

GUÍA BÁSICA PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN DE LOS SISTEMAS DE EMPLEO Y FORMACIÓN



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA

INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Eusko Jaurlaritzako Erakunde Autonomataduna
Organismo Autónomo del Gobierno Vasco

GUÍA



JUSTITIA, LAN ETA GUDARTE
SEGURANTZA
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA,
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



Euskal Enplegu Zerbitzua
Servicio Vasco de Empleo



>> KIDEITU



EUROPAR BATASUNA
UNIÓN EUROPEA
Europako Gizarte Fonda
Fondo Social Europeo

eQual

13

Agrupación de Desarrollo "Red Kideitu"



Elabora: Enred Consultores

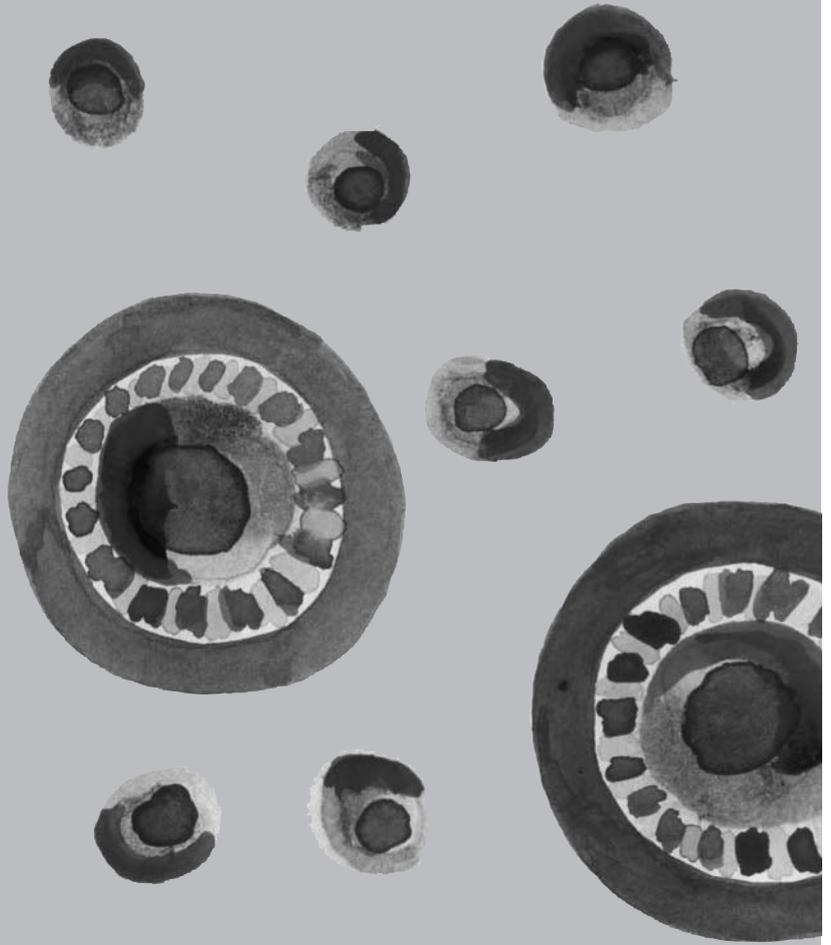
EMAKUNDE
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER
VITORIA - GASTEIZ 2007

GUÍA BÁSICA PARA
INCORPORAR LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN
LA EVALUACIÓN DE LOS
SISTEMAS DE EMPLEO Y
FORMACIÓN

TÍTULO:	"Guía básica para incorporar la perspectiva de género en la evaluación de los sistemas de empleo y formación"
EDITA Y REALIZA:	EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer como entidad coordinadora de la Agrupación de Desarrollo "Red Kideitu". C/ Manuel Iradier, 36. 01005 Vitoria-Gasteiz
COFINANCIA:	Fondo Social Europeo
MAQUETACIÓN Y SEGUIMIENTO:	ARRIN. Comunicación y diseño
DISEÑO GRÁFICO:	Ana Badiola, Isabel Madinabeitia, Ana Rincón
ILUSTRACIÓN:	Ibon Garagarza
FECHA:	Diciembre 2007
Nº DE EJEMPLARES:	1.000
DESCRIPTORES:	Mainstreaming, estudios de género, empleo, guías
IMPRESIÓN:	Gráficas Santamaría
DEPÓSITO LEGAL:	VI-620/07

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
1. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Contexto de la guía	13
1.2. Antecedentes de los sistemas de seguimiento y evaluación	15
1.3. Ventajas de incorporar la perspectiva de género en los sistemas de seguimiento y evaluación	19
1.4. Algunos obstáculos de la incorporación del enfoque de género a los sistemas de seguimiento y evaluación	20
1.5. La guía, una apuesta para incorporar la perspectiva de género en los sistemas de seguimiento y evaluación	22
1.6. A quién se dirige la guía	23
1.7. Cómo se organiza la guía	23
1.8. Cómo utilizar la guía	24
2. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO	25
2.1. Un sistema de seguimiento y evaluación: mecanismo útil para la toma de decisiones	27
2.2. Principios sobre los que debe pivotar un sistema de seguimiento y evaluación ..	30
2.3. Pasos para el diseño y la realización de un sistema de seguimiento y evaluación	30
2.4. Pautas generales para un sistema de seguimiento y evaluación con enfoque de género	32
3. GLOSARIO DE TÉRMINOS	57
4. BIBLIOGRAFÍA	71



P RESENTACIÓN

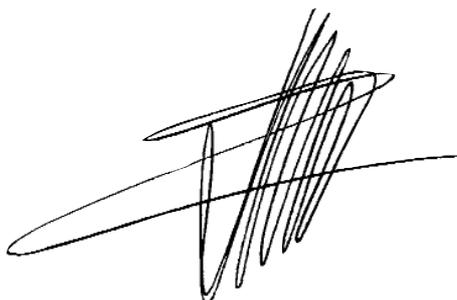


La Agrupación de Desarrollo “Red Kideitu” ha llevado a cabo el proyecto Kideitu a través de la Iniciativa Comunitaria Equal. Este proyecto ha tenido como eje principal la puesta en marcha de planes para incorporar el mainstreaming de género en las entidades de la propia Agrupación de Desarrollo.

Además, se han desarrollado otras actuaciones importantes para avanzar hacia la mejora de los servicios y sistemas de empleo, entre ellas, la de revisar cómo se evalúan los programas y si esta evaluación se realiza desde la perspectiva de género.

Fruto de este trabajo de revisión, surge la presente guía, que pretende aclarar conceptos y proponer pautas para que los sistemas de seguimiento y evaluación cumplan con los requisitos necesarios para atender a las cuestiones de género.

El objetivo último es seguir contribuyendo a la generación de herramientas que faciliten el diseño de planes y programas de empleo que atiendan de forma adecuada a las distintas condiciones y posiciones de mujeres y hombres, y que sean cada vez más igualitarios y, por lo tanto, más eficaces y viables.



Izaskun Moyua Pinillos

Directora de Emakunde/
Instituto Vasco de la Mujer.

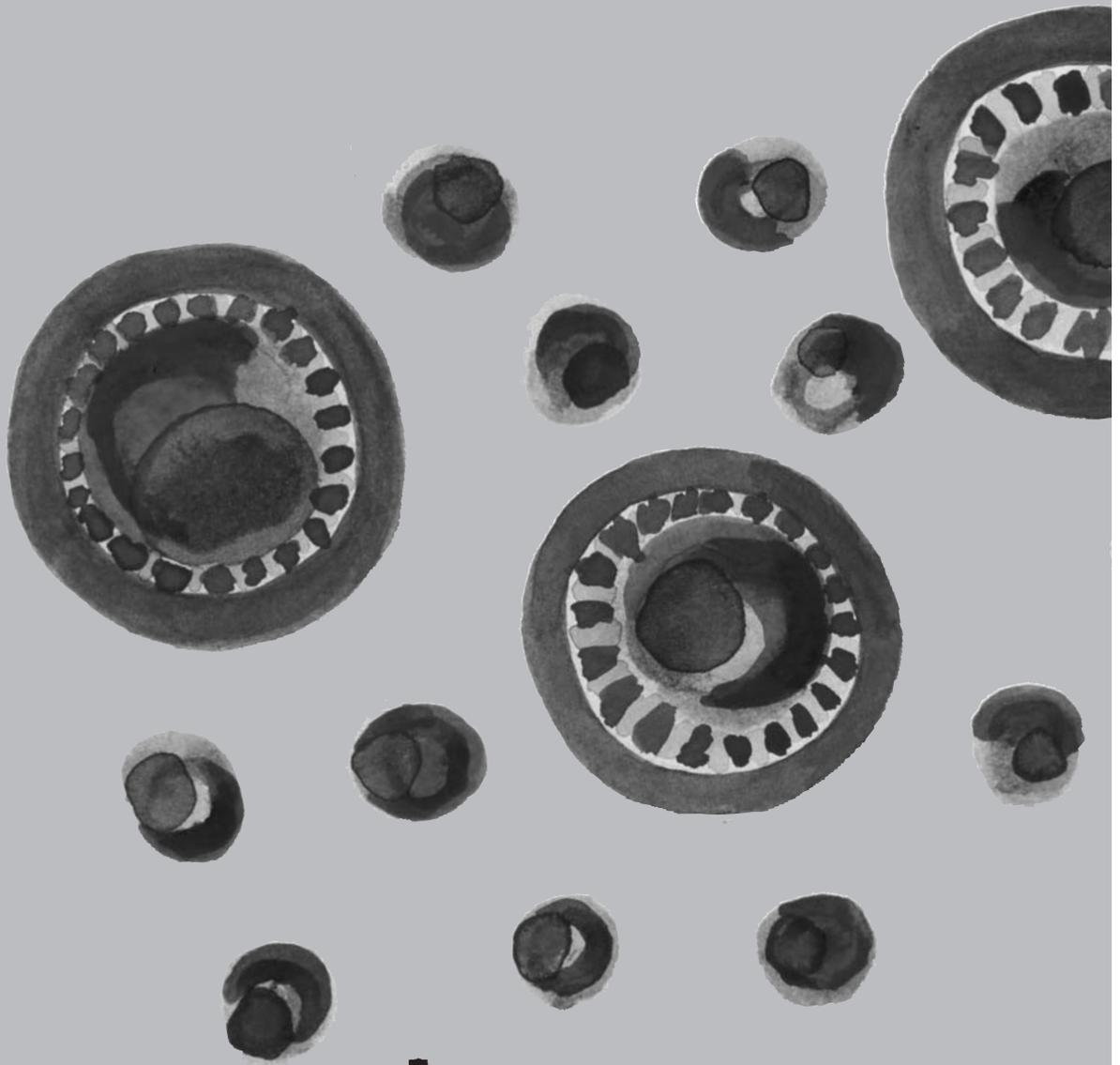
*Entidad coordinadora del
proyecto Equal Kideitu*



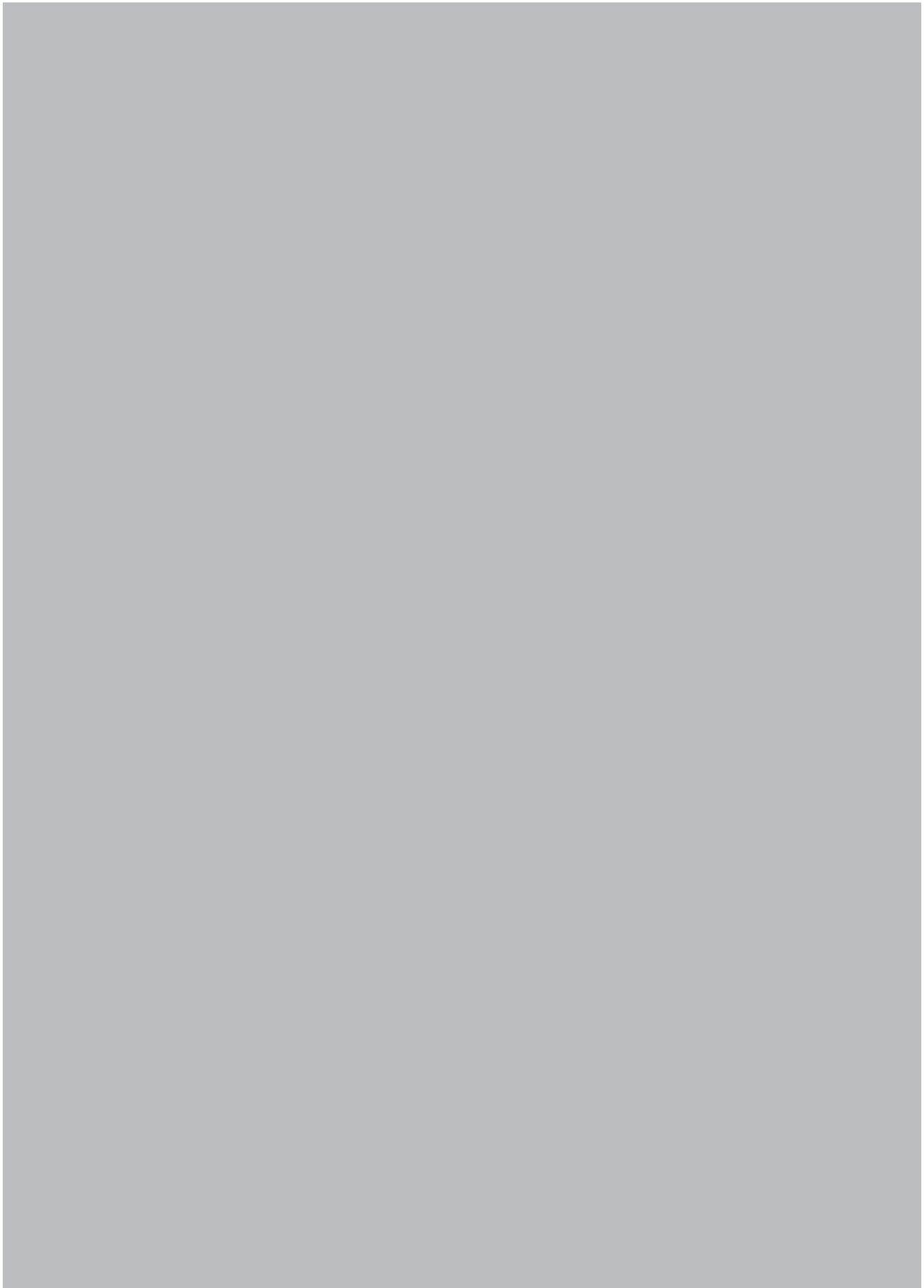
Jesús Monreal Zía

Director de Empleo y Formación.
Departamento de Justicia, Empleo y
Seguridad Social. Gobierno Vasco.

*Entidad representante del
proyecto Equal Kideitu*



1. | **INTRODUCCIÓN**



1.1. CONTEXTO DE LA GUÍA

Kideitu es un proyecto de la Iniciativa Comunitaria Equal, puesto en práctica en la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE) por una Agrupación de Desarrollo (AD) liderada por Emakunde. Tiene prevista su ejecución desde el año 2005 hasta finales de 2007.

El proyecto está dirigido, por una parte, a la ejecución de los Modelos de implantación de la transversalización del enfoque de género –mainstreaming- en las entidades participantes de la AD “Red Kideitu” y, por otra, al conjunto de agentes que intervienen en las políticas de Empleo y Formación en la CAE.

Cuenta con cofinanciación del Fondo Social Europeo y en él participan las entidades que conforman la AD “Red Kideitu”:

- Dirección de Empleo y Formación del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco (entidad representante).
- Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer (entidad coordinadora).
- Departamento de Empleo y Formación de la Diputación Foral de Bizkaia.
- Dirección General de Inserción Social y Empleo del Departamento de Políticas Sociales de la Diputación Foral de Gipuzkoa.
- Garapen-Asociación Vasca de Agencias de Desarrollo.
- Cáritas Diocesana de Bilbao.
- EUDEL (entidad responsable del control financiero).

El Eje 4 de este proyecto, “Evaluación de los modelos de mainstreaming de género”, está dedicado a conseguir dos objetivos:

1. Evaluar los “*Modelos prácticos de incorporación del enfoque de género*” que van a implantar algunas de las entidades participantes en la AD, tanto en su organización interna como en programas seleccionados como experiencias piloto.

2. Analizar, desde el punto de vista de género, los “*Sistemas de seguimiento y evaluación*” utilizados por las entidades de la AD “Red Kideitu” en los programas seleccionados para la implantación del Modelo del mainstreaming de género.

Este segundo objetivo comprende la revisión, desde un enfoque de género, de las metodologías utilizadas por las entidades para el seguimiento y la evaluación de los programas seleccionados como experiencias piloto en el marco del proyecto Kideitu, a saber:

MODELO	ENTIDAD	PROGRAMAS SELECCIONADOS COMO EXPERIENCIA PILOTO
M.1.	Dirección de Empleo y Formación del Gobierno Vasco y Egailan-Sociedad de Promoción de la Formación y el Empleo -entidad responsable de la gestión operativa de Lanbide, Servicio Vasco de Empleo	Programa Lanbide. Oficinas territoriales de empleo (Irún, Salvatierra-Agurain y Basauri).
M.2.	Dirección General de Inserción Social y Empleo de la Diputación Foral de Gipuzkoa	Programa Merkataritzan (a través de la Cámara de Comercio de Gipuzkoa).
M.3.	Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz (Agencia de desarrollo miembro de Garapen)	Programas de creación y fortalecimiento de empresas.
M.4.	Debegesa (Agencia de desarrollo miembro de Garapen)	Programas de creación y fortalecimiento de empresas.
M.5.	Behargintza de Txorierra (Agencia de desarrollo miembro de Garapen)	Programas de creación y fortalecimiento de empresas.
M.6.	Cáritas Diocesana de Bilbao	Programa Norabide y Programa Hargindegi.

La *Guía básica para incorporar la perspectiva de género en la evaluación de los sistemas de empleo y formación* persigue explicar conceptos y proponer pautas metodológicas para que los sistemas de seguimiento y evaluación cumplan con los requisitos necesarios para atender a las cuestiones de género.

1.2. ANTECEDENTES DE LOS SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1.2.1. LOS SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO

En la actualidad, los sistemas de seguimiento y evaluación de las políticas públicas de empleo en los países de la Unión Europea están adquiriendo relevancia, tanto para quienes se encargan de la gestión como para responsables de la programación de los correspondientes planes de acción.

El creciente interés por la evaluación generado en las entidades, ha sido motivado y deviene, entre otras cuestiones, por la obligación reglamentaria de la Comisión Europea de realizar la evaluación de los programas cofinanciados con Fondos Estructurales, cuyas exigencias se han ido endureciendo en cada periodo de programación.

Existen diversas orientaciones, en forma de reglamentos y guías de la Comisión Europea o grupos de trabajo especializados de los estados miembros, que se han ido elaborando a partir de 1988, momento en el que se institucionalizó la evaluación al introducirse en la reglamentación europea como norma a cumplir. Son representativas, en concreto, las propuestas por la Comisión en materia de evaluación, dirigidas a la actuación de los Fondos Estructurales- los Marcos Comunitarios de Apoyo (MCA) en anteriores periodos de programación- siendo reemplazados éstos últimos, para el nuevo periodo de programación 2007-2013, por los Marcos de Referencia Estratégica Nacionales.

Otra cuestión que contribuye a este interés por la evaluación es la diversidad de entidades que operan con competencias comunes en un territorio y que requiere de instrumentos de observación que permitan evitar duplicidades e ineficiencia de la utilización de recursos. En este sentido, los sistemas de seguimiento y evaluación tienen un gran papel como mecanismos generadores de información para una sociedad que reclama información sobre la eficacia y el ejercicio de responsabilidad en la gestión y la ejecución de los presupuestos públicos.

A pesar de estos antecedentes que fundamentan la necesidad de la evaluación y aunque existe una intensa labor planificadora para el diseño de los planes de empleo de los países de la Unión Europea, no es fácil encontrar la implantación de completos sistemas de seguimiento y evaluación en la elaboración, gestión, ejecución y valoración de las actuaciones ejecutadas.

Los sistemas de seguimiento y evaluación -articulados sólo y exclusivamente para verificar la realización física y financiera- son los que han experimentado un mayor desarrollo, definiéndose más y mejores indicadores para seguir su evolución.

NOTA DE INTERÉS:

Por el momento y generalmente, la información recogida por los sistemas de seguimiento y evaluación –habitualmente utilizados por las entidades– gira en torno a cómo se asignan los recursos, en términos de líneas de acción, montantes económicos, entidades implicadas, número de personas beneficiarias, etc. (es decir, éstos evalúan desde la perspectiva de la eficacia y la eficiencia)

Sin embargo, es difícil encontrar información adecuadamente sistematizada sobre los procesos desarrollados, los productos y los servicios generados; y más importante aún, sobre los resultados e impactos de los mismos en los diferentes colectivos o territorios a los que se dirigen. Todos éstos, si se han conseguido y han tenido efectos significativos en el contexto al que iban dirigidos, se convierten en argumentos eficaces para garantizar la sostenibilidad de las actuaciones a largo plazo.

Por lo tanto, además de la eficacia y la eficiencia, otros criterios fundamentales a la hora de valorar cualquier intervención pública son: la cobertura, la coherencia, el impacto, la pertinencia, la sostenibilidad o la viabilidad.

1.2.2. LOS SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

A pesar de un marco legislativo europeo excepcional y de cerca de tres decenios de acciones específicas para convertir la igualdad de género en una realidad en la vida cotidiana de mujeres y hombres persisten aún las desigualdades sociales y las relativas al mercado de trabajo (1).

En la actualidad la perspectiva de género en las políticas generales goza de legitimidad en el ámbito internacional, europeo y nacional, sobre todo después del impulso que han supuesto:

(1) Informe de 2004 sobre la igualdad de mujeres y hombres. Comisión Europea.

- **La Plataforma de Acción**, aprobada en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres -Pekín 1995-. En ella se invitó a los gobiernos y agentes sociales a integrar la perspectiva de género en las políticas y los programas para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres antes de tomar decisiones. El seguimiento y la evaluación desde una perspectiva de género es una pieza clave para este cometido.
- La aprobación en **1996**, por parte de la Comisión Europea, de una comunicación sobre **la transversalidad de género (Mainstreaming)** como primer paso hacia la realización del compromiso de la Unión Europea de integrar la perspectiva de género en el conjunto de las políticas comunitarias.
- **El Tratado de Ámsterdam (1997)** formalizó el compromiso de integración a nivel europeo, pues menciona explícitamente que “la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad” (artículos 2 y 3).
- **La integración de la perspectiva de género, al igual que la obligatoriedad de los sistemas de seguimiento y evaluación en las intervenciones de los Fondos Estructurales**, es una prioridad que se ha ido desarrollando a lo largo de los distintos períodos de programación. En el período de programación 2000-2006, la igualdad de mujeres y hombres no es sólo un principio político, sino que implica una estrategia a tener en cuenta en las fases de diseño, planificación, ejecución y seguimiento y evaluación de los programas y proyectos.
- Por otro lado, la Comisión, en su documento, **The new programming period 2000-2006. Technical paper by theme nr. 3. Mainstreaming equal opportunities for women and men in structural fund programmes and projects**, plantea orientaciones estratégicas y metodológicas, en las que se pueden encontrar los supuestos mínimos que deben cumplir las intervenciones estructurales, en materia de seguimiento y evaluación desde una perspectiva de género.
- Finalmente, en los documentos publicados por la Comisión Europea relativos al **nuevo período de programación (2007-2013)**, se establece que “*Los Estados miembros y la Comisión velarán por promover la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de las cuestiones de género en las diferentes etapas de la ejecución de los Fondos (2) y “Los Estados miembros velarán por que los programas operativos incluyan una descripción de la manera en que se favorece la igualdad de género y la igualdad de oportunidades en la preparación, aplicación, seguimiento y evaluación de los programas operativos. Los Estados miembros favorecerán, según proceda, una participación equilibrada de mujeres*

(2) Artículo 16 del ‘Reglamento (CE) N° 1083/2006 del Consejo de 11 de julio de 2006 por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión y se deroga el Reglamento (CE) no 1260/ 1999’ Artículo 6 de la ‘Propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo relativo al Fondo Social Europeo (FSE)’.

y hombres en la gestión y ejecución de los programas operativos a nivel local, regional y nacional” (3).

En línea con las prescripciones propuestas por estos hitos, una serie de gobiernos, agencias internacionales, organizaciones no gubernamentales, organizaciones empresariales y sindicales, así como el ámbito académico, entre otros, han manifestado su compromiso con la transversalidad de género o mainstreaming en las intervenciones que ejecutan, desde la planificación hasta el seguimiento y la evaluación.

Sin embargo, observando detenidamente la práctica (en consonancia con lo expresado en las evaluaciones sobre la ejecución de los Fondos Estructurales), el compromiso asumido es más un deseo que una realidad. Las conclusiones a las que han llegado éstas revelan que la aplicación efectiva de la perspectiva de género se atiende tímidamente en la programación, en la gestión, en la ejecución y en el seguimiento y la evaluación.

Aunque las razones para la débil atención al género en el ciclo de proyecto no son obvias, algunas de las que se pueden intuir para que esto sea así son:

- La carencia de atención -a la hora de planificar las actuaciones- a los posibles obstáculos existentes para la consecución de la participación igualitaria de mujeres y hombres.
- La ausencia de herramientas específicas que hubieran podido orientar al inicio del proceso (en la fase de programación) y que habrían ayudado a diseñar las actuaciones y a implementarlas después, velando siempre por la aplicación de la perspectiva de género.
- La inexistencia de previsión al diseñar la aplicación de seguimiento y evaluación que no contempla la desagregación por sexo de resultados e indicadores respectivos en todos los casos.
- La falta de indicadores claros que permitieran medir de forma adecuada la integración del principio de igualdad de mujeres y hombres.
- La escasez de literatura y práctica sobre los sistemas de seguimiento y evaluación con enfoque de género y sus resultados.

Atendiendo al sistema de seguimiento y evaluación, temática que ocupa la centralidad del presente documento, es importante señalar a priori que, de la misma manera que no existe una receta o una fórmula mágica para la creación de un sistema evaluativo –ya que éste ha de

(3) Artículo 6 del “Reglamento (CE) N° 1081/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativo al Fondo Social Europeo y por el que se deroga el Reglamento (CE) N° 1784/1999)

estar adaptado a un plan de acción concreto- tampoco la hay para incorporar una perspectiva de género.

Desde estas páginas se tratará, no obstante, de ofrecer pistas a seguir cuando se persigue el objetivo de introducir el enfoque de género y que podrán ser aplicadas o adaptadas por los equipos de evaluación conforme el ciclo de vida del programa o proyecto que se desee evaluar. Es decir en:

- el diseño,
- la ejecución,
- el seguimiento y la evaluación,
- la publicidad y la difusión.

UNA PREMISA

Para que exista un verdadero sistema de seguimiento y evaluación con enfoque de género, es absolutamente necesario que sea coherente con el diseño del programa o proyecto.

1.3. VENTAJAS DE INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Centrándonos en el sistema de seguimiento y evaluación podríamos mencionar que las ventajas de tratar específicamente este enfoque radican en lo siguiente:

- Un sistema de seguimiento y evaluación que cuente con indicadores de género e involucre a las mujeres y los hombres, no sólo como informantes sino como participantes, generará una mejor comprensión de la consecución de los objetivos de un plan de acción, quién se ha beneficiado, a quién llegan las aplicaciones financieras y qué motiva a los diferentes grupos a actuar de determinada manera.
- Los datos agregados (totalidad de la población) carecen de relevancia puesto que no dejan ver los avances en términos de igualdad entre sexos. Una recogida de datos que desagregue por sexo facilitará el seguimiento y la evaluación sobre:

— Los impactos positivos o negativos de las actuaciones sobre las mujeres y los hombres. *Ej. Mejora de su nivel de empleabilidad, mejora de su autoestima, mejora de la cultura emprendedora...*

— Los impactos/la eficacia de las actividades dirigidas a satisfacer las necesidades de las mujeres o los hombres. *Ej. La adquisición de nuevas habilidades, conocimientos, el acceso de recursos, la mejora de oportunidades o servicios en el contexto de sus roles de género existentes.*

— Los impactos/la eficacia de las actividades diseñadas para fortalecer la igualdad de género en materia de oportunidades, influencia o beneficio. *Ej. Las intervenciones puntuales para impulsar el papel de las mujeres en la toma de decisiones; la creación de oportunidades nuevas para las mujeres/los hombres en áreas relacionadas con destrezas no tradicionales para ambos sexos.*

— Los impactos/la eficacia de las actividades diseñadas para sensibilizar y dotar de conocimientos sobre género a equipos técnicos y al equipo directivo. *Ej. La adquisición de conocimientos y habilidades para introducir el enfoque de género en la práctica diaria, la mayor concienciación sobre las necesidades de aplicar el enfoque de género a los diagnósticos, etc.*

— Los impactos/la eficacia de las actividades que promueven una mayor igualdad de género en la cultura organizativa y de contratación de personal de las entidades. *Ej. El impacto de las políticas de acción positiva en la cultura organizacional.*

1.4. ALGUNOS OBSTÁCULOS DE LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO A LOS SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Conviene advertir que, aunque se ha registrado un avance en el reconocimiento y desarrollo de planes de acción y evaluaciones con atención al género, el proceso es complejo y lento. Entre los riesgos que demandan actuaciones preventivas para la efectiva incorporación de este enfoque a los sistemas de seguimiento y evaluación, se encuentran los siguientes:

- La carencia de una integración real de la perspectiva de género en las instituciones y/o planes de acción, por lo que resulta complicada la construcción de sistemas de evaluación *ad hoc*.

- Los análisis previos sobre igualdad de mujeres y hombres son escasos en la mayoría de las programaciones y planes de acción. Así, se carece de puntos de partida a partir de los cuales medir los avances en términos de igualdad.
- La ausencia de indicadores de base o de entrada que permitan observar las modificaciones producidas en la vida de las mujeres y los hombres en los que incide el plan de acción. El seguimiento y la evaluación desde el enfoque de género será más fácil si el género ha sido parte integral de las fases de planificación.
- Una concepción generalizada de que evaluar con enfoque de género es una actividad compleja, propia de personas expertas, ya que se percibe una gran dificultad para hacer aproximaciones a la realidad desde un enfoque de género.
- Una creencia de que el sistema social que establece las relaciones entre mujeres y hombres prevalecerá y no es posible cambiar.
- La limitación de recursos económicos y equipos de trabajo específicamente capacitados para la ejecución de una evaluación con perspectiva de género.
- La insuficiente consideración sobre la necesidad de involucrar un significativo número de agentes en esta evaluación, ya que la incorporación del enfoque de género ha de ser un mecanismo transversal.
- La deficiente utilización de los resultados de las evaluaciones a la hora de orientar/reorientar las estrategias y contenidos de los planes de acción. Buena parte de las evaluaciones registran los desiguales resultados del modelo en función del sexo. Sin embargo, una vez registrada tal desigualdad no se infieren consecuencias operativas dirigidas a indagar en los “porqués”, ni aún menos que conlleven los cambios necesarios.
- La escasa existencia de evaluaciones ex-post, donde se evalúa el impacto de género una vez acabado un proyecto. Estas evaluaciones son muy valiosas –sobre todo porque los cambios en materia de igualdad son lentos y se perciben más claramente con el tiempo tanto en lo socioeconómico como en el contexto donde se ha incidido. Una evaluación de impacto de género ex-post siempre es interesante para valorar si:
 - determinadas actuaciones han afectado de manera diferente a mujeres que a hombres;
 - la repercusión ha sido positiva o negativa para la consecución, a largo plazo, del objetivo de igualdad de oportunidades;

- sigue resultando necesaria la puesta en marcha de actuaciones o políticas específicas para superar los desequilibrios de género que aún persisten después de la puesta en marcha de las actuaciones y que ya fueron detectados;
- resulta conveniente la modificación, a futuro, de alguna actuación que se pretendía sostener en el tiempo.

1.5. LA GUÍA, UNA APUESTA PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LOS SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El objetivo general de la guía es servir de base conceptual y metodológica para la puesta en marcha, desarrollo e institucionalización de un sistema de seguimiento y evaluación que permita conocer el grado de cumplimiento del principio de igualdad de mujeres y hombres en los planes de acción de promoción de empleo.

Atendiendo a los objetivos específicos:

a) Con carácter general son:

- Profundizar en la comprensión de los conceptos, principios y requerimientos necesarios para la formulación de un sistema de seguimiento y evaluación con perspectiva de género.
- Lograr una sensibilización de las personas implicadas sobre la necesidad de incorporar el enfoque de género a los sistemas de seguimiento y evaluación.
- Fomentar prácticas de seguimiento y evaluación que incorporen el enfoque de género.

b) Específicamente y en referencia a los programas seleccionados como experiencias piloto en cada uno de los seis Modelos del proyecto Kideitu son:

- Proponer pautas orientativas para garantizar el cumplimiento de las exigencias necesarias en la realización de seguimiento y evaluación con perspectiva de género.

1.6. A QUIÉN SE DIRIGE LA GUÍA

Si bien esta guía se ha desarrollado en el marco del proyecto “Kideitu” pensando, en un principio, en el personal técnico involucrado en las organizaciones de la Agrupación de Desarrollo (4); por su contenido es de gran utilidad para todo un amplio espectro de profesionales de áreas de promoción de empleo - con experiencia en la ejecución de cualquier hito del itinerario de inserción laboral y que muestren interés por el seguimiento y la evaluación con enfoque de género-.

1.7. CÓMO SE ORGANIZA LA GUÍA

Este documento se estructura en cuatro capítulos que responden a la siguiente lógica:

- El primer capítulo, que ahora nos ocupa, es la Introducción. Hace referencia a la contextualización de esta guía, aborda las razones que justifican la integración de la perspectiva de género en los sistemas evaluativos y también señala algunas resistencias que obstaculizan la incorporación de este enfoque. Explica, asimismo, los objetivos de la guía, a quién va dirigida y cómo se organiza.
- En el segundo capítulo, denominado Sistema de seguimiento y evaluación con perspectiva de género, se definen los conceptos básicos y los principios sobre los que se basa generalmente un sistema de este tipo. Posteriormente, profundiza -mediante orientaciones prácticas -en los pasos a seguir y los requisitos para aplicar el enfoque de género en el proceso evaluativo de proyectos de promoción de empleo.
- En el tercer capítulo se presenta un glosario donde se definen algunos conceptos utilizados y relacionados con el seguimiento y la evaluación, junto con la perspectiva de género.
- El último capítulo está conformado por la bibliografía.

La guía se completa con un conjunto de fichas técnicas – en forma de separata y de uso independiente- que pretenden ser una herramienta de apoyo y de referencia –en forma de guión- para profesionales que deseen:

(4) Dirección de Empleo y Formación del Gobierno Vasco y Egailan Sociedad de Promoción de la Formación y el Empleo -entidad responsable de la gestión operativa de Lanbide, Servicio Vasco de Empleo; Dirección General de Inserción Social y Empleo de la Diputación Foral de Gipuzkoa; Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz (Miembro de Garapen); Debegesa (Agencia de desarrollo miembro de Garapen); Behargintza de Txorierrri (Agencia de desarrollo miembro de Garapen); Cáritas Diocesana de Bilbao

- por un lado, incorporar la perspectiva de género al diseño de un plan de acción o proyecto y,
- por otro lado, atender a este enfoque de género en cada uno de los pasos a tener en cuenta en la preparación y ejecución de un sistema de seguimiento y evaluación.

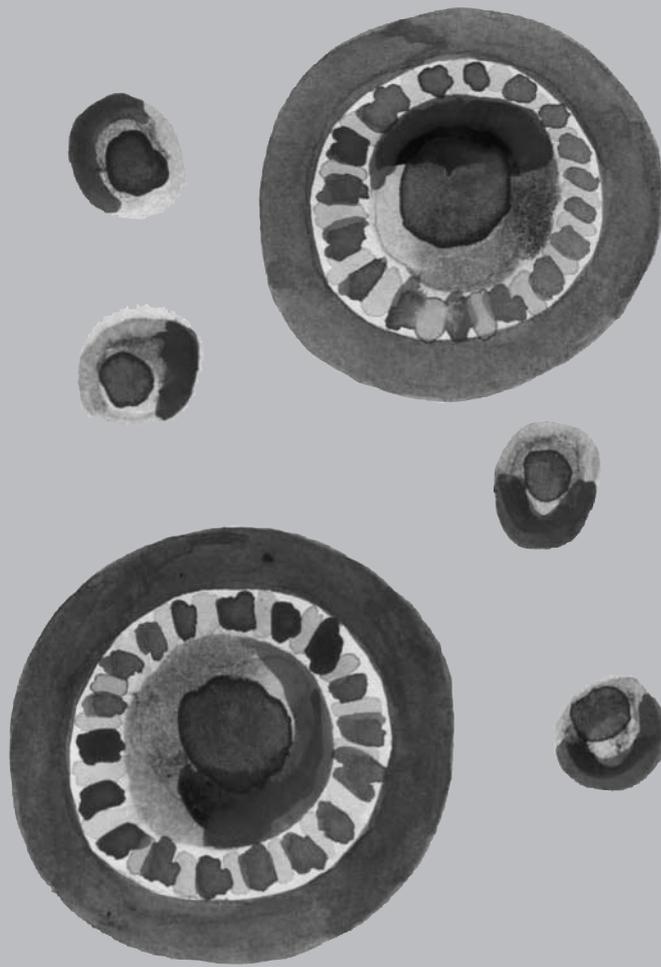
1.8. CÓMO UTILIZAR LA GUÍA

La guía ofrece pautas para integrar la perspectiva de género en cualquier sistema de seguimiento y evaluación, aunque es más específica de proyectos de promoción de empleo. Puede ser utilizada como una unidad, debido a que los capítulos están interrelacionados, pero éstos, a su vez, permiten un tratamiento de forma separada.

Las fichas técnicas anexas al documento –identificadas por colores- permiten su uso como guía para el cumplimiento de los principales requerimientos de la perspectiva de género que son necesarios, bien en el diseño de un proyecto, bien en la planificación y la ejecución de un sistema de seguimiento y evaluación.

UN CONSEJO

La guía no debe interpretarse como un conjunto de reglas inalterables, sino como una serie de recomendaciones que tratan de contribuir a la normalización en los procedimientos y resultados a alcanzar en materia de seguimiento y evaluación con perspectiva de género. Estas pautas serán útiles y transferibles siempre que las cuestiones a abordar por las entidades no obliguen a adaptaciones complejas o costosas de los propios sistemas de seguimiento y evaluación.



2. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO



En su diseño inicial, todo plan de acción de una política, programa o proyecto ha de contemplar un sistema de seguimiento y evaluación permanente de los avances y resultados respecto a las metas establecidas para cada componente. El propósito de este capítulo es dotar de conocimientos generales sobre lo que implica un sistema de seguimiento y evaluación con enfoque de género.

2.1. UN SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN: MECANISMO ÚTIL PARA LA TOMA DE DECISIONES

2.1.1. LOS CONCEPTOS

Cualquier plan de acción de una organización necesita de mecanismos que recojan, midan, analicen y comprueben el valor de sus prácticas. A la suma de éstos se les denomina sistemas de seguimiento y evaluación.

El seguimiento es un proceso continuo de observación de lo que está ocurriendo día a día; qué se hace y cómo se hace en el marco de un plan de acción. Sirve para encontrar el valor añadido de las acciones y descubrir claves para las decisiones. Todo seguimiento ha de concluir la tarea con orientaciones válidas tanto para los equipos de trabajo implicados en la ejecución de las acciones como para la propia evaluación.

La evaluación es un proceso de análisis que comprueba, de manera sistemática y objetiva, si un plan de acción alcanza sus objetivos, los resultados previstos y cómo los ha conseguido –los procesos, las razones por las que algunos objetivos se alcanzaron y otros no–. La evaluación, de acuerdo con lo anteriormente expuesto, detecta debilidades y fortalezas, propone soluciones para mejorar las actividades en curso y sienta algunas de las bases para futuras actuaciones.

Mediante la evaluación, y atendiendo a los objetivos propuestos en la planificación, se describe objetivamente la viabilidad, la cobertura, la coherencia, la eficacia, la pertinencia, la eficiencia, el impacto, la sostenibilidad -criterios comunes a todas las evaluaciones y que se verán más adelante-.

Ambos procesos son complementarios, aunque en la práctica requieren de metodologías adecuadas y persiguen acciones comunes –recoger, sistematizar, simplificar e interpretar la información, analizar y controlar las actividades y los resultados del plan de acción de una política, programa o proyecto-.

No obstante existen, entre ambos, ciertas diferencias conceptuales significativas:

- El seguimiento se basa en la recogida regular de datos y la verificación frecuente de los avances a corto plazo, con los correspondientes análisis de la calidad de las actuaciones y los procesos, y las consecuencias para el plan de acción y sus beneficiarios y beneficiarias.
- La evaluación, aunque se fija en los procesos como el seguimiento, se refiere además a los logros: resultados, productos, efectos, impacto. Las actividades de evaluación suelen ser de carácter periódico y plantean conclusiones de mayor calado acerca de la marcha general y la orientación de un plan de acción. La evaluación se alimenta, en gran medida, de la información obtenida en el seguimiento.

A MODO DE RESUMEN:

El seguimiento y la evaluación son componentes clave para la evolución y el éxito de las políticas y los planes de acción. Mediante la práctica de ambos se tendrán los suficientes elementos de juicio para valorar lo ocurrido y tomar próximas decisiones.

Las diferencias entre seguimiento y evaluación se refieren más a los mecanismos utilizados, su periodicidad y el objetivo propuesto en la planificación inicial. El seguimiento complementa a la evaluación, ya que permite la revisión cotidiana del proceso que servirá de fuente de información para las evaluaciones previstas.

2.1.2. EL SEGUIMIENTO CON ENFOQUE DE GÉNERO

Un seguimiento con perspectiva de género abordará un enfoque que identifique y comprenda las causas estructurales de las desigualdades entre mujeres y hombres, determinará cómo es la participación de ambos sexos en el plan de acción, velará por la modificación en los roles dominantes y observará cómo ha sido el acceso y el control sobre los recursos que ha generado.

Las condiciones requeridas para que el seguimiento sea realizado desde esta perspectiva son:

- El convencimiento por parte de las organizaciones y el equipo encargado del seguimiento de que es necesaria la dimensión de género.

- La cualificación y las capacidades en materia de género y su aplicación por parte de las personas implicadas en el seguimiento (ya sea para la recogida de información, como para el análisis).
- Unos objetivos específicos y unos resultados del plan de acción formulados de acuerdo al análisis de género y que, en función de éstos, se planteen los objetivos del sistema de seguimiento y evaluación.
- Unos indicadores que vayan encaminados a medir aspectos clave de género en los distintos niveles, desagregando por sexo todas aquellas actuaciones donde intervengan personas.
- La valoración y las recomendaciones sean dirigidas tanto a observar los avances cuantitativos como los avances cualitativos en materia de igualdad y a extraer ejemplos de buenas prácticas y lecciones aprendidas.

2.1.3. LA EVALUACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO

Una evaluación con este enfoque, además de contar con personas expertas en género, exige integrar el principio de igualdad en el planteamiento de los objetivos evaluativos, referirse explícitamente a la problemática de género y prever herramientas –indicadores, técnicas e instrumentos- con preguntas apropiadas para identificar diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la participación, los beneficios y los resultados relacionados con la igualdad (tanto en las entidades que ejecutan los planes de acción, como en la planificación en sí). Esto permitirá realizar posteriormente un análisis comparativo de las razones a las que se deben las diferencias encontradas y plantear estrategias que permitan una mayor igualdad.

A MODO DE RESUMEN:

Un sistema de seguimiento y evaluación con enfoque de género se hace imprescindible cuando una entidad ha asumido la meta de impulsar sus estrategias, programas y planes de acción también desde la perspectiva de la igualdad de mujeres y de hombres. De esta manera, se pensará en un sistema que permita recoger la información, medir y valorar el avance hacia la igualdad y los logros y efectos alcanzados en esta materia.

2.2. PRINCIPIOS SOBRE LOS QUE DEBE PIVOTAR UN SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los principios generales sobre los que descansa un sistema de seguimiento y evaluación aplicado a un plan de acción son:

- Se diseña de forma paralela a la elaboración de un programa o proyecto. Asimismo evoluciona, recibe información y se adapta a medida que se va ejecutando el plan de acción evaluado. De esta manera, el sistema evaluativo no se concibe sólo como un apartado o sección en el ciclo de vida de un plan de acción sino que es, un elemento transversal que estará presente desde el inicio hasta el final.
- Es inteligible y sencillo para el equipo de trabajo involucrado en el proyecto –a todos los niveles-y no debe requerir informes complejos e innecesarios.
- Es facilitador de la participación de las personas involucradas en el proceso de ejecución (ya sean beneficiarias o usuarias de la acción o personal del equipo técnico).
- Tiene la capacidad de aportar información consistente y de calidad sobre los resultados, los productos y los impactos de un plan de acción.
- Es facilitador de la toma de decisiones y el análisis, y no se orienta únicamente a la recolección de información cualitativa y/o cuantitativa.

2.3. PASOS PARA EL DISEÑO Y LA REALIZACIÓN DE UN SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Presentamos en esta sección los pasos que se deben seguir en todo sistema de seguimiento y evaluación para que pueda cumplir con los objetivos trazados.

El primero es el análisis del contexto de actuación. Cuestiones como las características del contexto donde se ejecutará el plan de acción (social, económico, cultural, institucional, etc.); el propio plan (objetivos, componentes y acciones); los recursos disponibles y el perfil de las personas beneficiarias (desagregados los datos por sexo), sus inquietudes y demandas, configuran la información de entrada básica para estudiar la cobertura, la coherencia y la pertinencia de un proyecto como primer paso para el éxito de las actuaciones.

El segundo es el diseño de los objetivos del proceso evaluativo. Todo sistema de seguimiento y evaluación se basa en el planteamiento de los objetivos generales y sus correspondientes objetivos específicos en función, sobre todo, de los criterios de evaluación.

El tercero consiste en definir los indicadores, tanto cuantitativos como cualitativos, en función de las categorías de análisis y de los objetivos de un plan de acción. En general, todo es medible, incluso lo intangible.

El cuarto es el diseño de la metodología. En esta fase se define el equipo de evaluación y los métodos de coordinación, la temporalización o los momentos de evaluación, los procedimientos y las herramientas. En relación con los momentos de la evaluación es importante que, si el periodo de ejecución lo permite, sean al menos tres: antes de comenzar la ejecución de las acciones o inmediatamente después de iniciada; en un momento intermedio de la ejecución y una última evaluación final que nos sirva para analizar los resultados y productos obtenidos.

El quinto es la producción de herramientas para la recogida de datos; debe existir en el equipo de trabajo una persona experta con capacidad, no sólo para apoyar y dirigir el diseño de éstas, sino para coordinar el proceso de observación y asignar los papeles de cada persona involucrada en la ejecución del plan de acción, a la vez que centraliza la información. El equipo de trabajo será interno (evaluación interna; autoevaluación) o externo (evaluación externa).

El sexto lleva a desarrollar el trabajo de campo en función de una planificación previamente diseñada y acordada, o lo que es lo mismo, la recogida, la organización de la información y su sistematización.

Hasta este momento, se han definido de manera simplificada las tareas llevadas a cabo tanto durante el seguimiento (continuo) como para la evaluación.

El séptimo forma parte del proceso de evaluación propiamente dicho y consiste en establecer los sistemas de tratamiento de información y hacer una pausa para el análisis y la reflexión sobre los datos observados.

El octavo cierra el proceso de seguimiento y evaluación del plan de acción realizando el informe de evaluación.

Después y para finalizar, se ha de pensar en posibilidades de difusión de las conclusiones y transferencia de las experiencias innovadoras; éste es el **paso noveno**.

CUADRO RESUMEN DE LOS PASOS PARA EL DISEÑO Y LA REALIZACIÓN DE UN SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Paso 1. Determinar el contexto del plan de acción (programa o proyecto) que se va a evaluar.
Paso 2. Diseñar los objetivos del sistema de seguimiento y evaluación.
Paso 3. Definir los indicadores en función de las categorías de análisis.
Paso 4. Diseñar la metodología de seguimiento y evaluación. <ul style="list-style-type: none"> • La definición del equipo de trabajo involucrado en el proceso evaluativo. • Los momentos en los que se procederá a la evaluación. • Las fuentes de información u origen de los datos.
Paso 5. Producir las herramientas para la recogida de información.
Paso 6. Realizar el trabajo de campo en función de un plan de acción previamente diseñado.
Paso 7. Establecer los sistemas de análisis y tratamiento de información.
Paso 8. Elaborar los informes de seguimiento y evaluación.
Paso 9. Difundir el informe y transferir las experiencias exitosas o buenas prácticas.

2.4. PAUTAS GENERALES PARA UN SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO

La conceptualización y la teoría sobre el seguimiento y la evaluación con perspectiva de género no son suficientes si estos conocimientos no se operativizan y adaptan a un programa o proyecto concreto. En este sentido, y una vez vistas con detalle las etapas que supone un sistema de seguimiento y evaluación, el objetivo general de este apartado es aportar una serie de ideas y sugerencias para incorporar el enfoque de género a un sistema evaluativo.

Para comenzar con éstas, además de los pasos aplicables a cualquier sistema de seguimiento y evaluación, cuando el objetivo es incorporar el enfoque de género en todo el ciclo de proyecto es inexorable cumplir con las siguientes tres condiciones o premisas:

Premisa 1. EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN SE HA DISEÑADO DESDE EL DIAGNÓSTICO PREVIO QUE SIRVE DE BASE PARA LA PLANIFICACIÓN DEL PROGRAMA O PROYECTO.

La planificación de un programa o proyecto junto con su sistema de seguimiento y evaluación ha de basarse en un diagnóstico previo con enfoque de género, en el que, en la medida de lo posible, tanto el equipo de trabajo como los grupos beneficiarios participen en la identificación de las prioridades, las soluciones y las necesidades a las que atender. Las conclusiones del diagnóstico han de desagregarse siempre por sexo, así como las interpretaciones correspondientes han de respetar siempre este enfoque visibilizando de manera diferenciada las necesidades, demandas y características a las que atender, tanto de mujeres como de hombres.

Premisa 2. EL PROGRAMA O PROYECTO A EVALUAR HA DE RESPONDER A UNA FORMULACIÓN (MARCO LÓGICO DEL PROYECTO) Y UNA EJECUCIÓN CON ENFOQUE O PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Para que exista un verdadero sistema de seguimiento y evaluación con enfoque de género y coherente con los objetivos y acciones de los programas o proyectos a evaluar, éstos últimos han de plantear objetivos, actuaciones que persigan la igualdad junto con los indicadores correspondientes.

Premisa 3. LA DECISIÓN DE INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ETAPAS DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN HA SIDO TOMADA POR LA ENTIDAD Y SE HAN APLICADO RECURSOS SUFICIENTES.

Es básico que la entidad y sus integrantes adquieran conciencia de lo que supone un sistema de seguimiento y evaluación con enfoque de género en cuanto a recursos, actitudes, creencias, capacidades del equipo de trabajo involucrado, prácticas, metodologías e interpretaciones que faciliten la incorporación de este enfoque.

Para ello se requiere, como paso previo, explorar cuáles son los valores del equipo en torno a las relaciones entre mujeres y hombres, a los roles de género o a lo que se entiende por modelos masculinos y femeninos.

El resultado de esta exploración puede servir para detectar el grado de sensibilidad y el nivel del conocimiento sobre género que existe en el equipo de trabajo y directivo, tanto en el proceso de seguimiento y evaluación, como en la ejecución del proyecto.

A menudo la formación complementaria en materia de género es necesaria para conseguir la eficacia de un sistema de seguimiento y evaluación de este tipo.

Una vez cumplidas estas premisas se inician, de acuerdo con lo descrito en el apartado anterior, los pasos propios de un sistema de seguimiento y evaluación con enfoque de género:

Paso 1. EL EQUIPO EVALUADOR CONOCE CLARAMENTE EL CONTEXTO DE ACTUACIÓN Y LAS CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE ACCIÓN SOBRE EL QUE SE VA A DISEÑAR EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

Resulta fundamental contar previamente al diseño de un sistema de seguimiento y evaluación con toda la información relativa al contexto y también al marco lógico del proyecto, sobre todo con la información relativa a los objetivos y actuaciones a desarrollar. Disponer de esta información implica la referencia y la guía para el proceso de seguimiento y evaluación.

En definitiva, conocer el plan de acción supone a nivel general, responder a las siguientes preguntas:

- *¿Existe un diagnóstico previo o una evaluación ex-ante con incorporación de la perspectiva de género?*
- *¿Cómo es el contexto o ámbito de actuación donde se ejecuta el plan?*
- *¿Cuáles son las características del plan de acción? ¿Cuáles son los objetivos? ¿Cómo se lograrán los objetivos o qué actividades se van a ejecutar para desarrollar los objetivos? ¿Qué resultados se espera obtener? ¿Cómo se verificarán los resultados que se van alcanzando?*
- *¿Qué organizaciones están involucradas? ¿Qué tipo de servicios ofrecen?*
- *¿Sobre qué sector económico y de población incide el plan?*
- *¿Quiénes van a tener protagonismo en la ejecución del plan? ¿Quiénes se van a beneficiar del desarrollo de las actuaciones?*
- *¿Qué recursos humanos y materiales se van a invertir?*

Si en la etapa de diseño del proyecto, estos elementos aún no se definen con claridad cabe la posibilidad de que la estrategia evaluativa, a pesar de contar con instrumentos adecuados, no evalúe realmente lo conseguido (procesos, resultados e impactos o cambios detectados con respecto al diagnóstico o situación inicial) y los recursos dedicados.

En lo relativo al enfoque de género se recomienda observar con detenimiento las cuestiones que se plasman a continuación:

- *Cómo es la actitud del equipo directivo y técnico ante la aplicación de este enfoque.*
- *Cuáles, si se han previsto, son los objetivos y las actuaciones de género en los diferentes componentes del proyecto.*
- *Los presupuestos del plan de acción, y observar si éstos contemplan aplicaciones financieras específicas y destinadas a formación en género, a acciones positivas, etc.*
- *Cuáles son las entidades que ejecutan la acción, su política interna de género, los programas o proyectos relacionados con la igualdad, y el equipo de trabajo involucrado en el plan de acción: el equilibrio de género del mismo y sus capacidades en materia de igualdad de género.*

En el caso, muy probable, de que un plan de acción no contenga objetivos específicos sobre igualdad de género, es responsabilidad del equipo encargado del seguimiento y la evaluación, identificar potenciales efectos en las relaciones de género mediante el análisis de tres aspectos:

- Las actitudes y compromisos del equipo directivo y técnico con respecto a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres.
- La participación estimada y real de mujeres y hombres en los distintos componentes o ejes del plan de acción y también en sus actuaciones.
- Los efectos potenciales sobre las mujeres y su comparativa con los de los hombres.

Como guión para revisar si se ha integrado el enfoque de género en un plan de acción, o incorporarlo, una vez iniciada la ejecución, se recomienda seguir las pautas siguientes:

EL PLAN DE ACCIÓN	GUIÓN DE VERIFICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN UN PLAN DE ACCIÓN (PROGRAMA O PROYECTO) POR EL EMPLEO
DIAGNÓSTICO	<input type="checkbox"/> ¿Existen evidencias de que se consultó a mujeres y hombres sobre sus necesidades, prioridades y posibles soluciones? <input type="checkbox"/> ¿Responde la información obtenida a datos desagregados por sexo? <input type="checkbox"/> ¿Se ha observado la situación de las relaciones de género en el mercado laboral (empleo y desempleo-trabajo regular, trabajo sumergido) y se han interpretado las causas de la desigualdad? <input type="checkbox"/> ¿Se describen los obstáculos y/o las oportunidades de acceder a los recursos y a los beneficios que ofrece el contexto de actuación, es decir, la medida en la que pueden existir posibles discriminaciones en el entorno socioeconómico? <input type="checkbox"/> ¿Se describen las políticas –planes, medidas, programas de igualdad vigentes en el territorio o ámbito de intervención de un programa o proyecto- que garanticen la complementariedad y evite posibles duplicidades de actuaciones? <input type="checkbox"/> ¿Se describe la capacidad de la entidad o las entidades ejecutoras del plan de acción para promover la igualdad de mujeres y hombres: tipo de organización, recursos humanos para llevar a cabo la organización, actuaciones que atienden a la perspectiva de género, estructura orgánica y número de mujeres y hombres que la conforman y su incidencia en la igualdad? <input type="checkbox"/> ¿Se tienen en cuenta los resultados, las recomendaciones y las buenas prácticas de igualdad obtenidas a partir de la ejecución de otros programas que han incorporado la perspectiva de género?
OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS	<input type="checkbox"/> ¿El plan de acción declara explícitamente que uno de sus fines es beneficiar por igual a mujeres y hombres? <input type="checkbox"/> ¿Especifican los objetivos a quién va dirigido y a quién se espera que beneficie el plan de acción, distinguiendo entre mujeres y hombres?

EL PLAN DE ACCIÓN	GUIÓN DE VERIFICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN UN PLAN DE ACCIÓN (PROGRAMA O PROYECTO) POR EL EMPLEO <i>(Continuación)</i>
	<input type="checkbox"/> ¿Los objetivos atienden específicamente a problemas relevantes y necesarios tanto para mujeres como para hombres? <input type="checkbox"/> ¿Los objetivos proponen cambiar situaciones de discriminación por razón de sexo? <input type="checkbox"/> ¿La división sexual del trabajo, las tareas, oportunidades y responsabilidades asignadas a mujeres y a hombres forman parte del contenido de algunos objetivos?
EQUIPO DE TRABAJO INVOLUCRADO Y COORDINACIÓN	<input type="checkbox"/> ¿La entidad que lleva adelante el plan de acción tiene experiencia previa en proyectos con enfoque de género? <input type="checkbox"/> ¿Plantea el proyecto la necesidad de formar al equipo directivo y al equipo de trabajo sobre género e igualdad de oportunidades? <input type="checkbox"/> ¿Hay una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el equipo de trabajo involucrado en el plan y en las otras estructuras de dirección y seguimiento (comités, etcétera)? <input type="checkbox"/> ¿Se menciona explícitamente si en el equipo de trabajo hay personal con conocimientos de género y su aplicación práctica? <input type="checkbox"/> ¿Está previsto contar con especialistas en el tema de género?
DEFINICIÓN DE PERSONAS BENEFICIARIAS	<input type="checkbox"/> ¿Se hace mención a grupos concretos de mujeres y hombres como personas beneficiarias?, ¿se describen sus perfiles?
ESTRATEGIAS DE EJECUCIÓN Y ACTIVIDADES	<input type="checkbox"/> ¿Se consideran, concretamente, las necesidades de flexibilidad para asegurar la participación de mujeres y hombres? <input type="checkbox"/> ¿Se han tomado en consideración los tiempos y los horarios de disponibilidad que tienen hombres y mujeres; los lugares y las formas de comunicación que se usarán de manera diferenciada para llegar, con más facilidad, a ellos y a ellas? <input type="checkbox"/> ¿Se han diseñado estrategias que aseguren la participación de las mujeres y los hombres en función de las necesidades de género?

EL PLAN DE ACCIÓN	GUIÓN DE VERIFICACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN UN PLAN DE ACCIÓN (PROGRAMA O PROYECTO) POR EL EMPLEO <i>(Continuación)</i>
PREVISIÓN DE RESULTADOS E IMPACTOS	<input type="checkbox"/> ¿Los resultados son pertinentes con las necesidades de los grupos a los que se dirige el plan de acción? <input type="checkbox"/> ¿Los resultados están especificados por sexo? <input type="checkbox"/> ¿Se han definido cuáles podrán ser los efectos en materia de igualdad y cambios en la situación de partida? <input type="checkbox"/> ¿Se han definido los impactos y los efectos para mujeres y hombres en aspectos tales como: empleabilidad, posición económica, posición política, identidad de género, igualdad de oportunidades? <input type="checkbox"/> ¿Potencia el plan de acción la igualdad de oportunidades en el acceso y el control entre mujeres y hombres a servicios especializados, créditos financieros, formación, asistencia técnica, organización, herramientas metodológicas y pedagógicas y otros beneficios?
APLICACIONES FINANCIERAS Y OTROS MEDIOS	<input type="checkbox"/> ¿Se contempla un calendario con dedicación de tiempos y dedicación de presupuesto a las actuaciones que implican la incorporación del enfoque de género? <input type="checkbox"/> ¿Son los presupuestos flexibles y revisables? <input type="checkbox"/> ¿Se identifican en el presupuesto partidas para la contratación de equipo de trabajo o para la realización de actividades de género cuando éstas se mencionan en el plan de acción?
SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<input type="checkbox"/> ¿Los datos responden a información sobre las relaciones de género o y están desagregados por sexo? <input type="checkbox"/> ¿Se involucra a las mujeres tanto como a los hombres en las actividades de seguimiento y evaluación? <input type="checkbox"/> ¿Se han definido indicadores sensibles al género? <input type="checkbox"/> ¿Hay métodos para el seguimiento y la evaluación del avance logrado por las mujeres y los hombres de manera diferenciada?

Paso 2. LOS OBJETIVOS DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN SE PLANTEAN EN FUNCIÓN DE CRITERIOS GENERALES DE VIABILIDAD, COBERTURA, COHERENCIA, PERTINENCIA, EFICACIA, EFICIENCIA, IMPACTO Y SOSTENIBILIDAD.

Los objetivos, las actuaciones y los resultados previstos de un programa o proyecto serán el punto de referencia para las metas del sistema de seguimiento y evaluación; por esto –siempre que se quiera aplicar el enfoque de género- es primordial que el programa también respete esta perspectiva en todo su ciclo de vida (premisa 1 expuesta en este último capítulo).

También se ha de asegurar, cuando se establezcan los fines del sistema, que éstos irán encaminados a evaluar y medir, de forma clara, los criterios elementales en cualquier evaluación clásica *“la viabilidad, la cobertura, la coherencia, la pertinencia, la eficacia, la eficiencia, el impacto, la sostenibilidad”*.

En la tabla siguiente se definen estos criterios y se acompañan de unos ejemplos aclaratorios.

CRITERIOS A TENER EN CUENTA EN LA EVALUACIÓN	DEFINICIÓN	EJEMPLOS DE OBJETIVOS A PLANTEAR EN FUNCIÓN DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN
VIABILIDAD	Analiza las posibilidades de alcanzar los objetivos y los resultados previstos gracias a la ejecución de las actuaciones programadas (en función de los recursos asignados, la voluntad, la capacitación y el compromiso para el desarrollo, y del contexto en el que se interviene).	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el grado de compromiso y la capacidad de la entidad o las entidades ejecutoras, junto con sus equipos para realizar el plan de acción con enfoque de género. • Evaluar la probabilidad de alcanzar los objetivos en materia de igualdad de manera eficaz y eficiente.
COBERTURA	Delimita cuánta población con necesidades de ser atendida se ha beneficiado de un plan de acción concreto. Es decir, valora en qué medida un plan de acción logra que sus beneficios lleguen a la población, institución o zona geográfica previstas. Por ejemplo, tipo o nº de personas, grupos, instituciones, zonas geográficas, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Valorar el número de población (desagregado por sexo) a quien afecta el plan de acción, comparándola con el número de personas a quien podría afectar el plan de acción.
COHERENCIA	Establece la relación entre los objetivos, las condiciones, las actuaciones y los medios puestos a disposición en la ejecución del plan de acción. El diseño y la planificación deberán prever la imputación de recursos suficientes para alcanzar los fines previamente definidos.	<ul style="list-style-type: none"> • Analizar que existe relación directa entre los objetivos planteados en materia de igualdad, las actuaciones planteadas y la aplicación de recursos.

CRITERIOS A TENER EN CUENTA EN LA EVALUACIÓN	DEFINICIÓN	EJEMPLOS DE OBJETIVOS A PLANTEAR EN FUNCIÓN DE LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN <i>Continuación</i>
PERTINENCIA	Mide la adecuación de los resultados y objetivos a las necesidades del contexto y de las personas a las que se dirige un plan de acción. La pertinencia de una actuación depende del diagnóstico realizado para la identificación del problema a paliar o solventar.	<ul style="list-style-type: none"> • Especificar las diferencias en las necesidades de las mujeres y los hombres y la medida en que se tienen en cuenta las necesidades de uno y otro grupo. • Indicar si existen desigualdades en la situación de las mujeres y los hombres a los que se dirige el plan de acción y ver si trata explícitamente de remediar dichas desigualdades.
EFICACIA	Comprueba si el plan de acción ha logrado alcanzar los objetivos generales y específicos. La base serán los indicadores de realización, de resultado, de impacto y de la ejecución de los mismos, valorándose las desviaciones y también lo obtenido o ejecutado respecto a las previsiones.	<ul style="list-style-type: none"> • Describir las medidas adoptadas para reducir los efectos negativos y conseguir efectos positivos óptimos respecto a la promoción de la igualdad en el empleo. • Evaluar la eficacia del plan de acción, es decir, el grado en que se han logrado sus objetivos y los efectos que han significado para las mujeres y los hombres que han participado en el programa o plan de acción.
EFICIENCIA	Calcula si el plan de acción ha sido rentable, comparando los resultados obtenidos con los recursos invertidos. En definitiva, se comprobará la correcta gestión y utilización de los recursos, desde el punto de vista económico, material, de equipos de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la eficiencia del plan de acción, es decir, comparar los recursos asignados a posibilitar cada una de las acciones del plan con los resultados conseguidos en materia de igualdad de mujeres y de hombres.
IMPACTO	Detecta y analiza aquellos cambios conseguidos en relación a la situación inicial y que se pueden atribuir como efectos directos o indirectos -inmediatos y a largo plazo- y que han sido producidos por el proceso y/o los resultados de un plan de acción.	<ul style="list-style-type: none"> • Describir los efectos del plan de acción para las mujeres y los hombres y los cambios que les ha supuesto la participación o la ejecución del plan. • Indicar si las mujeres han participado en el programa y se han beneficiado del mismo en condiciones de igualdad con respecto a los hombres.
SOSTENIBILIDAD	Valora en qué medida los cambios positivos logrados como consecuencia del plan de acción tienen potencialidades para mantenerse después de su finalización.	<ul style="list-style-type: none"> • Valorar en qué medida se puede esperar que los cambios positivos en las relaciones de género conseguidos con el plan de acción continúen una vez ejecutado éste. • Medir la capacidad de la entidad para dar continuidad a las acciones necesarias para incidir en las desigualdades de género y seguir avanzando hacia la igualdad de mujeres y hombres. • Observar si se han transferido a otras entidades competentes las buenas prácticas experimentadas en materia de igualdad.

Paso 3. SE DEFINEN LOS INDICADORES DE GÉNERO NECESARIOS PARA MEDIR LOS PROCESOS, LOS RESULTADOS Y LOS IMPACTOS DE ACUERDO CON LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS EN EL PLAN DE ACCIÓN.

La definición y la adopción de indicadores son clave para que un sistema de seguimiento y evaluación compruebe los cambios que experimenta la situación sobre la que se desea incidir; observe en qué medida se cumplen las metas y se consiguen los resultados propuestos en un plan de acción, y por último, facilite conclusiones y recomendaciones válidas para mejorar resultados en un futuro.

Seleccionar una batería adecuada de indicadores –combinación de indicadores cualitativos y cuantitativos- requiere un entendimiento de la naturaleza de los objetivos y la lógica de un plan de acción evaluado.

Una mayor eficacia y eficiencia de un sistema de seguimiento y evaluación requiere la priorización de un número manejable de indicadores que permita un análisis y una interpretación útiles y adaptados al ritmo de la ejecución del plan de acción evaluado, lo que permitirá tomar decisiones a tiempo sobre las posibles modificaciones. *Concentrarse en lo esencial y establecer prioridades claras es un principio vital.*

Concretando en los indicadores de género, éstos nos van a informar del grado de avance o retroceso hacia la igualdad de mujeres y hombres de acuerdo a los objetivos y los ámbitos de actuación evaluables (la organización interna de las entidades ejecutoras y la adecuación al contenido del plan de acción –actuaciones y servicios).

INDICADORES DE GÉNERO QUE COMPONEN UN SISTEMA EVALUATIVO	
INDICADORES DE REFERENCIA O DE ENTRADA	Dan cuenta de la realidad objeto de intervención y son la base para formular y justificar un programa o proyecto, definir los objetivos y las decisiones para la ejecución. Además de los datos posibles de cuantificar, recabados a través de fuentes secundarias, es necesario incorporar los datos subjetivos y cualitativos acerca de la percepción que las personas -mujeres y hombres- tienen de los distintos aspectos que conforman su realidad.
INDICADORES DE PROCESO	Posibilitan medir la participación de mujeres y hombres en el proceso de planificación y ejecución del plan de acción. Si bien es lógico establecer medidas cuantificables referidas a la participación, también es necesario desarrollar indicadores cualitativos que permitan evaluar las formas de dicha participación y los niveles de satisfacción.
INDICADORES DE RESULTADO	Permiten realizar la concreción de los objetivos y las actuaciones planteados, sus logros y sus efectos en materia de igualdad de mujeres y hombres.
INDICADORES DE IMPACTO	Posibilitan evaluar transformaciones en las relaciones de género a favor de la igualdad o, por el contrario, que reproducen desigualdades.

A continuación se presentan algunas cuestiones a atender en la construcción de indicadores de género. Éstos, además de cumplir con las recomendaciones señaladas para los indicadores generales,

- se extraerán a partir de la identificación de cuestiones de género surgidas en el contexto específico de un plan de acción y de cada uno de sus objetivos;
- se desagregarán por sexo siempre que sea posible. Esta desagregación facilita la comparación entre la presencia de mujeres y hombres, e identifica desigualdades que pueden ser producto de la discriminación, perpetuar los estereotipos y dificultar la participación social;
- resaltarán la medición de las desigualdades no sólo entre mujeres y hombres, sino también entre los diferentes subgrupos de mujeres y hombres categorizados por edad, nivel socioeconómico, pertenencia étnica, zona de residencia, condición de actividad, pertenencia a grupos específicos (población extranjera, población con discapacidad). Algunas de estas variables no son factibles de obtener, de ahí la importancia de promover el registro de estas variables en las fuentes de datos secundarias;
- se referirán a dos ámbitos de actuación evaluables, por un lado, lo que concierne a la organización interna de las entidades y por otro, la adecuación de sus programas y servicios a la igualdad y sus efectos en las personas y los contextos territoriales.

GUIÓN DE POSIBLES PREGUNTAS PARA PLANTEAR INDICADORES DE GÉNERO ADAPTADOS A UN PLAN DE ACCIÓN

- ¿Existen indicadores de referencia o de entrada sobre las diferencias entre mujeres y hombres antes de iniciar un plan de acción para poder comparar una vez ejecutado?*
- ¿Todas las actuaciones que tienen participación de mujeres y hombres están relacionadas con indicadores –indicadores de proceso o realización y resultado- donde se especifica el número de personas desagregado por sexo?*
- ¿Se han desarrollado indicadores de género –indicadores de resultado- para medir el logro de los objetivos a nivel de organización interna y de proyecto?*
- ¿Existen indicadores –indicadores de resultado y de impacto- que permiten medir la naturaleza y alcance de los beneficios que el desarrollo del plan de acción aporta a mujeres y hombres?*

Según los ámbitos de actuación evaluables (organización interna de las entidades y la adecuación de los programas y servicios a la igualdad de género) y a modo de ejemplos, se presentan algunos indicadores de género de acuerdo a las categorías o dimensiones de análisis de los componentes más frecuentes de los planes para la promoción de empleo:

ENTIDAD (ORGANIZACIÓN INTERNA)	
CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	EJEMPLOS DE INDICADORES
COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN- LA VOLUNTAD POLÍTICA	<p>DE ENTRADA</p> <ul style="list-style-type: none"> Existencia de declaración de intenciones, plan estratégico y/o procesos de institucionalización de la igualdad por parte de la toma de decisiones organizacional. <p>DE PROCESO O REALIZACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> Existencia de actuaciones para incorporar los principios de igualdad de mujeres y hombres en los planes estratégicos y/o sistemas de calidad. Grado de conocimiento de estos principios por parte de la dirección. Percepciones de la directiva en cuanto a la factibilidad del plan de acción. <p>DE RESULTADO Y DE IMPACTO</p> <ul style="list-style-type: none"> Logro de las metas operativas o grado de incorporación de estas medidas en los planes estratégicos, los sistemas de calidad y/o sistemas de programación y seguimiento a la estrategia general de la entidad.
TÉCNICAS ANALÍTICAS. ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS	<p>DE ENTRADA</p> <ul style="list-style-type: none"> Existencia de informes con perspectiva de género. Existencia de evaluaciones de impacto de género –previas y a posteriori de una acción-. <p>DE PROCESO O REALIZACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> Existencia de actuaciones para la adecuación de estadísticas y estudios a criterios de igualdad. <p>(Estudio de medidas y acciones de la entidad que no incorporan la variable sexo, inclusión de la variable sexo y otros indicadores que reflejen situaciones de desigualdad y/o discriminación, evaluación de impacto de género en programas y servicios, aplicación de técnicas cualitativas para la comprensión de las diferencias de mujeres y de hombres).</p> <p>DE RESULTADO Y DE IMPACTO</p> <ul style="list-style-type: none"> Incremento de los indicadores de género en los sistemas de seguimiento y evaluación y en los estudios que han sido sistematizados y publicados. Conocimiento por parte de la plantilla de las herramientas para incorporar los indicadores de género a los sistemas de seguimiento y evaluación.

ENTIDAD (ORGANIZACIÓN INTERNA) <i>(continuación)</i>	
CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	EJEMPLOS DE INDICADORES
CULTURA ORGANIZACIONAL. PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN Y ACTITUD Y DISPOSICIÓN DEL CUERPO TÉCNICO	<p>DE ENTRADA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado de percepción de las personas integrantes de la entidad en referencia a los temas de género y la actitud mostrada hacia el trabajo sobre la igualdad. • Existencia y calidad de planes de formación dedicados a la formación en género. <p>DE PROCESO O REALIZACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • N° de cursos realizados para incrementar la sensibilización y la formación del equipo de trabajo en temas de género. • N° de personas que han participado en los cursos, desagregados por sexo y también por perfil (directiva, cuerpo técnico, administración). <p>DE RESULTADO Y DE IMPACTO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado de mejora de la percepción de las personas integrantes de la entidad en referencia a los temas de género y la actitud mostrada hacia el trabajo sobre igualdad. • Grado de satisfacción por parte de las personas beneficiarias del curso sobre la aplicabilidad de los conocimientos a la tareas encomendadas.
CULTURA ORGANIZACIONAL. LOS PROCESOS DE GESTIÓN INTERNA	<p>DE ENTRADA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Criterios de igualdad en el acceso a la formación, promoción, selección de personal, aplicaciones salariales. • Medidas para la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. • Existencia de un plan de comunicación interna y externa adecuado a las existencias mínimas de una comunicación no sexista: lenguaje, imágenes, contenidos, etc. <p>DE PROCESO O REALIZACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medidas para incrementar los indicadores anteriores. • Existencia y calidad de propuestas documentadas sobre aplicación de las normas del uso no sexista del lenguaje a la comunicación. • Existencia de medidas informativas sobre el compromiso de la entidad con la igualdad. <p>DE RESULTADO Y DE IMPACTO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumento de personas con sensibilidad y conocimientos de género en las nuevas contrataciones. • Grado de modificación de los criterios de igualdad en el acceso a la formación continua, promoción, selección de personal, aplicaciones salariales a fórmulas más igualitarias.

ENTIDAD (ORGANIZACIÓN INTERNA) <i>(continuación)</i>	
CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	EJEMPLOS DE INDICADORES
	<ul style="list-style-type: none"> • Incremento de medidas para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. • Grado de conocimiento y aplicación de las normas del lenguaje aplicadas a la comunicación. • N° de eventos o conferencias de sensibilización sobre igualdad dirigidos a la población. • N° de notas de prensa acerca de la entidad y su apoyo a la igualdad.
RECURSOS FINANCIEROS DEDICADOS A LA IGUALDAD	<p>DE ENTRADA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existencia de presupuesto dedicado a la promoción de la igualdad tanto internamente como en proyectos. <p>DE PROCESO O REALIZACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación financiera dedicada a un plan de acción por la igualdad de la organización interna. • Aplicación financiera dedicada a un plan de acción por la igualdad dirigido a personas beneficiarias externas de la entidad. <p>DE RESULTADO Y DE IMPACTO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aumento de la aplicación financiera dedicada a la igualdad. • Grado de sostenibilidad de la aplicación financiera dedicada a la igualdad en el tiempo.
RECURSOS HUMANOS DEDICADOS A LA IGUALDAD	<p>DE ENTRADA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de mujeres y hombres en la entidad. • N° de personas dedicadas (desagregado por sexo) a implantar la igualdad en la organización por tipología de contrato. • Percepción del equipo de trabajo y directivo sobre su propia capacidad para transversalizar el enfoque de género. <p>DE PROCESO O REALIZACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • N° de personas dedicadas a implantar la igualdad en la organización por tipología de contrato, tareas, sexo. • Percepción del equipo de trabajo y directivo sobre su propia capacidad para transversalizar el enfoque de género. <p>DE RESULTADO Y DE IMPACTO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incremento del n° de personas dedicadas a implantar la igualdad en la organización por tipología de contrato, tareas, sexo. • Incremento de la percepción del equipo de trabajo y directivo sobre su propia capacidad para transversalizar el enfoque de género.

ENTIDAD (ORGANIZACIÓN INTERNA) <i>(continuación)</i>	
CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	EJEMPLOS DE INDICADORES
LA ADAPTACIÓN DE PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE TRABAJO. IMPLANTACIÓN DE NUEVOS PROCESOS	<p>DE ENTRADA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existencia de personas o consultorías expertas en igualdad. <p>DE PROCESO O REALIZACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medidas para incrementar los indicadores anteriores. <p>DE RESULTADO Y DE IMPACTO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado de incremento de personas o consultorías expertas en igualdad.
LA ADAPTACIÓN DE PROCEDIMIENTOS INTERNOS DE TRABAJO. LOS PROCESOS DE COMUNICACIÓN	<p>DE ENTRADA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existencia de herramientas comunicativas en la entidad con temáticas sobre igualdad. <p>DE PROCESO O REALIZACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existencia de actuaciones para garantizar una comunicación interna y externa no discriminatoria. (Propuestas para la inclusión de criterios de utilización del lenguaje, imágenes y puesta en escenas igualitarias, sesiones informativas sobre el uso del lenguaje no sexista, sesiones informativas sobre el compromiso de la dirección con la igualdad). • % de personas informadas en la plantilla en relación al compromiso de la entidad con la igualdad de mujeres y hombres. <p>DE RESULTADO Y DE IMPACTO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado de conocimiento por parte de la plantilla de la existencia de un plan de acción para incorporar el mainstreaming de género. • Plan de comunicación con criterios de igualdad. • Existencia de un protocolo sobre la utilización del lenguaje no sexista a los documentos de comunicación interna y externa. • Grado de conocimiento y utilización del protocolo del lenguaje no sexista por parte de los equipos.
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	<p>DE ENTRADA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existencia de objetivos con perspectiva de género en la planificación de un plan de acción. • Existencia de indicadores asociados al género. <p>DE PROCESO O REALIZACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilización de herramientas que incorporan el enfoque de género. • N° de personas participantes en el proceso evaluativo, desagregadas por perfil y sexo. • Perfil de las personas implicadas en los procesos de evaluación.

ENTIDAD (ORGANIZACIÓN INTERNA) <i>(continuación)</i>	
CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	EJEMPLOS DE INDICADORES
	DE RESULTADO Y DE IMPACTO <ul style="list-style-type: none"> • Grado de incorporación de la perspectiva de género en los informes de progreso y en los informes de evaluación.
COOPERACIÓN Y ASOCIACIONISMO	DE ENTRADA <ul style="list-style-type: none"> • Existencia y calidad de relaciones con organismos expertos en igualdad y/o fundaciones y asociaciones de mujeres. DE PROCESO O REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Medidas para incrementar los indicadores anteriores. DE RESULTADO Y DE IMPACTO <ul style="list-style-type: none"> • Incremento de las relaciones con organismos expertos en igualdad.

PROGRAMAS Y SERVICIOS DE EMPLEO	
CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	INDICADORES
EVALUACIÓN EX-ANTE	DE ENTRADA <ul style="list-style-type: none"> • Existencia de datos suficientes para realizar un diagnóstico con perspectiva de género. • Existencia de referencias sobre la experiencia anterior de la entidad y lecciones aprendidas en materia de género.
PLANIFICACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN	DE ENTRADA <ul style="list-style-type: none"> • Grado de incorporación del enfoque de género en el diseño y la planificación (objetivos, estrategias, actividades, resultados). • Aplicaciones financieras a la consecución de los objetivos de igualdad. DE PROCESO O REALIZACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • Grado de viabilidad en la consecución de los objetivos, estrategias, actividades y resultados sobre género (eficacia física). • N° de reuniones realizadas para la planificación y n° de personas implicadas (desagregado por sexo).

PROGRAMAS Y SERVICIOS DE EMPLEO <i>(continuación)</i>	
CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	INDICADORES
EJECUCIÓN DE PROGRAMAS Y SERVICIOS: SERVICIOS DE INFORMACIÓN Y ORIENTACIÓN	<p>DE ENTRADA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existencia de acciones específicas para captar, informar, orientar a mujeres y hombres desde una perspectiva no sesgada (sin segregación horizontal y vertical). • % medio de participación de mujeres y hombres en los servicios de información y orientación. <p>DE PROCESO O REALIZACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tipología de las actuaciones llevadas a cabo para introducir la perspectiva de género en los procesos de información y orientación. • N° de personas (desagregado por sexo) que han participado en los servicios de información y orientación habilitados en el marco de las experiencias piloto. • % medio de participación de mujeres y hombres en los servicios de información y orientación. <p>DE RESULTADO Y DE IMPACTO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad de las actuaciones llevadas a cabo y grado de satisfacción por parte de las personas implicadas (equipos técnicos y personas a las que se dirigen las actuaciones). • % de aumento de la participación de mujeres en relación a otros años en servicios de información y orientación.
EJECUCIÓN DE PROGRAMAS Y SERVICIOS: SERVICIOS DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	<p>DE ENTRADA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existencia de cursos o módulos específicos de igualdad de mujeres y hombres. • Existencia de herramientas o materiales de formación que incorporan la perspectiva de género explícitamente. • % medio de participación de mujeres y hombres en los cursos de formación desagregados por especialidades temáticas. <p>DE PROCESO O REALIZACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de los objetivos de género planeados para programas y/o acciones de este tipo. • Tipología de las actuaciones llevadas a cabo para introducir la perspectiva de género en los procesos de formación. <p>DE RESULTADO Y DE IMPACTO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad de las actuaciones llevadas a cabo y grado de satisfacción por parte de las personas implicadas (equipos técnicos y personas a las que se dirigen las actuaciones). • Grado de sostenibilidad de este tipo de actuaciones en el tiempo.

PROGRAMAS Y SERVICIOS DE EMPLEO <i>(continuación)</i>	
CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	INDICADORES
EJECUCIÓN DE PROGRAMAS Y SERVICIOS: SERVICIOS DE INTERMEDIACIÓN	<p>DE ENTRADA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existencia de actuaciones de acción positiva con las demandantes de empleo, enviándolas a las empresas que solicitan personal, especialmente para cubrir puestos en los que las mujeres están infrarrepresentadas. • Existencia de procedimientos para identificar posibles ofertas de empleo discriminatorias y aplicar acciones correctoras. <p>DE PROCESO O REALIZACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • N° y tipología de herramientas que incorporan explícitamente la perspectiva de género. • N° de personas (desagregado por sexo) que han participado en los procesos de intermediación laboral y que han culminado con la inserción laboral o con una experiencia profesional en la empresa. <p>DE RESULTADO Y DE IMPACTO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Calidad de las actuaciones llevadas a cabo y grado de satisfacción por parte de las personas implicadas (equipos técnicos y personas a las que se dirigen las actuaciones). • % de aumento de participación de mujeres en relación a otros años en servicios de intermediación laboral con resultado exitoso.
EJECUCIÓN DE PROGRAMAS Y SERVICIOS: SERVICIOS DE CREACIÓN DE EMPRESAS Y AUTOEMPLEO	<p>DE ENTRADA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existencia de acciones específicas para promover el espíritu emprendedor de las mujeres o promover la sostenibilidad de las empresas de mujeres. • Existencia de incentivos para las mujeres que promuevan pymes y tipología de las mismas. <p>DE PROCESO O REALIZACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grado de cumplimiento de los objetivos de género planeados para programas y/o acciones de este tipo. • Tipología de las actuaciones llevadas a cabo para introducir la perspectiva de género. <p>DE RESULTADO Y DE IMPACTO</p> <ul style="list-style-type: none"> • % de aumento de participación de mujeres en relación a otros años en servicios de promoción empresarial (desagregado por emprendedoras y empresarias). • Grado de sostenibilidad de este tipo de actuaciones en el tiempo.

PROGRAMAS Y SERVICIOS DE EMPLEO <i>(continuación)</i>	
CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	INDICADORES
EJECUCIÓN DE PROGRAMAS Y SERVICIOS: MEDIDAS Y/O SERVICIOS DE APOYO A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL	<p>DE ENTRADA</p> <ul style="list-style-type: none"> Existencia de actuaciones encaminadas a favorecer la disponibilidad de las personas participantes, atendiendo a sus necesidades de conciliación. Grado de preocupación de la entidad por la adecuación de los horarios a las necesidades y la disponibilidad de las mujeres y los hombres. <p>DE PROCESO O REALIZACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> Tipología de las actuaciones llevadas a cabo para promover la conciliación de las actividades con la vida familiar y personal de las personas usuarias. % de mujeres y de hombres que utilizan las medidas de conciliación. <p>DE RESULTADO Y DE IMPACTO</p> <ul style="list-style-type: none"> % de aumento de participación de mujeres en relación a otros años en las medidas para la conciliación. % de aumento de participación de hombres en relación a otros años en las medidas para la conciliación.

Paso 4. SE DISEÑA LA METODOLOGÍA PARA LA RECOGIDA Y EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

A) Se define el equipo de trabajo involucrado en el proceso evaluativo y se deciden los métodos de coordinación.

Para el desarrollo de los trabajos de seguimiento y evaluación, además del equipo evaluador -experto en la recogida, análisis de la información y redacción de los informes- se necesitará de la colaboración activa de diferentes entidades y personas que intervienen en la ejecución de los planes de acción; sin este apoyo y participación el sistema de evaluación no obtendría resultados.

Atendiendo a quién lleva a cabo el sistema de seguimiento y evaluación, éste puede ser de diferente tipología:

TIPOLOGÍA DE LA EVALUACIÓN DEPENDIENDO DE QUIÉN REALIZA LA EVALUACIÓN	
COMPLETAMENTE INTERNO	Realizado por el propio equipo de trabajo de la entidad y con recursos propios, junto con el conjunto de actores involucrados y las personas beneficiarias. Normalmente, es más económico y permite una mayor participación y aprendizaje.
COMPLETAMENTE EXTERNO	Se efectúa por las personas expertas en metodologías evaluativas que no pertenecen a la organización para que desde fuera puedan dar una visión más imparcial del proceso.
MIXTO (INTERNO Y EXTERNO)	Es realizado conjuntamente por el equipo de trabajo interno de la entidad y por personas ajenas al mismo. Su objetivo es lograr integrar las dos visiones, maximizando las ventajas y disminuyendo los inconvenientes.

Se ha de procurar que el equipo evaluador tenga una representación paritaria de mujeres y de hombres, así como que las personas integrantes tengan sensibilidad y formación sobre la práctica de la incorporación de género.

En caso de contratar una evaluación externa, es imprescindible que en las prescripciones técnicas o términos de referencia, exista una solicitud explícita de la presencia de personas expertas en género y la atención específica e este tema, de manera transversal a todo el proceso.

En todas las tipologías de evaluación es conveniente que se asegure la participación, no sólo de los equipos técnicos y directivos involucrados en los planes de acción, sino también de una muestra de beneficiarios y beneficiarias, asegurando la representación equilibrada de mujeres y de hombres.

B) Se plantea la temporalización del sistema de seguimiento y evaluación.

Además de realizar la evaluación ex-ante, es recomendable que un sistema evaluativo contemple la posibilidad de realizar una evaluación de medio término o intermedia del plan de acción, y otra al final:

- La evaluación intermedia permite detectar a tiempo aquellos problemas internos o externos que puedan estar afectando el plan de acción y tomar decisiones sobre las modificaciones a incorporar.
- La evaluación final podrá dar cuenta de si se cumplieron las metas, y determinar los impactos inmediatos junto con las recomendaciones de mejora para futuras actuaciones. La evaluación de impacto de género, una vez finalizado un plan de acción, puede concluir

que, a pesar de que las decisiones y las estrategias ejecutadas, aparentemente no sexistas, han tenido efectos diferentes en mujeres y hombres, causando desigualdad y/o discriminación aún cuando esta consecuencia no estuviera prevista o no fuera deseada.

- Es esencial, aunque no se realiza en muchas ocasiones, hacer una evaluación ex-post con el fin de mejorar la eficacia de las políticas o proyectos de género a largo plazo.

C) Se deciden los procedimientos y las herramientas a utilizar.

Una vez decididas las personas que van a participar en el sistema de seguimiento y evaluación, se asignarán los recursos, se definirán las tareas a desarrollar y las responsabilidades de cada parte, se tomarán decisiones sobre los procedimientos seguidos para la captación, el procesamiento, la sistematización y la redacción de informes; además se tendrán en cuenta las herramientas a utilizar para asegurar el enfoque de género de manera transversal.

Se elaborará un plan de acción en función del cual se va a realizar la coordinación y la ejecución del sistema. Este plan de acción será mostrado a todas las personas implicadas.

Paso 5. SE PRODUCEN LAS HERRAMIENTAS PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN.

El proceso evaluativo recurre al uso de técnicas e instrumentos diversos para recopilar la información cuantitativa y cualitativa, relevante y suficiente para describir la realidad, emitir juicios y predecir las tendencias de futuro.

La selección de los mismos dependerá del plan de acción a evaluar y de los indicadores diseñados, del tiempo y de los recursos a aplicar.

Los principales métodos y las fuentes a las que recurrir para recoger la información se presentan en la tabla siguiente.

MÉTODOS PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN	FUENTES DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN
<p>Investigar qué materiales, estadísticas, estudios, memorias, etc., están disponibles sobre el proceso de diseño y ejecución de los planes de acción:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Documento de planificación, memorias, bases de datos, informes de progreso. 	Fuentes secundarias
<p>Recurrir a informantes clave (equipo directivo y técnico junto con las personas beneficiarias) en el proceso de ejecución del plan de acción para recoger información:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cuestionarios, • entrevistas, • estudios de caso, • observaciones en el terreno, • grupos de discusión. 	Fuentes primarias

Estos instrumentos han de ser capaces de captar y registrar las características de las actividades (procesos), los resultados y otros hechos a documentar.

Los instrumentos cualitativos como las entrevistas, los estudios de caso, los grupos de discusión, etc., obtienen información presentada en forma de palabras, a través de testimonios, comentarios, descripciones, etc.

Los instrumentos que permiten cuantificar la información –ya sea cualitativa como cuantitativa- los cuestionarios, las estadísticas, etc.,- son particularmente apropiados para medir la frecuencia de un fenómeno y su distribución en la población.

La selección de unos u otros depende, en gran medida, del objeto de la evaluación, de los indicadores seleccionados, del tiempo disponible, de la habilidad del equipo evaluador, de los recursos y la tecnología aplicables, y de las personas que van a facilitar la información. Para que los datos sean válidos y de mejor calidad, es fundamental identificar cuál es el momento ideal para obtener la información.

Al diseñar éstos, es interesante revisar la documentación existente en el proyecto y en el contexto donde se ponen en marcha, que pueda aportar datos útiles (fuentes secundarias o documentales) sin necesidad de preguntarlo a las fuentes primarias.

La incorporación del enfoque de género puede plantearse desde la etapa de definición de la muestra, estimando la debida representación de ambos sexos –a ser posible paritaria- según el perfil: grupos de edad o nivel formativo, etc. Las técnicas participativas, como son los grupos de discusión, las entrevistas, las encuestas, etc., suelen ser de gran utilidad para la evaluación con sensibilidad de género.

Paso 6. SE LLEVA A CABO EL TRABAJO DE CAMPO EN FUNCIÓN DE UN PLAN DE ACCIÓN PREVIAMENTE DISEÑADO.

El trabajo de campo consiste en la recogida de la información de acuerdo a un plan de trabajo diseñado y acordado con las personas implicadas en la evaluación.

También en el trabajo de campo se ha de poner atención en la logística necesaria para: la solicitud de permisos para realizar las entrevistas, el espacio para trabajar, los medios para la recogida de datos, los desplazamientos y la forma de transporte, materiales, equipos informáticos, etc.

Paso 7. EL EQUIPO EVALUADOR TRATA LA INFORMACIÓN, REALIZA EL ANÁLISIS Y REFLEXIONA SOBRE LOS DATOS OBSERVADOS.

Una vez recogida la información, ésta debe ser procesada, analizada e interpretada para, posteriormente, elaborar los informes periódicos que detallen los avances en la consecución de los resultados del plan de acción, junto con los progresos y retrocesos de lo que supone la ejecución de un proyecto y de su estrategia de género en el marco de la entidad, asimismo estudia cuáles son los efectos en las mujeres y los hombres a los que va dirigido.

La interpretación dependerá, en gran medida, tanto de las preguntas de evaluación como del tipo y la calidad de la información recogida, y además de la capacidad de equipo evaluador para realizar sus juicios. Es esencial recoger la variable sexo en todos los niveles de información junto con la interpretación *ad hoc* de los datos.

Paso 8. SE ELABORAN LOS INFORMES DE SEGUIMIENTO O DE EVALUACIÓN.

Los informes de seguimiento y evaluación son el principal producto de los trabajos realizados por el equipo evaluador y se elaborarán siguiendo un calendario previamente definido.

Estos documentos deben describir –como uno de sus puntos- el plan de acción objeto de la evaluación -incluidos su contexto, sus propósitos y sus actuaciones-. También, se dedicará un apartado a explicar el enfoque metodológico de la evaluación: objetivos, herramientas, plan de trabajo, indicadores.

Una vez tratadas estas cuestiones previas se describirán los principales hallazgos en función de los indicadores y los criterios de evaluación (eficacia, eficiencia, cobertura...).

Todos los informes han de incorporar un último apartado referido a conclusiones y recomendaciones.

La presentación de la información, uno de los aspectos de más relevancia de la producción de los informes, ha de ser clara y sencilla; es fundamental la realización de un índice previo que organice la información y avance una primera fotografía fija de lo que va a abordar el informe.

A MODO DE EJEMPLO:

Un ejemplo de esquema de informe de evaluación o seguimiento se presenta a continuación:

- a) Índice
- b) Presentación del informe (contenido del documento y resumen descriptivo del contexto de actuación y del proyecto a evaluar).
- c) Descripción del enfoque metodológico utilizado.
- d) Análisis del cumplimiento de actividades y resultados del proyecto en función de los objetivos y de los criterios de evaluación y análisis de logros obtenidos en materia de impactos y cambios producidos.
- e) Análisis sobre el uso de recursos presupuestados (ejecución presupuestaria y eficiencia).
- f) Conclusiones y propuestas de mejora.

En cuanto a la incorporación de la perspectiva de género, se ha observado que el lenguaje utilizado no es neutro en muchos casos. Así, es primordial atender a la manera en la que se redacta un informe y cuidar que se haga un uso no sexista del lenguaje, refiriéndose en todo momento a las similitudes de mujeres y hombres y a sus diferencias sin exclusiones o invisibilizaciones; evitando la formulación de ideas u opiniones que respondan a estereotipos de género.

Se ha de tener claro que el hecho de incorporar frases sobre las mujeres en la finalización de cada capítulo o dedicar un apartado sobre género en los informes no es sinónimo de integración transversal del enfoque de género. Es necesario que quede especificado en los objetivos y métodos del sistema de seguimiento que en todos los apartados se incluyan datos desagregados por sexo y datos cualitativos relativos a la igualdad y al progreso realizado en esta materia en todas las categorías de análisis.

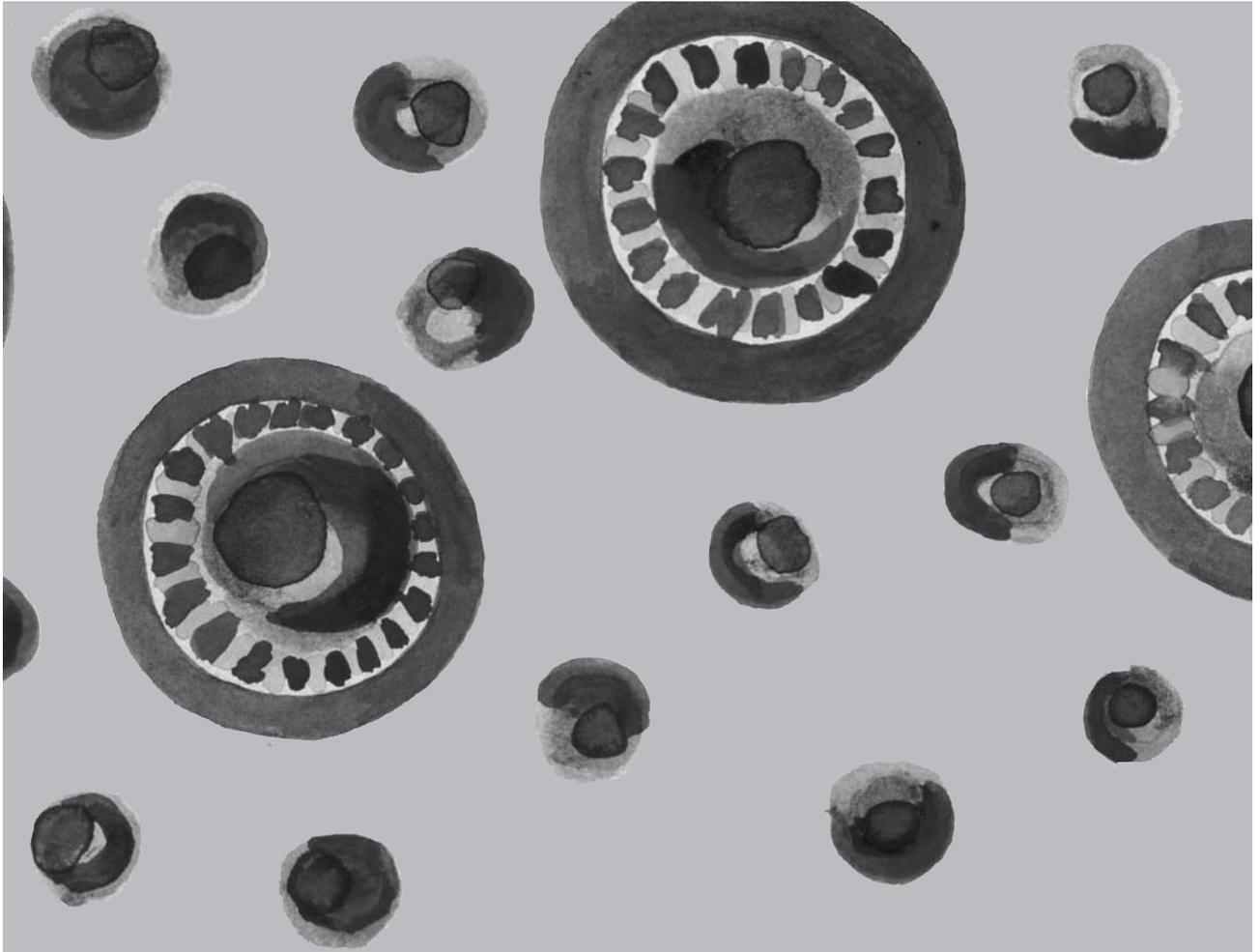
Por otro lado, tanto las interpretaciones como las recomendaciones, en materia de género, han de ser consistentes y no generales.

Paso 9. SE DIFUNDE LA INFORMACIÓN.

Por último, y no por ello menos importante, el sistema de seguimiento y evaluación ha de garantizar no sólo la transparencia y fiabilidad en los resultados obtenidos y su relación fidedigna con la realidad, sino también su difusión –no es eficaz ni eficiente mantener la información guardada- al menos entre todas las personas que han estado implicadas en el desarrollo del plan de acción o proyecto evaluado.

Para ello, se hace imprescindible programar y llevar a la práctica la difusión de los resultados (al menos conclusiones y propuestas) adecuando –si es necesario- el contenido del informe al público a quien va dirigido y, además, propiciar un debate provechoso en torno a las conclusiones, a las recomendaciones y a las buenas prácticas detectadas; atendiendo específicamente a los hallazgos, avances y dificultades experimentadas para cumplir con el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. Puede considerarse la conveniencia de publicar el informe íntegro o versiones abreviadas.

La difusión puede ser amplia (personas ajenas a la organización u organizaciones que desarrollan el proyecto pero que tienen interés por conocer la marcha y efectos del mismo) o reducida (en el marco del equipo implicado en el desarrollo del plan de acción y del sistema de seguimiento y evaluación).



3. **G**LOSARIO DE TÉRMINOS



En torno a los conceptos utilizados en el ámbito tanto de la evaluación como del mainstreaming de género existe cierta ambigüedad, por lo que se considera la necesidad de partir de una conceptualización común, de acuerdo con el siguiente índice:

TÉRMINOS RELATIVOS A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	TÉRMINOS RELATIVOS A LA EVALUACIÓN
ACCIÓN POSITIVA	CICLO DE PROYECTO
ANÁLISIS DE GÉNERO	EFECTOS DE UN PLAN DE ACCIÓN
DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	EVALUACIÓN
DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	EVALUACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO O EVALUACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
EMPODERAMIENTO O EMPOWERMENT	EVALUACIÓN DEL IMPACTO
GÉNERO	EVALUACIÓN PREVIA DE IMPACTO
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES	IMPACTOS DE UN PLAN DE ACCIÓN
IGUALDAD DE TRATO	INDICADORES
INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO/ MAINSTREAMING DE GÉNERO	INDICADORES SENSIBLES AL GÉNERO O INDICADORES DE GÉNERO
INTERESES ESTRATÉGICOS DE GÉNERO	PRODUCTOS DE UN PLAN DE ACCIÓN
MAINSTREAMING DE GÉNERO	RESULTADOS DE UN PLAN DE ACCIÓN
NECESIDADES PRÁCTICAS DE GÉNERO	SEGUIMIENTO
PLANES DE IGUALDAD	TÉCNICAS DE EVALUACIÓN (CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS)
PRINCIPIO DE IGUALDAD	
SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL	
SEXO	

TÉRMINOS Y DEFINICIONES RELATIVOS A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

A

ACCIÓN POSITIVA

Concepto que surge en Estados Unidos en la década de los 60 como parte de las estrategias puestas en marcha por los gobiernos para luchar contra las desigualdades -fundamentalmente de carácter laboral- que sufren distintos colectivos por razón de su sexo, raza, origen, religión, etc.

El Comité para la igualdad de mujeres y hombres del Consejo de Europa define este concepto como las *“estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrastar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales”*.

Medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida (5).

ANÁLISIS DE GÉNERO

Es una forma sistemática de observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre los hombres y las mujeres. Este proceso inicia con la recopilación de datos desagregados según sexo y de información sensible al género sobre la población involucrada. El análisis de género también puede incluir el análisis de las múltiples formas en que los hombres y las mujeres, como actores sociales, se involucran en el proceso de transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos (6).

(5) Definición recogida en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Artículo 3.- Principios generales. BOPV n° 42, de 2 de marzo de 2005.

(6) Recogido en United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women-INSTRAW basado en Health Canada, 2003 and ILO 2000 and Gender and Biodiversity Research guidelines. Ottawa: International Development Research Centre, 1988.

D

DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

Situación en que una persona es, haya sido o pueda ser tratada de manera menos favorable que en otra situación comparable por razón de sexo (7). Este tipo de discriminación es anticonstitucional y está prohibida por Ley.

Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo (8).

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO

Hace referencia a la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, sitúan a personas de un sexo en desventaja particular, con respecto a personas de otro sexo (9).

Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo (10).

(7) Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

(8) Definición recogida en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Artículo 3.- Principios generales. BOPV n° 42, de 2 de marzo de 2005.

(9) Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002.

(10) Definición recogida en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Artículo 3.- Principios generales. BOPV n° 42, de 2 de marzo de 2005.

**TÉRMINOS Y DEFINICIONES
RELATIVOS A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

(continuación)

E

**EMPODERAMIENTO O
EMPOWERMENT**

El término empoderamiento es una traducción literal del concepto inglés empowerment y significa “ganar poder”, fortalecerse, en la posición social, económica y política. En el contexto de la igualdad de mujeres y hombres, alude al proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio del poder y a la capacidad de influir (11).

G

GÉNERO

Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura (12).

Lourdes Benería lo define como el conjunto de creencias, rasgos personales, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a hombres y a mujeres a través de un proceso de construcción social que tiene varias características. En primer lugar, es un proceso histórico que se desarrolla a distintos niveles tales como el estado, el mercado de trabajo, las escuelas, los medios de comunicación, la ley, la familia y a través de las relaciones interpersonales. En segundo lugar, este proceso supone la jerarquización de estos rasgos y actividades de tal modo que a los que se definen como masculinos se les atribuye mayor valor.

(11) Definición recogida en el IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAPV. Directrices VIII legislatura ; pág. 44 -Diciembre 2006-.

(12) Comisión Europea.

**TÉRMINOS Y DEFINICIONES
RELATIVOS A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

(continuación)

I

**IGUALDAD DE
OPORTUNIDADES DE
MUJERES Y HOMBRES**

Ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres, en condiciones de igualdad, de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. (...) la igualdad de oportunidades se ha de entender referida no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos (13).

IGUALDAD DE TRATO

Principio que prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello. (...)

No se considerarán constitutivas de discriminación por razón de sexo las medidas que, aunque planteen un tratamiento diferente para las mujeres y los hombres, tienen una justificación objetiva y razonable, entre las que se incluyen aquellas que se fundamentan en la acción positiva para las mujeres, en la necesidad de una protección especial de los sexos por motivos biológicos, o en la promoción de la incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de cuidado de las personas (14).

(13) Definición recogida en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Artículo 3.- Principios generales. BOPV nº 42, de 2 de marzo de 2005.

(14) Definición recogida en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Artículo 3.- Principios generales. BOPV nº 42, de 2 de marzo de 2005.

TÉRMINOS Y DEFINICIONES
RELATIVOS A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES *(continuación)*

**INTEGRACIÓN DE LA
PERSPECTIVA DE GÉNERO/
MAINSTREAMING DE
GÉNERO**

La consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación (15).

El mainstreaming o transversalidad fue propuesto por primera vez en 1987 por la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer de Naciones Unidas, pero fue en 1991 cuando se asumió explícitamente como estrategia global dentro del marco del III Programa de Acción Comunitario para la Igualdad entre hombres y mujeres (1991-1995).

Según el Grupo de Expertas y Expertos del Consejo de Europa el mainstreaming de género supone “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”. En este sentido, la transversalidad buscaría complementar las políticas específicas de igualdad ya existentes con la introducción del principio de igualdad en las políticas sectoriales, entendiendo que sólo desde esta vía se facilita el soporte necesario en cuanto a generación de conocimiento para planificar una intervención pública que impacte en la realidad de mujeres y hombres en ese sector concreto (16).

Marcela Lagarde señala que la perspectiva de género “permite comprender la complejidad social, cultural y política que existe entre mujeres y hombres, ignorada por otros enfoques, obstinados en presentar un mundo naturalmente androcéntrico”.

La perspectiva de género permite no sólo conocer y comprender, de manera diferenciada la situación de mujeres y hombres en un contexto determinado, sino también percibir posibles desigualdades y/o discriminaciones.

Sólo si las desigualdades se perciben y se visibilizan, podremos intervenir, corrigiendo los posibles sesgos.

(15) Definición recogida en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Artículo 3.- Principios generales. BOPV nº 42, de 2 de marzo de 2005.

(16) Definición recogida en el IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAPV. Directrices VIII legislatura; pág. 40-Diciembre 2006-.

**TÉRMINOS Y DEFINICIONES
RELATIVOS A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

(continuación)

**INTERESES ESTRATÉGICOS
DE GÉNERO**

Son identificados por las mujeres a partir de su posición de subordinación social. Estos intereses plantean un reto a la división sexual del trabajo, el poder y el control, así como a los roles y normas definidas según parámetros tradicionales. Varían según los contextos particulares y pueden incluir temas tales como derechos legales, violencia doméstica, igualdad salarial y el control de las mujeres sobre sus cuerpos (17).

M

MAINSTREAMING DE GÉNERO Ver: Integración de la perspectiva de género.

N

**NECESIDADES PRÁCTICAS
DE GÉNERO**

Son identificadas por las mujeres a partir de sus roles socialmente definidos como una respuesta a las condiciones materiales inmediatas. Suelen relacionarse a las carencias en las condiciones de vida, tales como el acceso al agua, a la salud o al empleo (18).

Cualquier plan de acción dirigido a las personas debe incluir dichas necesidades e intereses.

(17) Recogido en United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women-INSTRAW

(18) Vainio-Mattila, A.

P

PLANES DE IGUALDAD

Mecanismos esenciales para la intervención en materia de igualdad de mujeres y hombres que requieren de una coordinación institucional y un consenso social. Son marcos de actuación compuestos por un conjunto de estrategias dirigidas a hacer efectiva la igualdad entre ambos sexos. Éstos combinan medidas de acción positiva, dirigidas a compensar una situación concreta de desigualdad, con medidas generales destinadas a promover la igualdad en los diversos ámbitos sociales, económicos o culturales.

PRINCIPIO DE IGUALDAD

Uno de los derechos fundamentales reconocidos en la normativa internacional referida a los derechos humanos. Es un principio general en la construcción europea y las políticas deben respetarlo y promoverlo.

S

**SEGREGACIÓN VERTICAL
Y HORIZONTAL**

Concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales consideradas tradicionalmente femeninas (segregación horizontal) y en puestos de trabajo de menor nivel y peor retribuidos (segregación vertical).

SEXO

Se refiere a las características biológicas que definen a un ser humano como hombre o mujer. Los conjuntos de características biológicas no son mutuamente excluyentes, ya que existen individuos que poseen ambos, pero estas características tienden a diferenciar a los humanos como hombres y mujeres (19).

(19) OMS

TÉRMINOS Y DEFINICIONES RELATIVOS AL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN

C

CICLO DE PROYECTO

La realización de un plan de acción conlleva una serie de etapas secuenciales o interactivas que van desde el diseño a la consecución de las metas. De este modo, el ciclo de vida de un proyecto está compuesto de las siguientes etapas: Identificación del contexto y de la población beneficiaria-Formulación de las actuaciones-Ejecución-Seguimiento y Evaluación- Difusión-Transferencia.

E

EFFECTOS DE UN PLAN DE ACCIÓN

Las modificaciones inmediatas del comportamiento, las actitudes, las aptitudes personales o la situación, donde la entidad ejecutora, el programa o el proyecto ha influido.

EVALUACIÓN

Proceso de análisis que comprueba, de manera sistemática y objetiva, si un plan de acción consigue sus objetivos y sus resultados y cómo los ha alcanzado. La evaluación detecta debilidades y fortalezas y propone soluciones para mejorar las actividades en curso y/o contribuir a la planificación de proyectos futuros.

Mediante la evaluación, y atendiendo a los objetivos que propone un plan de acción, se describe objetivamente cómo es el cumplimiento de los criterios básicos de la evaluación (20).

EVALUACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO O EVALUACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Proceso que comprueba en qué medida un plan de acción modifica algunos de los factores detectados como desencadenantes de los desequilibrios entre mujeres y hombres, mejorando las condiciones y situaciones vitales de ambos sexos, propiciando una sociedad más igualitaria.

(20) Los criterios básicos de la evaluación son: la viabilidad, la cobertura, la coherencia, la eficacia, la pertinencia, la eficiencia, el impacto, la sostenibilidad.

**TÉRMINOS Y DEFINICIONES
RELATIVOS AL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN**

(continuación)

EVALUACIÓN DEL IMPACTO Evaluación de Impacto, es referida al análisis de los cambios producidos por un proyecto en las personas beneficiarias.

Por ejemplo, a nivel de pautas de conducta, mejora de la empleabilidad, nivel de satisfacción por la calidad en la participación, métodos de trabajo, habilidades sociales y/o estilos de comunicación, etc., los que son evaluados fundamentalmente a través de métodos de recogida de datos cualitativos y cuantitativos, y que son visualizables incluso más allá de la finalización del proyecto.

En este sentido, imprescindible establecer distinción entre el concepto de “impacto” y el de “Resultado”. Resultado se entiende el logro alcanzado de los objetivos del proyecto.

**EVALUACIÓN PREVIA
DE IMPACTO**

Antes de acometer la elaboración de una norma o acto administrativo, el órgano administrativo que lo promueva ha de evaluar el impacto potencial de la propuesta en la situación de las mujeres y en los hombres como colectivo. Para ello, ha de analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad (21).

I

**IMPACTOS DE UN PLAN
DE ACCIÓN**

Los cambios más o menos permanentes y sostenibles a largo plazo experimentados en las entidades, en el contexto territorial y en las personas que han participado en el desarrollo de un plan de acción.

(21) Definición recogida en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Artículo 19.- Evaluación previa del impacto en función del género. BOPV nº 42, de 2 de marzo de 2005.

**TÉRMINOS Y DEFINICIONES
RELATIVOS AL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN**

(continuación)

INDICADORES

Son instrumentos de análisis o criterios de medición (un número, un hecho, una opinión, o una percepción) que permiten analizar y evaluar las características, los componentes, los logros y los cambios que constituyen los objetivos de un plan de acción.

Sin ellos, no es posible comprobar que los objetivos continúan siendo adecuados y si están correctamente encaminados. Una de las actividades de la planificación de cualquier política, programa y/o proyecto es definir los indicadores.

En definitiva, los indicadores definen el cumplimiento de una meta. Los indicadores, por tanto, podrían ser considerados como la cuantificación de los resultados a cuya consecución se compromete un proyecto mediante la enumeración de sus objetivos.

**INDICADORES SENSIBLES
AL GÉNERO O INDICADORES
DE GÉNERO**

Son instrumentos de análisis o criterios de medición utilizados para analizar y valorar los efectos del Modelo en la situación de las mujeres y de los hombres, así como en las relaciones de género. Estos indicadores, ya sea cuantitativos como cualitativos, permiten la medición, la valoración y la visibilización de las desigualdades de género entre mujeres y hombres. Son medidas específicas que muestran la realidad o los cambios que implican un avance o un retroceso hacia la igualdad en un contexto y periodo dado. Los indicadores de género nos ofrecen argumentos para poder corregir las desigualdades.

El indicador transversal que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad en relación con la igualdad de género es la desagregación por sexo. Desagregar los datos por sexo facilita la comparación entre la presencia de mujeres y hombres e identifica diferencias que pueden perpetuar los estereotipos y dificultar tendencias más igualitarias.

P

**PRODUCTOS DE UN PLAN
DE ACCIÓN**

Las realizaciones tangibles de un plan de acción y de los servicios brindados a la población a la que se dirigen (información, capacitación, asesoramiento, documentación, guías metodológicas, etc.). Lo esencial para identificar el producto es que su realización depende de las actuaciones desarrolladas.

R

RESULTADOS DE UN PLAN DE ACCIÓN

Los logros de las actividades emprendidas, de los productos transferidos y de la respuesta de la población participante. Significan cambios positivos producidos en las actitudes o modos de pensar de las y los participantes del proyecto o programa.

Los resultados en forma conjunta conducen a la realización de los objetivos de un plan de acción. Se describen como situaciones a alcanzar mediante la intervención y se especifican por la calidad, cantidad, tiempo y lugar.

S

SEGUIMIENTO

Es un proceso de observación de lo que está ocurriendo día a día; qué y cómo se hace, y qué resultados se están consiguiendo.

El seguimiento de cualquier acción requiere una metodología adecuada para recoger, sistematizar y simplificar la información generada. Sirve para encontrar el valor añadido de las acciones y descubrir claves para las nuevas decisiones.

T

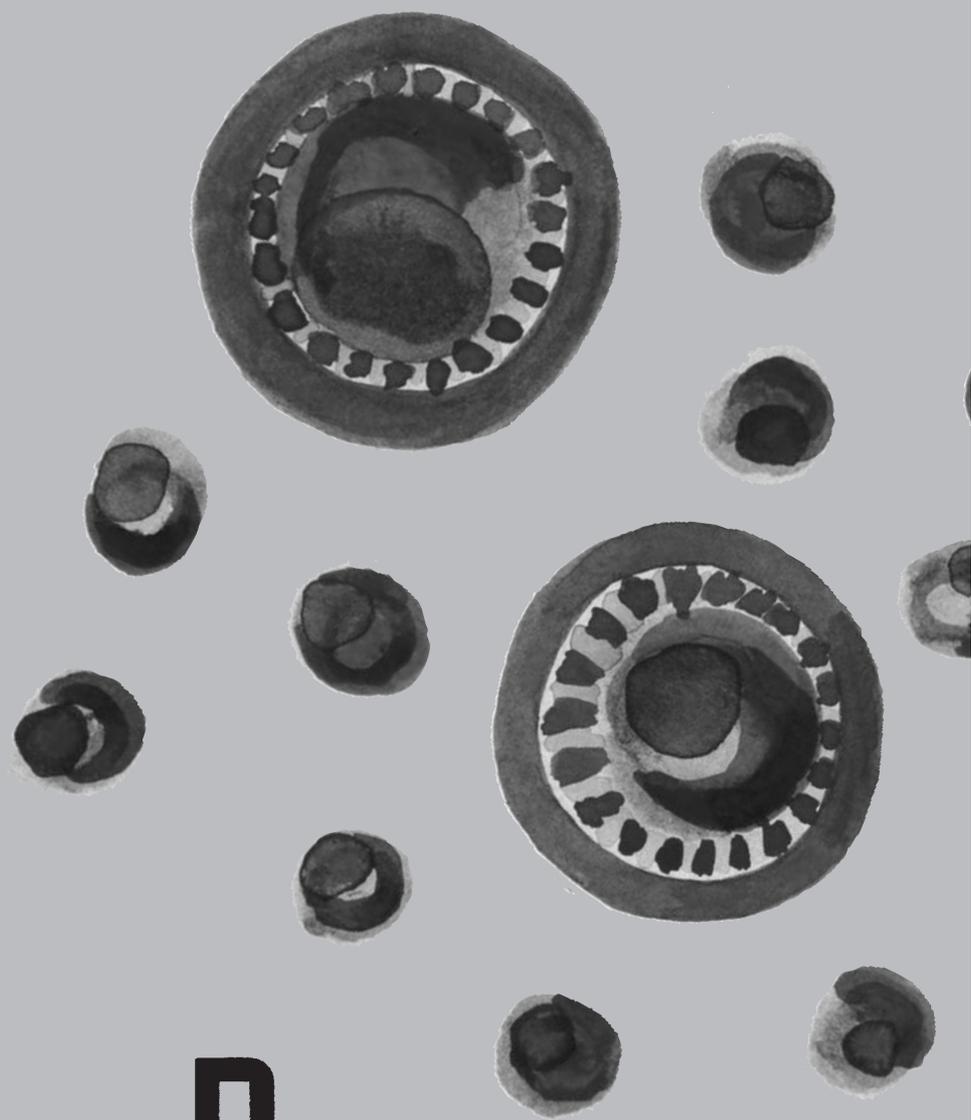
TÉCNICAS DE EVALUACIÓN (CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS)

Son los métodos, herramientas o instrumentos empleados en la recogida de información relevante para la medición de los procesos, resultados e impactos de un plan de acción. Éstos pueden ser clasificados en cualitativos y cuantitativos.

Las técnicas cuantitativas más utilizadas en los procesos evaluativos son, por ejemplo, los sondeos, los censos, las encuestas, el análisis de fuentes secundarias estadísticas, etc. A través de estas técnicas se obtienen datos de grupos de personas de forma distribuida, que permiten la inferencia y la estadística.

Las técnicas cualitativas más comunes son la observación, las entrevistas en profundidad, los estudios de caso, las historias de vida, los grupos de discusión y los cuestionarios.

La selección de estos métodos depende, en gran medida, de los recursos a invertir, el tiempo disponible, las habilidades para el análisis y de los indicadores seleccionados.



4. **B**IBLIOGRAFÍA



- Actualización y sistematización de la estrategia de género.* Oficina Técnica de Cooperación - Honduras. Unidad de Género. Embajada de España en Honduras, 2004.
- ALCALDE GONZÁLEZ, ANA- LÓPEZ MÉNDEZ, IRENE. *Guía práctica para la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en los proyectos de la Cooperación Española.* Oficina de Planificación y Evaluación. Ministerio de Asuntos Exteriores. Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional y para Iberoamérica, 2004.
- ALVIRA MARTÍN, FRANCISCO. *Metodología de la evaluación de programas.* Centro de Investigaciones Sociológicas. CIS. Madrid, 1995.
- Análisis Socioeconómico y de Género.* FAO. Programa Aseg. Dirección de la Mujer y de la Población. Departamento de Desarrollo Sostenible, 1997.
- Aprender de la auto evaluación: Algunas recomendaciones básicas tomadas de experiencias de auto evaluación en España.* Grupo de Trabajo de Autoevaluación. Unidad Española del Observatorio Europeo LEADER, 2001.
- AA.VV. *Guía de planificación y evaluación para agentes de desarrollo local.* Instituto de Desarrollo Regional. Fundación Universitaria. Servicio de Investigación. Análisis y Evaluación. Sevilla Siglo XXI. S.A., 2004.
- BAÑÓN I MARTÍNEZ, R. (COMPILADOR). *La evaluación de la acción y las políticas públicas.* Díaz de Santos. Madrid, 2003.
- BECK, TONY; STELCNER, MORTON; ALEXANDER, RAJANY. *Por qué y cómo utilizar indicadores de género.* Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI) 1998.
- CEPAL. *Indicadores de Género.* <http://www.eclac.cl/espanol/investigacion/series/mujer/indicadores>.
- CONSEJO DE EUROPA. GRUPO DE ESPECIALISTAS. *Mainstreaming de género: marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas".* Instituto de la Mujer. Madrid, 2001.
- CRUZ, CARMEN DE LA. *Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en proyectos y programas de desarrollo.* Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer; Secretaría General de Acción Exterior. Dirección de Cooperación al Desarrollo. Vitoria-Gasteiz, 1998.
- ELLSBERG, M. C. *El camino hacia la igualdad. Una guía práctica para la evaluación de proyectos para el empoderamiento de las mujeres.* ASDI. Nicaragua, 1998.

ENGENDER a.s.b.l. *Manual para la integración de la perspectiva de género en el desarrollo local y regional*. Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria-Gasteiz, 1997.

Evaluación de las Políticas de Igualdad. Serie Debate. Instituto de la Mujer. Madrid, 1999.

GALLART, MARIA ANTONIA Y JACINTO, CLAUDIA. *Manual de evaluación para experiencias de formación*. Red Latinoamericana de Educación, 1998.

Guía Equal sobre integración de la perspectiva de género. <http://europa.eu.int/comm/Equal>. Comisión Europea. Bruselas, 2004.

Guía para la aplicación práctica del Mainstreaming en el ámbito local. Fundación Mujeres. Madrid, 1999.

GONZÁLEZ GÓMEZ, LARA. *La evaluación en la gestión de proyectos y programas de desarrollo. Una propuesta integradora en agentes, modelos y herramientas*. Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. Cooperación Pública Vasca. Manuales de formación. Vitoria-Gasteiz, 2005.

GRUPO TEMÁTICO EUROPEO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (GTE 4). EQUAL – *Un motor para el mainstreaming de género*. Comisión Europea. Bruselas, 2004.

Informe de la Comisión Europea sobre el seguimiento de la Comunicación: “Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias”. Comisión Europea. Bruselas, 1998.

Integración de la perspectiva de género en las políticas activas de empleo de la Comunidad Autónoma Vasca. Diagnóstico de la situación de las mujeres en el mercado laboral vasco. (Espacio web http://www.emakunde.es/actualidad/empleo/indice_.htm: La evaluación de las políticas activas de empleo con enfoque de género). Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria-Gasteiz, 2001.

Integración de la perspectiva de género en las políticas activas de empleo de la Comunidad Autónoma Vasca. Evaluando la evaluación: Auditoría de sistemas de evaluación con perspectiva de género. (Espacio web http://www.emakunde.es/actualidad/empleo/indice_.htm: La evaluación de las políticas activas de empleo con enfoque de género). Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria-Gasteiz, 2001.

Integración de la perspectiva de género en las políticas activas de empleo de la Comunidad Autónoma Vasca. Evaluando la evaluación: Recomendaciones y lecciones aprendidas. (Espacio web http://www.emakunde.es/actualidad/empleo/indice_.htm: La evaluación de

las políticas activas de empleo con enfoque de género). Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria-Gasteiz, 2001.

Integración de la perspectiva de género en las políticas activas de empleo de la Comunidad Autónoma Vasca. Manual de evaluación con enfoque de género para proyectos y programas de empleo. (Espacio web http://www.emakunde.es/actualidad/empleo/indice_.htm: La evaluación de las políticas activas de empleo con enfoque de género). Pautas para la evaluación con enfoque de género. Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria-Gasteiz, 2004.

Integración de la perspectiva de género en las políticas activas de empleo de la Comunidad Autónoma Vasca. Mapa de programas de empleo y formación en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Espacio web http://www.emakunde.es/actualidad/empleo/indice_.htm: La evaluación de las políticas activas de empleo con enfoque de género. Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria-Gasteiz, 2001.

IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAPV. Directrices VIII Legislatura. Emakunde - Instituto Vasco de la Mujer. Vitoria-Gasteiz, 2006.

JARQUIN, MARÍA JOSÉ *Hacia una gerencia pública de calidad: El enfoque de género en la evaluación de servicios. Volumen II. Guía práctica para su aplicación.* Proyecto Promoción de Políticas de Género. Agencia Alemana De Cooperación Técnica (Gtz). Managua, 2001.

La perspectiva de género en proyectos Equal de inserción. Guía práctica de aplicación. Estructura de Apoyo Equal. UAFSE. Ministerio de Trabajo. Madrid, 2005.

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. BOPV n° 42, de 2 de marzo de 2005. Boletín Oficial del País Vasco. Servicio central de publicaciones del Gobierno Vasco, 2005.

LIKADI; CASTRO, CARMEN. *Introducción al enfoque integrado o Mainstreaming de Género. Guía Básica.* Instituto Andaluz de la Mujer. LIKaDI. Sevilla, 2003.

LIKADI. *Mainstreaming o Enfoque Integrado de Género: Manual de aplicación en proyectos de empleo.* Instituto Andaluz de la Mujer. LIKaDI. Sevilla, 2001.

Manual para enlaces encargados de las cuestiones de género en las Comisiones Nacionales para la UNESCO. Sección de la Mujer y la Igualdad Entre los Sexos. Oficina De Planificación Estratégica. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. UNESCO. París, 2005.

Manual para la auto-evaluación de género. SNV. Servicio Holandés de Cooperación al desarrollo. Managua, 2003.

Metodología de Evaluación de la Cooperación Española I y II. Ministerio de Asuntos Exteriores Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional y para Iberoamérica. Madrid, 2001.

Mujeres y Desarrollo. Guía para gestionar la cuestión del género en la Cooperación de la Comunidad Europea con los países de América Latina, Asia y el Mediterráneo. Dirección General de las Relaciones Económicas Exteriores. Comisión de las Comunidades Europeas. Bruselas, 1993.

ROMÁN, MARCELA. *Guía práctica para el diseño de proyectos sociales.* CIDE. Santiago, 1997.

VÉLEZ, CARMEN. *Cuestiones clave para el diseño de sistemas de evaluación y seguimiento de programas de empleo. Presentación en el seminario "Seguimiento y Evaluación de proyectos de Empleo".* Cartaza Huelva. Instituto de Desarrollo Regional/Fundación Universitaria, 2005.

VERLOO, MIEKE. *Guía para la evaluación del impacto en función del género.* Mieke Verloo. Comisión Europea, 1997.

WEISS, C.H. *Investigación evaluativa: métodos para determinar la eficiencia de los programas de acción.* Trillas. México, 1990.