiará en función del contexto, es

decir, será diferente si la política o el programa tiene continuidad, desaparece, se amplía o se reduce. Pese a todo, la unidad encargada debe indicar cómo integrará las recomendaciones en la política y cómo utilizará los resultados para mejorar la igualdad de género.

- **Los resultados de la evaluación servirán para rendir cuentas a la ciudadanía en términos de igualdad de género y de cómo los programas dan respuesta a las necesidades de mujeres y hombres.** La literatura destaca que es fundamental que una evaluación con perspectiva de género sirva para mejorar la rendición de cuentas en materia de igualdad. La rendición de cuentas garantiza que la ciudadanía, y especialmente las mujeres y las personas del colectivo LGTBIQ+, conocen cómo trabaja la administración para fomentar la justicia de género y sirve para que puedan saber su situación y articular y expresar sus demandas (Espinosa, 2010; ONU Mujeres, 2014).

La Tabla 10 sintetiza los aspectos explicados para incorporar la perspectiva de género a la evaluación según la fase y si son responsabilidad y objeto de la unidad que encarga la evaluación o del equipo evaluador.

Tabla 10. Síntesis de responsabilidades de los agentes en las diferentes fases de la evaluación

Fase	Unidad que encarga la evaluación	Equipo evaluador
Encargo	• Definir un encargo de evaluación con perspectiva de género. Incluir en los términos de referencia que la evaluación ha de incorporar esta perspectiva. • Incluir el análisis de las implicaciones de la política en temas de género como objeto de la evaluación. • Exigir conocimiento experto en género en los equipos de evaluación y en el proyecto técnico. • Incorporar o buscar una valoración en el organismo o unidad de igualdad en la definición del encargo de evaluación (así como en su ejecución o seguimiento y en la presentación de resultados).	
Planificación	• Sensibilizar al equipo de evaluación de la importancia de evaluar con perspectiva de género para mejorar la calidad de la evaluación y sus implicaciones en términos de igualdad de género.	• Entender las limitaciones comprendidas en un encargo de evaluación y adaptar la inclusión de la perspectiva de género a las necesidades de evaluación que expresa la unidad que lo encarga. • Revisar bibliografía relevante con perspectiva de género. • Formular preguntas de evaluación con perspectiva de género.
Ejecución	• Revisar que la práctica del equipo de evaluación incluye perspectiva de género. • Facilitar al equipo de evaluación los datos y la información necesaria para la evaluación. • Trabajar para que los sistemas de información y seguimiento, los indicadores, las memorias, la documentación secundaria, etc. contengan datos desagregados e información relevante en clave de género. • Facilitar al equipo de evaluación la revisión de la política que se evaluará. • Impulsar la implicación del Consejo de mujeres o de entidades de mujeres relevantes.	• Revisar la práctica de evaluación y corregir los sesgos de género en las decisiones de evaluación durante todas las fases. • Desagregar datos y hacer análisis diferencial siempre que se pueda. • Incorporar la voz de mujeres y entidades feministas. • Analizar las implicaciones de la política en términos de género. • Definir recomendaciones específicas en materia de género. • Garantizar lenguaje inclusivo y no estereotipado.

Fase	Unidad que encarga la evaluación	Equipo evaluador
Toma de decisiones	• Hacer llegar conclusiones al Consejo de mujeres, la unidad de igualdad, las entidades sociales de mujeres, etc. • Exigir y comunicar en lenguaje inclusivo. • Incorporar los resultados de la evaluación en la toma de decisiones políticas.	



Más recursos

[Diferentes aproximaciones para hacer una evaluación sensible al género y al enfoque basado en derechos humanos para el desarrollo](#)

[Manual de evaluación de ONU Mujeres](#)

[Guía de evaluación de programas y proyectos con perspectiva de género, derechos humanos e interculturalidad de ONU Mujeres](#)

[Un paso más: evaluación del impacto de género](#)

[EvalGender](#)

[¿Cómo evaluar las políticas públicas desde la perspectiva de género?](#)

[Guías EMAKUNDE. Instituto Vasco de la Mujer](#)

[Guía para el uso no sexista del lenguaje en la Universitat Autònoma de Barcelona.](#)

[Guía de uso no sexista del lenguaje. Ajuntament de Barcelona](#)

6. Perspectiva de género y tipo de evaluación

El encaje de la perspectiva de género en las evaluaciones puede variar según el tipo de evaluación que se realiza; así pues, la introducción de la perspectiva de género se tendrá que adaptar al tipo de evaluación que se quiera desarrollar.

Las secciones anteriores describen conceptos y estrategias para incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de políticas públicas. A lo largo de la guía, en varias ocasiones se comenta que el uso de estas estrategias se debe adaptar al contexto de cada evaluación, y por lo tanto también al tipo de evaluación que se haga. Las evaluaciones pueden ser de diferentes tipos en función del propósito de análisis que plantean:

- Evaluación de las necesidades: contextualiza el problema y evalúa si este justifica la existencia de un programa y si el diseño del programa es adecuado para darle respuesta.
- Evaluación del diseño: evalúa si la política está bien diseñada para dar respuesta al problema que plantea.
- Evaluación de la implementación: evalúa si la intervención funciona del modo en que se concibió y si este es adecuado.
- Evaluación de los resultados o de impacto: evalúa cuáles han sido los outputs y los outcomes del programa y si se ajustan a lo esperado en función del diseño.
- Evaluación económica: análisis de los costes – beneficios de la política.

La introducción de la perspectiva de

género se tendrá que adaptar al tipo de evaluación que se quiera desarrollar.

Las estrategias presentadas en la sección 5 de esta guía son transversales a cualquier tipo de evaluación. De todas las cuestiones que se plantean para incluir la perspectiva de género en las evaluaciones, hay factores que son siempre igual de importantes, independientemente del tipo de evaluación. Por ejemplo, la composición del equipo de evaluación es fundamental, hace falta que los equipos de evaluación incluyan mujeres y personas expertas en género para que la evaluación se desarrolle con perspectiva de género. Así mismo, el uso de lenguaje inclusivo y no sexista debería ser un aspecto a considerar en cualquier ejercicio de evaluación. En términos generales, se trata de tener en cuenta las cuestiones clave planteadas en las secciones 2 y 5. Por otro lado, hay determinadas cuestiones relevantes a destacar para algunos de los tipos de evaluación.

6.1. La evaluación de las necesidades

En este punto es fundamental cuestionar el supuesto de que mujeres y hombres tienen esencialmente los mismos problemas, necesidades e intereses, y los afrontan del mismo modo, para avanzar hacia unas políticas públicas que no partan de una presunción de homogeneidad (una presunción que, a menudo, la práctica demuestra que acaba obviando las necesidades de parte de la población) y que, por lo tanto, sean capaces de dar respuestas flexibles y adecuadas a la diversidad social.

Las necesidades de las mujeres (y las situaciones y los obstáculos específicos con que se encuentran) a menudo no se identifican ni se tienen presentes a la hora de diseñar o implementar proyec-

tos, del mismo modo que frecuentemente tampoco se toman en consideración necesidades específicas derivadas de otros ejes de estructuración social, como la edad, la clase social, el origen, la discapacidad, etcétera.

En este sentido, es muy previsible que en muchos programas mujeres y hombres tengan algunas necesidades diferentes. Las 4 dimensiones estructurales en las que se expresa la desigualdad en la vida de mujeres y hombres (véase sección 2.4.) dan pistas útiles para explorar cuestiones específicas en que, a priori, se puede prever que se identificarán carencias relevantes susceptibles de intervención pública.

En una evaluación de necesidades es clave cuestionar el supuesto que mujeres y hombres tienen esencialmente los mismos problemas y necesidades, y que los afrontan del mismo modo.

6.2. La evaluación del diseño

Entender cómo se formula una situación concreta como un problema de política pública, así como reconstruir la teoría del cambio y las hipótesis implícitas y explícitas que sustentan un programa, a menudo son puntos de partida para establecer referentes de valoración. ¿Cómo se entiende el problema, qué dimensiones se tienen en cuenta, cómo se establecen los objetivos y los recursos para la intervención, a quién se interpela?

La desigualdad de género está presente en todos los ámbitos sociales; sin embargo, no se expresa del mismo modo en todos los contextos. En este sentido, en términos generales, afortunadamente a estas alturas ya contamos con un amplio corpus de literatura que analiza cómo incide el género en la mayoría, si no en la totalidad, de los ámbitos sectoriales de la política pública. Aun así, con miras a la evaluación de un programa concreto quizá será necesario profundizar en este análisis para comprender cuestiones más específicas de interés.

Así pues, será útil recurrir a la revisión de literatura específica consultando datos e indicadores referidos al ámbito de análisis y a personas expertas en la cuestión a evaluar. También puede ser un recurso útil revisar los contenidos de planes de igualdad aprobados para identificar si incluyen medidas en ese ámbito concreto, así como consultar con el organismo o unidad de igualdad de la administración responsable de la evaluación. Como ya se ha comentado, resulta interesante recoger las impresiones de colectivos y asociaciones feministas e incluir la perspectiva del colectivo destinatario, especialmente si se trata de mujeres vulnerables. Igualmente, tal y como se ha discutido en el apartado 2.3., para entender cómo se expresa la desigualdad de género será importante considerar la intersección del eje de género con otros ejes de desigualdad, de forma que se explore cómo se articula con otros factores sociales que también condicionan el acceso de las personas a oportunidades y recursos, y a la vez examinar la diferencia-

Los informes de evaluación de impacto de género

Los informes de evaluación de impacto de género son una de las herramientas más extendidas en Europa para impulsar la transversalidad de género en la formulación y la implementación de políticas públicas, fundamentalmente promovidas desde los organismos de igualdad. Un informe de impacto de género es una valoración ex ante de una medida, que analiza si en el diseño se han tenido en cuenta las implicaciones que dicha medida tendrá sobre mujeres y hombres o sobre la igualdad de género y emite recomendaciones de cambio para introducir en el diseño definitivo (Alonso et al., 2010; ICD, 2005). Los informes tienen como objetivos cuestionar la neutralidad de las políticas en términos de género, asegurar que se usa lenguaje e imágenes no sexistas y no androcéntricas, y responder a la pregunta de cómo

determinada ley, proyecto o programa contribuye a reducir, mantener o aumentar las desigualdades de género entre mujeres y hombres. En nuestro contexto próximo, los informes de impacto de género suelen tener un cariz técnico y reglado y pretenden proporcionar un análisis de género a las unidades responsables de la elaboración de proyectos sectoriales antes de la aprobación definitiva. En Cataluña son obligatorios para todas las propuestas políticas del Gobierno y se llevan a cabo de forma sistemática, pero no son vinculantes (Gelambí, 2019). En el ámbito de la Generalitat, los elabora el Instituto Catalán de las Mujeres a partir del borrador de la norma y forman parte del proceso reglado como paso previo y necesario para aprobar las normas.

ción entre necesidades prácticas y estratégicas de género, mencionada en el apartado anterior.

Así mismo, conviene tener presente que las políticas de igualdad de género, igual que las políticas ambientales, han sido pioneras al desarrollar la evaluación del diseño de forma sistemática; en concreto, a través del impulso de los informes de impacto de género, que básicamente son herramientas sistematizadas de evaluación ex ante de normativas, políticas o programas.

A este respecto, el informe de impacto de género es solo un modelo posible. Se pueden desarrollar otras evaluaciones de diseño con perspectiva de género con perspectivas y orientaciones diferentes, que amplíen y aporten información

complementaria a la cual se puede derivar de los informes de impacto de género existentes. Al mismo tiempo, recuperar informes de impacto previos o relacionados con el programa de interés puede ser una fuente de información útil a la hora de plantear una nueva evaluación con perspectiva de género. A pesar de todo, es previsible que haya que hacer un análisis más profundo para identificar las implicaciones de género de la política y analizar si los resultados de la intervención difieren por razón de género, en la medida que la identificación del sesgo de género de las políticas públicas es un proceso complejo y a menudo la valoración ex ante de un texto normativo o programático es insuficiente para captarlo.

Para evaluar si la política está diseñada con perspectiva de género:

- ¿Se incluye perspectiva de género en la diagnosis de la política? ¿Es un programa o política con perspectiva de género o ciego al género?
- ¿Las desigualdades de género se identifican y se reconocen como un problema central en el ámbito de análisis? Es decir, ¿las mujeres o las personas del colectivo LGTBIQ+ se ven más afectadas que los hombres en el problema considerado?
- ¿Hay algún objetivo formulado en clave de género?
- ¿En qué medida podrían contribuir los objetivos específicos a reducir las desigualdades de género?
- ¿Hay acciones específicamente pensadas para reducir las desigualdades de género? ¿Cuáles?
- ¿La teoría del cambio incluye referencias al eje de género?
- ¿La teoría del cambio incluye hipótesis sobre cómo modificar normas o prácticas de género? ¿Son realistas y coherentes?
- ¿Cuál es el enfoque de género de la intervención? (ciego, explotador, acomodador o transformador).
- ¿Quiénes son los y las potenciales usuarios/as de la intervención? ¿Quién se beneficiará de la intervención, mujeres, hombres? ¿Mujeres y hombres de diferentes perfiles?
- ¿Los criterios de selección de la población diana incluyen criterios de género y de interacción del género con otros ejes de desigualdad?
- ¿Está previsto un sistema de seguimiento de la implementación del programa que desagregue los datos por sexo y o género?
- ¿Se ha definido un conjunto de indicadores sensibles al género (desagregados y no-androcéntricos) para coger cambios en las desigualdades de género?

6.3. La evaluación de la implementación

La evaluación de la implementación valora cómo funciona en la práctica la política o programa, mediante el contraste de las hipótesis con que se diseñó y la identificación de posibles problemas y efectos no esperados. Además, en este tipo de evaluación es clave el análisis de cómo inciden las cuatro dimensiones que hemos ido apuntando en el despliegue de esa política o programa a

evaluar. En concreto, identificar dónde están mujeres y hombres en relación con la participación en el programa y si se pueden detectar obstáculos específicos vinculados a las desigualdades de género. En el ámbito de la implementación, también es relevante la cuestión de la participación y las voces que se escuchan y se reconocen.

Para evaluar si la política se ha implementado con perspectiva de género:

- ¿Los servicios ofrecidos han llegado igual a mujeres y hombres? ¿Y a varios perfiles de mujeres y hombres?
- ¿Hay algún perfil de participante (especialmente mujeres y personas LGTBIQ+) infrarrepresentado entre la población usuaria de la intervención? ¿Por qué?
- ¿La planificación de actividades contempla las diferencias de accesibilidad, de normas y de usos del tiempo entre mujeres y hombres?
- ¿El nivel de uso del programa es igual por razón de género?
- ¿La valoración subjetiva o satisfacción con las actividades e inputs es igual entre mujeres y hombres y diferentes perfiles de mujeres y hombres?
- ¿El programa ha recogido información (datos o información cualitativa) desagregada por género de la participación de las personas usuarias?
- ¿Las personas gestoras y responsables de la intervención consideran o tienen conocimientos en género y en cómo este puede influenciar el despliegue y la implementación del programa?

En la evaluación de la implementación es clave identificar dónde están mujeres y hombres en relación con la participación en el programa, y si se pueden detectar obstáculos específicos vinculados a las desigualdades de género.

6.4. La evaluación de impacto

Cuando haya que valorar resultados e impactos, será importante saber si el programa ha conseguido dar respuesta a las necesidades detectadas de la forma prevista y ha conseguido reequilibrar las condiciones y la posición social de mujeres y hombres incidiendo en la modificación de las normas y prácticas de género. Se trata, por lo tanto, de preguntarse para qué y para quién ha funcionado el programa.

En general, se considera que, si una política o programa tiene un impacto de género positivo, mejora la situación de las mujeres o modifica las dinámicas de

género; si es negativo, reproduce o empeora la situación, y, si es neutro, no incide en este a causa de las propias características del programa (porque es un programa muy técnico, por ejemplo). No se tendría que confundir un programa ciego al género (que no incorpora la mirada de género) con un programa con impacto de género neutro. Para valorar el impacto en términos de género, es útil recurrir a las categorías de enfoque de género del programa, que ya hemos presentado en la sección 2.6., así como a los conceptos de normas y prácticas de género y de abordaje práctico y estratégico de género.

Para evaluar si la política tiene efectos sobre las desigualdades de género:

- ¿El programa o política ha influido del mismo modo en la situación de mujeres y hombres? ¿Cómo? ¿Y entre diferentes perfiles de mujeres y hombres?
- La situación, después del programa, ¿es igual o diferente entre mujeres y hombres? ¿Y entre diferentes perfiles de mujeres y hombres?
- ¿La valoración subjetiva del paso por el programa difiere por razón de género?
- ¿Se han transformado los imaginarios sobre desigualdades del personal técnico, de los grupos afectados y de otros agentes implicados?
- ¿Los indicadores de resultados son sensibles al género?
- ¿Se ha conseguido una reducción de las desigualdades de género en el ámbito considerado?
- ¿El programa ha conseguido compensar el efecto de las normas y prácticas de género? ¿Cómo?
- ¿El programa ha conseguido transformar normas y prácticas de género? ¿Cómo?
- ¿Qué componentes del programa son más efectivos para corregir las desigualdades de género?
- ¿Alguna de las acciones ha reforzado las desigualdades? ¿Por qué?

En una evaluación de impacto es clave preguntarse para qué y para quién ha funcionado el programa.

6.5. La evaluación económica

La evaluación económica se centra en identificar, medir y comparar costes y resultados de políticas e intervenciones públicas. Este proceso tampoco es neutro en términos de género, y hay que introducir criterios específicos para valorar si los costes y beneficios económicos son iguales por razón de género. A este respecto, resulta útil seguir los pasos siguientes:

- Revisar posibles sesgos de género en la selección de indicadores y de estándares de referencia para el análisis.
- Incorporar criterios de mediación económica procedentes de la economía feminista y estrategias de contabilización del trabajo no remunerado de cuidado (como la contabilidad satélite).

- Considerar el coste económico de la desigualdad de género.
- Revisar los informes de impacto de género de los presupuestos para detectar posibles factores relacionados con el género y cómo se ha previsto que la intervención afecte en términos de género.

Existe poca información sobre cómo ejecutar evaluaciones económicas con perspectiva de género, algo que denota que son necesarias más reflexiones y ejercicios prácticos sobre esta cuestión. En general, sin embargo, se trata de revisar los estándares habituales en términos de costes y beneficios incorporando la perspectiva de género.



Más recursos

Carrasco, Cristina (ed.) 2014. Con voz propia. La economía feminista como apuesta teórica y política.

Carrasco, C., & Serrano, M. (2006). Cuenta satélite de la producción doméstica de los hogares de Cataluña 2001. Barcelona: Generalitat de Catalunya. Institut d'Estadística de Catalunya.

Wodon, Quentin T., and Benedicte De La Briere. Unrealized Potential: The High Cost of Gender Inequality in Earnings. World Bank, 2018. Inefficient Inequality: The Economic Costs.

7. Reflexiones finales

El uso de la perspectiva de género es pertinente en las evaluaciones de toda clase de políticas y programas. Es indispensable avanzar hacia su incorporación integral en todos los ejercicios de evaluación porque es un elemento clave de mejora de las políticas públicas.

El género es un eje clave de desigualdad que afecta a la distribución de recursos y poder entre diferentes grupos sociales. A pesar de que en las últimas décadas se ha avanzado de manera notable en el reconocimiento formal de la importancia de aplicar políticas públicas para promover la igualdad y la justicia de género, todavía queda mucho camino por recorrer antes de conseguir la igualdad real. Las desigualdades de género son estructurales y transversales, y por lo tanto siempre influenciarán de alguna manera los resultados de las políticas públicas. Así pues, entender de qué manera y cómo se pueden diseñar estrategias mejores es clave para contribuir a la lucha por la igualdad.

En este contexto, la inclusión de la perspectiva de género en las evaluaciones de políticas públicas se convierte en una necesidad para desarrollar evaluaciones de más calidad y más adecuadas para analizar el contexto social, que contribuyan a la transversalidad de la perspectiva de género en políticas públicas y aporten aprendizajes útiles para reducir las desigualdades. También resulta fundamental para fomentar la rendición de cuentas a la ciudadanía, especialmente a colectivos vulnerables y menos representados.

El uso de la perspectiva de género es pertinente en las evaluaciones de toda clase de políticas y programas, no solo en las intervenciones sobre género. Así mismo, la perspectiva de género también es útil y aplicable en todos los tipos

de evaluaciones. En este sentido, utilizar la perspectiva de género es compatible con la evaluación de aspectos diversos, incluido el género.

A lo largo de la guía hemos destacado que la incorporación de la perspectiva de género en las evaluaciones es una decisión que cambia el enfoque general de la evaluación e implica adaptar las decisiones centrales para cada fase incorporando la mirada de género. Tal y como se ha detallado, la perspectiva de género debe estar presente en decisiones tan diversas e importantes como la elección de preguntas de evaluación, la selección de métodos y fuentes de información, la interpretación y el análisis de información y la comunicación de resultados. Sin embargo, la incorporación de la perspectiva de género no se

ha de concebir como un proceso cerrado. De hecho, no hay una sola manera de evaluar con perspectiva de género, más bien se trata de una aproximación a la evaluación que se puede concretar de formas diversas dependiendo, como siempre sucede en los procesos de evaluación, del contexto y del marco en que este ocurra, y de cómo se definan los objetivos, preguntas y métodos de evaluación. Del mismo modo, no poder llevar a cabo una integración total no tendría que llevar a los equipos de evaluación a renunciar por completo al uso de la perspectiva de género. Si bien la integración no siempre puede ser total, la inclusión de la perspectiva de género en algunos aspectos de la práctica de evaluación también tiene valor.

En esta guía se ha presentado un ambicioso horizonte de incorporación de la perspectiva de género; se aporta un abanico de herramientas diversas, con la voluntad de que se puedan utilizar de forma contextualizada en procesos de evaluación de todo tipo. No obstante, la imposibilidad de llevar a cabo todas las estrategias planteadas no habría de desanimarnos a explorar, aunque sea

de forma parcial, la incorporación de la perspectiva de género. Lo importante es que administraciones y profesionales incorporen la conciencia de la importancia de este tema y se inicie un proceso de mejora de la práctica de evaluación, enriqueciéndola en todos los aspectos que se pueda, para ir generando aprendizajes y cambios progresivos. Como se ha mencionado, la evaluación con perspectiva de género es un campo poco conocido, y a medida que se vayan generando más experiencias se facilitará que la perspectiva de género se pueda introducir en las evaluaciones de una forma más integral y profundizada.

En definitiva, la incorporación de la perspectiva de género en las evaluaciones mejora la calidad de las evaluaciones y genera evidencia más adecuada y más útil para perfeccionar el diseño y la implementación de políticas en general y también en clave de igualdad y justicia de género. Es, por lo tanto, indispensable avanzar hacia su incorporación integral en todos los ejercicios de evaluación porque es un elemento clave de mejora de las políticas públicas.

Las evaluaciones con perspectiva de género son evaluaciones de mayor calidad, más adecuadas para analizar el contexto social; aportan aprendizajes útiles para reducir las desigualdades y mejoran la rendición de cuentas al conjunto de la ciudadanía.

8. Bibliografia

Aid Australia. 2013. "Tool Kit on Gender Equality Results and Indicators".

Alcaraz-Coca, Núria. 2020. "Pa, sostre, treball i... temps - Catarsi". Recuperado a partir de <https://catarsimagazin.cat/pa-sostre-treball-i-temps/>.

Alfama, Eva. 2017. "¿Transformando el estado?: avances y obstáculos en la implementación del mainstreaming de género". Recuperado a partir de <https://ddd.uab.cat/record/188043>.

Alfama, Eva; Cruells, Marta; De la Fuente, María. 2014. "Medir la igualdad de género. Debates y reflexiones a partir de una propuesta de sistema de indicadores clave". *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social* 14 (4): 209. Recuperado a partir de <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.1460>.

Behrman, Julia; Zhenya, Karelina; Peterman, Amber; Roy, Shalini; Goh, Amelia. 2014. "A toolkit on collecting gender and assets data in qualitative and quantitative program evaluations".

Bigas, Núria. 2017. "L'emprenedoria discrimina la dona". 2017. Recuperado a partir de <https://www.uoc.edu/portal/ca/news/actualitat/2017/149-dones-emprendedores.html>.

Blasco, Jaume. 2009. "Guía práctica 1. Cómo iniciar una evaluación: oportunidad, viabilidad y preguntas de evaluación". Barcelona: Ivàlua.

Brisolara, Sharon; Seigart, Denise; SenGupta, Saumitra. 2014. *Feminist evaluation and research: Theory and practice*. Guilford Publications.

Bustelo, María. 2017. "Evaluation from a Gender+ Perspective as a Key Element for (Re)gendering the Policymaking Process". *Journal of Women, Politics & Policy* 38 (1): 84-101. Recuperado a partir de <https://doi.org/10.1080/1554477X.2016.1198211>.

Carrasco, Cristina. 2007. *Estadístiques sota sospita: proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina*. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones.

Carrasco, Cristina; Domínguez, Màrius. 2003. "Nous indicadors de treball i gènere. Una proposta metodològica Barcelona societat/12". *Revista d'informació i estudis socials*. Ajuntament de Barcelona.

CC.OO. 2018. "La brecha de género en el sistema de protección social (desempleo y pensiones)".

CEO. 2019. "Enquesta sobre qüestions de gènere. 2019". Centre d'Estudis d'Opinió. <http://ceo.gencat.cat/ca/estudis/registre-estudis-dopinio/estudis-dopinio-ceo/societat/detall/index.html>.

Childs, Sarah; Lovenduski, Joni. 2013. "Political representation". En *The Oxford handbook of gender and politics*.

CIRD. 2017. "Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per a entitats". CIRD - Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones.

CIRD, Departament de Transversalitat de Gènere. 2016. "Estratègia contra la feminització de la pobresa i de la precarietat a Barcelona (2016-2024)". Ajuntament de Barcelona.

Consejo de Europa. 1999. "Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de 'buenas prácticas'. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming". Serie documentos 28.

Coll-Planas, Gerard; Solà-Morales, Roser. 2019. "Guia per incorporar la interseccionalitat a les polítiques locals". Ajuntament de Terrassa.

Coll-Planas, Gerard; Solà-Morales, Roser; Missé, Miquel. 2019. "Interseccionalidad en las políticas LGBTI metropolitanas: guía para la incorporación de la interseccionalidad en las políticas de diversidad sexual y de género".

Crenshaw, Kimberle. 1989. "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics", 31.

De la Fuente, Maria. 2016. "Pobresa, gènere, mesures i mentides". *Revista treball*.

Dema, Sandra; Díaz, Capitolina. 2014. "Los sesgos de género en las encuestas oficiales sobre economía doméstica / Gender Bias in Official Surveys on Household Economics". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.148.21>.

Dirección General de Servicios para las Familias y la Infancia. 2018. "El Sistema Público de Servicios Sociales. Informe de Rentas Mínimas de Inserción Año 2018." Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, Secretaría de Estado de Servicios Sociales. Recuperado a partir de https://www.mscbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/ServiciosSociales/RentasMinimas/Informe_2018.pdf.

EIGE. 2020. "Gender Equality Glossary and Thesaurus". Recuperado a partir de <https://eige.europa.eu/thesaurus/browse>.

Espinosa, Julia. 2010. "La evaluación sensible al género: Una herramienta para mejorar la calidad de la ayuda", 20. Recuperado a partir de <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00532615/document>.

Espinosa, Julia; Bustelo, María. 2019. "¿Cómo evaluamos el éxito de las políticas de igualdad de género? Criterios y herramientas metodológicas". *Revista Española de Ciencia Política*, núm. 49: 151-72. Recuperado a partir de <https://doi.org/10.21308/recp.49.07>.

Expósito-Molina, Carmen. 2013. "¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España." *Investigaciones feministas* 3: 203-22.

Fletcher, Gillian. 2015. "Addressing gender in impact evaluation". A Methods Lab Publication. Overseas Development Institute, 24.

———. 2019. “Gender Analysis”. Recuperado a partir de https://www.betterevaluation.org/en/themes/gender_analysis.

Gelambí, Mònica. 2019. “Informes d’avaluació de l’impacte de gènere”.

Gómez, Rosa; Menéndez, Susana. 2018. “La Evaluación de Políticas Públicas con Enfoque de Género”. Sevilla, España: Instituto Andaluz de Administración Pública.

Hay, Katherine; Sudarshan, Ratna; Mendez, Ethel. 2012. “Why a Special Issue on evaluating gender and equity?”.

Institut Català de les Dones. 2007. Les Dones i el treball a Catalunya: mites i certeses. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Recuperado a partir de http://dones.gencat.cat/web/sites/dones/.content/03_ambits/docs/publicacions_estudis2.pdf.

Kantola, Johanna; Squires, Judith. 2012. “From state feminism to market feminism?” *International Political Science Review* 33 (4): 382-400.

Ligero, Juan Andrés; Espinosa, Julia; Mormeneo, Carmen; Bustelo, María. 2014. “Diferentes aproximaciones para hacer una evaluación sensible al género y al enfoque basado en derechos humanos para el desarrollo.” Secretaría General de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica. Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación.

Luminet, Aditi. 2018. “Four Ways to Incorporate a Gender Lens in Your Measurement and Evaluation Efforts \textbar FSG”. FSG Reimagining Social Change. <https://www.fsg.org/blog/four-ways-incorporate-gender-lens-your-measurement-and-evaluation-efforts>.

Murguialday, Carla; Vázquez, Norma; González, Lara. 2008. “Un paso más: evaluación del impacto de género”.

Observatori iQ. 2019. “El gènere en xifres. Condicions de vida de les dones i desigualtats de gènere a Barcelona (2019)”. Ajuntament de Barcelona. Departament de Transversalitat de Gènere Gerència de Recursos.

ONU Mujeres. 2014. “Guía de evaluación de programas y proyectos con perspectiva de género, derechos humanos e interculturalidad”.

———. 2015. “Manual de evaluación de ONU Mujeres: Cómo gestionar evaluaciones con enfoque de género”. Recuperado a partir de <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/un-women-evaluation-handbook-es.pdf?la=es&vs=1738>

Peersman, Greet; Guijt, Irene; Pasanen, Tiina. 2015. “Evaluability assessment for impact evaluation: Guidance, checklists and decision support, A Methods Lab Publication”. Recuperado a partir de <https://cdn.odi.org/media/documents/9802.pdf>.

Podems, Donna. 2010. “Feminist Evaluation and Gender Approaches: There’s a Difference?”, *Journal of Multidisciplinary Evaluation*, 14 (6): 1-17.

Rodó-Zárate, Maria; Jorba, Marta. 2020. “Metaphors of intersectionality: Reframing the debate with a new proposal”. *European Journal of Women’s Studies*, 1350506820930734.

Sanz, Jordi. 2011. "Guía práctica 8. La metodología cualitativa en la evaluación de políticas públicas". Ivàlua. Recuperado a partir de https://ivalua.cat/sites/default/files/2020-01/29_10_2014_9_22_05_Guia8_final.pdf

Seigart, Denise; Brisolara, Sharon (eds.). 2002. "Feminist Evaluation. Explorations and Experiences", *New Directions for Program Evaluation*, 96: 1-2.

Sielbeck-Bowen, Kathryn A.; Brisolara, Sharon; Seigart, Denise; Tischler, Camille; Whitmore, Elizabeth. 2002. "Exploring feminist evaluation: The ground from which we rise". *New Directions for Evaluation* 2002 (96): 3-8. Recuperado a partir de https://www.researchgate.net/publication/230147883_Exploring_feminist_evaluation_The_ground_from_which_we_rise.

Suárez, Borja; Hurtado, Adriana. 2018. "La dimensión de género de la (des) protección por desempleo". *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. 14.

Tejada, Jennifer. 2014. "Las cifras de violencia machista en los países nórdicos duplican las de España". *Público*. Recuperado a partir de <https://www.publico.es/sociedad/cifras-violencia-genero-paises-nordicos.html>.

UGT. 2018. "El sistema de pensiones agranda la brecha de género. Análisis de las Pensiones desde la perspectiva de género". UGT. Vicesecretaría General - Dept. Confederal de la Mujer Trabajadora. Recuperado a partir de <https://www.ugt.es/sites/default/files/migration/12-02%20Informe%20brecha%20pensiones.pdf>.

UOCpsicoEdu. 2020. "Asperger en femení: un autisme amb característiques pròpies". 14 febrer 2020. Recuperado a partir de <http://epce.blogs.uoc.edu/ca/2020/02/14/asperger-femeni-autisme-caracteristiques-dones/>.

Verge, Tània. 2019. "Dones i dades: recomptar les desigualtats de gènere". 25 novembre 2019. Recuperado a partir de <http://lab.cccb.org/ca/dones-i-dades-recomptar-les-desigualtats-de-genere/>.

Vila, Joan. 2019. "'Salut i desigualtat de gènere': els reptes pendents". Recuperado a partir de <https://www.elcritic.cat/mes/ateneu-critic/salut-i-desigualtat-de-genere-els-reptes-pendents-32418>.

Valls-Llobet, Carme. 2006. *Mujeres Invisibles*. Nuevas Ediciones de Bolsillo, Barcelona.

Weiner, Elaine; MacRae, Heather. 2014. "The persistent invisibility of gender in EU policy: Introduction". Weiner, Elaine and Heather MacRae (2014): 'The persistent invisibility of gender in EU policy: Introduction', in: Weiner, Elaine and Heather MacRae (eds): 'The persistent invisibility of gender in EU policy' *European Integration online Papers (EIoP)*, Special, núm. 1.



Júlia De Quintana Medina

Analista de Ivàlua

Autora de la guía práctica

Doctora en Sociología (2020) y máster en Política Social, Trabajo y Bienestar por la Universitat Autònoma de Barcelona (2015), con especialización en Integración y Cohesión Social. Es analista de Ivàlua desde enero de 2021, donde trabaja principalmente en la evaluación de proyectos en los ámbitos de las políticas sociales y de ocupación, las políticas de garantía de ingresos y las políticas de género. Previamente ha sido personal investigador en formación en el Departamento

de Sociología de la Universitat Autònoma de Barcelona (beca FPU) y personal técnico de investigación en el Grupo de Sociología Analítica y Diseño Institucional (UAB). Ha trabajado en proyectos de investigación sobre políticas públicas conductuales, nudge, de cumplimiento fiscal y políticas de garantías de ingresos considerando su impacto diferencial por género. Ha publicado varios trabajos académicos sobre estos temas.



Eva Alfama Guillén

Colaboradora en la guía práctica

Doctora en Ciencia Política por la Universitat Autònoma de Barcelona, con una tesis sobre la transversalidad de género en las instituciones públicas. Tiene un posgrado en Participación Ciudadana y Desarrollo Sostenible. Desde el año 2002 es investigadora y consultora en políticas públicas y participación política, y está especializada en análisis, seguimiento y

evaluación de políticas de igualdad de género y LGTBI para administraciones de diferentes ámbitos, desde el europeo hasta el municipal. Ha evaluado planes y leyes de igualdad y contra la violencia machista para la Generalitat de Cataluña y el Gobierno vasco, entre otros, y ha llevado a cabo diferentes investigaciones en este ámbito.

Creación grafismo corporativo:

Fran Chávez / coolStudio

Alexis Cumberbatch / fml.es

Diseño gráfico y maquetación:

Fran Chávez / coolStudio

Corrección:

Ester Jiménez

ivàlua ✓