

# IAAP

## LA EVALUACIÓN DE **POLÍTICAS PÚBLICAS** **CON ENFOQUE DE GÉNERO** *Guía de aplicación*



Evaluación Políticas  
Públicas



Instituto Andaluz de Administración Pública  
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA,  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR





# IAAP

## LA EVALUACIÓN DE **POLÍTICAS PÚBLICAS** CON **ENFOQUE DE GÉNERO** *Guía de aplicación*



Evaluación Políticas  
Públicas



Instituto Andaluz de Administración Pública  
**CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA,  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR**

# CRÉDITOS

## COORDINADORA DE LA OBRA

Rosa Gómez Torralbo, Delegación de Igualdad, Salud y Políticas Sociales de Málaga.

## AUTORAS

Rosa Gómez Torralbo, Delegación de Igualdad, Salud y Políticas Sociales de Málaga.

Susana Menéndez Roldán, Consejería de Presidencia, Administración Local y Memoria Democrática.

## COLABORADORAS

M.<sup>a</sup> Dolores Pilar Soler Fernández, Delegación de Igualdad, Salud y Políticas Sociales de Málaga.

María del Mar García Salvador, Consejería de Economía, Hacienda y Administración Pública.

## COORDINADORA DEL PROYECTO

María del Mar Herrera Menchén.

## AGRADECIMIENTOS

Salustiano Luque Lozano, Delegación de Igualdad, Salud y Políticas Sociales de Córdoba.

Andrés Jesús García Lorite, Instituto Andaluz de Administración Pública.

Teresa Iriarte de los Santos, Consejería de Salud.

Urbano J. Muñoz, Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

## EDITA

Instituto Andaluz de Administración Pública

Junta de Andalucía

## IMPRIME

Servicio de Publicaciones y BOJA.

**ecoedición** 

Tinta sin metales pesados y papeles procedentes de una gestión forestal sostenible

<b>Impacto ambiental</b>	<b>Agotamiento de recursos fósiles</b>	<b>Huella de carbono</b>	 Más información en <a href="http://www.ecoedicion.eu">www.ecoedicion.eu</a>
por producto impreso	0,37 kg petróleo eq	1,19 Kg CO <sub>2</sub> eq	
por 100 g de producto	0,11 kg petróleo eq	0,36 Kg CO <sub>2</sub> eq	
% medio de un ciudadano europeo por día	8,21 %	3,9 %	

Depósito legal: SE-781-2019

© 2019 INSTITUTO ANDALUZ DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

## CITA

Se recomienda que este trabajo se cite de la siguiente forma: Gómez, R. y Menéndez, S. (2019). *La evaluación con enfoque de género*. Sevilla, España: Instituto Andaluz de Administración Pública.





# ÍNDICE

---

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	11
<b>2. MARCO TEÓRICO, NORMATIVO E INSTITUCIONAL</b> .....	13
2.1. LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO MANDATO LEGAL Y REGLAMENTARIO .....	13
<i>Incorporar el enfoque de igualdad de género en la evaluación</i> .....	15
2.2. MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL .....	16
<i>Categoría sexo-género</i> .....	16
<i>El género analizado bajo el enfoque sistémico</i> .....	18
<i>Interseccionalidad</i> .....	19
<i>Subalternidad y subdiscriminación</i> .....	20
2.3. POSICIONAMIENTO PARA EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS .....	22
<b>3. FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	27
3.1. CONSIDERACIONES PREVIAS: LA CULTURA ORGANIZACIONAL .....	27
3.2. ¿PARA QUÉ Y QUÉ EVALUAMOS? LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO OBJETO DE EVALUACIÓN .....	30
3.3. GOBERNANZA CON ENFOQUE DE GÉNERO. LA EVALUACIÓN COMO ESPACIO DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES .....	32
<i>Procesos participativos</i> .....	34
Operatividad de la EPP participativa y con perspectiva de género .....	35
Ejemplo del desarrollo de un proceso acción-participación en la evaluación .....	36
3.4. HERRAMIENTAS PARA EL ANÁLISIS DE GÉNERO .....	39
<i>Obtención de información útil</i> .....	39
<i>Dimensiones del análisis de género</i> .....	40
<i>Uso del lenguaje y de las imágenes</i> .....	47
3.5. HERRAMIENTAS PARA LA ACCIÓN TRANSFORMADORA .....	49
<b>4. EL DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN</b> .....	51
4.1. VISIÓN ORGANIZACIONAL .....	53
4.2. ANÁLISIS PREVIO .....	53
<i>Antecedentes y pertinencia de género</i> .....	54
<i>Enfoque, alcance y participación</i> .....	54
<i>Grupo de coordinación y equipo evaluador</i> .....	56

4.3. VERIFICACIÓN DE LA EVALUABILIDAD DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA POLÍTICA .....	57
4.4. DISEÑO DE LA EVALUACIÓN .....	58
<i>Tipo de información necesaria</i> .....	59
<i>Recursos, métodos y herramientas adaptadas</i> .....	59
4.5. EJECUCIÓN DE LA EVALUACIÓN .....	60
Evaluación del diseño (coherencia externa, diagnóstico y planificación) .....	60
Evaluación de la puesta en práctica .....	61
Evaluación de los resultados .....	61
Evaluación de los impactos y sostenibilidad .....	61
4.6. APRENDIZAJE TRANSFORMADOR. USO Y DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN .....	62
<b>5. ANEXO I. CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES DE GÉNERO .....</b>	<b>63</b>
<b>6. ANEXO II. PREGUNTAS–CUESTIONARIO DE VERIFICACIÓN SOBRE EL ENFOQUE DE IGUALDAD DE GÉNERO EN UN PLAN Y SU SISTEMA DE EVALUACIÓN .....</b>	<b>69</b>
1. PERTINENCIA DE GÉNERO .....	70
2. ANTECEDENTES Y DIAGNÓSTICO .....	71
3. PLANIFICACIÓN Y DESPLIEGUE .....	72
4. EVALUACIÓN.....	73
5. PRESENTACIÓN .....	74
<b>GLOSARIO .....</b>	<b>75</b>

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES Y TABLAS

---

ILUSTRACIÓN 1: EJEMPLO DE SITUACIONES DE INTERSECCIONALIDAD .....	20
ILUSTRACIÓN 2: ENFOQUE DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS ANDALUZAS .....	22
ILUSTRACIÓN 3: ENFOQUE DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS .....	25
ILUSTRACIÓN 4: CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN .....	28
ILUSTRACIÓN 5: LA EVALUACIÓN EN EL CICLO DE UNA POLÍTICA PÚBLICA .....	30
ILUSTRACIÓN 6: MOMENTOS DE APLICACIÓN DE LA INGENIERÍA DE GÉNERO A LA EPP .....	31
ILUSTRACIÓN 7: DIMENSIONES PARA EL ANÁLISIS DE GÉNERO.....	41
ILUSTRACIÓN 8: PROCESO DE ELABORACIÓN DEL INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO .....	45
ILUSTRACIÓN 9: SÍNTESIS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN .....	52
ILUSTRACIÓN 10: ANÁLISIS PREVIO .....	53
ILUSTRACIÓN 11: PREGUNTAS SOBRE LA EVALUABILIDAD DE LA IGUALDAD DE GÉNERO .....	57
ILUSTRACIÓN 12: DISEÑO DE LA EVALUACIÓN .....	58
TABLA 1: PRIMERA TOMA DE CONTACTO CON LA REALIDAD .....	37
TABLA 2: INDICADORES DE GÉNERO .....	63
TABLA 3: ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN DE ALUMNADO EN ENSEÑANZA UNIVERSITARIA .....	64
TABLA 4: ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN .....	65
TABLA 5: REPRESENTACIÓN DE BRECHA DE GÉNERO .....	66
TABLA 6: REPRESENTACIÓN DE BRECHAS DE GÉNERO. BRECHA SALARIAL DE GÉNERO .....	66
TABLA 7: ÍNDICE DE PRESENCIA RELATIVA DE HOMBRES Y MUJERES .....	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	81
RECURSOS ELECTRÓNICOS .....	83



LA EVALUACIÓN DE **POLÍTICAS PÚBLICAS**  
CON **ENFOQUE DE GÉNERO**  
*Guía de aplicación*





# 1

## 1. INTRODUCCIÓN

---

Se presenta esta Guía como una herramienta al servicio del **equipo de personas que participan en las evaluaciones de las políticas públicas de la Junta de Andalucía** para que, cuando se dispongan a hacer una evaluación, organicen los trabajos y los lleven a cabo, se tenga en cuenta que el enfoque de género ha de ser un elemento que inspire tanto el objeto de la evaluación, como la forma de realizarla.

Si utilizamos el símil de una filmación, el enfoque no puede ser algo que se introduce una vez iniciados los trabajos, el enfoque enmarca lo que queremos ver, forma parte de la concepción, es previo a la filmación y se mantiene a lo largo de todo el proceso. Así debe ser también con la evaluación, por lo que esta Guía va a recordar que las relaciones de género se deben tener en cuenta desde el momento previo hasta el último.

La guía consta de una primera parte teórica y una segunda parte que propone una batería de preguntas para verificar el enfoque de género en todo el proceso. La parte teórica, que sirve de soporte y argumentario a las preguntas guías para la verificación práctica, se divide en tres bloques: en el primero, se contextualiza el marco normativo e institucional desde el que se aborda la evaluación de políticas públicas en la Junta de Andalucía y es el que nos va a dar el marco interpretativo y el enfoque que transformará la mirada evaluadora.

En el segundo bloque hemos reunido los aspectos que consideramos más relevantes para que el enfoque de género sea una realidad y no se quede en avisos luminosos que se van apagando a medida que avanzan los trabajos de evaluación o de ejecución de una política. Son principios de actuación, métodos de trabajo, recursos a utilizar o herramientas, como los procesos participativos, la obtención de información útil o los indicadores de género. Estos principios, métodos y herramientas, son recursos que se pueden y deben aplicar en todo el ciclo de las políticas públicas, desde la identificación de un problema, hasta la evaluación de la política diseñada y ejecutada para solucionarlo o, al menos, paliarlo.

El tercer bloque, es el que reproduce la secuencia temporal de actividades para quienes se encuentren ante la tarea de llevar a cabo la evaluación de una política o plan, y es el que se corresponde con los bloques de preguntas que encontrarán en el último apartado de este documento.

El bloque de preguntas, que puede utilizarse de forma independiente, se presenta con la intención de inspirar la reflexión y a modo de mecanismo de comprobación en cuatro momentos: uno previo a la decisión de qué evaluar y para qué, un segundo momento en el que se decide el enfoque de la evaluación, se constituye el equipo encargado de llevarla a cabo y se hace un primer análisis para ver hasta qué punto la política a evaluar es pertinente al género y es evaluable desde ese enfoque. Un tercer momento en el que, con esa información, el equipo evaluador diseña el proceso de evaluación, para pasar en el cuarto bloque a preguntar sobre la ejecución de la evaluación propiamente dicha, y por último, nos va a interrogar sobre lo aprendido en ese proceso de evaluación y el uso que se le va a dar a los resultados obtenidos con la evaluación. Las preguntas ayudan a verificar hasta qué punto hemos sido conscientes de incluir el género y si hemos sido capaces de identificar la realidad de las relaciones de género en el ámbito de la política a evaluar, profundizar en sus causas, explotar el conocimiento, calibrar sus efectos y realizar recomendaciones de mejora.

# 2

## 2. MARCO TEÓRICO, NORMATIVO E INSTITUCIONAL

---

El marco teórico, normativo e institucional que contextualiza la necesidad de aplicar la perspectiva de género en la evaluación de políticas públicas en la Junta de Andalucía, se construye sobre un desarrollo normativo internacional, estatal y autonómico del principio de igualdad de género, que vincula a las administraciones públicas. Además, la

teoría feminista aporta los elementos básicos para poder entender lo que implican las relaciones de género en la identificación de los problemas públicos y en la definición de las políticas, así como de la importancia de dilucidar el posicionamiento desde el que se diseñan, ejecutan y evalúan las políticas públicas.

### 2.1. LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO MANDATO LEGAL Y REGLAMENTARIO

La evaluación de políticas públicas en la Junta de Andalucía, como cualquier otra política, debe integrar la igualdad de género, entre otras razones, por mandato legal. A partir de los años 90 las políticas de igualdad de género se reorientan y amplían el enfoque de necesidades al de derechos. Se tiene en cuenta la teoría del género, así como el enfoque de los derechos humanos, partiendo de la base de que la igualdad de género es un principio fundamental que forma parte de los derechos humanos (CEDAW, 1981; EIGE, 2015).

También la evaluación cambia su enfoque a partir de dicha fecha en las intervenciones de las políticas (Espinosa, 2010). Así que dentro del marco internacional de los derechos y en palabras de la ONU: *“La igualdad de género está en el centro mismo de los derechos*

*humanos y los valores de las Naciones Unidas”*. Desde 1995, con los acuerdos suscritos por España en la Conferencia organizada por la ONU en Beijing, la igualdad de género debe ser un resultado a lograr en toda política pública, sea cual sea su ámbito de actuación. Según se expresa en la Declaración y Programa de Acción de Viena, *«los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales»* (EIGE, Esfera I de la Plataforma Beijing +20).

El marco europeo institucional también se ha impregnado de esta esencia de la plataforma de Beijing, con base en los DDHH, la cooperación y participación de las mujeres y cada vez se implica a las instituciones y organismos a través del marco legal y mediante una estrate-

gia de “mainstreaming”, por la cual se debe incorporar la igualdad a las políticas como una corriente principal, o lo que viene traducéndose como “transversalidad”. Como consecuencia de la influencia de la UE, las políticas sociales y de igualdad nacionales, también han sufrido “un proceso de *Europeización*, tanto a nivel cognitivo como en el acervo de ‘maneras de hacer’ desconocidas en nuestro país” (Moreno y Serrano, 2011, en Lombardo, 2015).

En el marco legislativo nacional, la Constitución Española de 1978, en su artículo 14 indica que no puede existir discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Por otro lado, y como bien recuerda el Pacto por la Igualdad de Género en Andalucía (2013), en su artículo 9.2, la carta magna establece además “*un avance fundamental al vincular a los poderes públicos a remover todos los obstáculos que impida a la ciudadanía una participación plena en la sociedad*”.

El principio de igualdad forma parte del articulado del Estatuto de Autonomía para Andalucía, de 2007, como uno de los principios rectores de las políticas públicas. Del mismo modo, la Ley Orgánica 3/2007 o la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de Género en Andalucía, especifican que: “*Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento*

*de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género*”.

El anterior marco legal vincula a los poderes públicos y en base a ello desarrollan diferentes planes<sup>1</sup> y programas, tanto a nivel transversal, como el plan estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía (2010-2013), como los sectoriales, aprobados recientemente, en Educación y en el sector agrícola y pesquero, así como el pacto andaluz por la igualdad de género.

Además, Andalucía es una de las comunidades pioneras en Europa en la aplicación del enfoque de género desde los propios presupuestos, situándolo en el corazón de sus políticas públicas, lo que es una clara utilización del mainstreaming como “corriente principal”. Dicha estrategia, se utiliza desde el año 2003, en el cual se inició una evaluación a través del informe de impacto de género que acompaña al presupuesto de la comunidad y se creó mediante el Decreto 20/2010 un órgano colegiado asesor específico que es la Comisión de Impacto de Género, encargada de elaborarlo.

De ello se deduce que en nuestra comunidad **todo plan que esté incluido dentro de un programa presupues-**

1. En 1990 se desarrolló el I Plan de Igualdad de Oportunidades (1990-92) y en 1995 el II Plan Andaluz para la Igualdad de las Mujeres (1995-97). En enero de 2010, en cumplimiento de la Ley 12/2007, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, se aprobó el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010-2013). En noviembre de 2005, el Consejo de Gobierno aprobó el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación. En enero de 2017, se aprueba el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en la Actividad Agroalimentaria y Pesquera de Andalucía. En 2013 se presenta el Pacto Andaluz por la Igualdad de Género, alcanzado a través del Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres.

**tario debe incorporar objetivos e indicadores de género**, que están sometidos a una auditoría por la Comisión de impacto de género y, por consiguiente, **la evaluación del plan también debe incorporar la misma dinámica de forma ineludible si quiere ser auditada con éxito**. Esto mantiene una coherencia continua de mejora de la igualdad de género a través de los presupuestos de la Junta de Andalucía que se visibiliza a través de los informes de impacto de género anuales.

### Incorporar el enfoque de igualdad de género en la evaluación

Existen escasos aportes desde la literatura sobre evaluación y género, pues la mayoría pertenece a las últimas décadas, aunque paulatinamente van apareciendo publicaciones o guías, especialmente dentro de la literatura gris. Este afloramiento sobre el tema coincide con la propia transformación del enfoque de las políticas, que han ido evolucionando desde la dimensión formal o normativa, pasando por la dimensión compensadora, antidiscriminatoria o integradora, hasta la actualidad, en la que se intenta atender a la diversidad y a las causas de las desigualdades.

Por lo tanto, además de citar y cumplir el marco normativo, que la evaluación de políticas públicas tenga un enfoque de género, implica, entre otras cuestiones, que debe hacerse explícito en el marco teórico de referencia, en el cual nos apoyamos. La razón principal es que **ninguna política, incluida la evaluación, es neutra**; por lo que, además

*La evaluación de las políticas públicas está sujeta a la misma vinculación normativa y debe ser coherente con los planes y estrategias de igualdad.*

*La evaluación está comprometida con la igualdad de hombres y mujeres, como derecho, como principio y como valor y debe ser útil para la reducción de las desigualdades.*

de respetar la legalidad, y que por obvio parece que fuera innecesario citar específicamente, la evaluación tiene que ser legítima políticamente. El contexto desde el que miramos una realidad o identificamos un problema, no es objetivo, siempre seguimos un principio que nos permite ordenar la información fragmentada que percibimos, y le da un sentido, que nos permite identificar un problema y, en consecuencia, construir un proyecto o una política pública que le dé respuesta.

Por último, y desde el punto de vista del Instituto Andaluz de la Mujer, la igualdad hace tiempo que se considera un factor de calidad en la gestión de todos los procesos, para ello debe estar también en la propia evaluación. La igualdad se incorpora desde la misión de la propia organización, integrándola como valor y objetivo, y en cada uno de los grupos de interés, así como en los resultados e impactos (Gómez, 2006).

## 2.2. MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL

Resulta imprescindible especificar la **igualdad de género como uno de los principios inspiradores de la evaluación de políticas públicas de la Junta de Andalucía**, partiendo tanto del principio de igualdad y del marco de los derechos como del marco legal e incorporando la aportación de la teoría de género y del feminismo a la política y al marco de la evaluación. Porque la teoría feminista está constituida por corrientes de pensamiento en permanente evolución y con diversos puntos de vista para analizar las desigualdades.

En esta guía nos centraremos en las cuestiones que pueden ayudarnos a evaluar y que son: **el análisis mediante categorías sexo-género**, teniendo en cuenta las distintas situaciones de opresión y discriminación, como marco interpretativo y la **igualdad de condiciones y resultados** de mujeres y hombres como objetivo.

### Categoría sexo-género

Las categorías sexo y género nos sirven para el análisis de la realidad, pero de manera distinta.

El **sexo** sería una diferencia natural entre las personas, mientras que el género es una construcción social que depende de cada contexto. El sexo se refiere a características biológicas. La diferencia natural no implica desigualdad, no implica subordinación. La desigualdad ha sido construida, desde el ejercicio del poder por el sexo masculino y la opresión del femenino.

El **género** es una categoría construida socialmente, pero también es una acción, es decir el género “*se hace*” mediante un proceso de interacción

(Crawford, 1995), en “la acción” e “interacción del hacer el género” se asignan funciones o roles a los hombres y mujeres en función de su sexo biológico. El género se conceptualiza como un sistema de significados que organiza las interacciones, no es un atributo de los individuos sino una forma de dar sentido a las transacciones. El género existe no en personas sino en transacciones, luego debe ser conceptualizado como un verbo, no como un nombre (Crawford, 1995). El género clasifica a los seres humanos en base a rasgos sociales y culturales en lo que consideramos propiamente masculino y lo que consideramos propiamente femenino, los jerarquiza y otorga valores negativos o positivos para cada sexo.

Por otro lado, es necesario *mantener* un ejercicio de apertura mental continuo. Pensemos que el género es algo que se construye conforme a lo que consideramos normal, pero la normalidad es un estado construido en base a valores culturales. Entonces lo normal depende de lo normativo, de lo estereotipado. Por ejemplo, hasta hace poco se consideraba normal cierto comportamiento de hombre o de mujer, y fuera de este binomio se estigmatizaba a la persona que se salía de la norma (como ha ocurrido tradicionalmente con los colectivos gays, lesbianas o transexuales).

Sin embargo, no podemos olvidar que nada es estable, lo normal cambia, y esto es lo que ha ocurrido con el sistema de sexo-género, pues hasta hace poco la mayoría de las ideas y teorías sobre el género aparecían en forma de dicotomía y basadas en las diferencias: hombre-mujer, como diferentes sexos y alrededor de dos construcciones de género y con dos roles: productivo-reproductivo, asociados al orden patriar-

### Nuestro conocimiento es situado

Las personas adquirimos conocimientos y los aplicamos, en base a un contexto determinado y a nuestra propia subjetividad. El conocimiento situado se refiere a la relatividad que tiene todo pensamiento teórico, pues se mueve dentro de ciertos parámetros subjetivos y sociales que lo influyen. La teoría que se obtiene a través de investigaciones también tiene un marco contextual y de interacción social de la propia persona o personas que las realizan. Las políticas y la evaluación no son neutrales, pues tienen un marco que las sitúa, los paradigmas evolucionan.

Los conceptos sobre género han evolucionado y desde el punto de vista institucional también cambian en función de un contexto determinado, y ello afecta a la evaluación y a la subjetividad de quien ejecuta dicho trabajo. Pongamos un arquetipo para describir qué es un *pensamiento situado*, mediante el concepto de violencia de género. La VG hace un siglo ni existía, ya que en el ámbito "privado" del matrimonio estaba legitimada cierta conducta violenta como "autoridad marital": "*El marido debe proteger a su mujer y ésta obedecer al marido*", (incluso en el código civil estaba justificado abandonar a la mujer por adulterio mientras que para el marido la regla no era esa). Muchos patrones de cómo debe ser la ciudadanía y la mujer en un sistema patriarcal provienen del pensamiento ilustrado, en especial del filósofo Rousseau y hasta la modificación del Código Civil, en España, la mujer era dependiente del marido y del padre para toda la vida, a través del ejercicio de la patria potestad, que es otro concepto patriarcal adquirido del Derecho, donde el hombre era el centro de todo. El propio Derecho está en permanente reforma.

¿Cuándo cambia el pensamiento sobre la violencia de género? Cuando se modifica el marco interpretativo, a partir de los 60-70 del siglo pasado, gracias al feminismo, la VG se comenzó a considerar un problema público (no privado) y a modificar el marco legal. Las primeras leyes se focalizaron en la protección de las mujeres, a las que se considera víctimas, y se centraron en el ámbito de la pareja. Las reivindicaciones feministas influyen en la sociedad y en la legislación. La persona parte de una base cognitiva sobre algo y aprende a base de interactuar socialmente, en el plano intersubjetivo pueden cambiar los marcos interpretativos de la realidad.

Actualmente tenemos una visión más amplia del concepto de violencia de género y así se ha recogido en el Convenio de Estambul del Consejo de Europa (2011), que ha entrado en vigor en España en 2014 y que se acaba de incorporar a la Ley 13/2007 de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, mediante la Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la anterior, definiendo la VG como cualquier daño o perjuicio que sufra una mujer, por el hecho de serlo. Como podemos advertir, gracias a la evolución de las ideas, en este momento histórico, en España y Andalucía, la violencia contra las mujeres por razón de género abarca una definición más amplia y tanto dentro como fuera de la pareja y además se tiende a sustituir la palabra "víctima" por "superviviente", para empoderar a las mujeres. El concepto y visión han evolucionado, dentro de un contexto histórico y geográfico, por las reivindicaciones feministas y la cultura termina por influir en el pensamiento individual y en la forma de actuar.

Teniendo en cuenta el pensamiento situado, reflexiona: ¿Es la evaluación un concepto situado? ¿Sabes cuál es el origen de la EPP? ¿Y de la EPP con perspectiva de género?

cal. Hoy tenemos que tener en cuenta más situaciones complejas y analizar la evolución de los roles en cada contexto. Lo anterior no debe confundirnos, sino abrirnos los ojos ante la idea de que

**los conceptos son siempre algo situado<sup>2</sup>, dependen del contexto y el marco de la evaluación irá asociado a ellos.** Por ejemplo, como prueba de este avance conceptual cabe mencionar

2. El conocimiento situado es un concepto que hace referencia a una postura epistemológica crítica, que plantea que el conocimiento está ligado al contexto y a la subjetividad de quien lo elabora o emite juicios (DonnaHaraway, 1991)

la proposición de Ley para la reforma de la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, o medidas como la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.

### El género analizado bajo el enfoque sistémico

La construcción del género afecta a hombres y mujeres y depende de unas estructuras sociales, relacionales e individuales. El entorno de una persona está formado por distintos sistemas integrados uno dentro de otro: la familia cercana, el vecindario, la escuela, la familia extendida, el grupo de iguales, y también un macrosistema formado por leyes, valores, costumbres o normas sociales o religiosas, medios de comunicación. Este contexto integrado se analiza en las ciencias sociales desde una concepción o enfoque sistémico. La visión androcéntrica del mundo se adentra en todos estos sistemas y por eso las políticas de igualdad tienen que prever acciones que incidan en todos ellos.

El artículo 3.5 de la ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía<sup>2 bis</sup>, establece como uno de sus ejes principales, la aplicación de la **transversalidad**, definida como **"el instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de la igualdad de género"**, es decir, que debe tenerse en cuenta en todas las políticas, incidiendo en todos los sistemas. ¿Cómo trasladaríamos esto a nuestra evaluación con enfoque de género?

Teniendo en cuenta que los distintos niveles en los que la construcción del género (*hacer el género*) se lleva a cabo serían: sociocultural, interpersonal e individual (Crawford, 1995). El enfoque sistémico nos permite apreciar que la construcción de una identidad de género se realiza a través de estas múltiples dimensiones y termina por incidir sobre los roles que asumen las mujeres y los hombres, repercutiendo en sus necesidades, intereses y a la larga, aunque parezca que unas y otros tienen la misma posibilidad de elección gracias a las leyes de igualdad, terminan por producirse desigualdades.

Dicho **enfoque sistémico** nos permite **atender a la cultura que circunda a los individuos**, y en este caso que nos ocupa de clara **influencia patriarcal**. El patrón cultural **dominante** nos indujo a construir los géneros en formato binario, asignando un rol para los hombres y otro rol para las mujeres. La diferencia es natural pero la desigualdad se construyó para generar relaciones de poder a través de este enfoque dual: dos morfismos sexuales, dos sexos, dos géneros, dos roles sociales. Además, hay que mencionar que la cultura nos ha inducido a considerar la categoría mujer y la categoría hombre como algo universal, sin serlo, porque cuando hablamos de hombres y mujeres no podemos referirnos a dos grupos homogéneos sólo diferenciados por su sexo a la hora de atender a desigualdades. Ciertamente, el grupo de mujeres, así como el grupo de hombres, son diversos, heterogéneos y configurados por distintos subgrupos que estará mayor o menor representados o discriminados contextualmente y en función de las combinaciones del sexo con otras señas identitarias como podrían ser la raza, la edad, la orientación sexual, la religiosa, etc.

<sup>2 bis</sup>. Modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

En definitiva, el contexto es fundamental para las personas pues se relacionan con él, teniendo en cuenta que no todas parten del mismo punto al socializarse, ni se desarrollan bajo los mismos patrones educativos. **La evaluación debe indagar en los factores de desigualdad que afectan de forma distinta a los individuos y grupos, sirviéndose del análisis sistémico, pero sin perder de vista que sobre cada grupo de individuos inciden también otras variables a incorporar a la evaluación, es decir que interseccionan con el sistema sexo-género a la hora de hacer el análisis, término éste que explicamos a continuación.**

### Interseccionalidad

En concreto, el término interseccionalidad fue introducido por Kimberlé Crenshaw para referirse a cómo “interseccionaban” las categorías género y raza, pues *“el racismo no tenía los mismos efectos sobre los hombres que sobre las mujeres negras y tampoco éstas vivían las consecuencias del sexismo de igual forma que las mujeres blancas”* (Expósito, 2012, p. 2010). Crenshaw (1991) se refería a que las desigualdades entre mujeres se producen a través

de una **intersección de variables, que además del sexo**, consisten en categorías como la raza, la religión, el origen, la discapacidad, el idioma, la clase, la pobreza, la edad, la orientación sexual, etc. Pero el concepto de interseccionalidad no se refiere a una suma de desigualdades sino a que **“cada una de éstas interseccionan de forma diferente en cada situación personal y grupo social mostrando estructuras de poder existentes en el seno de la sociedad”** (Crenshaw, en Expósito, 2012). Por ejemplo, ser hombre gitano de 30 años, intersecciona de manera más desfavorable que ser hombre payo de 30 años, para conseguir un empleo en la sociedad actual debido a los estereotipos hacia el colectivo, pero si la categoría hombre la sustituimos por “mujer”, la situación empeora, pues además del estereotipo contra el colectivo, se añade la cuestión del género a la hora de conseguir el empleo; a lo que podemos añadir otras variables como el nivel de estudios alcanzados desde su situación interseccional, en la cual hay más abandono escolar del colectivo gitano<sup>3</sup>, y dentro del mismo colectivo, la igualdad de oportunidades es menor para las mujeres, que reciben menos apoyo familiar<sup>4</sup>.

Utilizar el concepto de interseccionalidad permite partir de la base de que se producen relaciones de poder, con las mujeres de otros modelos y contextos, y que se crean así grupos sociales marginados. Tenemos pendientes temas por resolver como son las mayores desigualdades que tienen las mujeres del medio rural, las mujeres discapacitadas o con problemas de salud mental, las inmigrantes, entre otras. La intersección de variables se hace notar mucho más en el caso de la violencia de género, pues la vulnerabilidad aumenta cuantas más variables interseccionan con la categoría mujer, como es el caso de las mujeres con menor nivel educativo, según los datos de la última macroencuesta de género.

3. El Abandono Escolar Temprano de la juventud gitana se situaba en el 63,7% frente al 19,4% que presenta el conjunto de la población, según el estudio de la FSG, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2013) “El alumnado gitano en secundaria. Un estudio comparado”

4. Datos del informe “Historias de éxito. Modelos para reducir el abandono escolar de la adolescencia gitana”. Es el resultado de la investigación publicada en 2011 y realizada por del Ministerio de Educación, sobre la situación de los gitanos y gitanas en las escuelas españolas, centrándose especialmente en Andalucía.

A modo de ejemplo, para comprender qué es la intersección pensemos en diferentes mujeres y cómo pueden sufrir mayor o menor discriminación en un contexto donde la cultura patriarcal aún se mantiene y se generan relaciones de poder no sólo entre hombres y mujeres, sino también en

función de la edad, origen, etnia, estudios y orientación sexual. Hemos puesto 6 ejemplos de mujeres, y te pedimos que desde tu punto de vista pienses en cómo es su situación personal respecto a la igualdad, según las variables que han configurado su desarrollo vital.

### Ilustración 1: Ejemplo de situaciones de interseccionalidad

Mujer, 50 años, origen española, etnia gitana, con estudios secundarios, heterosexual, sin discapacidad, vive en medio urbano.

Mujer, 50 años, origen marroquí, etnia árabe, con estudios primarios, heterosexual, con discapacidad física del 20 %, vive en medio urbano.

Mujer, 50 años, origen español, etnia paya, con estudios secundarios, heterosexual, sin discapacidad, vive en el medio rural.

Mujer, 30 años, origen Ghana, etnia Ashanti, con estudios universitarios, homosexual, sin discapacidad, vive en medio urbano.

Mujer, 30 años, origen española etnia paya, con estudios universitarios, heterosexual, con discapacidad auditiva del 20%, vive en medio rural.

Mujer, 30 años, origen española, paya, con estudios universitarios, homosexual, sin discapacidad.

Teniendo en cuenta el cuadro de la izquierda, y como persona que evalúa un plan de igualdad de oportunidades en el contexto andaluz reflexiona sobre lo siguiente:

*¿Tienen las mismas oportunidades? ¿Cuál de dichas mujeres accedería a un puesto de trabajo con mayor facilidad? ¿Qué condiciones o supuestos debería incluir una política de empleo que tenga en cuenta la diversidad de la población a la cual se dirige?*

Si sustituyes la variable **mujer** por la variable **hombre** ¿disminuyen o aumentan las desigualdades para el acceso al empleo entre los hombres? ¿y entre los hombres y mujeres?

Seguramente habrás llegado a la conclusión de que no podemos tener en cuenta todas las variables, pero tampoco olvidar la diversidad de la población, y puesto que la intersección de variables afecta a las personas de forma distinta y en particular a las mujeres las sitúa en una posición de mayor injusticia social, hay que plantearse, las preguntas de evaluación en todas las fases, desde la equidad, para no generar más desigualdades.

***“Asumimos que al evaluar somos agentes de cambio y que la evaluación en sí misma puede aportar a incrementar la justicia social”*** (EMAÚS, 2018).

### Subalternidad y subdiscriminación

Los conceptos anteriores nos llevan a introducir estos nuevos, porque si no se propone una evaluación con enfoque de género que analice las desigualdades y el origen de estas, y que incorpore la interseccionalidad como factor, se puede incurrir en subalternidad y subdiscriminación desde las políticas públicas. La posición culturalmente hegemónica

y de políticas de mayorías desde la que legislan las instituciones puede ignorar la existencia de diversos colectivos.

Las personas que formamos las instituciones también estamos inmersas en ideologías, estereotipos, podemos pensar con cierto etnocentrismo y asumir lo mayoritario como lo normal o universal, o en el mejor de los casos intentamos integrar a “las otras diferentes”,

cayendo en paternalismos. Cuando hacemos políticas de mayorías sin tener en cuenta la interseccionalidad y el punto de vista de nuestra propia estructura hegemónica, caemos en cierto sesgo político, y con ello insistimos en la idea inicial: **las políticas nunca son neutras en cuanto al género**, pero tampoco lo son en cuanto a la subalternidad, que implica una “**otredad**” subordinada, a veces hasta victimizada de algunos colectivos como si no tuvieran capacidad de autonomía. **La otredad es el reconocimiento de que existen “otros u otras” diferentes, en sí misma no es discriminatoria, pero a través de los estereotipos puede llevar aparejadas creencias negativas que generen actitudes discriminatorias hacia “ellas”, “las otras”.**

La discriminación también puede llegar, a través de las políticas ciegas que ignoran una realidad diversa, ya que se aplican desde un contexto de dominación, que no tiene en cuenta todas las variables. Una política de “mayorías” produce subdiscriminación, o “ruptura de la igualdad en un contexto de dominación” (Barrère, 2008, 2011). Por este motivo, comprender como funciona la interseccionalidad de variables contribuye a diseccionar con más precisión las diferentes realidades en las que se encuentran las mujeres y por lo tanto puede mejorar la acción política. **El mainstreaming y la utilización de una diversidad de mujeres no son estrategias excluyentes, por el contrario, se complementan, porque no nos dirigimos a un grupo de mujeres homogéneo.**

Incorporar la teoría del género en la evaluación nos remite a un diagnóstico más integral, a que los equipos evaluadores están formados en igualdad y diversidad, a prever espacios de participación para analizar una realidad compleja.

Nos permite un marco interpretativo que identificará mejor las brechas de género, incluidas las interseccionales, y como consecuencia podrá formular o reformular objetivos, acciones y creará indicadores más eficientes.

En conclusión, **el enfoque de género de la EPP en la Junta de Andalucía debe incluir la igualdad como principio inspirador, en un marco de referencia legal y programático, acorde a la perspectiva de derechos huma-**

**nos** y sin olvidar la innovación que el feminismo ha aportado desde siempre a la política pública, lo que nos lleva a una visión integral del enfoque de género para actuar sobre una realidad compleja.

**Ilustración 2: Enfoque de igualdad de género en las políticas públicas andaluzas**



### 2.3. POSICIONAMIENTO PARA EL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

En base al marco legal y teórico expuesto, nos vamos a posicionar en una serie de atributos que debe cumplir una evaluación con enfoque de género o sensible al género y que otorga un sentido a la misma.

- En primer lugar, la evaluación está comprometida con la igualdad entre hombres y mujeres, como **derecho humano**, como principio y como valor y debe ser útil para la reducción de las relaciones sociales

de desigualdad, para modificar las relaciones de poder y para promover la igualdad de género a través del proceso de evaluación (UNFPA; CEDAW,1981; EIGE, 2015). Por consiguiente, la base de derechos debería sustentar el marco de **cualquier proceso evaluativo y debería integrar una perspectiva o enfoque de género, “independientemente de cuál sea su objeto”** (Espinoza, 2010, p. 2692).

- En segundo lugar, el equipo evaluador abordará el enfoque de género apoyándose en el marco teórico aportado por el feminismo y contará con la **participación de los grupos de interés para analizar una realidad compleja**, bajo un marco interpretativo, con perspectiva de género, que permita **identificar las brechas de género, incluidas las interseccionales** (Creshdaw). Ello implica extraer el conocimiento de la realidad para usarlo en la evaluación.
- En tercer lugar, identificados los factores de desigualdad y las brechas de género, se requiere **formular los objetivos que deberían reducir dichas desigualdades, así como las acciones y los indicadores** que deberían permitan valorar la evolución. La evaluación contribuye al mismo tiempo “al cambio organizacional hacia prácticas internas y externas más equitativas” (Espinoza 2010, p. 2691). Es decir, una vez identificados los factores de la desigualdad se requiere de un **sistema de seguimiento de los retos y objetivos para solucionarlos**.

De acuerdo con estas tres premisas, la **evaluación sensible al género analiza el grado en que el género y las relaciones de poder –incluyendo las causas estructurales y otras que dan lugar a desigualdades, discriminación y relaciones de poder injustas– cambian como resultado de una intervención** mediante un proceso que sea inclusivo, participativo y respetuoso con todas las partes interesadas (titulares y garantes de derechos). La visión que exponemos coincide con el enfoque de evaluación desde los derechos humanos propuesta por Borja, García e Hidalgo (2011), pero añade un enfoque de género de *carácter*

*empoderante* para las **mujeres**, lo que significa que **debe procurar un mayor control y capacidad de decisión**, y no sólo atendiendo a servicios y necesidades (Salle, en Espinoza, 2010). Por dicho motivo, las evaluaciones sensibles al género son más efectivas a la hora de analizar el grado en que las intervenciones benefician a la población objetivo y sus resultados tenderán a ser más sostenibles en el tiempo.

La evaluación con perspectiva de género que proponemos pretende **ahondar en las causas de la desigualdad del contexto** sobre el que se interviene, por lo cual el análisis de género debe servir “como marco analítico de referencia” siguiendo a Espinoza (2010, p.2692). Recordemos que aún se producen desigualdades cuantitativas y cualitativas en todos los ámbitos sociales, económicos y de poder entre hombres y mujeres, por lo que **la evaluación sensible al género debe servir para poner en cuestión el orden desigual de género sobre el que actúan las Políticas Públicas y asume que es responsabilidad de las instituciones públicas el avanzar en términos de igualdad de género como prerequisite para el desarrollo y justicia social** (Julia Espinosa y M. Carmen Tamargo, 2015).

Por último, necesitamos **organizar todo el proceso evaluativo con perspectiva de género**. En este sentido, varios autores y autoras, como (Ostergaard, 1991 y Espinoza, 2010, p. 2692, siguiendo a De Wahl; Hunt y Brouwers; Ruiz-Bravo y Barrig) coinciden en que la evaluación sensible al género debe ser un **proceso sistemático y en todas las fases de la evaluación se debe hacer un análisis de género**. Además de tener en cuenta el análisis sistémico<sup>5</sup>, porque existen “factores o

5.El enfoque se aborda en el apartado 2.2 de esta guía.

dimensiones que se manifiestan tanto en la familia y la comunidad como en el mercado y el Estado y que explican la desigualdad estructural de género” (Espinosa, 2010, p. 2692); la utilidad de la evaluación y su sistematización debe servir para que ésta no se evapore en el proceso de implementación política, así como para extraer conclusiones que impulsen la mejora continua de las intervenciones y la rendición de cuentas (Rodríguez y varios, en Espinosa, 2010).

**Extraer conclusiones** implica una evaluación que debe obtener conocimiento y explotarlo para mejorar, tomar decisiones y planificar o reorientar medidas. Dada la influencia de la europeización en la evaluación, si queremos explotar el conocimiento obtenido, incorporar la visión sistémica y no perder de vista la rendición de cuentas y todos los momentos evaluativos, se podrían **combinar** métodos de la comunidad europea de corte positivista que evalúan **cuantitativamente** a través de indicadores de recursos, de realización, de resultados e impacto (por ejemplo el Marco Lógico<sup>6</sup>) con otras técnicas más holísticas que permiten incorporar **técnicas cualitativas** (como la Teoría del cambio<sup>7</sup>); esto ayudará a diseñar un plan o programa con una evaluación de género en todas las fases, dotándose de un sistema fiable de causas contextuales, retos (objetivos) y seguimiento, pero potenciando la participación, la sostenibilidad y un mejor impacto.

Para centrar nuestro posicionamiento, una evaluación que no tenga en cuenta la igualdad de género no proporciona datos sobre cómo se benefician hombres y mujeres de un determinado programa. **Al obviar que las políticas pueden tener efectos diferenciados, se invisibilizan ciertas realidades**, por ello es imprescindible que se identifiquen las brechas de género. Si la desigualdad no se mide, no se percibe como problema social y no se ve la necesidad de intervenir sobre ella, por lo que esa política contribuirá a su mantenimiento y reproducción.

Además, cuanto mejor se conozca el contexto y más se creen **espacios de participación y colaboración para el empoderamiento**, mejor se podrán ajustar las intervenciones a las demandas de la población beneficiaria (hombres y mujeres) y mejor podremos evaluar cómo se hubiera podido intervenir más eficazmente. Combinar distintos métodos aporta calidad a la evaluación.

Si se observa cómo la intervención afecta de forma diferente a hombres y mujeres, se llega a una comprensión de la realidad más completa. Esto da la opción de plantearse: **¿Se podría implementar el plan más eficientemente? ¿El diseño del plan podría modificarse para maximizar resultados? o ¿las inversiones están cumpliendo los objetivos previstos eficazmente?**

6. En la gestión de proyectos por el marco lógico, la lógica de la intervención conforma una matriz de objetivos, resultados y actividades que se sigue mediante indicadores. Véase: [https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/aidco/index.php/Enfoque\\_de\\_marco\\_l%C3%B3gico](https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/aidco/index.php/Enfoque_de_marco_l%C3%B3gico).

7. En la teoría del cambio, el modelo de evaluación diseñado utiliza el esquema de análisis de Ken Wilber, quien considera que cualquier dimensión de la realidad hay que visualizarla en términos de holones o totalidades partes. Para profundizar en este tema véase: Teoría de cambio. Un enfoque de pensamiento-acción para navegar en la complejidad de los procesos de cambio social, publicada conjuntamente por Hivos y PNUD.

La importancia de incorporar esta perspectiva se recoge en el último informe del Instituto Europeo de la Igualdad de Género que señala que las políticas de igualdad podrían generar en 2050 un incremento del PIB per cápita de la UE que oscilaría entre el 6,1% y el 9,3%, lo que se traduce entre 1,95 y 3,15 billones de euros. Otros estudios citan que el desigual acceso al mercado de trabajo provoca un gap en el PIB de España de cerca de un 10%.

Además, el enfoque de género debe ser uno de los referentes que se expliciten en la contextualización de la evaluación y que se apliquen en todos los procesos, como única garantía para evitar reproducir los usos y costumbres “naturalizados” que perpetúan las estructuras y prácticas discriminatorias.

La evaluación con enfoque de género tiene que ayudar a que las políticas

sean más efectivas desde el punto de vista de la igualdad de género y los resultados más sostenibles. Así, en aplicación de los principios y valores que emanan de los textos constitutivos de nuestra comunidad y en cumplimiento de la normativa vigente, las evaluaciones de políticas públicas deben adoptar un enfoque de género y hacerlo explícito en sus procesos y productos.

**Ilustración 3: Enfoque de igualdad de género en la evaluación de las políticas públicas**





## 3. FUNDAMENTOS METODOLÓGICOS

---

En este apartado vamos a abordar los fundamentos metodológicos clave para que la evaluación de política pública tenga el enfoque de género. El objeto es poner el foco tanto en aquellos elementos metodológicos habituales en los procesos de evaluación, que tienen un efecto muy relevante para la integración de la igualdad de género,

y que en ese sentido requieren una adaptación, como por ejemplo, los procesos participativos, como en elementos concretos que aporta el enfoque de género y que es necesario aprender e incorporar de manera expresa, como por ejemplo, el análisis de género, las acciones de igualdad o las acciones positivas.

### 3.1. CONSIDERACIONES PREVIAS: LA CULTURA ORGANIZACIONAL

En las últimas décadas, más allá de los rasgos estructurales, las organizaciones se conciben como culturas. La cultura es el pilar en toda organización y es ella la que ayuda a enfrentar cualquier cambio o transformación dentro de la entidad. Cuando hablamos de cambio, entendemos dos actuaciones distintas. Por un lado, el cambio de estructuras, de procesos, de metodología, y, por otro, lo referente a las personas, sus habilidades, sus actitudes y la cultura necesaria para establecer esta nueva forma de funcionamiento de la organización. Todo esto debe estar integrado con una visión compartida, con unos valores comunes que aglutinen todos los esfuerzos y eviten desconexiones del objetivo (Robbins, 1999).

La cultura organizacional se puede describir como aquellos patrones de comportamientos generalizados, las creencias compartidas y los valores comunes a todas las personas que integran la organización. La cultura de una organización se puede reconocer a partir de lo que dicen, hacen y piensan las personas que la integran.

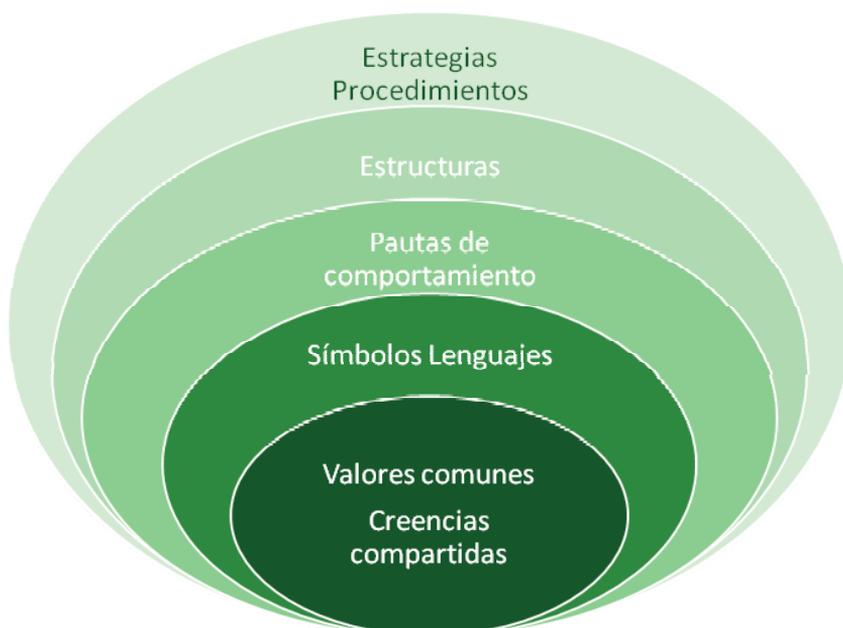
Es importante por tanto reconocer esas pautas de comportamiento, por ejemplo, saber que se piensa y que se hace para evitar la brecha salarial, si se garantiza la presencia equilibrada por sexo en los puestos de responsabilidad, si se ha reflexionado sobre la segregación horizontal o si se utiliza un lenguaje e imágenes no sexistas. Es el momento de dar cuenta de lo que está haciendo para no reproducir las desigualdades de género.

El contexto de la Junta de Andalucía es formalmente favorable a la igualdad de género. Andalucía fue pionera en el desarrollo de las políticas de igualdad, con la creación en el articulado de la Ley de presupuestos para 1990 del Instituto Andaluz de la Mujer, como organismo encargado de impulsar y coordinar las políticas de igualdad. Si la última década del siglo pasado fue testigo del desarrollo de planes y programas innovadores que incidían directamente en las brechas de género y en la situación de opresión y exclusión de las mujeres, en la primera década de este siglo el nue-

vo marco legal ha ido construyendo una arquitectura de género que impacta en todas las organizaciones de la Junta, tal y como se ha desarrollado en el punto 2 de este documento.

No obstante, sabemos que el marco normativo alude en muchos de sus planteamientos a la responsabilidad<sup>8</sup> con la igualdad más que a la obligatoriedad de su cumplimiento, con lo que la norma es necesaria pero no suficiente, requiere de la voluntad y el compromiso político de los agentes que plantean la evaluación.

**Ilustración 4: Cultura de la organización**



**Fuente: elaboración propia**

8. La Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, ha introducido un capítulo de régimen sancionador, aunque aún no se puede hacer ninguna valoración del efecto que haya podido tener.

El hecho de que el contexto institucional sea favorable a la igualdad puede generar un espejismo en las personas responsables de la organización, que les haga creer que no tienen que hacer ningún ejercicio de voluntad explícito, bien porque piensen que, por lógica, todas sus políticas son favorables a la igualdad, “por defecto” o bien porque piensen que de eso se ocupa ya en la Junta el organismo de igualdad.

La cultura de la organización influirá en el propósito de la evaluación, en el diseño evaluativo, en la configuración de equipo, etc.

En el mismo sentido, en relación con la participación, la cultura de la organización influirá en que el diseño sea más o menos participativo y que se considere incluir personas de dentro y de fuera de la organización, lo que le haría ganar en riqueza de visiones.

También el enfoque expuesto en el marco teórico anterior pretende que el género esté en el corazón de la evaluación, incorporando la interseccionalidad como un plus añadido, como proponen por ejemplo Bustelo, Espinosa, Faundez y Weinsteins (2015)<sup>9</sup>, en la cual el concepto de género se une con el de diver-

sidad a través del término *gender +*.<sup>10</sup> Este enfoque transformador de la evaluación con enfoque de género que utilizan las autoras es útil para construir una evaluación de género sobre la propia voluntad política.

Habría que preguntarse si el plan pretende un cambio, si es una política transformadora para el género. Es decir, la evaluación de género no sólo debería tener un propósito de análisis de resultados de éxito del plan o programa, sino que podría ser deseable generar información continua, más centrada en el proceso de cambio que en los resultados. En este caso, “el conocimiento debe ser un recurso de y para las personas que lo crean, lo sostienen y lo comparten”. Se incluye al final de este documento un grupo de preguntas para chequear el propósito transformador de la evaluación a través del conocimiento de género y la mirada hacia dentro de la propia organización que evalúa o solicita apoyo en la evaluación.

Este proceso de autorreflexión, puede ayudar a evidenciar la necesidad de tomar decisiones firmes al respecto, para que el objetivo de igualdad no se vaya diluyendo en el proceso.

---

9. “Guide to including a gender+ perspective in VOPEs: innovating to improve institutional capacities

10. No hemos utilizado este término de forma consciente, para referirnos al género incluyendo la diversidad, porque en la clasificación de los presupuestos andaluces con enfoque de género existe también el concepto de G +, sin embargo tiene otro significado distinto al que proponen las autoras, y resultaría confuso para quien utilice esta guía.

### 3.2. ¿PARA QUÉ Y QUÉ EVALUAMOS? LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO OBJETO DE EVALUACIÓN

La evaluación forma parte del ciclo de las políticas públicas, de los planes y de los proyectos, como una fase previa a la puesta en marcha de posibles nuevas

ediciones de esas intervenciones. En todo caso es la actividad que nos va a permitir aprender y poder mejorar.

**Ilustración 5: La evaluación en el ciclo de una política pública**



Fuente: Manual del MOOC Evaluación de Políticas Públicas del IAAP (2018)

La **evaluación se convierte en una fuente de información continua para la toma de decisiones** que progresivamente se necesita que sea más rápida, en tiempo real, en todo aquello que fuera posible, para mejorar la prestación de servicios públicos, para dejar de repetir deficiencias en las políticas. Nuestro objetivo es que la igualdad de género sea uno de los aspectos a los que se enfoque esa mirada valorativa.

Como venimos recordando, dado que la igualdad de género debe ser un resultado de todas las actuaciones de la Administración Pública, es comprensible que **toda retroalimentación que re-**

**ciba una intervención pública debe incluir información sobre el efecto que esa intervención ha tenido sobre las relaciones de género.**

Una pregunta que puede surgirnos es ¿tenemos que valorar la consecución de la igualdad de género, en proyectos en los que no se haya incluido como uno de los objetivos a conseguir? La respuesta es afirmativa, porque es un objetivo que tiene toda política pública, por defecto, es una obligación, por mandato normativo, y la evaluación es una herramienta que puede ayudar a tomar conciencia de las carencias del proyecto en ese aspecto y a corregirlo en sucesivas ediciones.

**Ilustración 6: Momentos de aplicación de la Perspectiva de Género a la EPP**



Tal y como desarrolla la jurista internacional Alda Facio, (Alda Facio, 2014) el derecho a la igualdad es un derecho humano que conlleva tres niveles de obligaciones para los Estados, el de respetarlo, el de protegerlo y el de garantizarlo:

- **Respetar** un derecho generalmente significa que el Estado no debe violarlo directamente y debe reconocerlo como tal en su legislación. Ello quiere decir que todos los Estados que son parte de cualquier instrumento de derechos humanos se encuentran obligados a reconocer el derecho a la igualdad ante la ley de mujeres y hombres.
- **Proteger** un derecho significa promulgar todas las leyes sustantivas y procesales que sean necesarias para salvaguardarlo; así como crear los mecanismos para prevenir la violación a ese derecho y los instrumentos e instituciones necesarios para denunciar su vulneración y lograr su reparación.
- **Garantizar** un derecho implica adoptar las medidas necesarias y crear las

instituciones, los procedimientos y las vías para la distribución de recursos con el fin de permitir que todas las personas gocen de él sin discriminación.

Por lo tanto, técnicamente, debemos preparar métodos y herramientas que nos permitan valorar hasta qué punto la política que estamos evaluando ha respetado, protegido y garantizado la igualdad de género.

Además, este aspecto debe ser uno de **los elementos a incluir explícitamente en los acuerdos con el centro directivo responsable de la política**, porque implica cambios en las conductas, en los recursos, y en definitiva en todo el proceso, incluido, en su caso, en los presupuestos.

En la medida en que incide en los objetivos de la evaluación, es imprescindible el **compromiso explícito de la dirección del centro directivo responsable de la política a evaluar**, con la igualdad de género y que esa voluntad política se incluya en los **documentos iniciales** en los que se concreten los trabajos de evaluación a realizar.

### **A modo de ejemplo:**

Tener un enfoque integral de género al evaluar, permite entender mejor la realidad compleja. Por citar un breve ejemplo, podemos observar el último plan de salud mental de la Junta de Andalucía:

- El plan está inscrito en un marco legal y de comprensión de la salud que depende de un contexto socio histórico, por lo que abordar el análisis desde lo sistémico y holístico, nos ayudaría a ser conscientes de lo que determina ese contexto, ya que como venimos manteniendo, la mirada nunca es neutra. Las ciencias de la salud provienen de un modelo androcéntrico y biologicista o psicobiologicista, que ha estudiado poco las enfermedades de las mujeres y las relaciones del entorno sobre su salud.
- Este plan, en concreto, incluye una línea estratégica de derechos humanos y promueve la participación, aunque se componga mayoritariamente de personas del ámbito institucional y experto, debido a la cultura en la que está inmersa la institución. La ventaja es que al utilizar el enfoque de DDHH se realiza un ejercicio que evita la subalternidad o el paternalismo hegemónico desde las instituciones, pues se cuenta con la participación de asociaciones y colectivos que incluyen a personas enfermas y familias, y además no se olvidan ciertos derechos como son la libertad o la intimidad de las personas enfermas.
- La ventaja de evaluar incorporando la perspectiva de género y la noción de interseccionalidad, permite observar que la salud mental tiene procesos diferentes en mujeres y en hombres y que, dentro de cada género, interactúa de forma diferente en función de otras variables, como edad, origen étnico, nivel educativo o situación socio-económica, entre otros. Por ejemplo, la violencia de género provoca situaciones de vulnerabilidad en las mujeres. Se pueden utilizar distintas herramientas para aplicar el mainstreaming, la diversidad y tener en cuenta a quienes afecta desde el punto de vista estructural, relacional, e individual.

### **3.3. GOBERNANZA CON ENFOQUE DE GÉNERO. LA EVALUACIÓN COMO ESPACIO DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES**

Para lograr cambios verdaderos debemos crear las condiciones necesarias para promover el empoderamiento de las mujeres, al mismo tiempo que tenemos en cuenta a los hombres y las relaciones que se establecen entre los sexos (Vargas Trujillo y Gambara D'Erri-co, 2008)

La participación de todas las partes interesadas en la política pública, desde el inicio del proceso de evaluación, es clave (ONU Mujeres 2015). Una evaluación de políticas públicas con enfoque de género identificará a las mujeres y a los hombres en cada uno de los grupos, colectivos,

comisiones y mecanismos de participación y analizará su respectivo rol, etapa de la evaluación en la cual deberá involucrarse, beneficios de su participación en la evaluación y forma de participación.

**Las Asociaciones de mujeres se reconocerán como agentes interlocutores, con derecho a involucrarse en todo el proceso.**

La consideración sistemática de mujeres y hombres es una de las claves fundamentales, es la base para poder analizar y evaluar. Una característica de la **gobernanza debe ser la inclusión y participación como partes interesadas de todos los grupos afectados, identificando en todos ellos, a mujeres y hombres y las diferentes situaciones de vulnerabilidad que puedan interseccionar.**

### Preguntas clave para el análisis de las partes interesadas

<b>Quién:</b>	partes interesadas, desagregadas.
<b>Qué:</b>	rol en la intervención.
<b>Por qué:</b>	beneficios de su participación en la evaluación.
<b>Prioridad:</b>	cuán importante es que sea parte del proceso.
<b>Cuando:</b>	etapa de la evaluación en la cual debe estar involucrada.
<b>Cómo:</b>	en qué forma y capacidad participará.

(ONU Mujeres, 2015)

Es decir, el proceso de participación no puede ser opaco al género. No es suficiente identificar a asociaciones o grupos organizados en torno a las necesidades e intereses a los que responde la política pública que estemos evaluando, es necesario garantizar la participación de mujeres y de hombres. Para ello, por un lado, será necesario identificar la existencia de asociaciones, organizaciones o grupos específicos de mujeres y por otro, conocer la participación de mujeres en los mixtos, tanto en el conjunto de la entidad como en el equipo directivo. En los espacios de interlocución, la representación de la entidad deberá tener un mínimo de un 40% de mujeres; además de conocer hasta qué punto en esa organización se tiene en cuenta la realidad diferencial de hombres y mujeres.

### Principios clave

*Inclusión*  
*Segmentación por sexo*  
*Interseccionalidad*  
*Participación*  
*Transparencia*  
*Rendición de cuentas*  
*Relaciones Igualitarias*  
*Empoderamiento*  
*Justicia Social*

Este enfoque es la mirada a aplicar, tanto a las acciones que se están evaluando, como al propio proceso de evaluación, que también deberá realizarse desde la participación igualitaria, en composición y en contenidos.

## Procesos participativos

En toda evaluación se debería revisar donde se han identificado las desigualdades de género, los titulares de derechos y obligaciones, cómo se describen los roles de quien debe ejercerlos, y para ello es necesaria la participación de los propios sujetos a los que se dirige la solución, plan o política, teniendo claro que no son un grupo uniforme: hay diversidad de hombres y mujeres.

Podemos describir muchas ventajas de la evaluación que utiliza procesos participativos con perspectiva de género, ya que puede ser de utilidad para fortalecer capacidades de hombres y mujeres por igual, para que ejerzan sus derechos de respeto, promoción, participación, exigibilidad. Aportará una mejor visión de las relaciones individuo-grupo-medio y las de género, de la forma de analizar la realidad de cada sujeto, ya que los procesos participativos son un elemento esencial para lograr averiguar cómo se generan las desigualdades y para empoderar a los grupos más débiles.

También, a través de la participación percibiremos como una misma realidad cambia según la identidad de género, los roles de género y las relaciones de poder diferenciadas de hombres y mujeres. Es decir, la realidad compleja estará evaluada por una diversidad de personas, a través de un pensamiento situado, con distintas perspectivas cognitivas, culturales, psicológicas, interpretativas que van en función del contexto y también de relaciones simbólicas identitarias sexo-género. Por ello los métodos participativos son más útiles si se usan técnicas etnográficas

para el análisis de la visión grupal y la *emic*<sup>11</sup> de las personas implicadas, algo que no se recoge en otras técnicas cuantitativas. La visión *emic* permite percibir los roles de género y la relación con el contexto que circunda a las

### ¿Qué es participar?

La verdadera participación es un PROCESO en el que la persona puede ser, estar y actuar. A través de dicho proceso las comunidades con intereses en un proyecto político o programa influyen en el mismo y se implican en la toma de decisiones y gestión. Las personas que son actores de su propio desarrollo repercuten en una mayor sostenibilidad de los resultados de cualquier planificación. Por ejemplo, en el plan de salud mental, no es lo mismo hacer un debate puntal con las familias y asociaciones relacionadas que invitarlas a participar en todo el proceso o diferentes momentos de la evaluación.

personas y por ello sería conveniente formar los grupos del ámbito local, de entornos más reducidos como pueden ser un barrio, polígono, zona rural, grupo concreto<sup>12</sup>.

El discurso de las personas también tiene género, y está contextualizado, por eso la participación es útil para obtener ciertos datos. Al observar de cerca los procesos participativos se manifiestan relaciones de género, prácticas reversivas y paradójicas. Con prácticas reversivas nos referimos a las acciones cotidianas y

11. *emic* es el punto de vista o interpretación que realiza de la realidad la propia persona nativa, en contraposición con el punto de vista o interpretación que desde fuera realiza la persona investigadora, que sería la *visión etic*.

12. En un plan cuyo contexto o población diana sea mayor se podrían dividir distintos sectores-grupos más pequeños.

prácticas de las mujeres, que intentan desafiar al poder patriarcal hasta extinguirlo (Berroeta, Hector&Zambrano, A., 2012); la propia historia del feminismo está llena de prácticas reversivas de las mujeres. Con paradojas, nos referimos a lo que indica el doctor en ciencias políticas y sociólogo Villasante (2006) acerca de que no sólo hay posturas del tipo “sí”-“no”, ya que se puede negar con la palabra y afirmar con hechos o viceversa. Al analizar discursos desde el punto de vista de la paradoja observaremos que alguien puede manifestar que está a favor de la igualdad y luego negarlo al describir acciones cotidianas o roles de género. El proceso de participación también servirá al conjunto de los agentes implicados para su propio proceso de autoconocimiento y cambio de la realidad.

### **Operatividad de la EPP participativa y con perspectiva de género**

- El primer paso es buscar la operatividad de la EPP participativa y con perspectiva de género, nos deberíamos preguntar *para qué y para quien actuamos*<sup>13</sup>. Desde nuestro punto de vista, el para qué tiene relación con mejorar la situación inicial de desigualdad basada en el género, a través de la propia evaluación del plan o política, el género debe estar en el corazón del plan. En cuanto a la pregunta *¿para quién actuamos mientras estamos evaluando?* Deberíamos plantearnos que no sólo evaluamos para la Administración, sino que actuamos para los hombres y mujeres a los que afecta el plan o política, puesto que son agentes implicados en los problemas y su opinión,

las paradojas de su propio discurso, son imprescindibles para mejorar la desigualdad de género. Hay que identificar cuáles son los grupos implicados, tanto de hombres como de mujeres.

Algunas preguntas que propone ONU Mujeres 2015, en este punto es pensar a qué mujeres y hombres se desea involucrar específicamente en la evaluación de la política y por qué. Asimismo, qué rol o aporte específico puede hacer cada agente al proyecto y en qué etapa debe hacerlo. Indagaremos sobre las características e intereses que identifican a las mujeres y los hombres de la población relevante y valoraremos los beneficios obtiene cada mujer y cada hombre al participar en la evaluación de la política.

- El segundo paso que debemos plantear es si diseñamos un proceso participativo completo, con una comisión de seguimiento y grupos participativos que tendrán capacidad de acción en la toma de decisiones; o si, por el contrario, sólo vamos a utilizar dinámicas de grupo, grupos de discusión, debates, etc., en momentos puntuales de la evaluación. Para ello distingamos entre lo que es un proceso participativo y una técnica participativa.

Las técnicas participativas son dinámicas incorporadas a la evaluación en momentos puntuales, por ejemplo, durante el diagnóstico, y sirven para obtener información cualitativa útil para la Administración que desarrollará el plan o política, pero los sujetos no actúan en la evaluación,

13. Es en el terreno de la operatividad de los planes estratégicos de las empresas o las ciudades, en los socio-análisis, o en las “investigaciones-acciones- participantes de los barrios” o los movimientos sociales, **donde hay que verificar el para qué y para quién.** (Villasante, 2006)

sólo participan en momentos y los datos son sólo analizados por el equipo administrativo o evaluador. En todo caso, las dinámicas o técnicas también deben contar con grupos diversos de mujeres y hombres. La diferencia con el proceso participativo es que en éste la presencia de las personas (la participación) se produce a lo largo de toda la evaluación, a través de trabajos dinámicos con grupos de trabajo mixtos, equilibrados y diversos, con hombres y mujeres, que se mantienen en todas las fases y se difunden y discuten resultados para tomar decisiones. En este proceso participativo se trata de conocer para actuar sobre las desigualdades (participar), sensibilizar a la población para actuar sobre las desigualdades (participar), y transformar la realidad mejorando la igualdad (participar).

### **Ejemplo del desarrollo de un proceso acción-participación en la evaluación**

Ningún modelo es generalizable como proceso, pero si queremos ir más allá de la utilización de dinámicas participativas y atender a ciertas causas **y efectos de la desigualdad durante el proceso de evaluación**, es necesario algo más que un análisis inicial y recoger la información que proviene de la reflexividad del proceso evaluador como si todo él fuera una investigación-acción donde apliquemos la perspectiva de género. En este caso proponemos y explicamos brevemente un proceso que se apoya **en personal dinamizador del proceso participativo, en una comisión de seguimiento y en un grupo GIAP, además de la utilización de dinámicas o técnicas de participación**<sup>14</sup>.

#### **a) Seleccionar al personal que dinamizará el proceso participativo.**

Seleccionaremos un equipo gestor de la evaluación que asegure la participación de todas las partes interesadas a lo largo de toda la evaluación (ONU Mujeres, 2015). Las partes interesadas serán apoyadas por dicho personal técnico o investigador sin que dicho personal pueda ocupar una posición de poder. El equipo gestor debería tener un perfil con experiencia y conocimientos sobre género, trabajos comunitarios, legislación, recursos y técnicas de investigación, metodologías sobre todo cualitativas y técnicas etnográficas, ya que debe utilizarlas tanto en la primera investigación del entorno, como en el apoyo a las mesas comunitarias o grupos de participación colectivos (aprendizaje-servicio). Sería deseable contar al menos con un par de personas, hombre y mujer, o según el caso utilizar una diversidad mayor.

#### **b) Toma de contacto con la realidad.**

Primero el equipo investigador revisa la documentación que ya existe sobre organización, territorio, distribución demográfica en relación con la población diana, estadísticas desagregadas por sexo, edad, ocupación, etc., **para tener en cuenta la interseccionalidad y la diversidad poblacional**. A continuación, nos hacemos algunas preguntas del tipo ¿Qué sabemos o qué nos falta saber? Ya que un primer indicio podría ser un dato cuantitativo diferenciado sobre hombres y mujeres, o diferencias por edad, etnia, etc. ¿Qué intuimos respecto a la desigualdad entre hombres y mujeres? ¿Qué es más representativo en el problema o sector?

14. Existen múltiples técnicas y no son el objeto de este manual, pero sería enriquecedor profundizar en algunas para poder incorporarlas al proceso. Recomendamos el enlace <http://www.redcimas.org/>

A continuación, se contacta con los organismos que a nivel autonómico tienen la competencia de reflexionar, asesorar al Gobierno en la elaboración de políticas públicas, impulsar la sensibilización y concienciación social en materia de igualdad, etc. Además, se podrán consultar órganos de participación tales como Consejos, foros o mesas ciudadanas, así como otros centros de reflexión públicos o privados, asociacio-

nes o Entidades Locales con programas públicos referentes en la materia.

Con este conocimiento el equipo se puede acercar al problema haciendo una lista de representantes de asociaciones y de instituciones, y también diseñar una matriz similar a la de la siguiente tabla 1 donde puede reflejar expresamente los grupos de interés y sus roles de género.

**Tabla 1: Primera toma de contacto con la realidad**

	TERRITORIO-CON- TEXTO O POBLACIÓN (en principio no debemos pensar sólo en la que será la población diana)	ECONOMÍA (actividades, recursos financieros de hombres y mujeres)	ORGANIZACIÓN (derechos y representación asociaciones, cooperativas de hombres y mujeres diversas)	HISTORIA (problemas históricos de las mujeres y los hombres, historia reciente)
¿Qué sabemos? Problemáticas de hombres y mujeres, en general y en GRUPOS				
¿Qué no sabemos pero intuimos sobre la desigualdad? HIPÓTESIS				
¿Qué prevemos que ocurrirá si no se eva- lúa? TENDENCIAS				

**Fuente:** elaboración propia, adaptada de la matriz de Alberich, T., Arnanz, L., Basagoiti, M., Belmonte, R., Bru, P., & Espinar, C. (2017).

En resumen, las primeras tomas de contacto son las que nos permiten **indagar e identificar las personas o grupos que tienen capacidad de incidencia y de aportar el enfoque de género** e incluirlos en el diseño de la evaluación.

**c) Creación de comisión de seguimiento y grupo de investigación-participación.**

Cuando tengamos la información anterior es útil crear una COMISIÓN DE

SEGUIMIENTO del plan o política a evaluar. La Comisión de seguimiento inicia el diagnóstico y realiza las primeras propuestas. Se reunirá de forma puntual, y también será un órgano consultivo a lo largo de la evaluación. Una de sus obligaciones es informar de la evolución del proceso en todas las fases y elaborar una planificación sobre las reuniones. La Comisión de seguimiento debe ser mixta, e integrar a mujeres de los grupos de interés de la política, personas

con competencias en género y agentes sociales, así como del movimiento asociativo de mujeres y feminista.

En esta fase también se debería constituir un grupo de Investigación-acción participativa (en adelante GIAP) para que colabore en todo el proceso de evaluación. El GIAP consiste en un equipo mixto permanente con cuatro personas como mínimo, que ejerce un papel investigador-participativo pues son gente del vecindario o región y lo hacen de forma voluntaria, junto con otras personas del perfil técnico y se reúnen en periodos semanales o quincenales (Basagoiti, M.; Bru, P. y Lorenzana, C., 2001).

El GIAP ofrece mayor posibilidad de implicarse y difumina el protagonismo político y sobre todo debe servir para **garantizar la participación equitativa de mujeres y hombres como "agentes de cambio"**. A los miembros del GIAP se les puede captar mediante una visita a la zona afectada por la política o plan e interactuar con posibles personas interesadas (este método de captación se conoce como transecto o deriva). En el proceso de evaluación el GIAP será acompañado y guiado por personal técnico evaluador. El GIAP permite hacer diagnósticos más allá de la visión administrativa, puede realizar un taller autodiagnóstico local en el que se planteen el objeto de estudio y que sean los y las participantes quienes expongan las debilidades y fortalezas de la zona. Para ello, se puede hacer una lluvia de ideas con los aspectos positivos, de posibilidad de éxito, los riesgos y los aspectos negativos que aprecia el grupo, y que tiene relación con la política o plan que vamos a evaluar. Nadie mejor que los propios sujetos del contexto para establecer una línea del tiempo, con las relaciones históricas y exponer su propia visión de la realidad, además de poder interactuar con otros miembros.

Por su parte, el grupo técnico de la Comisión irá supervisando las diversas etapas del trabajo, pues es la responsable de la Evaluación. Se obtendrá información resultante de escuchar al GIAP y a través de ello **debe unir las necesidades sentidas con las problemáticas integrales que aborde el plan o política**. Respecto a la perspectiva de género debe valorarse si son las mismas demandas y necesidades las que tienen los hombres y las mujeres y cuáles son los elementos de motivación, interés y movilización de ambos grupos, así como si se dan los mismos puntos de interés para las mujeres según la interseccionalidad.

La comisión se planteará de qué forma se pueden incorporar al plan estos descubrimientos y comenzará a plantear algunos elementos analizadores relativos a la política concreta para abordarlos durante el trabajo de campo haciendo entrevistas personales a quienes representan a las instituciones y asociaciones que habíamos convenido. Los elementos analizadores son las pautas para definir los objetivos y siguientes negociaciones con los agentes sociales. Por ejemplo, se pueden usar analizadores sobre algunas cuestiones: ¿qué conflictos hay en la zona? ¿qué consensos se producen?, ¿son los mismos conflictos y consensos para hombres que para mujeres?, ¿afecta la intersección de variables según sexo, edad, religión, etc.? Indagaremos en las desigualdades a través de técnicas y talleres participativos, mientras éstos nos sirven al mismo tiempo para definir los problemas, los ejes estratégicos que deberemos abordar, etc.

Tanto el GIAP, como la Comisión, o cualquier grupo de la evaluación puede servirse de otras técnicas participativas y de informantes claves; por ejemplo, puede organizar tormentas de ideas,

mapas conceptuales, organizar otros grupos nominales, role-playing, árbol de problemas, DAFO, sociograma, etc.<sup>15</sup> Una vez obtenida la información la Comisión debe elaborar un primer informe para discutirlo en el GIAP, se observarán las actitudes y reacciones que se producen, tanto en hombres como en mujeres, de forma diferenciada.

#### **d) Trabajo de campo.**

El trabajo de campo para la evaluación continúa realizando algunas entrevistas en profundidad a hombres y mujeres que no sean dirigentes ni informantes claves, analizando la información y organizándola en un segundo informe. Las

entrevistas nos aportarán una visión desde la perspectiva de las personas implicadas. Éstas servirán para construir propuestas de acción que, para ser realmente participativas, deberían negociarse con los diferentes agentes sociales e institucionales sirviéndose de talleres.

De todo el proceso de evaluación participativa, con perspectiva de género se obtendrá información mucho más útil, propuestas más duraderas en el tiempo, con mayor impacto sobre las desigualdades; por lo que todo el proceso participativo aporta a la política o plan mayor sostenibilidad y tendrá más probabilidades de éxito a largo plazo.

### **3.4. HERRAMIENTAS PARA EL ANÁLISIS DE GÉNERO**

Todos los recursos que se utilicen tienen que facilitar la evaluación de la igualdad de género. Es importante que todas las herramientas y plantillas que se elaboren estén diseñadas de modo que sirvan para identificar la situación y posición de mujeres y hombres en todas las actividades y evaluar desde este enfoque.

De nada serviría que se especifique que la evaluación tendrá un enfoque de género y que los ejemplos que se ofrezcan no tengan la **información desagregada** o no utilicen **indicadores de género**. Hay que hacer visible lo que resulta invisible y para ello, necesitamos herramientas adaptadas a ese objetivo.

Por ello, es necesario que en los equipos de elaboración de todos los materiales se incluya una persona con formación en igualdad de género, que

forme parte, o se coordine con el grupo responsable de la evaluación.

#### **Obtención de información útil**

La producción de información y el análisis desde la perspectiva de género debe diferenciar claramente los conceptos de sexo y género a nivel operativo: a la hora de abordar un acercamiento a la realidad hemos de utilizar el concepto sexo como variable cuantitativa; y el concepto género como categoría explicativa, que ayuda a interpretar los “por qué” de ciertas cuestiones. (González, Angeles; Mallorca Donaire, M<sup>a</sup> José; Alonso Cuervo, Isabel; 2009)

El conjunto de datos y hechos relevantes que describen una realidad, para que sean compatibles con un enfoque de género en la evaluación, deben,

*15. Para ampliar información sobre procesos participativos comentados consulte los siguientes enlaces: Alberich, T., y otros autores (2009). Metodologías participativas. Disponible en <https://goo.gl/6jZLKu>*

como primera cuestión, mostrar la realidad de una forma en la que se incluya tanto la situación de las mujeres como la de los hombres y no se enmascare esa realidad mediante la aportación de datos globales, sin distinguir el sexo de las personas que la componen, ya que se pasa a mostrar la realidad de una forma parcial aun cuando los datos sean globales.

**SEXO:** Variable de análisis

Muestra el número o porcentaje de mujeres y hombres para una variable respecto de la población

**GÉNERO:** Categoría de análisis

Permite interpretar la realidad teniendo en cuenta la situación y posición de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de su vida

Para diagnosticar la realidad, prever o valorar impactos o resultados finales en hombres y mujeres, la información a obtener debería ser capaz de responder a interrogantes del tipo:

- ¿Cómo ha evolucionado la situación de las mujeres respecto de la de los hombres?
- ¿Esa evolución ha reducido o aumentado las desigualdades entre mujeres y hombres?
- ¿En qué medida ha aumentado o disminuido la desigualdad de género? ¿Ha aumentado o disminuido de manera similar para todos los colectivos?
- ¿Cuáles son los obstáculos que impiden a las mujeres avanzar hacia la igualdad?

- ¿Cuál es la situación actual de la igualdad de género?, ¿qué la caracteriza?
- ¿Qué factores influyen en ella?

Esta mirada sobre la realidad requiere situar a las mujeres y a los hombres en el primer plano de la observación y del análisis evitando que los instrumentos, servicios, recursos y territorios sustituyan a las personas. Lograrlo implica abordar ciertos aspectos que normalmente no están en el primer plano de las políticas o simplemente no se tienen en cuenta al quedar ocultos tras la aparente neutralidad que ofrecen los datos generales (González, Ángeles et al. 2009).

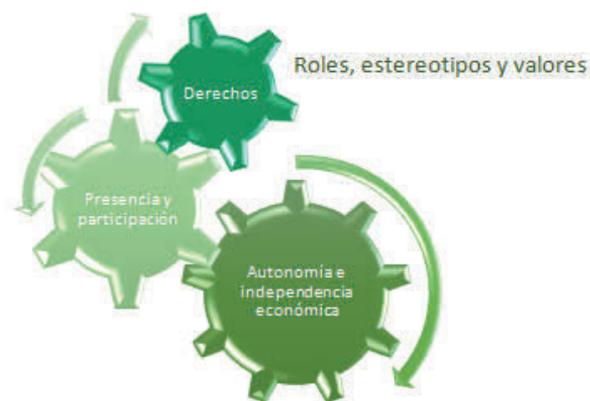
La desagregación no es suficiente para evidenciar las desigualdades de género. Por ello es necesaria la formulación de indicadores de género. Ver Anexo I sobre la construcción de Indicadores de Género.

## Dimensiones del análisis de género

Evaluar desde el enfoque de género, ya hemos visto que implica **considerar sistemáticamente el género como categoría de análisis**. Eso significa que siempre que estemos analizando o valorando una información relativa a personas o que afecta a personas (ver en el apartado siguiente el análisis de pertinencia) tenemos que desagregar todo por sexo y aplicar las dimensiones o ejes de análisis que resulten más indicados, teniendo en cuenta el ámbito de política que estemos evaluando.

Las siguientes dimensiones de análisis, son los ámbitos en los que se puede focalizar la mirada para evaluar hasta qué punto la política ha sido un elemento transformador y ha incidido en el avance de la igualdad de género, como se establece legal y programáticamente:

**Ilustración 7: Dimensiones para el análisis de género**



- **La presencia y participación** de las mujeres en todas las fases, actividades y colectivos: entre las personas responsables y gestoras de la política, entre las destinatarias, las beneficiarias, las colaboradoras, las expertas, etc. La presencia es una **dimensión cuantitativa**, que responde básicamente a las preguntas:

¿Cuántas mujeres y cuantos hombres?

¿Qué proporción de mujeres?

Habrán ocasiones en las que, por el tipo de actividad, será suficiente con responder a estas preguntas. Por ejemplo, si en la política que estamos evaluando se constituyó un jurado para otorgar un premio, en principio, la pregunta es cuántas mujeres forman parte, para verificar si se contó al menos con un 40% de mujeres. En otras actividades, en las que hay un abanico de posibilidades de tener presencia, las preguntas se van haciendo más complejas, y de ahí que sean necesarios otros tipos de indicadores (ver Anexo I), como las

- ¿En qué actividades se concentran más las mujeres y en cuáles los hombres?
- ¿Cómo se distribuye el total de las mujeres y el total de los hombres en las diferentes posibilidades de presencia o participación en las actividades?
- ¿Cuál es la brecha de género de presencia o participación?

brechas de género, los índices de distribución, de concentración o de feminidad. Las preguntas, en estos casos, variarán.

- La **autonomía e independencia económica** tiene que ver con la redistribución de los recursos, con el efecto que la política tenga en el acceso de las mujeres a los recursos económicos y a la toma de decisiones, así como a mejorar la capacidad para organizar su vida. Recursos para la autonomía y la independencia.

Este ámbito de análisis, parte del mismo requisito previo de la **desagregación**, y requiere de datos

cuantitativos, aunque se puede completar con otro tipo de información, que nos permita analizar el efecto de la política en el grado de autonomía e independencia de las mujeres.

Necesitamos conocer el acceso de mujeres y hombres a recursos, tanto como titulares de bienes, como receptoras y receptores de ingresos económicos, como usuarios y usuarias de prestaciones y servicios públicos, como el acceso a puestos de decisión y de responsabilidad sobre cualquier tipo de recurso que esté vinculado con la política que estamos evaluando.

Además, para poder analizar esta dimensión, necesitamos conocer el uso que hacen del tiempo y del espacio las mujeres y los hombres, potenciales implicados/as en la política, tanto el tiempo dedicado al empleo como el dedicado al trabajo doméstico y de cuidados, así como el dedicado al estudio, al ocio o a la participación social y política.

¿Cuál es la situación de partida de mujeres y hombres respecto al recurso objeto de análisis, estudio o intervención?

¿Qué oportunidades de acceso a los recursos tienen las mujeres y los hombres?, ¿son las mismas?, ¿qué factores influyen?, ¿cuáles son los principales obstáculos que dificultan el acceso de las mujeres?

¿Quién ejerce el control de forma habitual sobre la propiedad, los medios de producción, el poder político y por qué?

*(González, Ángeles et al. 2009)*

Tengamos también en cuenta que para pasar de la situación y posición que tengan las mujeres en el momento de inicio de la política, a la situación de cambio que se pretende, la política tendrá que contemplar, entre otras, dos tipos de medidas, las que atiendan a necesidades prácticas y las que respondan a intereses estratégicos.

Por ejemplo, tendrá que adaptarse a las posibles limitaciones de disponibilidad de tiempo que puedan tener determinadas mujeres (necesidad práctica) a la vez que contemple medidas para que esa situación deje de limitarlas (interés estratégico) o tendrá que apoyar a mujeres emprendedoras que crean su puesto de trabajo o su empresa en sectores feminizados (necesidad práctica) a la vez que fomentan que diversifiquen las opciones profesionales o el acceso al sector tecnológico (interés estratégico).

- **Roles, estereotipos y valores:**

Cuando nos sumergimos en las causas de las desigualdades, cuando nos preguntamos por qué no parece que las cosas cambien cuando hay indicadores que podrían demostrar lo contrario, llegamos a los valores, los estereotipos, los roles. Este criterio se refiere al reconocimiento y valoración social de lo creado o ejercido por las mujeres, así como de cómo se vive la corresponsabilidad en relación con el trabajo doméstico y de cuidados y la desactivación de los estereotipos de género, frente a nuevos modelos.

Para analizar desde esta dimensión, es especialmente importante contar con información sobre la percepción de las personas, de mujeres y de hombres, sobre lo que se espera de unos y de otras, sobre la valoración que se hace de los comportamientos de unos y de otras.

- **Los derechos.** Una de las principales herramientas con las que cuenta la Administración Pública para desplegar sus políticas, es su capacidad normativa, su capacidad regulatoria. Lo más probable será que la política a evaluar haya necesitado regular el acceso a determinados recursos o autorizaciones y lo haya hecho a través de Decreto, Orden, o incluso, algún proyecto de Ley.

Una vez aprobada, la norma será la que nos define el escenario en el que se ejecutará la política. Ese escenario estará construido a partir de la interpretación que se haya hecho de la necesidad o problema público al que la política viene a dar respuesta, y del tipo de respuesta previsto.

Por eso es especialmente relevante analizar desde la perspectiva de género la norma y ver cómo se ha tenido en cuenta la situación y posición de mujeres y hombres.

Ya en la década de los 90 del siglo pasado, Alda Facio (1991) desarrolló una metodología de análisis de los textos legales, basada en analizar tres componentes:

- 1) El componente formal normativo,
- 2) El componente estructural y
- 3) El componente político-cultural.

El componente formal normativo sería el texto publicado, en forma de Ley, Decreto, Orden, Convenio, etc. La norma, como discurso, construye un lenguaje político. El grado en el que se facilite su comprensión, el nivel de ambigüedad que se deja a la interpretación de quien la aplica, que siempre favorecerá la interpretación más favorable a los intereses de los grupos dominantes en el sector o ámbito, la naturalización que se hace de determinadas actividades, la institucionalización de una forma de pensar, desde la que se interpretan y aplican las normas.

Analizaremos otros aspectos de la importancia del lenguaje en el apartado de redacción de documentos.

El componente estructural, sería el contenido que le dan a la norma quienes la tienen que aplicar, los principios y reglas que se encuentran en el componente formal normativo, al seleccionar, aplicar e interpretarlos. En este sentido podemos hablar de que en el componente estructural existen principios, reglas, algunas no escritas en ninguna parte, que son tomadas en cuenta por quienes las aplican.

El componente político-cultural sería el contenido que las personas le van dando a la norma por medio de la doctrina jurídica, las costumbres, actitudes, tradiciones y conocimiento que tenga la gente, así como el uso que la gente haga de las normas existentes.

En general, el “siempre se hizo así”, es responsable de que muchas veces veamos lo que no está escrito y de que no veamos ni apliquemos lo que sí lo está, cuando eso rompe con lo que tenemos interiorizado, automatizado y eso perpetúa la discriminación de las mujeres, no permite el cambio.

## El Informe de impacto de género

Una de las herramientas más potentes que tiene la Administración Pública para que toda su normativa y sus políticas se hagan integrando la igualdad de género, es el preceptivo Informe de impacto de género (IG).

En Andalucía el informe de impacto de género tiene rango estatutario, lo que muestra la firme voluntad de incorporar este instrumento de forma permanente, tanto en el procedimiento de elaboración de las leyes, como de cualquier disposición reglamentaria.

La ley 12/2007 de igualdad de género en Andalucía establece que “Los poderes públicos de Andalucía incorporarán la evaluación del impacto de género en el desarrollo de sus competencias, para garantizar la integración del principio de igualdad entre hombres y mujeres. Todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno incorporarán, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género. A tal fin, en el proceso de tramitación de esas decisiones, deberá emitirse, por parte de quien reglamentariamente corresponda, un informe de evaluación del impacto de género del contenido de estas. Dicho informe de evaluación de impacto de género irá acompañado de indicadores pertinentes en género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos”.

El Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, establece el contenido y el procedimiento a seguir, incorporando a las Unidades de Igualdad de Género de cada Consejería, que empezaron a funcionar en 2010.

¿En qué medida influye, o tenemos que tener en cuenta, el informe de impacto de género en la evaluación de políticas públicas? ¿Cómo se relaciona el informe de impacto de género con la labor de evaluación?

A la hora de abordar la evaluación, es importante saber que en la medida en que estemos evaluando un plan aprobado por el Consejo Gobierno, contará con un informe de impacto de género. Además, si a lo largo del desarrollo del plan se han tomado decisiones en forma de proyectos de ley o disposiciones reglamentarias, cada una de ellas, tendrá a su vez un informe de impacto de género.

### **El Informe de impacto de género. Antecedentes y regulación actual**

Andalucía fue una de las primeras Comunidades Autónomas en regular el Informe de Impacto de Género, tras la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, y lo hizo con la Ley 18/2003, de Medidas Fiscales y Administrativas para 2004, y el Decreto 93/2004, donde se indicaba su carácter preceptivo y no vinculante, estableciendo que el órgano competente para emitirlo sería el mismo que lo fuera para iniciar la elaboración de la disposición y se determinaba su contenido mínimo.

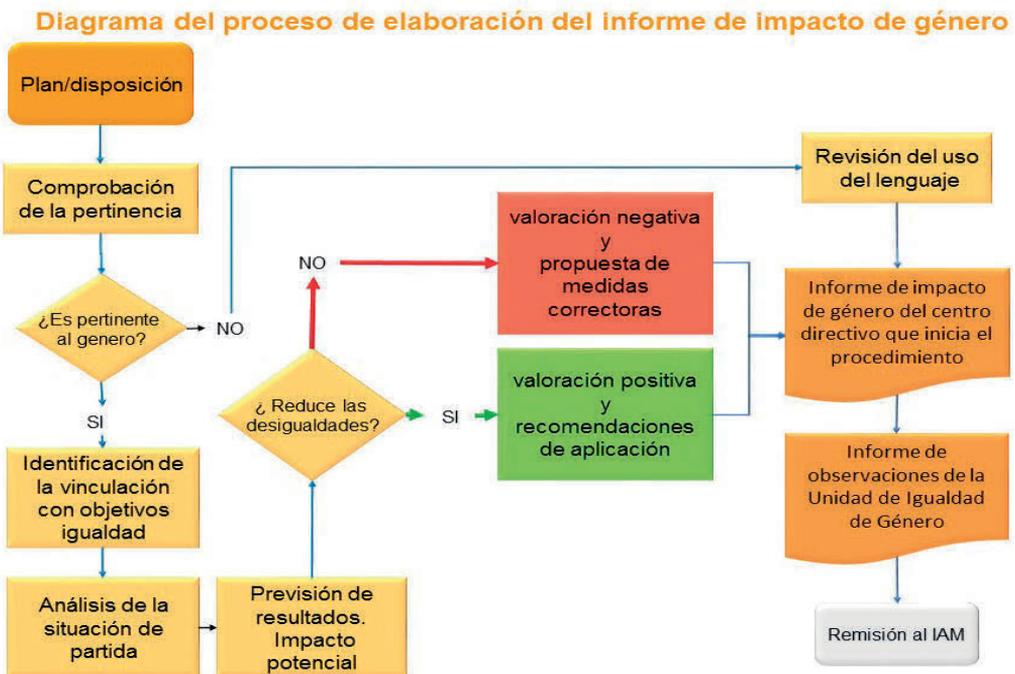
Posteriormente, la Ley Orgánica 3/2007 reguló el informe de impacto de género, como instrumento básico para la integración del principio de transversalidad de la igualdad y, paralelamente, Andalucía le dio rango Estatutario, estableciendo en el artículo 114 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía, que “En el procedimiento de elaboración de las leyes y disposiciones reglamentarias de la Comunidad Autónoma se tendrá en cuenta el impacto por razón de género del contenido de las mismas”.

La actual regulación se recoge en el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, de elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, como desarrollo de lo establecido en el Art. 6 de Ley 12/2007 para la igualdad de género en Andalucía.

Veamos el caso del informe de impacto de género del propio Plan. Este informe, formará parte de la documentación que se manda al Consejo de Gobierno para la aprobación del Plan.

Es un informe que, con carácter preceptivo, acompañará al acuerdo de iniciación del procedimiento de elaboración de la disposición o plan.

**Ilustración 8: Proceso de elaboración del informe de impacto de género**



Es un documento clave que tendremos que tener en cuenta, al menos, en tres sentidos, de una parte, como fuente de información, de otra, como propuesta metodológica de mínimos a tener en cuenta para la propia evaluación y, por último, como un elemento más del plan o política, a valorar.

De acuerdo con el Artículo 5 del Decreto 17/2012 citado, el informe deberá contener, como mínimo:

- Enumeración de la **legislación** vigente en materia de igualdad de género, que afecta a la disposición.
- Identificación y análisis del contexto social de partida de mujeres y hombres en relación con la disposición de que se trate, con inclusión de indicadores de género que permitan medir si la igualdad de oportunidades entre ambos sexos será alcanzada a través de las medidas que se pretenden

regular en aquella, e incorporando datos desagregados por sexos recogidos preferentemente en estadísticas oficiales y acotados al objeto de la disposición.

- Análisis del **impacto potencial** que la aprobación de las medidas que se pretenden regular producirá entre las mujeres y hombres a quienes afecten.
- Incorporación de **mecanismos y medidas** dirigidas a neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas.
- **Revisión del lenguaje** del proyecto para evitar sesgos sexistas.

**Como fuente de información**, el informe puede aportarnos una información muy útil. No obstante, tengamos en cuenta que este informe lo hace el centro directivo que inicia el procedimiento de elaboración de disposición o de plan. Quiere decir, que lo hace un equipo al que no se le exige formalmente tener una formación o experiencia en materia de género e igualdad de mujeres y hombre, y a priori, no se puede saber si han pedido colaboración de alguna persona experta. Por lo tanto, estamos ante una amplia gama de posibilidades.

**Como propuesta metodológica**, es interesante tener en cuenta que el Decreto 17/2012 nos está haciendo una propuesta metodológica para **incorporar de forma efectiva la igualdad por razón de género en la norma, política o plan, mediante la identificación de la vinculación con la normativa de igualdad, el análisis de la situación y posición de mujeres y hombres y sus dinámicas de cambio en el contexto de partida, la proyección de impactos y la modificación de las medidas hasta conseguir que**

**el impacto previsible cambie ese contexto de partida aumentando la igualdad de mujeres y hombres en el mismo.**

El método está basado en contar con un **buen diagnóstico en la línea base, con indicadores desagregados y de género**, e ir incluyendo cambios, acciones positivas y acciones de igualdad, hasta conseguir que el **efecto sea positivo**. Esta propuesta nos habla de que la igualdad se mide por los resultados, lo que significa que, en términos de evaluación, la igualdad no se logra si no se han logrado resultados y resultados en las mujeres de todos los grupos de interés del plan o política.

El plan que vamos a evaluar, (incluida la evaluación ex-ante) va a ser, previsiblemente, distinto al plan que se informó, ya que se habrá mejorado con las recomendaciones del IG.

Una vez elaborado **el IG**, se remite junto con toda la documentación a la Unidad de Igualdad de Género de la correspondiente Consejería, para que efectúe las observaciones correspondientes. Este informe de observaciones es otra **fuentes de información** de la que podemos disponer de cara a la evaluación. En este caso, se efectúa por personas que ocupan funcionalmente la Unidad de Igualdad de Género y que, habitualmente, tienen competencias y recursos en esta materia. El hecho de ser una unidad externa al centro directivo que promueve el Plan facilita cierto distanciamiento de la mirada, aunque se carezca de conocimientos concretos del ámbito de actividad del plan o política.

**Como un elemento más del plan o política, a valorar.** El informe de evaluación del impacto de género es también un elemento más del plan a evaluar, en la medida en que se tendrá que valorar hasta qué punto se ha elabora-

do cumpliendo los requerimientos de la normativa que lo regule y hasta qué punto se han aceptado las recomendaciones, tanto del informe de impacto de género como del de observaciones.

*La igualdad se mide por los resultados en las mujeres de todos los grupos de interés*

En síntesis, el informe de impacto de género no sustituye ni representa la aplicación del enfoque de género en la evaluación, el informe va a **visibilizar ciertos aspectos** de cómo el plan a tratado la igualdad de género y los va a mostrar de forma aislada, y con una valoración

general, pudiendo, eso sí, aportar información relevante a tener en cuenta en el proceso de evaluación. El reto de una evaluación con enfoque de género es considerar sistemáticamente la categoría de género como criterio de análisis y la responsabilidad con la igualdad como criterio valorativo, en todas las actividades. Lo que permitiría conocer y valorar, en qué medida, de qué forma y en quienes se traducen esos efectos, que, en el mejor de los casos, se pudieran anticipar de forma general en el informe de impacto de género.

## Uso del lenguaje y de las imágenes

El lenguaje crea realidades, cada día somos más conscientes de la importancia que tienen las palabras que utilizamos y cómo lo hacemos. En todos los mate-

### DECÁLOGO DE USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA

1. Corregir el enfoque androcéntrico, buscando un lenguaje igualitario, que visibilice a las mujeres, nombre a varones y mujeres, rompa estereotipos y neutraliza los prejuicios sexistas.
2. El uso de las normas gramaticales y estilísticas es compatible con el uso no sexista de la lengua.
3. Evitar el uso de tratamientos de cortesía innecesarios. En el caso de incluirlos, nunca se emplearán nombramientos que impliquen relaciones de dependencia o subordinación.
4. El uso del masculino genérico es un obstáculo a la igualdad real entre hombres y mujeres porque oculta a las mujeres y produce ambigüedad.
5. Para sustituir el masculino genérico se emplearán términos genéricos colectivos, abstractos o vocablos no marcados, perífrasis o metonimias. Cuando no produce ambigüedad, se puede omitir la referencia directa o bien utilizar infinitivos o pronombres.
6. Se utilizarán las denominaciones de cargos, profesiones y titulaciones en femenino, mediante el morfema de género y/o el artículo
7. En los casos de la titularidad de una entidad, el lenguaje se adecuará al masculino o al femenino, en cada caso. El español tiene marca de género por lo que los cargos ocupados por mujeres deben recogerse en femenino.
8. Los documentos deben dirigirse con fórmulas que nombren específicamente a las mujeres. Cuando se desconoce quién será la persona destinataria, se usarán fórmulas que engloben a ambos sexos, evitando el uso del masculino genérico.
9. El uso de barras queda limitado a los formularios de carácter abierto y a determinados encabezamientos, no utilizándose en otro tipo de redactados.
10. No utilizar la arroba @, porque no es un signo lingüístico, y no permite su lectura.

*Menéndez; Alonso y González (2006).*

riales, informes, y documentos que se generen, es especialmente importante que tanto las mujeres como los hombres se sientan visibilizados. El lenguaje es un aspecto más, pero es un aspecto muy importante.

Cuando hablamos de lenguaje, entendemos incluida toda la simbología, tanto las imágenes como representaciones que se puedan utilizar. Como se ha mencionado anteriormente, en relación con los ejemplos, sería interesante que alguno fuera una buena práctica en términos de cambio hacia la igualdad.

El enfoque de género se alimenta desagregando todo lo que tenga que ver con las personas. Habrá aspectos en los que sea positivo utilizar un lenguaje inclusivo, pero habrá otros en los que sea necesario nombrar tanto a mujeres como a hombres. Por ejemplo, si estamos en un plan o política de fomento del empleo, tendremos que visibilizar en todo momento a las paradas y a los parados, porque sólo manteniendo visibles a unos y otras, acabaremos aceptando hacer algunas acciones para reducir la brecha de género. **Allí donde hay una brecha de género, el lenguaje inclusivo contribuye a tapar la desigualdad.**

La ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece que la Administración de la Junta de Andalucía garantizará un uso no sexista del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que utilicen en el desarrollo de sus políticas.

La reciente aprobación de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la

citada Ley 12/2007, profundiza en la obligatoriedad del uso no sexista del lenguaje.

Para evaluar el uso del lenguaje y de imágenes en un plan o política, tendremos que tener en cuenta dos aspectos: las decisiones planificadas y el resultado.

Podemos encontrar que todos los textos de un Plan o Política se han redactado haciendo un uso no sexista del lenguaje, en este caso, el resultado es positivo, pero ¿cuenta ese plan con algún protocolo o instrucción interna para garantizar el uso no sexista del lenguaje?

El resultado puede ser producto de la voluntad de las personas concretas, con sensibilización y formación, que han redactado los documentos. Si fuera sí, ¿cómo se garantiza que todas las personas que trabajen en el plan o política vayan a hacerlo en el futuro?

La responsabilidad con el uso no sexista del lenguaje, se traduce en establecer mecanismos para garantizarlo. Hay muchos ejemplos de protocolos aprobados por las instituciones para garantizar un uso no sexista del lenguaje y muchas guías para orientar a los equipos en la práctica. La Junta de Andalucía, ha publicado una guía para un uso no sexista del lenguaje, (Menéndez; Alonso y González, 2006) así como para la publicidad institucional no sexista (Blanco-Magadán; Chillida y Alonso, 2009) y para la elaboración de Webs con perspectiva de género (Álvarez, y Chillida, 2009), que están disponibles en la Web de la Unidad de Igualdad de Género del Instituto Andaluz de la Mujer ([https://www.iam.junta-andalucia.es/instituto-delamujer/ugen/mats\\_docs](https://www.iam.junta-andalucia.es/instituto-delamujer/ugen/mats_docs))

### 3.5. HERRAMIENTAS PARA LA ACCIÓN TRANSFORMADORA

La transversalidad de género es un principio de actuación, una metodología de trabajo, que nace para no limitar los esfuerzos de promoción de la igualdad a la ejecución de medidas específicas a favor de las mujeres (acción positiva) sino actuar de forma transversal en todas las acciones y políticas generales (Comunicación de la Comisión, de 21 de febrero de 1996, «Integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias»). Meses después de los acuerdos adoptados en la Conferencia de la ONU en Beijing, la Comisión europea definía así la transversalidad. Desde entonces, se han sucedido las definiciones incorporadas a las leyes de igualdad. La Ley 12/2007 de igualdad de género en Andalucía, entiende por transversalidad el instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de la igualdad de género.

La transversalidad, debe, por lo tanto, cambiar la forma en que se hacían los planes y políticas y, teniendo en cuenta que es un mandato legal, la evaluación de políticas públicas debe ser capaz de devolver una información útil para que el plan o política evaluada pueda cumplir con la ley y con el compromiso político de la igualdad de género.

Hemos visto hasta aquí la importancia del diagnóstico y las herramientas que tenemos para hacer visibles las desigualdades: la desagregación sistemática por sexo y los indicadores de género, fundamentalmente.

Una vez identificadas y cuantificadas las desigualdades, el siguiente paso es el establecimiento de objetivos, para

superar esas desigualdades. Y ¿qué herramientas tenemos para lograr cambiar nuestra línea base y avanzar hacia la igualdad? Contamos básicamente con tres: las acciones positivas, las acciones de igualdad y la paridad. Para que el resultado cambie, algo de lo que hacemos tiene que cambiar.

- **Las acciones positivas.** “Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”. Esta es la definición de acción positiva, de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Son medidas temporales, dirigidas a mujeres, para compensar situaciones de desigualdad.
- **Las acciones de igualdad.** Las acciones positivas están definidas legalmente de forma precisa. A todas las medidas cuyo objetivo es conseguir la igualdad, pero que no tienen por qué ser temporales, ni dirigidas exclusivamente a las mujeres, se les viene denominando acciones de igualdad. Una posible definición es la siguiente:
 

“Son medidas que, dirigidas a uno o a ambos sexos, pretenden conseguir una equiparación real, evitando que

los condicionamientos de género sitúen a las mujeres en condiciones menos favorables que los hombres. Se dirigen a eliminar la causa de la discriminación, es decir, atacan el prejuicio de género. Tienen carácter permanente” (Lousada, 2007).

- **Paridad, o representación equilibrada.** En todas las actividades, la consideración sistemática de la participación de mujeres y hombres, de forma que nunca haya menos de un 40% de mujeres.

Estas son las acciones que debemos encontrar, en los diseños y planificaciones de los planes o políticas. En la medida en que en los diagnósticos se

hayan identificado desigualdades, brechas de género, debemos encontrar acciones positivas que atiendan a necesidades concretas de grupos concretos de mujeres, y medidas de igualdad dirigidas a evitar que esas desigualdades se reproduzcan.

#### **Herramientas para la acción transformadora de igualdad de género**

- Las acciones positivas
- Las acciones de igualdad
- La paridad o representación equilibrada

# 04

## 4. EL DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN

La evaluación puede ser clasificada de distintas formas, en función de sus agentes, propósitos, momentos, contenidos (Borja, García e Hidalgo, 2011), si atendemos al momento en el que se realiza la evaluación, nos referiremos a:

- **Evaluación ex-ante, o previa:** se comprueba que es factible y pertinente. Los contenidos en este caso pueden incluir aspectos sobre la responsabilidad de género en el enfoque programático, la necesidad basada en un diagnóstico con enfoque de género.
- **Evaluación intermedia,** de seguimiento o de proceso: se utiliza para mejorar y reorientar la programación.
- **Evaluación ex-post,** o final: se analizan los resultados, logro de objetivos, efectos e impactos.

No obstante, independientemente del momento en el que abordemos la evaluación de un plan o una política, el hecho valorativo es el mismo. En el caso de la evaluación ex-ante, evaluaremos el diseño y los resultados e impactos esperados, y en la ex-post, los resul-

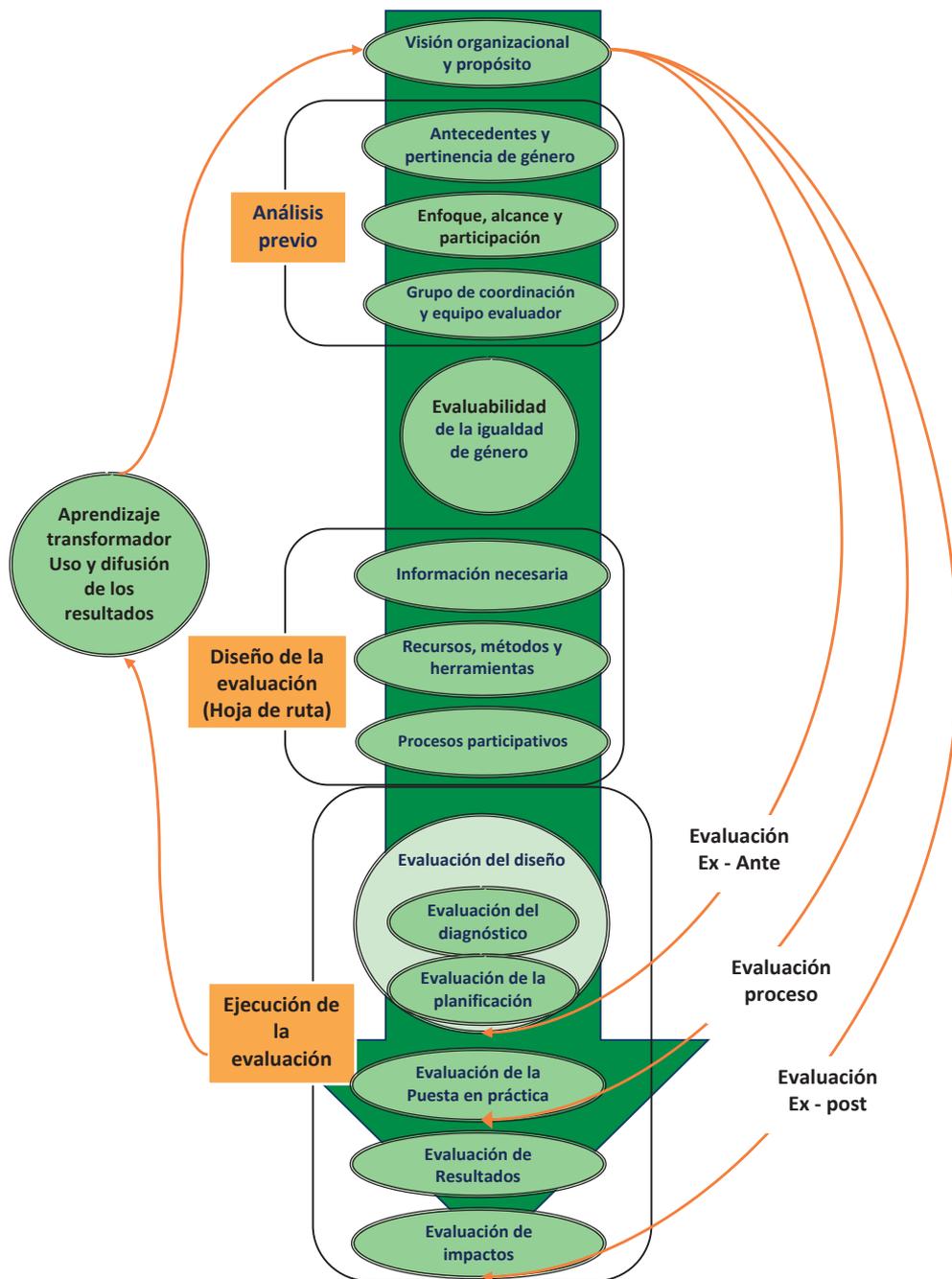
tados e impactos serán los reales. El uso de la evaluación variará, ya que la evaluación previa o ex-ante, nos dará la oportunidad de reformular el proyecto antes de su puesta en práctica, para obtener los mejores resultados y en el caso de la ex-post, serán aprendizajes que podremos aplicar a los nuevos proyectos o a reformular la política para nuevas ediciones o a mejorarla si es un servicio de prestación continuada.

La evaluación, como cualquier intervención, antes de llevarla a cabo, la tenemos que preparar, organizar los recursos necesarios y diseñar lo que vamos a hacer.

El objetivo de este documento es resaltar, a lo largo de todo el proceso, aquellos aspectos clave a tener en cuenta para que la evaluación tenga enfoque de género. Respondería a la pregunta ¿Qué significa, en la práctica, que la evaluación tenga enfoque de género? ¿En qué se traduce el enfoque de género en cada una de las fases o momentos de la evaluación? ¿cómo podemos saber en qué medida la evaluación adopta el enfoque de género?

Nuestro empeño es responder a estas preguntas, para aportar a las evaluaciones que se hagan en la Junta de Andalucía herramientas concretas que ayuden a que el enfoque de género sea tanto una declaración de principios como un proceso transformador y un resultado positivo para las relaciones de género y la situación y posición de las mujeres.

Ilustración 9: Síntesis del proceso de evaluación



## 4.1. VISIÓN ORGANIZACIONAL

Antes de empezar con la preparación de la evaluación, en coherencia con lo que venimos manteniendo, es importante que la entidad que se propone evaluar su política o plan haga una autorreflexión para comprender hasta qué punto la

igualdad de género está en la cultura de la organización, hasta qué punto forma parte de sus principios, estructuras y prácticas, ya que la Visión organizacional condicionará el propósito que tenga esa organización con la evaluación.

## 4.2. ANÁLISIS PREVIO

En la preparación de la evaluación tenemos tres aspectos clave que van a marcar la posibilidad de obtener resultados y aprendizajes en materia de género e

igualdad: los antecedentes y pertinencia de género, el acuerdo sobre el enfoque a aplicar y la configuración del equipo encargado de la evaluación.

**Ilustración 10: Análisis previo**



## Antecedentes y pertinencia de género

Prácticamente todas las áreas de las políticas son pertinentes para la aplicación de la evaluación del impacto en función del género, porque directa o indirectamente la mayoría de las políticas tienen un impacto sobre la vida diaria de mujeres y hombres. No obstante, es cierto que no todas en la misma medida. No será lo mismo evaluar una política de promoción de la autonomía de las personas, que una política de control de calidad de materiales para la construcción.

### ¿Cuándo una política o plan es pertinente al género?

Cuando **afecta** de manera directa o indirecta a personas o grupos de población, e **incide** directa o indirectamente en el acceso y control de recursos, por parte de las mujeres y hombres del grupo destinatario final, o en los estereotipos de género.

Es importante esta reflexión, porque nos va a ir mostrando el calado que la política puede tener en términos de incidir en la igualdad de género. Para conducir esa reflexión, se puede recurrir a materiales publicados por el Instituto Andaluz de la Mujer, como la “Guía para identificar la pertinencia de género” publicada por el Instituto Andaluz de la Mujer (González, Á.; Alonso, I.; Dávila, M. 2005)., que plantean las mismas cuestiones que otras metodologías, como el método SMART.

El grado en el que afecte e incida la política o plan, bien en las mujeres y hombres del grupo destinatario final o bien en los estereotipos de género, nos marcará la necesidad de identificar las bre-

### El método SMART consta de dos preguntas:

1. ¿La propuesta de política va dirigida a uno o más grupos objetivo?
2. ¿Existen en el ámbito de la propuesta de dicha política diferencias entre las mujeres y los hombres (por lo que se refiere a los derechos, los recursos, las posiciones, la representación, las normas y los valores)?

chas de género y analizar sus causas, así como establecer, en coherencia, los objetivos de igualdad.

En esta fase preliminar, en la que es posible anticipar un primer mapa de agentes intervinientes (Guía de evaluación ex ante de políticas públicas. IAAP. 2017. Pag.36) para ir definiendo su participación en la evaluación, es importante que se analice la participación y presencia de las mujeres en los que tengan definida la vinculación con el programa y que se empiece a identificar grupos y organizaciones de mujeres que puedan verse afectadas por la política, aunque no se haya contado con ellas hasta ese momento. La participación en la evaluación puede ser un elemento muy positivo para su implicación en el futuro.

## Enfoque, alcance y participación

Ya desarrollamos anteriormente, la importancia de explicitar el enfoque con el que se va a abordar la evaluación. Es importante el acuerdo previo en relación con el enfoque de género y con los procesos participativos (ver apartado 3.3 de este documento). El alcance y la claridad con la que se establezcan ambos requisitos van a resultar clave para el diseño, desarrollo y ejecución de la evaluación. Como se vio anteriormente,

aplicar el enfoque de género en la evaluación, significa que la igualdad es uno de los objetivos a evaluar.

En este momento preliminar ya se pueden ir distinguiendo a las partes interesadas y realizar un primer análisis, que nos permitirá identificar posibles interseccionalidades y adaptar los métodos y herramientas a utilizar. Es muy posible que cuando se diseñó el plan o política, no se analizara la desigualdad de género en la situación de partida para definir el problema público, ni se definiera la

situación esperada gracias a la política implantada en relación con la mejora en la igualdad de género. Por lo tanto, el equipo evaluador necesitará obtener información para “reconstruir” la línea base y las necesidades e intereses diferenciales de mujeres y hombres en la situación de partida.

Si estamos haciendo una evaluación ex-ante, este proceso nos puede orientar para reformular los objetivos de la política, si estamos haciendo una evaluación de proceso o final, la evaluación puede

## PROCESO DE IDENTIFICACIÓN DE LA PERTINENCIA DE GÉNERO

### 1. ¿A QUIÉN AFECTA LA POLÍTICA O EL PLAN?

- ✓ Identificar si va dirigido a personas: a mujeres y hombres directamente y si, además, influye en terceras personas, visibilizando en qué medida éstas son mujeres.
- ✓ Identificar si va dirigido a personas, mujeres y hombres indirectamente bien sea porque se gestiona un recurso o se regula la composición de una comisión o un procedimiento.

### 2. ¿DE QUÉ SITUACIÓN PARTEN LAS MUJERES Y LOS HOMBRES?

- ✓ Condiciones de la participación. Identificar las situaciones de partida de mujeres y hombres en lo relativo a normas sociales, derechos, recursos, valores... y cómo pueden influir en su participación en igualdad de condiciones o lo que es lo mismo, si unos parten con ventaja respecto a otras.
- ✓ Desequilibrios. Conocer las brechas de género en el ámbito de la intervención.

### 3. ¿QUÉ OCURRIRÁ?

- ✓ Efectos sobre la presencia de mujeres y hombres, en el acceso y control del recurso, en el uso del servicio, equipamiento, etc.
- ✓ Efectos sobre el rol de género. Identificar si las medidas, órdenes, normativas, etc. tienen un impacto sobre la disponibilidad pública de las mujeres y la doméstica de los hombres. Si perpetúan las funciones del rol de género o las transforman y si inciden sobre la posición subordinada de las mujeres.
- ✓ Efectos sobre el control del recurso. Identificar si varía o no el sistema de propiedad, el grado de conocimientos que posibilitan no sólo el uso de recursos sino su concepción, creación y control, por parte de las mujeres.
- ✓ Efectos sobre la igualdad. Identificar si la aplicación del programa, plan, etc. logrará disminuir, aumentar o perpetuar los desequilibrios que sostienen la desigualdad entre mujeres y hombres.

*Fuente: González, Ángeles; Alonso Cuervo, Isabel; Dávila Díaz, Mónica. (2005)*

ser una herramienta para obtener información muy valiosa para tener en cuenta en el futuro y para fortalecer a las partes interesadas en todo el proceso.

Si la igualdad de género no se establece como uno de los objetivos a evaluar y fortalecer, la evaluación acabará siendo opaca al género, a pesar de posibles voluntades individuales de personas integrantes de los equipos gestores o de los evaluadores. Si no se puede desplegar una lógica a lo largo de toda la evaluación, no habrá valoración relativa al género ni aprendizaje. A lo largo del proceso surgirán muchos obstáculos y sólo se podrán invertir los recursos necesarios en tiempo, financieros, u otros, si el objetivo está establecido de forma decidida.

En este momento se determinará el alcance preciso de la evaluación en términos de igualdad de género, el problema que se quiere resolver, la información que se necesita y para qué, así como la situación de partida y la situación deseada. Para aclarar estos extremos, verificaremos la evaluabilidad de la igualdad de género de la política o plan, como veremos seguidamente.

### **Grupo de coordinación y equipo evaluador**

A la hora de decidir quién formará parte del grupo coordinador y del equipo que se ocupará propiamente de las tareas de la evaluación, es importante que se tenga en cuenta la composición por sexo y que posean destrezas y conocimientos que garanticen el estudio de la dimensión de igualdad de género en el proceso de evaluación.

El equipo de personas que se configure para realizar la evaluación deberá tener las competencias necesarias en género e igualdad de condiciones de mujeres y

hombres, además de tener una composición de, al menos, un 40% de mujeres.

Es necesario que quien evalúa disponga de un conocimiento general sobre las relaciones de género y la manera en que éstas se expresan en sectores, grupos y contextos específicos. Se precisa que conozca las concepciones y recursos metodológicos que conlleva una evaluación comprensiva y participativa, que esté al tanto de las dinámicas de cambio de las relaciones sociales y de las instituciones y sea capaz de comprender los contextos socio-económicos y públicos.

#### **Habilidades y competencias que debe poseer el equipo evaluador**

- Experiencia en la ejecución de evaluaciones con enfoque de género.
- Experiencia y conocimiento de enfoques y métodos participativos.
- Conocimiento y experiencia en la aplicación de métodos de evaluación cualitativos y cuantitativos.
- Experiencia en análisis de género y de derechos humanos.
- Sólida trayectoria en diseño y coordinación de evaluaciones.
- Destrezas en el análisis de datos.
- Capacidad de comunicación y empatía con las partes involucradas.
- Competencia técnica en el ámbito o tema a evaluar.
- Habilidades para la gestión de procesos, tales como la facilitación y las habilidades de comunicación.
- Comprensión y aplicación de los mandatos internacionales, estatales y autonómicos y locales sobre igualdad de género.
- Conocimiento de la arquitectura de género de la Junta de Andalucía.

El equipo evaluador es conveniente que esté compuesto por personas tanto externas como internas a la organización, con conocimiento y experiencia en evaluación (métodos cuantitativo y cualitativo), con conocimiento y experiencia en el contenido sectorial, con compromiso con la igualdad de género, y conocimiento y experiencia en evaluación de

intervenciones sobre igualdad de género, y con experiencia y conocimiento de métodos y enfoques participativos.

Para posibles colaboraciones externas a incorporar, se deberá seleccionar preferentemente personas expertas en género e igualdad y personas clave vinculadas a los colectivos a quienes vaya dirigida la política o plan.

### 4.3. VERIFICACIÓN DE LA EVALUABILIDAD DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA POLÍTICA

Para establecer la hoja de ruta de la evaluación, es necesario identificar hasta qué punto la dimensión de igualdad de género ha sido debidamente considerada durante el diseño e implementación de la intervención.

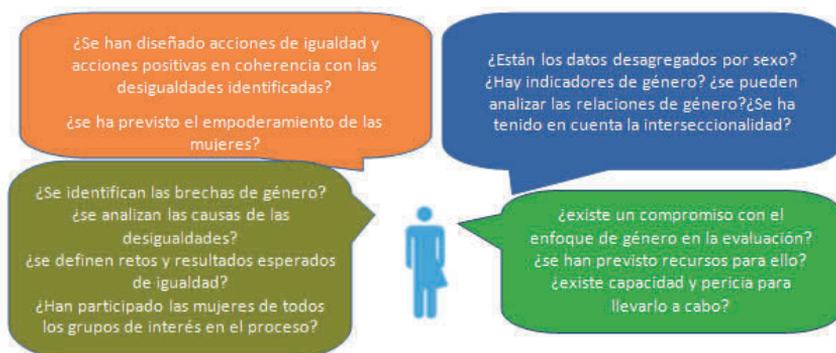
¿Se ha desagregado por sexo la información a lo largo de la intervención a evaluar? ¿En el diagnóstico? ¿En su línea base? ¿En la información generada en el proceso de ejecución? ¿En los resultados en los grupos de interés?

El equipo de evaluación de políticas públicas del IAAP ha desarrollado una metodología de **“Análisis de evaluabilidad previa”** (IAAP, 2017). Lo que se propone es transferir esta metodología al momento en el que se esté planteando la realización de la evaluación y hacerlo

poniendo el foco únicamente en la dimensión de la igualdad de género, es decir, valorar las posibilidades que tiene la acción pública de ser evaluada desde el enfoque de género y de ofrecer información útil para rendir cuentas sobre las realizaciones, resultados e impactos en la igualdad de género.

Las intervenciones no siempre incluyen la transversalización de la igualdad de género y la función de esta verificación de la evaluabilidad es verificar si las condiciones para llevar adelante la evaluación son operativas (ONU Mujeres 2104) y preparar la hoja de ruta de la evaluación, señalando las necesidades de información y las decisiones que se deberán tomar para el diseño de la evaluación.

**Ilustración 11: Preguntas sobre la evaluabilidad de la igualdad de género**



Fuente: Elaboración propia

En concreto, revisaremos el diseño del plan o política (diagnóstico y planificación) la disponibilidad de información y el contexto conducente.

De la valoración del enfoque de género de la política, se obtendrán diferentes situaciones que van a requerir diferentes respuestas y acciones del equipo evaluador en función del nivel de integración de la transversalidad de género en los ciclos anteriores de la política o plan.

### Respuestas y acciones en función del nivel de integración previa de la igualdad de género

Nivel Alto:	Estrategias de fortalecimiento y profundización
Nivel medio:	Estrategias de mejora y ampliación
Nivel Bajo:	Estrategias de orientación y capacitación

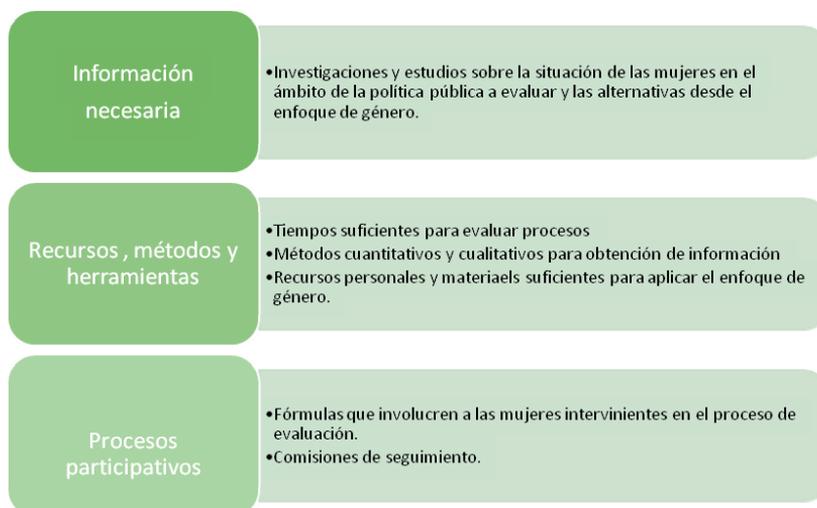
## 4.4. DISEÑO DE LA EVALUACIÓN

En función de la valoración anterior y del propósito que se haya establecido por la organización, se diseñará la evaluación, seleccionando el método de evaluación apropiado, definiendo las preguntas de evaluación y los criterios a aplicar, teniendo en cuenta en cada uno de ellos, la dimensión de la igualdad de género: en la pertinencia, en la eficacia, en la eficiencia, en la sostenibilidad, en los resultados y en el impacto.

**Los criterios y las preguntas de evaluación deberán abordar de manera específica la forma en que la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer fueron incorporados en el diseño, la planificación, la ejecución de la intervención y los resultados obtenidos.**

Para asegurar la aplicación del enfoque de género, destacamos tres aspectos clave: la necesidad de generar nueva información, disponer de los recursos imprescindibles, elegir los métodos y herramientas adecuados y promover procesos participativos, que incidan en el empoderamiento de las mujeres.

Ilustración 12: Diseño de la evaluación



## Tipo de información necesaria

El análisis de evaluabilidad de la igualdad de género nos habrá dado información sobre las debilidades y fortalezas de la intervención y a partir de ahí, tendremos que determinar qué información complementaria necesitamos y qué fuentes podemos utilizar para obtenerla. Será necesario buscar documentación útil respecto al género que no haya sido incluida en la intervención.

- ¿Qué clase de información es necesaria para poder evaluar con enfoque de género?
- ¿Cuáles son las fuentes de información que se pueden utilizar?
- ¿De qué métodos y herramientas podemos disponer para obtener la información?
- ¿Cuándo se necesita la información?
- ¿Con qué recursos contamos para obtener esa información?
- ¿Qué alianzas podemos buscar para obtener información necesaria?

Usaremos fuentes de información secundaria y primaria, que nos permitan entender las relaciones de género en ese ámbito de política.

Además, necesitaremos conocer las posibles alternativas propuestas desde la teoría y práctica feminista al problema público sobre el que actúa la política.

Y, por supuesto, cualquier muestra que se plantee seleccionar, debe ser lo suficientemente amplia, como para permitir una explotación de los resultados por sexo.

## Recursos, métodos y herramientas adaptadas

En general, los recursos, metodologías y herramientas, deben responder a las necesidades de tiempos y de medios

para poder desarrollar procesos participativos y utilizar indicadores de género, cuantitativos y cualitativos. Los métodos y herramientas que se utilicen tienen que ser capaces de:

- Identificar las limitaciones y oportunidades contextuales en relación con la igualdad de género, por ejemplo, normas, valores sociales, actitudes, etc.
- Revisar las capacidades de la política para llegar por igual a niños y niñas, mujeres y hombres, y para promover la igualdad de género.
- Recopilar y analizar datos desglosados por sexo e indicadores de género.
- Comprender que las mujeres y los hombres no son grupos homogéneos y la forma en que el género se cruza con otras líneas divisorias sociales como etnia, raza, edad y discapacidad.
- Identificar los roles de género y las relaciones y diferenciales de género en el trabajo y en la vida, en términos de la división del trabajo, y acceso y control sobre los recursos y beneficios.
- Examinar cómo las relaciones de poder en el ámbito doméstico se relacionan e interactúan con el mercado, la comunidad local, regional, estatal e internacional.
- Incluir una preparación para fortalecer el análisis de género durante el proceso de evaluación.
- Fortalecer las capacidades de análisis de género a través del proceso de la evaluación.

## 4.5. EJECUCIÓN DE LA EVALUACIÓN

En función del momento en que se realiza la evaluación respecto del ciclo de vida de la política pública, nos centraremos en analizar y valorar distintas cuestiones. En el caso de una evaluación ex ante, realizaremos una evaluación del diseño de la política en el que se analizará la coherencia interna y externa, las necesidades prácticas e intereses estratégicos, las brechas de género interseccionadas con otras variables de opresión y los objetivos en materia de igualdad de género propuestos por la política a evaluar.

Por otro lado, en una evaluación intermedia, además de lo anterior, podremos evaluar la puesta en práctica de la política con el objetivo de realizar rectificaciones o mejoras en caso de que se valore que no se van a cumplir los objetivos propuestos en materia de igualdad de género.

Por último, en una evaluación ex post podremos ya evaluar también los resultados obtenidos, los impactos y la sostenibilidad de los cambios producidos en materia de igualdad de género.

**Ilustración 13: Ejecución de la evaluación**



Fuente: Elaboración propia

### Evaluación del diseño (coherencia externa, diagnóstico y planificación)

La información que brinda la evaluación del diseño permite tomar decisiones para saber si el esquema actual de la

política contribuye a eliminar o disminuir las desigualdades por razón de género, la discriminación y las relaciones de poder injustas.

Para ello, nos centraremos en lo siguiente:

- Analizar la coherencia externa. Estudiaremos como se ha diseñado la política pública para alinearse con la normativa en materia de igualdad de género y DDHH.
- Evaluación del diagnóstico. Analizaremos si se han tenido en cuenta las relaciones de género en la elaboración del diagnóstico, si se han detectado brechas de género en el ámbito de la política a evaluar, si se ha interseccionado con otras variables de opresión y si se ha profundizado en las causas de las desigualdades detectadas. Asimismo, nos aseguraremos que han sido escuchadas las partes interesadas.
- Evaluación de la planificación. Se estudiará si las medidas diseñadas contribuirán a la consecución de los objetivos en materia de igualdad y DDHH.
- Sostenibilidad. Nos deberíamos preguntar si el diseño de la intervención incluye una estrategia adecuada de sostenibilidad para que los cambios producidos en materia de igualdad de género permanezcan en el tiempo una vez termine la ejecución de la política pública.

## Evaluación de la puesta en práctica

En esta fase se estudia si la información producida por la puesta en marcha de la política es suficiente para una evaluación con perspectiva de género y se analiza los procesos puestos en marcha. Para ello, nos fijaremos en el sistema de seguimiento y evaluación y en los recursos destinados a tal fin. En concreto, estudiaremos si las actividades de seguimiento incorporan un análisis que mida los avances logrados en igualdad de género y si se emiten recomendaciones para lograr tal fin.

## Evaluación de los resultados

En la evaluación de resultados se estudiará si se han conseguido los objetivos propuestos en materia de igualdad, para ello se tendrán en cuenta los indicadores de cumplimiento así como la percepción en las partes interesadas (Instituciones, grupos destinatarios directos e indirectos, asociaciones de mujeres...)

## Evaluación de los impactos y sostenibilidad

Evaluación de los impactos mide si los resultados en igualdad de género, ya sean estos positivos o negativos, tienen una larga duración en el tiempo. La tarea de saber si los cambios producidos en el tiempo se deben a nuestra intervención o no es una tarea compleja; sin embargo, es importante llevarla a cabo para seguir avanzando en igualdad de género.

Para esta evaluación estudiaremos los cambios reales en las relaciones de género (acceso a recursos, participación, estereotipos), el empoderamiento de las mujeres o de grupos concretos de mujeres y los efectos imprevistos sobre cualquier grupo de mujeres que no fue considerado adecuadamente en el diseño de la intervención.

En la evaluación de la sostenibilidad de resultados e impactos estudiaremos en qué medida se ha creado un entorno adaptable para que los cambios producidos en materia de igualdad de género perduren a largo plazo. Asimismo se analizará los cambios institucionales producidos para el cambio así como los cambios detectados en las percepciones y conductas de la población objetivo.

## 4.6. APRENDIZAJE TRANSFORMADOR. USO Y DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN

El aprendizaje transformador hace hincapié en que el proceso de evaluación debe ser siempre circular, es decir, es una fuente de información continua para la elaboración de políticas públicas.

¿ Qué podemos aprender de las evaluaciones con perspectiva de género?

- Entender las razones de las limitaciones, si son políticas, prácticas, económicas de disponibilidad temporal, de desconocimiento, etc. Para ello, podremos consultar a las partes interesadas y la documentación necesaria que pueda aportar luz en los motivos.
- Subrayar los cambios necesarios para incluir el análisis de género en

todas las intervenciones y proporcionar recomendaciones para futuras políticas públicas.

- Incluir la información de género y las limitaciones encontradas en el reporte final e incluir recomendaciones para la mejora de la intervención evaluada y para tener en cuenta en el diseño de políticas públicas futuras.

Por último, la difusión de los resultados de la evaluación puede ser útil por las siguientes razones:

- Para desarrollar buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Facilitar el uso de las conclusiones de la evaluaciones a cualquier grupos de interés.

## 5. ANEXO I. CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES DE GÉNERO

Un **indicador de género** informa sobre el estado y la evolución hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los distintos campos de la actividad humana como el empleo, la cultura, la salud, el uso de infraestructuras, el deporte, la actividad política y otras formas de participación social, etc.

Es importante el uso de **indicadores cuantitativos y cualitativos**. Los primeros proporcionan información concreta sobre los resultados esperados y los segundos permiten captar cambios en comportamientos, actitudes y percepciones de mujeres y hombres.

La construcción de los indicadores de género debe estar directamente relacionada con los objetivos planteados en la intervención. Aunque existen indicadores complejos, los indicadores de género básicos son (González, Ángeles et al. 2009):

- el Índice concentración;
- el Índice de distribución;
- la Brecha de género;
- el Índice de feminización.

A estos indicadores, añadiremos el **IPRMH**, utilizado habitualmente en el Informe de evaluación de impacto de género de los presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

**Índice de concentración:** Relación entre el número de mujeres de una categoría y el total de las mujeres, por 100; relación de hombres de una categoría y el total de hombres, por 100. Toma como referencia a cada uno de los sexos por separado. Se utiliza para ver la distribución de cada sexo entre las categorías de una variable, pero no informa sobre la relación entre sexos. Es un indicador intrasexo que muestra la situación de las mujeres respecto a sí mismas y de los hombres respecto a sí mismos. Se expone un ejemplo en la tabla 2.

**Tabla 2: Indicadores de género**

Indicadores de género	
Índice de concentración	Indicador intrasexo. Muestra el comportamiento de cada uno de los sexos, respecto al total de ese sexo
Índice de distribución	Indicador intersexo. Muestra el comportamiento de cada sexo en el total de personas de la categoría.
Brecha de género	Muestra la distancia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en la categoría de una variable.

Indicadores de género	
Índice de feminización	Relación entre el número de mujeres y el número de hombres en cada categoría de una variable.
Índice de Presencia relativa de Hombres y Mujeres	Proporción de hombres y mujeres en una escala de 0 a 2,

**Tabla 3: Índice de concentración de alumnado en enseñanza universitaria**

Alumnado matriculado en enseñanza universitaria en Andalucía según rama y sexo	Índice de concentración (%)				
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
<b>Humanidades</b>	14.896	8.380	<b>23.276</b>	11,38	7,50
<b>CC. Experimentales</b>	12.224	9.670	<b>21.894</b>	9,34	8,65
<b>CC. Sociales y Jurídicas</b>	74.990	45.120	<b>120.110</b>	57,32	40,37
<b>Enseñanzas Técnicas</b>	13.804	42.182	<b>55.986</b>	10,55	37,74
<b>CC. Salud</b>	14.923	6.419	<b>21.342</b>	11,41	5,74
<b>Total</b>	<b>130.837</b>	<b>111.771</b>	<b>242.608</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Fuente:** González, Ángeles; Mallorca, M<sup>a</sup> José; Alonso, Isabel; (2009) "información útil desde la perspectiva de género". Instituto Andaluz de la Mujer

En la tabla 3 vemos como el número de mujeres matriculadas en la universidad superior al de los hombres, pero la aplicación del índice de concentración muestra como más de la mitad de las mujeres (57,32%) están matriculadas en carreras relacionadas con las Ciencias Sociales y Jurídicas, mientras que los hombres están mayoritariamente representados en esta misma rama (40,37%) y en la de Enseñanzas Técnicas (37,74%). No siempre encontraremos este indicador de concentración de

mujeres y hombres atendiendo a otras variables de intersección, por lo que en caso necesario deberíamos acudir a estudios específicos sobre colectivos o solicitar mayor detalle en el estudio o investigación.

**Índice de distribución:** Relación entre el nº de mujeres en una categoría y el total de personas de esa categoría, por 100; relación entre el nº de hombres en una categoría y el total de personas de esa categoría, por 100).

Este indicador es útil para ver las diferencias y desigualdades entre los sexos en una categoría (relaciones de géne-

ro). Aporta información sobre la distribución global intersexo. Este ejemplo lo exponemos en la tabla 4.

**Tabla 4: Índice de distribución**

Población ocupada por sector económico (en miles de personas)			Índice de distribución (%)		
Sector económico	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Agricultura	225,4	660	885,4	25,46	74,54
Industria	814,8	2.444	3258,9	25	75
Construcción	151,5	2.566,00	2717,5	5,57	94,43
Servicios	7.229,30	6.419,50	13.648,80	52,97	47,03
<b>Total</b>	<b>8421</b>	<b>12089,6</b>	<b>20510,6</b>	<b>41,06</b>	<b>58,94</b>

**Fuente:** González, Ángeles; Mallorca, M<sup>a</sup> José; Alonso, Isabel; (2009) "información útil desde la perspectiva de género". Instituto Andaluz de la Mujer

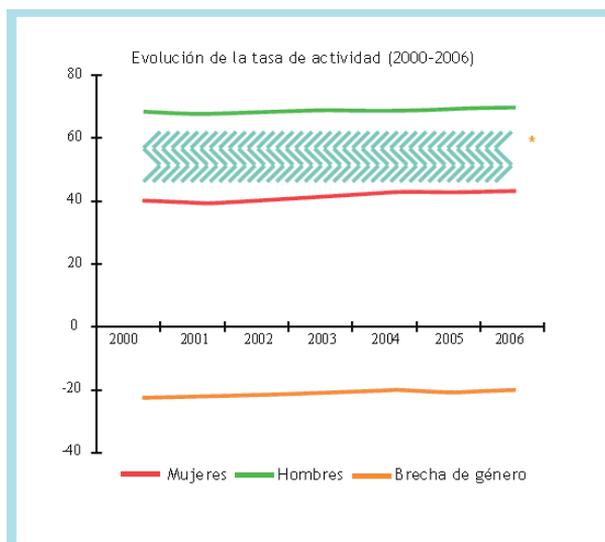
En esta tabla vemos la distribución por sexo de la población ocupada en los distintos sectores económicos. La proporción de mujeres y de hombres en cada uno de los sectores. Es decir, se trata de analizar la distribución por sexo de todos los ámbitos de estudio o de intervención, incluyendo, en su caso otras variables, como la edad, el nivel de formación o cualquier otra variable que se utilice en el ámbito de intervención que estemos evaluando. Esto es trasladable a todos los indicadores que estamos viendo.

En este caso, los datos muestran dos fenómenos muy claros:

- Las mujeres son minoría en todos los sectores económicos salvo en el sector servicios.
- El sector más claramente masculinizado es el de la construcción, con un 94,43% de ocupación masculina.

**Brecha de género:** Diferencia entre las tasas o porcentajes femeninos y masculinos en la categoría de una variable. La brecha de género se mide en puntos porcentuales. Los valores negativos indican diferencia a favor de los hombres y los positivos a favor de las mujeres. Cuanto más cercana a cero sea la brecha de género, más cerca estará de la igualdad.

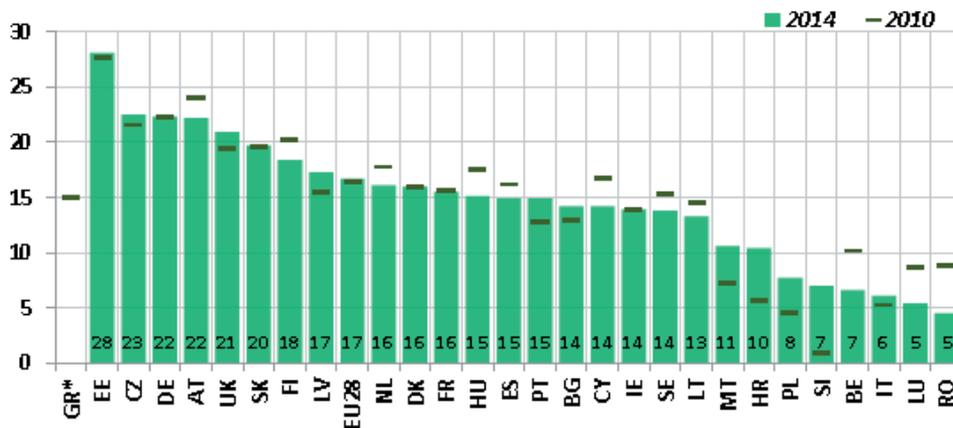
**Tabla 5: Representación de brecha de género**



Fuente: González, Ángeles; Mallorca, M<sup>a</sup> José; Alonso, Isabel; (2009) "información útil desde la perspectiva de género". Instituto Andaluz de la Mujer

El espacio rallado, la distancia entre la tasa masculina y la femenina, es la brecha de género

**Tabla 6: Brecha salarial de género**



Fuente: 2017 Report on equality between women and men in the EU. De Eurostat

**Índice de feminización:** Relación entre el número de mujeres y el número de hombres. Es la representación de las mujeres en relación con los hombres en cada categoría de una variable. Los valores por debajo de 1 indican una infrarrepresentación de mujeres. Los valores por encima de 1 son indicadores de feminización.

**Índice de Presencia relativa de Hombres y Mujeres** (IPRHM) representa la proporción de hombres y mujeres en una escala de 0 a 2, y establece los límites de representación equilibrada (40%–60%) según la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. El índice responde a la fórmula  $IPRHM = ((M-H)/(M+H))+1$ , donde M es el número total de mujeres y H el número

total de hombres. La paridad se corresponde con un valor del IPRHM igual a 1, mientras que un 60% de hombres tendría por resultado un valor de 0,80 y un 60% de mujeres, un valor de 1,20. De esta manera, los valores del índice entre 0 y 0,80 corresponden a una situación de desequilibrio por mayoría de hombres; entre 0,80 y 1, de mayoría de hombres pero dentro de los límites de representación equilibrada; entre 1 y 1,20, reflejarían una mayoría de mujeres pero dentro del equilibrio; y por último, valores entre 1,20 y 2, representan desequilibrio por mayoría de mujeres. (Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2018). El índice de presencia se ejemplifica en la tabla 7.

**Tabla 7: Índice de presencia relativa de hombres y mujeres**

**Personal laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía según sexo y grupos profesionales. Año 2017**

Grupo	M	H	Total	%/Total	IPRHM	
					2017	2016
I	657	442	1.099	4,9	1,20	1,20
II	1.655	579	2.234	10,0	1,48	1,48
III	4.009	1.844	5.853	26,2	1,37	1,37
IV	1.755	1.558	3.313	14,8	1,06	1,04
V	7.066	2.785	9.851	44,1	1,43	1,42
<b>Total</b>	<b>15.142</b>	<b>7.208</b>	<b>22.350</b>	<b>100</b>	<b>1,35</b>	<b>1,33</b>

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 – 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

Desde un enfoque transformador de género, es importante combinar indicadores SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound<sup>16</sup>) e indicadores SPICED (Subjective, Partici-

patory, Interpreted and communicable, Cross-checked and compared, Empowering, Diverse and disaggregated<sup>17</sup>). Mientras que los primeros son esenciales para la rendición de cuentas y la ges-

16. Traducción propia: Específico, mensurable, alcanzable, relevante y con límite de tiempo.

17. Traducción propia: Subjetivo, Participativo, Interpretado y comunicable, cotejado-comparado, empoderamiento, diverso y desagregado

tión basada en resultados, los segundos ayudan a explicar cómo ocurre el cambio y a generar conocimiento para mejorar la planificación e implementación de la política (Roche, 2004).

Consultar a las partes interesadas cuan-

do se formulan y seleccionan indicadores: Pueden tener más ideas y al conocer mejor el contexto pueden identificar qué información será más relevante para entender los cambios a los cuales contribuye la intervención.

### **Consejos prácticos para formular indicadores de igualdad de género. (UNEG 2011)**

- **Pensar SMART:** los indicadores deben ser específicos, medibles, acertados, relevantes y con un plazo definido.
- **Pensar SPICED:** subjetivos, participativos, interpretado, comprobado, empoderadores, diversos y desagregados.
- **Aclarar conceptos:** No se debe confundir género (construcción cultural de lo femenino y lo masculino) y sexo (diferencia biológica entre hombres y mujeres), cuestiones de género y cuestiones de las mujeres, etc.
- **No tratar** a las partes interesadas como un grupo uniforme, especialmente a las partes beneficiarias: en una intervención, estas tienen el derecho de ser tratadas con equidad, de acuerdo con sus situaciones específicas y tratadas en consecuencia.
- Usar una mezcla de **indicadores cualitativos y cuantitativos** para medir los resultados de una intervención.

## 6. ANEXO II. PREGUNTAS-CUESTIONARIO DE VERIFICACIÓN SOBRE EL ENFOQUE DE IGUALDAD DE GÉNERO EN UN PLAN Y SU SISTEMA DE EVALUACIÓN

---

Este cuestionario puede ser utilizado por las personas promotoras de una política que estén desarrollando un Plan Estratégico o un Programa. Pero también puede ser utilizado por el equipo evaluador para detectar los elementos de mejora en este sentido para que la evaluación sea completa.

Las preguntas ayudarán a verificar **hasta qué punto el plan o política ha tenido en cuenta el enfoque de género y su intersección con otras variables de opresión**. Es una primera reflexión que nos permitirá prever si se han identificado las relaciones de género en el ámbito de la política a evaluar, profundizar en sus causas, explotar el conocimiento, calibrar sus efectos y realizar recomendaciones. Están organizadas por fases, y se recomienda una generación de conocimiento durante el proceso de forma continua. Las preguntas de autoevaluación se agrupan en los siguientes bloques:

- Pertinencia de género.
- Antecedentes y diagnóstico.
- Planificación.

- Evaluación.
- Presentación.

Apreciará que algunas preguntas relacionan la teoría explicada en el manual con la práctica y que deberían ser aplicadas en un proceso continuo para que la igualdad no sea un propósito que se pierde en el camino. Para facilitar la cumplimentación del cuestionario y ante cualquier duda que pueda surgir al contestar a las preguntas, se recomienda leer con atención el punto 4 del manual.

Cada pregunta tiene tres opciones de respuesta: sí, no o en parte. Para cada pregunta se especifica un campo abierto para reflejar las observaciones y justificaciones de cada respuesta. Este apartado es el más importante porque es el que incorpora las evidencias sobre la valoración que se hace.

Lo ideal es que el instrumento lo pasen al Plan dos o tres personas y, posteriormente, exista un debate sobre cada aspecto. Este momento de reflexión conjunta es el más enriquecedor y el que permitirá decidir los aspectos esenciales a mejorar.

## 1. Pertinencia de género

Es conveniente hacer un análisis previo de pertinencia de género, que nos permita calibrar la relevancia que el género tiene en ese plan o política. No todas las políticas tienen el mismo grado de pertinencia y, en consecuencia, el nivel de exigencia que deberemos tener con la integración de la igualdad de género dependerá de la relevancia del género en la política. Además, también será importante conocer la pertinencia para contar con personas que tengan las competencias necesarias en igualdad de género.

Preguntas de Evaluación	Si/No/ En parte	Observaciones/Evidencias
1. ¿La política o plan afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres?		
2. En caso afirmativo, ¿partían las mujeres y los hombres de la misma situación y posición en el ámbito de la política, en términos de acceso a los recursos, toma de decisiones, valores, derechos, participación y representación?		
3. ¿Afecta el plan o política a los estereotipos de género o a los valores sociales?		
4. ¿Se extrae alguna información complementaria al interseccionar sexo con otras variables como origen, situación socio-económica, edad, etnia, etc. con otras variables?		

## 2. Antecedentes y diagnóstico

Se trata, en este apartado, de analizar si el diagnóstico ha contemplado cómo el género afecta al problema, necesidad o reto que justifica el Plan, analizando tanto el marco que le afecta como los instrumentos que se han tenido en cuenta para poder contemplarlo.

Preguntas de Evaluación	Si/No/ En parte	Observaciones/Evidencias
5. ¿Se ha tenido en cuenta en el diagnóstico el impacto de género de otras acciones desarrolladas con anterioridad y relacionadas con el ámbito de la política a evaluar?		
6. ¿Se hace referencia en el plan al cumplimiento de algún mandato normativo de igualdad de género, que vincule al ámbito de actuación de la política o plan a evaluar?		
7. ¿Se hace referencia al cumplimiento de algún pacto o compromiso político de igualdad de género, que vincule al ámbito de actuación de la política o plan a evaluar?		
8. ¿Se identifican los grupos de interés para la elaboración del plan desde un análisis de la consideración que cada uno tiene para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres?		
9. ¿El diagnóstico cuenta con variables desagregadas por sexo?		
10. ¿Se identifican las brechas de género en el problema o necesidad?		
11. ¿El diagnóstico determina las causas y consecuencias de las desigualdades detectadas?		
12. ¿Se tiene en cuenta la diversidad de los grupos de mujeres y hombres, según la edad, el medio rural-urbano, el nivel de estudios, etc.?		

### 3. Planificación y despliegue

En este apartado, se deberá determinar si, en la ejecución de la política, se han previsto y/o realizado acciones positivas de género y otras acciones de igualdad pertinentes a los problemas, necesidades y retos que el Plan quería abordar. También se analiza cómo se ha tenido en cuenta en el sistema de información y en la comunicación.

Preguntas de Evaluación	Si/No/ En parte	Observaciones/Evidencias
13. ¿El plan o política hace explícita la necesidad de erradicar las desigualdades de género?		
14. ¿Se prevé la participación equilibrada de mujeres y hombres de los grupos de interés en todas las fases del plan?		
15. ¿Se definen retos u objetivos esperados de igualdad de género?		
16. ¿Se han diseñado acciones positivas (dirigidas a mujeres) en coherencia con las desigualdades identificadas y con los objetivos establecidos?		
17. ¿Se han diseñado otras acciones de igualdad en coherencia con las desigualdades identificadas y con los objetivos establecidos?		
18. ¿Se describe si existen sistemas de información y bases de datos que capturen la variable sexo y otros perfiles como la edad, la formación, el número de hijos e hijas, u otros, en el caso de personas físicas?		
19. ¿En la planificación y elaboración del plan, se ha contado con la participación de asociaciones, personas expertas y/o grupos de mujeres potencialmente destinatarias?		

## 4. Evaluación

En este apartado, habrá que analizar si el sistema de evaluación del Plan permite evaluar el impacto que esta política puede tener en la población, específicamente en uno u otro sexo, o en algún otro colectivo especialmente vulnerable en el contexto de la política que se está evaluando.

Preguntas de Evaluación	Si/No/ En parte	Observaciones/Evidencias
20. ¿Existen indicadores de género que permitan hacer un seguimiento y evaluación del logro de la igualdad de género que se hayan planteado?		
21. ¿Los indicadores para el seguimiento y evaluación de la igualdad de género consideran variables como la edad, profesión, etnia u otras?		
22. ¿Se prevé la medición del impacto de género del programa o plan?		
23. ¿El plan incluye medidas y/o recursos orientados a garantizar la sostenibilidad de las acciones para la reducción de la brecha de género?		
24. ¿Se prevé difundir los resultados del proceso evaluador a todos los agentes implicados asegurando que lleguen a las mujeres de todos ellos?		

## 5. Presentación

Algunos aspectos básicos que se pueden analizar hacen referencia a cuestiones formales que son también importantes aunque no sean específicas de la Evaluación:

Preguntas de Evaluación	Si/No/ En parte	Observaciones/Evidencias
25. ¿Se hace un uso no sexista del lenguaje en el texto del plan?		
26. ¿Se hace un uso no sexista de las imágenes generadas en el plan?		



## GLOSARIO

---

### Acción positiva

Son medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres y para hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (*Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*)

### Análisis de género

Estudio de las desiguales condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre mujeres y hombres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado. (*100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión europea. 1998*)

### Androcentrismo

Cuando el hombre es el modelo de ser humano, todas las instituciones creadas socialmente responden solamente a las necesidades sentidas por el varón, o, cuando mucho, a las necesidades que el varón cree que tienen las mujeres.

Cuando el hombre es sentido como representante de la humanidad toda, todos los estudios, análisis, investigaciones, narraciones y propuestas se enfocan desde la perspectiva masculina, pero esta no es sentida como una perspectiva masculina sino como una no perspectiva, como un hecho totalmente objetivo, universal, imparcial. (*Alda Facio*)

### Brecha de género

Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Cuanto mayor es la brecha, mayores son las desigualdades entre varones y mujeres. Cuanto menor es la brecha, más cerca estamos de la igualdad. (*Unidad de igualdad de género. Rincón autodidacta. Instituto Andaluz de la Mujer*)

## Conocimiento situado

El conocimiento está ligado al contexto y a la subjetividad de quien lo elabora (*Donna Haraway, 1991*), por lo que las políticas y la evaluación no son neutrales, pues tienen un marco contextual y temporal que las sitúa.

## Discriminación directa

La situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*)

## Discriminación indirecta

La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro. (*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*)

## Discriminación múltiple

La situación en que una mujer, por el hecho de pertenecer a otros grupos que también suelen ser discriminados, padece formas agravadas y específicas de discriminación. (*Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Comunidad Autónoma de Cataluña*)

## Empoderamiento

Capacidad de acceso a los recursos y desarrollo de las capacidades personales para poder participar activamente en modelar la vida propia y la de su comunidad en términos económicos, sociales y políticos. (*100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión europea. 1998*)

## Estereotipos de género

Ideas y creencias comúnmente aceptadas en la sociedad sobre cómo han de ser y comportarse hombres y mujeres. Contribuyen a perpetuar la sociedad androcéntrica. (*Gómez Torralbo, R. "La Igualdad de género como factor de calidad". Instituto Andaluz de la Mujer. 2008*)

## Género

Categoría que alude al conjunto de características físicas, psicológicas, sociales, culturales y políticas, que se construyen en cada época y sociedad a partir de las diferencias sexuales dadas biológicamente, y se asignan de forma dicotómica y jerarquizada, plasmada históricamente en la dominación masculina y la sujeción femenina. (*Definición elaborada colectivamente en el proyecto "Tenemos la Pa-*

*labra”, financiado por el Instituto Andaluz de la Mujer y enviada a la RAE para la actualización del término en el DRAE)*

La definición cultural de la conducta que se considera apropiada a los sexos en una sociedad y en un momento determinado. (*Gerda Lerner*)

## Integración de la igualdad de género en el conjunto de las políticas

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre mujeres y hombres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, su efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen. (*100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión europea. 1998, trasladado de la Comunicación de la Comisión COM (96) 67 Final de 21.2.1996*).

## Igualdad de género

Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. (*100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión europea. 1998*)

## Igualdad formal

Igualdad de derecho. Declaración de igualdad de hombres y mujeres ante la ley y prohibición de discriminación por razón de sexo. (*Gómez Torralbo, R. “La Igualdad de género como factor de calidad”. Instituto Andaluz de la Mujer. 2008*)

## Igualdad real

Situación de paridad efectiva de hombres y mujeres. Va más allá de la igualdad formal, siendo la que indica que mujeres y hombres participan equitativamente en todos los ámbitos de sus vidas. Igualdad de resultados. (*Gómez Torralbo, R. “La Igualdad de género como factor de calidad”. Instituto Andaluz de la Mujer. 2008*)

## Interseccionalidad

El término fue introducido por Kimberlé Crenshaw para referirse a cómo “interseccionaban” las categorías género y raza, pues “el racismo no tenía los mismos efectos sobre los hombres que sobre las mujeres negras y tampoco éstas vivían las consecuencias del sexismo de igual forma que las mujeres blancas” (Expósito, 2012, p. 2010). Este concepto va incorporándose de manera creciente en la evaluación de políticas públicas para indicar que las relaciones de poder se potencian y crean mayores desigualdades en función de otras variables asociadas al sexo.

“Se entiende por interseccionalidad la situación de discriminación múltiple en que una mujer padece formas agravadas y específicas de discriminación por razón de clase, etnia, religión, orientación o identidad sexual, o discapacidad.” (*Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.*)

### **Interseccionalidad estructural**

“Experiencia directa que tienen las personas de cómo las intersecciones entre diferentes desigualdades pueden afectar estructuralmente sus oportunidades económicas, políticas y sociales, creando desventajas para sujetos que se encuentran en el punto de intersección entre desigualdades concretas, como es el caso de las mujeres afroamericanas”. (*Lombardo & Verloo, 2010*)

### **Interseccionalidad política**

“Relevancia que las intersecciones entre desigualdades tienen para las estrategias políticas de instituciones y movimientos sociales, en el sentido de que las estrategias políticas que se dirigen a una desigualdad concreta por lo general no son neutrales hacia las demás desigualdades, sino que pueden, por ejemplo, promover la igualdad de género, mientras, a la vez, discriminan a las mujeres inmigrantes u homosexuales”. (*Lombardo & Verloo, 2010*)

### **Impacto de género**

Son las consecuencias en mujeres y hombres de una intervención. Medir el impacto diferencial supone la base para la incorporación de las medidas compensadoras a los proyectos y políticas. Tiene una incidencia clarísima en el avance o retroceso de las políticas y medidas de igualdad. (*Gómez Torralbo, R. “La Igualdad de género como factor de calidad”. Instituto Andaluz de la Mujer. 2008*)

### **Indicadores de género**

Son herramientas que sirven para medir la situación de las mujeres en comparación con la de los hombres en distintas esferas de la vida de las personas, relacionadas con la igualdad de género en la región. (*CEPAL, 2006. Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de los indicadores de género*)

### **Patriarcado**

Sistema sociopolítico, económico, cultural y simbólico basado en la atribución de mayor valor y poder a los varones y en su dominio sobre las mujeres, que se sostiene y reproduce históricamente. (*Definición elaborada colectivamente en el proyecto “Tenemos la Palabra” y enviada a la RAE para la actualización del término en el DRAE.*)

## Presencia o composición equilibrada de hombres y mujeres

La presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. (*Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*)

## Perspectiva de género o Enfoque de género

Consideración sistemática de los factores o condicionantes de género, las diferentes condiciones, situaciones, problemas, prioridades o necesidades de mujeres y varones en cualquier campo del conocimiento y en cualquiera de las actividades humanas. La incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas, tanto en fase de planificación como de ejecución y evaluación podrá prever el impacto diferencial en función del género entre varones y mujeres y los posibles efectos discriminatorios, permitiendo aplicar factores correctores de las desigualdades por razón de sexo o género. (*Alonso Cuervo, I., Álvarez Tardío, B., y Chillida Aparicio, A., "Elaboración de Webs con perspectiva de género. Instituto Andaluz de la Mujer. 2008*)

## Pertinencia con respecto al género

Hecho de que una política o acción particular sea pertinente en cuanto a las relaciones entre los sexos o a la igualdad entre mujeres y hombres. (*100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres. Comisión europea. 1998*)

## Roles de género

Pautas de acción, valores y comportamientos asignados de modo desigual a hombres y a mujeres, respectivamente, transmitidas por cada cultura y asumidas por las personas de uno y otro sexo en función del contrato social de género. El rol de género masculino ha tenido asignada tradicionalmente la actividad y presencia pública, el poder y la responsabilidad, en tanto el rol de género femenino ha tenido asignada la actividad doméstica (que no privada) y de servicio a las personas, y la responsabilidad ineludible sobre la procreación y el cuidado en ámbito familiar. (*Guía de Orientaciones y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la Macaronesia. Instituto Canario de la Mujer, 2006*)

## Subalternidad

El concepto subalternidad se refiere a que existe una "otredad" subordinada (a veces hasta victimizada de algunos colectivos como si no tuvieran capacidad de autonomía). La otredad, como reconocimiento de que existen otros u otras diferentes, no genera desigualdades, sino que son los estereotipos con creencias negativas aparejadas los que podrían generar actitudes discriminatorias. Es útil adquirir esta autoconciencia al evaluar o desarrollar políticas que pueden afectar a colectivos distintos a la mayoría, porque los estereotipos de género unidos a los estereotipos culturales que tenemos adquiridos subjetivamente, van a influir

sobre un “ellas”, “las otras”, “las diferentes”. Es importante valorar la posición de quienes evalúan y recomendable un equipo evaluador diverso y que permita la participación.

### **Subdiscriminación**

Ruptura de la igualdad en un contexto de dominación (Barrère, 2008, 2011).

Son actos discriminatorios que provienen de los sistemas de opresión y que en el caso de las mujeres *refuerzan más las discriminaciones del sistema sexo-género*. Las políticas no deben ignorar que existe una realidad diversa (sexos, etnias, razas, clases sociales, diversidad funcional, diversidad geográfica, etc.). Si las políticas se basan sólo en sistemas de mayorías y se aplican desde un contexto de dominación que no tiene en cuenta todas las variables que afectan y generan desigualdad, se producirá subdiscriminación de otros colectivos minoritarios. La subdiscriminación puede ocurrir por omisión, indiferenciación, discriminación múltiple o interseccional y puede reproducir mecanismos de poder asociados al sistema sexo-género.

### **Transversalidad de género/ Mainstreaming**

Es el instrumento para integrar la perspectiva de género en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de la igualdad de género.

Que la perspectiva de la igualdad de género esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género. (*Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía*)

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alberich, T. y otros (2009). *Metodologías participativas*. CIMAS: Observatorio Internacional de Ciudadanía y Medio Ambiente Sostenible. Recuperado de [http://www.redcimas.org/wordpress/wp-content/uploads/2012/09/manual\\_2010.pdf](http://www.redcimas.org/wordpress/wp-content/uploads/2012/09/manual_2010.pdf)
- Álvarez, B. y Chillida, A. (s/f). *Elaboración de Webs con perspectiva de género*. Instituto Andaluz de la Mujer. Recuperado de <https://goo.gl/AoU55t>
- Basagoiti, M.; Bru, P. y Lorenzana, C. (2001). *IAP de bolsillo*. ACSUR- Las segovias. Recuperado de <https://goo.gl/bHKYMs>
- Berroeta, Hector & Zambrano, Alba. (2012). *Teoría y práctica de la acción comunitaria. Aportes desde la psicología comunitaria*.
- Blanco-Magadán, A.; Chillida, A.; Alonso, I. (2009). *Publicidad Institucional no sexista*. Instituto Andaluz de la Mujer. Recuperado de: <https://goo.gl/pt6acQ>
- CEDAW (1981). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. <https://goo.gl/44q1bT>
- Comisión de impacto de género en los presupuestos (2017). *Informe de evaluación de impacto de género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2018*. Servicio de estudios y publicaciones.2017. <https://goo.gl/UeD59d>
- Crawford, M. (1995). *Talking Difference: on gender and language*. London: SAGE Publications Ltd.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.
- EIGE (2015). Beijing+20: *la Plataforma de Acción y la Unión Europea Esfera I: Los derechos humanos de la mujer*. doi:10.2839/076143.
- EMAÚS Fundación Social (2018). FEM-CHECK. Una lista de verificación feminista con manual de uso.
- Espinosa, J. (2010). La evaluación sensible al género: Una herramienta para mejorar la calidad de la ayuda, en Congreso Internacional 1810-2010: 200 años de Iberoamérica. Recuperado de: <https://goo.gl/KNFhJz>
- Espinosa J. y Tamargo M.C. (2015) ¿Cómo integrar un enfoque transformador de género en la evaluación de políticas públicas? Debates y propuestas. En Cuadernos del Área Género, Sociedad y Políticas. FLACSO Argentina, serie de trabajos monográficos vol. 5.
- Espinosa, J. (2018). Guía de género para políticas públicas más transformadoras. Observatorio de Género sobre Economía, Política y Desarrollo (GEP&DO). OxfamIntermon.

- Expósito, C. (2012) ¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España. *Investigaciones Feministas*, 3, 203-222.
- Facio, A. (1991). *Cuando el género suena, cambios trae. Una metodología para el análisis de género del fenómeno legal*. ILANUD.
- Facio, A. (2014). *La responsabilidad estatal frente al derecho humano de la igualdad*. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. Av. Universidad 1449, col. Florida, pueblo de Axotla, Álvaro Obregón, 01030 México, D. F. Recuperado de: <https://goo.gl/MSDvsE>
- Gómez, R. (2006). La igualdad como factor de calidad. Manual de gestión. Instituto Andaluz de la Mujer. Recuperado de: <https://goo.gl/jEfHZR>
- González, Á.; Alonso, I.; Dávila, M. (2005). *Guía para identificar la pertinencia de género*. Instituto Andaluz de la Mujer. Recuperado de: <https://goo.gl/v1pnvg>
- González, Á.; Mallorca, M. J.; Alonso, I.; (2009). *Información útil desde la perspectiva de género*. Instituto Andaluz de la Mujer. Recuperado de: <https://goo.gl/Dm-SUWH>
- Haraway, D.J. (1991). *Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza*. Madrid. Ed. Cátedra (1995).
- IAAP (2017). *Guía para el Análisis de la Evaluabilidad previa de los planes de carácter estratégico*. Recuperado de: <https://goo.gl/nTfrXi>
- IAAP (2017). *Guía de Evaluación Ex-ante de Políticas Públicas*. Recuperado de: <https://goo.gl/725wde>
- IAAP (2017). *Manual de Elaboración de Planes Estratégicos de Políticas Públicas en la Junta de Andalucía*. Recuperado de: <https://goo.gl/rdcxXV>
- Lombardo, E., & León, M. (2015). Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. *Investigaciones Feministas*, 5(0), 13–35. doi.org/10.5209/rev\_INFE.2014.v5.47986
- Lousada, J.F. (2007). *El principio de transversalidad de la dimensión de género*. Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, Madrid.
- Martínez Aguayo, C. (s/f). *Presupuestos sensibles al género: la experiencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía*.
- Menéndez, M. I., Alonso, I., y González, M. Á. (2006). *Lenguaje administrativo no sexista*. Instituto Andaluz de la Mujer. Recuperado de <https://goo.gl/3ZaJpv>
- Narda, G., Velázquez, E. y Fuentes, M.C. (1999). Tomándole el pulso al género. Sistemas de monitoreo y evaluación sensibles a género. Unión Mundial para la Naturaleza y Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano, San José de Costa Rica, 1999, en Espinosa, J. (2010). La evaluación sensible al género: Una herramienta para mejorar la calidad de la ayuda, en *Congreso Internacional 1810-2010: 200 años de Iberoamérica*.

- ONU Mujeres (2015) Cómo gestionar Evaluaciones con enfoque de género. Manual de Evaluación. Recuperado de <https://goo.gl/7vinFB>
- ONU Derechos Humanos. Oficina del Alto Comisionado. *Los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género*. <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Women/WRGS/Pages/WRGSIndex.aspx>
- ONU Mujeres. (2014) *Guía de Evaluación de Programas y Proyectos con Perspectiva de Género, Derechos Humanos e interculturalidad*. Recuperado de: <https://goo.gl/qkdQjB>
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Roche, C. (2004). *Evaluación de impacto para agencias de desarrollo. Aprendiendo a valorar el cambio*. Barcelona. Ed. Intermón-Oxfam.
- UNEG (United Nations Evaluation Group) (2011). *Integración de los Derechos Humanos y la Igualdad de Género en la Evaluación*. Recuperado de : <http://cort.as/-6kdc>
- UNFPA, Fondo de Población de las Naciones Unidas. El enfoque basado en los derechos humanos. <https://www.unfpa.org/es/el-enfoque-basado-en-los-derechos-humanos>
- Villasante, T. (2006). Los 6 caminos que practicamos en la complejidad social, en Cuadernos CIMAS. Recuperado de <https://goo.gl/hyo4Cn>
- Villasante, T. (2006), Redes y conjuntos de acción: para aplicaciones estratégicas en los tiempos de la complejidad social, en REDES- *Revista hispana para el análisis de redes sociales*, Vol. 11,2, Diciembre 2006. Recuperado de <http://revista-redes.rediris.es>

## RECURSOS ELECTRÓNICOS

---

- Instituto Andaluz de la Mujer. Unidad de Igualdad de Género. Materiales y Documentación. Están disponibles 18 Módulos de la colección que edita la Unidad de Igualdad de Género, en [https://www.iam.junta-andalucia.es/institutodelamujer/ugen/mats\\_docs](https://www.iam.junta-andalucia.es/institutodelamujer/ugen/mats_docs)
- Instituto Andaluz de la Mujer. <http://www.iam.junta-andalucia.es/>
- Instituto Andaluz de Administración Pública. *Fórmate en 5 minutos sobre la Ley 7/2017 de Participación Ciudadana de Andalucía*. <https://www.youtube.com/watch?v=XBk6qCHOWlw&feature=youtu.be>
- Muñoz, U. (2018). MOOC de Evaluación Pública. Participación y Género. Instituto Andaluz de Administración Pública. <https://youtu.be/Is8Me6dkthg>
- Web RED CIMAS. <http://www.redcimas.org/>









## Evaluación Políticas Públicas

 <http://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica>  
 <http://www.scoop.it/t/evaluacion-de-politicas-publicas>

 <https://www.facebook.com/IAAPJunta/>

 [https://twitter.com/EPP\\_JdA](https://twitter.com/EPP_JdA)

 <https://www.youtube.com/channel/UCFfysrE02EEpryGAdS7BUYg/>



Instituto Andaluz de Administración Pública  
**CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA,  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR**