



Esta nota de orientación forma parte del Pilar 3 ► *Planificación y diseño de evaluaciones*

## CONTENIDO (HAGA CLIC PARA NAVEGAR)

|                                                                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. ¿POR QUÉ ESTA NOTA?                                                                                       | 2  |
| 2. INTRODUCCIÓN                                                                                              | 2  |
| 3. CONCEPTOS FUNDAMENTALES                                                                                   | 3  |
| 4. EL MANDATO Y LA POLÍTICA DE LA OIT EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO                                       | 3  |
| 4.1 La igualdad de género como objetivo global                                                               | 3  |
| 4.2 EL mandato de la OIT en materia de igualdad de género                                                    | 3  |
| 4.3 La política de igualdad de género de la OIT y su transversalización                                      | 4  |
| 4.4 El Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género                                                     | 4  |
| 5. EL GÉNERO Y LAS NORMAS INTERNACIONALES DE EVALUACIÓN DE CALIDAD                                           | 5  |
| 6. LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y OTROS DERECHOS HUMANOS EN EL CICLO DE LOS PROYECTOS Y PROGRAMAS | 5  |
| 6.1. La integración de la igualdad de género en los sistemas de seguimiento y Evaluación                     | 5  |
| 6.2. Evaluaciones sensibles al género y a los derechos humanos                                               | 7  |
| 7. ACCIONES ADICIONALES RECOMENDADAS                                                                         | 10 |
| ANEXO I. PREGUNTAS E INDICADORES DE EVALUACIÓN SENSIBLES AL GÉNERO                                           | 11 |
| ANEXO II. LECTURAS COMPLEMENTARIAS                                                                           | 13 |

Esta tercera versión de la nota de orientación de EVAL sobre la igualdad de género en la evaluación amplía las versiones de 2007 y 2016. Esta actualización refleja nuevos desarrollos y tiene en cuenta las últimas orientaciones del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) sobre la materia. Se trata de una guía práctica para asegurar que se presta la debida atención a la incorporación de los principios de igualdad de género y otros derechos humanos, tal y como se refleja en la nota de orientación sobre la labor normativa. Esta guía está dirigida a todos los profesionales de la OIT que emprendan o gestionen programas y proyectos de cooperación al desarrollo.

*Este es un documento vivo que no ha sido editado profesionalmente.*

*Si está viendo esta nota en el navegador, haga clic con el botón derecho en los hipervínculos y seleccione “abrir en una nueva pestaña”.*

**DESCARGO DE RESPONSABILIDAD:** La presente traducción al español se ha realizado por iniciativa de la Oficial Regional de Evaluación de la OIT para América Latina y el Caribe, quién es la responsable de la calidad de la traducción. En caso de posibles discrepancias, prevalecerá el idioma original.

## ► 1. ¿POR QUÉ ESTA NOTA?

Esta nota de orientación fundamenta la importancia de integrar sistemáticamente la igualdad de género<sup>1</sup> en los procesos de seguimiento y evaluación. Se describen el mandato y la política de la OIT en la esfera de la igualdad de género, y se explica de modo sucinto la relación entre igualdad de género y otros derechos humanos, subrayando conceptos fundamentales de la estrategia de evaluación de la OIT y del Manual de la UNEG [Integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación – hacia una Guía de la UNEG](#). También aborda los objetivos de la incorporación institucional de las consideraciones de género y los esfuerzos por realizar un análisis sensible al género, así como las responsabilidades de las evaluaciones de la OIT en consonancia con el Plan de acción para el sistema sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ONU-SWAP).

De conformidad con el mandato de la OIT, los responsables de los proyectos de cooperación técnica, así como el personal de los programas y del área técnica deben tener presente el requisito de incorporar el género en todas las actividades.



Los sistemas de seguimiento y evaluación con perspectiva de género son tan importantes como el diseño de un proyecto con perspectiva de género. Los proyectos diseñados sin perspectiva de género pueden corregirse mediante la formulación de indicadores que incluyan el género y la realización de evaluaciones sensibles al género, y de ahí en adelante realizar un seguimiento de la contribución del proyecto al objetivo de la igualdad de género en el mundo del trabajo.

1. Si bien esta nota de orientación se centra en los asuntos de género, también incluye información sobre cómo realizar un monitoreo y una evaluación sensibles a otros derechos humanos.
2. Documento del Consejo de Administración de la OIT GB.292/TC/1 (2005) [Informe de evaluación temática: Las cuestiones de género en la cooperación técnica](#)
3. [Integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación – hacia una Guía de la UNEG](#)

## ► 2. INTRODUCCIÓN

La [Política de la OIT en materia de igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género](#) de 1999 indica que, en su calidad de Organización entregada a los derechos humanos y a la justicia social, la OIT debe liderar los esfuerzos que se despliegan en el plano internacional para fomentar y establecer la igualdad de género. La política alude específicamente a la evaluación como parte de los mecanismos institucionales propicios para la incorporación de las consideraciones de género. Desde entonces, varios planes de acción han tenido como objetivo impulsar la ejecución efectiva e inclusiva del Programa de Trabajo Decente con perspectiva de género, mediante la puesta en práctica de la Política de la OIT en materia de igualdad de género e incorporación de las consideraciones de género. Los objetivos se reflejan en la naturaleza transversal de la igualdad de género de acuerdo con, entre otros documentos, la [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo \(Declaración de 1998\)](#), la [Declaración de la OIT del 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa](#) y la [resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo \(CIT\) 2009 relativa a la Igualdad de Género como Eje de Trabajo Decente](#).



*“En la medida en que la cooperación para el desarrollo de la OIT omite la perspectiva de género, se reafirman las relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres en los mercados de trabajo y se perpetua la condición inferior asignada a la mujer”*

**Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-21**

La incorporación de las consideraciones de género constituye una estrategia para conseguir el objetivo de la igualdad de género, y debe utilizarse en todo el ciclo de vida de los proyectos, conforme a lo decidido en la discusión del Consejo de Administración de marzo de 2005, ocasión en la que se pidió a la Oficina que se asegurara de que todos los programas y proyectos de cooperación técnica de la OIT incorporaran sistemáticamente las consideraciones de género a lo largo del ciclo de vida de los proyectos<sup>2</sup>. Ello supone tener en cuenta los elementos siguientes:

- i. La formulación de objetivos, resultados, productos y actividades sensible al género, e indicadores específicos del género;
- ii. El empeño en establecer estructuras institucionales de género enmarcadas en los proyectos;
- iii. La participación de las mujeres y de los hombres en las consultas y los análisis realizados con los mandantes y los beneficiarios;
- iv. Una labor de seguimiento sensible al género;
- v. El requisito, en los términos de referencia de las evaluaciones, de incluir evaluaciones del impacto sobre la igualdad de género, y de que el equipo cuente con conocimientos técnicos especializados en materia de género;
- vi. La incorporación de datos desglosados por sexo, y la inclusión de la perspectiva de género en el propósito, alcance, los criterios y las preguntas de evaluación;
- vii. Los hallazgos, las conclusiones y las recomendaciones reflejen un análisis sensible al género.

El trabajo decente y la no discriminación son aspectos fundamentales del enfoque basado en los derechos humanos, uno de los principios de programación comunes del sistema de las Naciones Unidas. En los documentos conexos con las evaluaciones comunes para los países (CCA) y con el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD) deben incorporarse los principios de no discriminación y de igualdad de género, y debe atribuirse especial atención a los grupos sujetos a discriminación y exclusión.

En las [Directrices normativas de la OIT para evaluación basada en resultados: principios, fundamentos, planificación y gestión de evaluaciones](#) se dan pautas sobre cómo armonizar el seguimiento y la evaluación de las actividades, los proyectos y los Programas de Trabajo Decente por País (PTDP) con lo previsto en el Manual de UNEG,<sup>3</sup> en el que se incluyen instrucciones concretas sobre la forma de integrar estos aspectos durante el proceso de evaluación.

### ► 3. CONCEPTOS FUNDAMENTALES<sup>4</sup>

El **género** es una variable sociocultural que remite a los roles, responsabilidades y actividades comparativos, de relación o diferenciales entre hombre y mujeres. Mientras que el sexo de las personas es de carácter biológico, los roles de género son contruidos socialmente. El género concierne a las relaciones de poder entre las mujeres y los hombres. Los roles de género resultan de expectativas propias de la cultura acerca de la identidad y el comportamiento de las mujeres y de los hombres. Es importante reconocer que varían dentro de cada sociedad y entre una sociedad y otra, y que pueden cambiar en el transcurso del tiempo.

La **igualdad de género** tiene que ver con la igualdad entre mujeres y hombres –niñas y niños– al disfrute de derechos, oportunidades y trato en todas las esferas de la vida. Los derechos, las obligaciones, la condición y el acceso a los recursos y a las ganancias, así como el control sobre ellos, no deben depender del hecho de haber nacido hombre o mujer. Por el contrario, toda persona debe poder desarrollar sus intereses y cualidades, así como tomar decisiones libres de condicionamientos determinados por expectativas, responsabilidades y roles rígidos basados en estereotipos y en la discriminación.

La OIT tiene el compromiso de aplicar una estrategia de incorporación de las consideraciones de género a la hora de operacionalizar sus cuatro objetivos estratégicos: promover y hacer efectivos los principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear oportunidades para garantizar un trabajo y unos ingresos dignos; ampliar la cobertura y eficacia de la protección social; y fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

En la **incorporación del género** se reconoce que los roles de género inciden y se ven afectados por todo proyecto, programa y política de ámbito social, político o económico. En la incorporación del género hay dos elementos: uno analítico (comprender

las relaciones de poder entre hombres y mujeres) y otro normativo (generar más igualdad de género, para que las mujeres y los hombres gocen de acceso y control equitativo a los recursos productivos y a las ganancias). El seguimiento y la evaluación respaldan estos dos componentes, pues: por un lado se analizan sistemáticamente los efectos de una intervención en las relaciones de poder entre los hombres y las mujeres, con el objetivo de generar más igualdad de género; y por otro se recomiendan medidas que mejoren la eficacia de una intervención a la hora de atender a las necesidades disímiles entre mujeres y hombres, y de propiciar una mayor igualdad de género.

El **análisis de género** guarda una estrecha relación con el control de calidad de una intervención, pues permite asegurarse de que se examinan las cuestiones de género en todo el proceso de planificación y ejecución, independientemente de si la intervención está destinada específicamente a dotar de autonomía a la mujer, o a consolidar la igualdad de género. Se ha constatado que, cuando no se atienden correctamente las cuestiones de género, la importancia, la eficacia y la sostenibilidad de una intervención se ven perjudicadas. De hecho, en la mayoría de los casos, ello refuerza aún más las relaciones de poder injustas entre los sexos y hasta puede exacerbarlas y degradar la condición de la mujer.

Los elementos necesarios para un análisis de género son: Los datos desagregados por sexo (si no se dispone de información desglosada por sexo, habrá que producirla) y el uso de métodos mixtos (se utilizará información tanto cuantitativa como cualitativa). La información cuantitativa sirve para comparar; la información cualitativa, para captar las causas y los efectos más complejos y menos cuantificables de la igualdad de género. Para que una evaluación sea sensible al género es esencial que exista un sistema de seguimiento que tenga en cuenta las cuestiones de género y recolecte los datos adecuados desde una perspectiva de género.

4. Hay muchas herramientas y técnicas para realizar un análisis de género. El sitio web del [Servicio Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión \(GEDI\)](#) ofrece material para hacerlo.

5. OIT. 1975. [Resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y la Resolución sobre la igualdad de con-](#)

[diciones y oportunidades para el hombre y la mujer en la ocupación y en el empleo](#) [Comisión sobre la Igualdad para las trabajadoras].

6. OIT, 1985. [Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras en el empleo](#) [Comisión sobre la igualdad en el empleo].

### ► 4. EL MANDATO Y LA POLÍTICA DE LA OIT EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

#### 4.1 LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO OBJETIVO GLOBAL

El reconocimiento mundial a la igualdad de género como derecho humano esencial se refleja en convenios y acuerdos internacionales, como la [Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948](#) y la [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer](#) (CEDAW). En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995, los gobiernos del mundo convinieron que debía utilizarse la estrategia de igualdad de género para conseguir la igualdad en esta materia. En la Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas, celebrada en 2000, los 147 jefes de gobierno reconocieron que la promoción de la igualdad de género y la autonomía de la mujer son cruciales para luchar contra la pobreza y estimular el desarrollo sostenible. Este compromiso se reforzó en una [Declaración de ECOSOC](#) de 2006. También lo hicieron los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y ahora la Agenda 2030, al incorporar objetivos, metas e indicadores para reducir los déficits de igualdad de género en el desarrollo humano.

#### 4.2 EL MANDATO DE LA OIT EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

El mandato de la OIT en materia de igualdad de género se basa en varios Convenios Internacionales del Trabajo, en especial, los principales Convenios mencionados en la Sección 4.1. Además, refleja las Resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1975<sup>5</sup>, 1985<sup>6</sup>, 1991<sup>7</sup>, así como la Resolución relativa a la *promoción de la igualdad entre hombres y mujeres*, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad, y la relativa a la Igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptadas en 2004 y 2009 respectivamente (el listado de resoluciones está disponible en el anexo 2).

7. OIT 1991. [Resolución sobre la acción de la OIT para las trabajadoras](#) [Comisión de Resoluciones].

43 LA POLÍTICA DE LA OIT EN MATERIA DE IGUALDAD E INCORPORACIÓN DE LAS CONSIDERACIONES DE GÉNERO

La política de la OIT en materia de igualdad e incorporación de las consideraciones de género, anunciada por el Director General en 1999, estipula que la acción para promover la igualdad de género se llevará a cabo de forma simultánea, tanto en la esfera del personal, como en la sustancia y la estructura, y que sus efectos habrán de reforzarse mutuamente.

El GED es el responsable de respaldar la aplicación de la política de la OIT sobre igualdad de género junto con la Red de Género (integrada por especialistas principales en cuestiones de género, coordinadores/as y puntos focales para las cuestiones de género). Todos los miembros del personal son responsables de incorporar la perspectiva de género en su propio trabajo para ayudar a los mandantes a promover la igualdad de género

Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021

La promoción de la igualdad de género en la OIT se rige por un planteamiento dual. En primer lugar, todas las políticas, y todos los programas y actividades deben procurar abordar de manera explícita y sistemática las necesidades y preocupaciones específicas y a menudo disímiles de las mujeres y de los hombres, como las necesidades prácticas y estratégicas de las mujeres respecto del género<sup>8</sup>. En segundo lugar, con las intervenciones específicas –basadas en análisis que tienen en cuenta estas preocupaciones y necesidades– se pretende lograr que en las actividades de desarrollo participen mujeres y hombres, y que ambos se beneficien de ellas por igual. Esta política atañe a toda la labor de la OIT, aunque es especialmente pertinente para sus proyectos y programas nacionales de cooperación técnica, los cuales dan efectividad a las políticas de la OIT.

8. El término “necesidades prácticas relacionadas con el género” alude a las necesidades que surgen por el rol de la mujer en la sociedad (un rol que no se cuestiona), como las deficiencias de las condiciones de vida, la provisión de agua, la atención de salud, el empleo, y demás. Las necesidades estratégicas de género son aquellas que las mujeres señalan como imperativos para superar su situación de subordinación en la sociedad; guardan relación con las divisiones basadas en el sexo por lo que respecta al trabajo, al poder y al control, y pueden incluir, cuestiones relacionadas con derechos jurídicos, con la violencia machista, y con la igualdad salarial, entre otras.

9. ILO Development Cooperation Manual, Geneva, 2018.

44 EL PLAN DE ACCIÓN DE LA OIT SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO

La política antes mencionada se operativiza a través del Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género. El Plan de Acción busca colocar a la OIT en un papel de liderazgo entre los esfuerzos internacionales para promover y hacer realidad la igualdad de género. Se rige por un planteamiento basado en los resultados, y se alinea con el Marco de políticas y estrategias de la OIT 2018-21 y los programas y presupuestos bienales correspondientes a ese periodo.

La OIT, como entidad del sistema de las Naciones Unidas dotada de un mandato específico y de una estructura singular, rinde cuentas ante sus propias instituciones de gobernanza sobre los avances logrados en materia de igualdad de género. Aun así, el Plan de Acción de la OIT se ajusta estrechamente al Plan de Acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres UN-SWAP, cuya coordinación corresponde a ONU Mujeres. Se han especificado roles, responsabilidades y diseñado indicadores de desempeño específicos para promover la igualdad de género, incluidos algunos para la evaluación. La tabla 1, mostrada a continuación, incluye los indicadores de desempeño fundamentales que EVAL utiliza para informar anualmente sobre la integración de la perspectiva de género. El progreso en cualquiera de estos indicadores requiere la participación activa de EVAL, las Oficinas Regionales de Evaluación y los Puntos Focales de Evaluación Departamentales de la Sede.

| Tabla 1: indicadores de desempeño para promover la igualdad de género de EVAL                                                                                                                                                                                                                                                                          | Parte de                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| Número de iniciativas llevadas a cabo para integrar el enfoque de género en las redes internas y externas de EVAL                                                                                                                                                                                                                                      | OIT Plan de Acción IG 2018-21            |
| Porcentaje de una muestra representativa de evaluaciones cuyo ámbito de análisis integra satisfactoria o plenamente la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; y cuyos criterios y preguntas están diseñados de forma que se asegure la recopilación de datos relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres | OIT Plan de Acción IG 2018-21<br>UN-SWAP |
| Porcentaje de una muestra representativa de evaluaciones que incluyen satisfactoria o plenamente una metodología, métodos, instrumentos y técnicas de análisis de datos sensibles al género                                                                                                                                                            | OIT Plan de Acción IG 2018-21<br>UN-SWAP |
| Porcentaje de una muestra representativa de evaluaciones que integra satisfactoria o plenamente conclusiones y recomendaciones que reflejan un análisis basado en el género                                                                                                                                                                            | OIT Plan de Acción IG 2018-21<br>UN-SWAP |
| Número de evaluaciones realizadas cada cinco a ocho años del desempeño institucional en materia de incorporación de la perspectiva de género o examen equivalente                                                                                                                                                                                      | OIT Plan de Acción IG 2018-21<br>UN-SWAP |

Son varios los documentos y directrices de evaluación que conforman este Plan de Acción, incluyendo la Política de Evaluación de la OIT 2017, y la Estrategia de evaluación basada en resultados de la OIT para 2018-21. La cooperación técnica seguirá siendo un importante instrumento para promover los objetivos estratégicos de la OIT, teniendo en cuenta las preguntas orientadoras sobre igualdad de género del Manual de Gobernanza Interna sobre Cooperación al Desarrollo de la OIT<sup>9</sup>.

► **5. EL GÉNERO Y LAS NORMAS INTERNACIONALES DE EVALUACIÓN DE CALIDAD**

La OIT se adhiere a las  [Normas de evaluación en el sistema de las Naciones Unidas](#) y aplica los  [Estándares de calidad para la evaluación del Desarrollo](#). Estas normas internacionales de referencia exigen que en las evaluaciones se tengan en cuenta el género y los derechos humanos.

El documento sobre los Indicadores de Desempeño de Evaluación de ONU-SWAP establece un marco de rendición de cuentas para la integración de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en las evaluaciones de NNUU. Los indicadores permiten valorar si los informes de evaluación de una entidad cumplen con las Normas y Estándares del UNEG relativos al género y demuestran un uso adecuado de las directrices de la UNEG sobre la integración de los derechos humanos, incluida la igualdad de género, durante todas las fases de la evaluación. El documento también solicita a las entidades informantes del sistema de las Naciones Unidas que realicen al menos una evaluación para evaluar el desempeño institucional en la incorporación de la perspectiva de género o una evaluación de su política/estrategia de igualdad de género cada 5 a 8 años.

Desde 2008, se vienen realizando evaluaciones ex post sobre la calidad de las evaluaciones descentralizadas de la OIT enviadas a EVAL. Aunque este análisis ha observado que la calidad general de las evaluaciones ha aumentado ligeramente a lo largo del tiempo, sigue habiendo temas pendientes, como la incorporación de las consideraciones de género en la evaluación. Desde entonces se han implementado formas para mejorar la calidad en este aspecto<sup>10</sup>.

10. Las evaluaciones ex post sobre la calidad es una buena práctica que no todas las agencias de las NNUU siguen, pero los resultados son fiables.

► **6. LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y OTROS DERECHOS HUMANOS EN EL CICLO DE LOS PROYECTOS Y PROGRAMAS**

El documento “El Enfoque Basado en los Derechos Humanos en la cooperación para el desarrollo: hacia un entendimiento común entre los organismos de las Naciones Unidas” establece tres principios rectores para los programas de desarrollo:

- La programación debe ampliar la concreción de la igualdad de género y del goce de los derechos. El enfoque basado en los derechos humanos exige un cambio de orientación, un giro desde la prestación directa de servicios hacia la asistencia a los actores de los países en sus iniciativas para asegurar esos derechos.
- Todos los sectores y las fases de la programación deben regirse por normas y principios en materia de derechos humanos. Enfocar la programación desde la óptica de dichos derechos solo puede ser provechoso si se parte del claro entendimiento de los derechos existentes, y de las medidas concretas que pueden adoptarse para hacerlos realidad.
- Los programas deben respaldar el aumento de la capacidad para poder dar efectividad a los derechos de sus titulares y de quienes deben responder por obligaciones. Conforme al enfoque basado en los derechos humanos, la capacidad remite a las condiciones que deben existir para que un derecho se haga efectivo. Por lo que respecta a los titulares de derechos, las capacidades que deben desarrollarse son las que les permitan reclamar sus derechos y exigir responsabilidades a los gobiernos y a quienes deben responder por obligaciones determinadas. Para los titulares de obligaciones, las capacidades que deben desarrollarse son las que les permitirán cumplir con su deber.

**La aplicación de estos principios complementarios a una evaluación propiciará su sensibilidad a la igualdad de género y a los derechos humanos; ello a su vez contribuye al proceso de cambio social y económico esencial a la mayoría de los programas para el desarrollo.** Puesto que las evaluaciones sensibles a la igualdad de género y los derechos humanos precisan y analizan las desigualdades, las prácticas discriminatorias y las relaciones de poder injustas, inherentes a los problemas de desarrollo, pueden propiciar programas más productivos y arrojar resultados y efectos incluyentes y sostenibles.

**6.1. LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

El sistema de seguimiento y evaluación se basa en los resultados y los indicadores consignados en el documento del proyecto. Si se obvian las cuestiones de género, dicho sistema puede –y debe– perfeccionar y mejorar los indicadores, para que sean más sensibles al género. A continuación, la Tabla 2 muestra algunos ejemplos de cómo se pueden mejorar los indicadores para que incluyan las cuestiones de género.

**Tabla 2: Lo que cuenta es la sustancia, no los números – por ejemplo, representación versus participación**

La proporción entre los sexos no basta como indicador de la igualdad de género. Con suma frecuencia, para medir el avance en materia de igualdad de género, se utilizan indicadores del porcentaje de representación o de participación femenina y masculina. La participación y la representación equitativas constituyen factores propiciadores de la igualdad de género, pero son insuficientes por sí solos. La naturaleza de la igualdad de género es más cualitativa, y está orientada a los resultados de las políticas, los procesos y las intervenciones. Por lo tanto, sus indicadores serán idóneos si se refieren a la sustancia y a la calidad de los resultados.

**Representación:** La proporción de mujeres y varones en cargos de toma de decisiones (parlamentos, juntas directivas de empresas, dirigencia sindical, etc.) constituyen indicadores importantes del acceso de las mujeres y de los hombres al protagonismo y al poder. No obstante, no basta con limitarse a contar el número de personas de uno y otro sexo. También es importante examinar los resultados reales de las decisiones de los órganos que las adoptan, así como sus efectos sobre la igualdad de género.

**Participación:** Siempre es deseable lograr una mayor participación de un sexo insuficientemente representado en determinada actividad (curso de formación, discusión de una nueva política, etc.). No obstante, un proyecto no es necesariamente sensible al género porque en sus actividades haya una proporción elevada de mujeres.

**Ejemplo:** la presencia de un 65 por ciento de mujeres en un curso de formación “Inicie su negocio” no indica necesariamente que el curso se adapta a las necesidades de las mujeres, ni que las mujeres y los hombres se han beneficiado por igual de dicho curso, ni que los participantes de uno y otro sexo tendrán las mismas probabilidades y el mismo grado de éxito a la hora de crear una empresa y generar ingresos.

Algunos de los retos para incorporar las cuestiones de género al seguimiento y la evaluación son:

- Los sistemas convencionales de seguimiento y evaluación que ignoran la problemática de género no captan las diferencias de acceso basadas en el sexo ni sus consecuencias. A menudo, ello se debe a que se da por sentada la “neutralidad de género” de los métodos y procesos de seguimiento y evaluación. Una esfera particularmente delicada es la del muestreo, en el que las mujeres suelen estar insuficientemente representadas. Por ejemplo, en las encuestas de hogares, la única fuente de información suele ser el “cabeza de familia” (por lo general, definido como hombre).
- El personal que prepara los planes de seguimiento, los términos de referencia de las evaluaciones, o que se ocupa del seguimiento y la evaluación puede no ser consciente de las cuestiones de género. Además, es frecuente la insuficiencia de mujeres en los equipos de evaluación y de encuestadores, un factor que impide a algunas encuestadas expresarse con libertad.
- Obtener información de mujeres y de hombres puede encarecer el costo y prolongar el tiempo de recolección de datos. Es un aspecto que debe tenerse en cuenta y que, sin embargo, suele obviarse en la planificación y la presupuestación del ejercicio de seguimiento y evaluación.

Se deben considerar los siguientes elementos a la hora de integrar cuestiones de igualdad de género en los sistemas de monitoreo y evaluación:

- i. **Un análisis de género:** Resulta necesario para poder realizar un seguimiento y una evaluación de la forma en que una intervención incide en mujeres y hombres, en las relaciones de género y en la igualdad de género. Este análisis no solo debe ocuparse de los marcos de política y normativo del programa o proyecto; también debe discernir detalladamente las relaciones

de poder, y precisar las causas estructurales de la discriminación basada en el sexo y las desigualdades en el empleo y la ocupación. El análisis debe identificar: i) la distribución del trabajo por sexos, ii) el acceso y control de los recursos productivos y de las ganancias que tienen mujeres y hombre, así como de toma de decisiones, iii) las necesidades prácticas y estratégicas de mujeres y hombres, y iv) los desafíos, oportunidades y capacidades para promover la igualdad de género con respecto a las capacidades del gobierno, las organizaciones de trabajadores y empleadores y de otros actores pertinentes para incorporar la perspectiva de género y promover la igualdad de género.

- ii. **Un enfoque de métodos mixtos:** Se combinan métodos cualitativos y cuantitativos para reunir y analizar los datos. Cabe incluir, aunque sin limitarse a ello: análisis teóricos, entrevistas, grupos focales, encuestas, etc.

- iii. **Desglose de las diversas partes interesadas:** los datos se recogerán de forma desglosada (por ejemplo, por sexo, por raza, por edad, etc.).

La tabla 3 presentada a continuación incluye preguntas clave que habrán de plantearse para cerciorarse de la debida inclusión de las cuestiones de género:

Tabla 3: Lista de comprobación de preguntas clave para un M&E sólido con perspectiva de género

**Establecimiento del sistema de seguimiento y evaluación y determinación del objeto de seguimiento**

- ¿Incluyen el análisis de la situación y/o el estudio de línea de base las preocupaciones de género pertinentes?
- ¿Son incluyentes desde el punto de vista del género los indicadores, los hitos y las metas? ¿Deben revisarse o perfeccionarse para que capten mejor la repercusión del proyecto en las relaciones de género? (Tener en cuenta indicadores cualitativos y cuantitativos.)
- ¿Exige el plan de seguimiento y evaluación que todos los datos estén desglosados por sexo?
- ¿Qué métodos y herramientas se necesitan para reunir datos sensibles al género?
- ¿Se necesitan disposiciones presupuestarias especiales para recabar información que contemple las cuestiones de género?
- ¿Se cuenta con la capacidad suficiente para recabar información que contemple las cuestiones de género, y para realizar análisis de género? (¿Hay en el equipo alguien con los conocimientos especializados necesarios? En caso negativo, ¿de dónde obtenerlos? ¿Qué tipo de creación de capacidad se necesita? ¿Pueden ayudar el/la especialista en género o la Oficina para la Igualdad de Género?)
- ¿Se ha sometido el plan de seguimiento y evaluación a consideración del/de la especialista en género o del/de la funcionario/a de enlace competentes, para que hagan sus observaciones?

**Recolección y gestión de información durante la ejecución**

- ¿Se desglosan por sexo todos los datos al recogerlos?
- ¿Se recaba y analiza la información de modo que se evalúen los diferentes efectos de una intervención sobre los hombres y las mujeres?

**Análisis periódico de la información y reflexión crítica con los asociados, para mejorar la actuación**

- ¿Se analizan periódicamente los efectos de la intervención sobre las relaciones de género, y su contribución, como parte de los procesos de reflexión periódicos? ¿Hay alguien encargado de hacerlo?
- ¿Se analizan las siguientes cuestiones con los principales asociados en el proyecto? Algunas preguntas al respecto:
  - ¿Cómo incide la intervención en los hombres y en las mujeres? Si hay diferencias, ¿a qué se deben? (También se compararán las partidas presupuestarias destinadas a hombres y a mujeres.)
  - ¿Cuáles son los efectos previstos de la intervención en las relaciones de género?
  - ¿Qué efectos no previstos tiene la intervención en las relaciones de género?
  - ¿Cuáles son los posibles efectos a largo plazo sobre la igualdad de género? ¿Hay suficiente información para saberlo?
  - ¿Qué conclusión se extrae de ella?
  - ¿De qué modo hay que adaptar la estrategia del proyecto para que las cuestiones de género se tengan más en cuenta?

**Difusión y notificación de los resultados**

- ¿Se incluyen en todos los informes del desarrollo de las actividades los efectos de la intervención sobre las mujeres, los hombres y las relaciones de género?
- ¿Se aborda explícitamente en el informe la sensibilidad del proyecto a las cuestiones de género y la actuación en la esfera del género?
- ¿Ha establecido el proyecto mecanismos para intercambiar conocimientos relacionados con la igualdad de género?

**6.2 EVALUACIONES SENSIBLES AL GÉNERO Y A LOS DERECHOS HUMANOS**

Conforme a la definición de las Normas de evaluación en el sistema de las Naciones Unidas, la evaluación de una actividad, proyecto o programa es una valoración lo más sistemática e imparcial posible. **Una evaluación que tiene en cuenta la igualdad de género y los derechos humanos reconoce de modo explícito las relaciones de género y de poder (así como las causas estructurales y de otro tipo, de las desigualdades, la discriminación y las relaciones de poder injustas).** Permite evaluar hasta qué punto las relaciones de género y de poder cambian gracias a una intervención, haciéndolo con respeto a los derechos y las obligaciones de todas las partes interesadas. Así pues, cuando una evaluación reconoce los derechos de las mujeres y la igualdad, reconoce también las reivindicaciones de otros titulares de derechos y las obligaciones de quienes deben responder. Las evaluaciones sensibles al género y a los derechos humanos se expanden también a otros derechos humanos, como requisito previo para la paz y la justicia, respetando los principios de igualdad y de no discriminación.



Cuando los proyectos no incorporan las cuestiones de género, la evaluación sí debe hacerlo, para así asegurar el análisis de cómo la intervención está afectando a mujeres y hombres de manera diferente y el alcance de las relaciones de poder, incluidas las causas estructurales, y de otro tipo, que dan lugar a desigualdades. La discriminación y las relaciones de poder injustas podrían haberse alterado como consecuencia de la intervención.

Las evaluaciones sensibles al género y los derechos humanos se llevan a cabo para: evaluar el desempeño del programa en la promoción de la igualdad de género y los derechos humanos y ayudar a tomar decisiones para mejorarlo; promover la participación y, por lo tanto, el empoderamiento de las personas

subrepresentadas / desatendidas; promover la igualdad de género y los derechos humanos de manera sostenible; y mejora la rendición de cuentas informando a todas las partes (incluida la población meta) de los resultados previstos o no, y de las oportunidades perdidas.

### Las evaluaciones sensibles al género y los derechos humanos son:

- **Inclusivas** – se toma en consideración a todos los grupos afectados, partes interesadas y titulares de derechos, y a las diferencias entre ellos. Se desglosan los grupos siguiendo parámetros relevantes (mujeres/hombres; nivel económico; edad; raza; religión; etc.) y se presta atención a los grupos beneficiarios y a los grupos contribuyentes de la intervención que se examina.
- **De carácter participativo y reflexivo** – se asegura la participación sustantiva de las partes interesadas en la evaluación, y se verifica que puedan opinar acerca del objeto de la misma y de la forma en que esta se realiza. También se examina si las partes interesadas han podido participar en el diseño, la ejecución y el seguimiento de la intervención que se evalúa, y se reflexiona y se da cuenta de su actuación en la intervención y en la propia evaluación.
- **Respetuosas:** – se trata a todas las partes interesadas, en particular a quienes se encuentran en situación de marginación y empobrecimiento, con respeto hacia su cultura, su idioma, su sexo, su ubicación y sus cualidades, y se establecen las vías adecuadas para hacerlas copartícipes y rendir cuenta ante ellas.
- **Se realizan con transparencia y rendición de cuentas** – el diseño y el desarrollo de la evaluación se caracterizan por la transparencia, y por la inclusión de preguntas sobre todos los aspectos del proceso; los resultados se ponen a disposición del público (en los idiomas y demás formatos accesibles a las partes interesadas); y se facilita información a las partes interesadas sobre el proceso, los resultados y el uso de la evaluación.

- **Emplea métodos mixtos** – para determinar los efectos de la intervención, se utiliza una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos para recabar y analizar los datos desglosados por sexo y por las demás categorías pertinentes.

### Integrar la igualdad de género en todo el proceso de la evaluación

La [Oficina de Evaluación de la OIT](#) ha establecido un procedimiento de trabajo con roles y responsabilidades específicas en cada paso<sup>11</sup> de las evaluaciones descentralizadas.

#### A. Incorporación del género en los términos de referencia (TdR)

El gestor de la evaluación tiene la responsabilidad de redactar el borrador de los TdR, teniendo en cuenta las aportaciones del equipo del proyecto y del funcionario competente de la OIT. Para asegurar la incorporación de la igualdad de género en las evaluaciones el gestor de la evaluación debe asegurarse de que los TdR informen de las siguientes preguntas:

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Se incluye la igualdad de género en el alcance de la evaluación?</li> <li>• ¿Piden los TdR que la evaluación adopte un enfoque en el que se reconoce el componente de género del desarrollo económico y social, y la contribución de la igualdad de género al logro de cambios sostenibles?</li> <li>• ¿Se formulan todas las preguntas de la evaluación teniendo en cuenta las cuestiones de género? ¿Se pide el desglose de la información por sexo?</li> <li>• ¿Incluyen los TdR una valoración específica del rendimiento del proyecto en la esfera del género a través de una metodología, herramientas y métodos de análisis concretos?</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Los TdR piden de manera expresa que los hallazgos, las conclusiones y las recomendaciones reflejen un análisis de género?</li> <li>• Entre las partes interesadas a las que se remite el borrador de los TdR solicitando sus observaciones, ¿hay mujeres y hombres?</li> <li>• ¿Los TdR definen el grado de experiencia y especialidad en materia de género y derechos humanos requerido para el equipo de evaluación? ¿Pide que sea un equipo equilibrado en cuestión de género?</li> </ul> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Para más orientaciones véase la [lista de comprobación 4.6. Escribiendo los términos de referencia](#)

#### B. Selección del equipo de evaluación

Los gestores de evaluación deben asegurarse de que el equipo de evaluación responde a lo siguiente:

- |                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuenta el equipo de evaluación con suficientes conocimientos especializados en el área de género?</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Recibió el equipo de evaluación la debida información sobre las cuestiones de género que deben contemplarse en la evaluación?</li> </ul> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

11. Para mayor orientación sobre las políticas y prácticas de la OIT relacionadas con las evaluaciones de proyectos, véase las [Directrices normativas de la OIT para evaluación basada en resultados: principios, fundamentos, planificación y gestión de evaluaciones](#).

### C. Realización de la evaluación: el informe de inicio y el proceso de consulta

Las evaluaciones normalmente requieren la redacción de un informe de inicio por parte del evaluador para garantizar la comprensión de los requisitos expresados en los TdR, incluidos los relativos a la igualdad de género. El informe de inicio debe incluir:

- Las conclusiones de un análisis preliminar de los antecedentes del proyecto en el que se indican las principales consideraciones sobre la igualdad de género que estén en juego y la medida en que la intervención las aborda en su marco lógico.
- El *alcance de la evaluación*, que indique de manera expresa las principales cuestiones relativas al género – como la división del trabajo remunerado y no remunerado en función del sexo, el control sobre los recursos y los beneficios, y las necesidades prácticas y estratégicas de los mandantes, y los retos y oportunidades de otras partes interesadas para promover la igualdad de género. Estos elementos deberán analizarse y reflejarse a lo largo de los hallazgos, las conclusiones y las recomendaciones de la evaluación.
- Una matriz de evaluación que incluya criterios, preguntas e indicadores<sup>12</sup>, diseñada o adaptada para tener en cuenta la diversidad de las partes interesadas y que garantice que para la recogida de datos relativos a la igualdad de género el empoderamiento de las mujeres se utiliza un método mixto que combine indicadores de evaluación cualitativos y cuantitativos. Algunos ejemplos son:

#### Preguntas de evaluación

- Dentro de sus objetivos a largo plazo y estrategias, ¿qué medidas específicas se adoptaron en el marco del proyecto para abordar las cuestiones relativas a la igualdad de género y la no discriminación?
- ¿En qué medida fueron eficaces estas medidas para promover la igualdad de género y abordar otros factores clave, como la inclusión de las personas con discapacidad, en el contexto de los objetivos del proyecto?

#### Indicadores

- Cuantitativo: Número de miembros del Comité de formulación de la política laboral que han sido formados (desglosados por sexo).
- Cualitativo: La capacitación sobre formulación de políticas laborales incluyó la justificación/fundamentación de las políticas laborales sensibles al género.

Tanto en el anexo 1 como en la lista de comprobación 1 se incluyen más ejemplos de preguntas de evaluación. El anexo 1 también incluye más ejemplos de indicadores relativos a los derechos humanos y al empoderamiento en igualdad de género. Además, se pueden encontrar orientaciones más concretas sobre indicadores en la [Guía de formulación de indicadores de cooperación para el desarrollo](#) (intranet).

- Una *metodología* detallada sobre cómo los métodos, las herramientas y las técnicas de análisis de datos tienen en cuenta el género y maximizan su inclusión abordando los posibles obstáculos a la participación. Todos los datos deben estar desagregados por sexo. Algunos ejemplos:

#### Enfoque y métodos

- La indagación apreciativa pone de relieve las buenas prácticas y promueve un alto nivel de participación de las partes interesadas. El cambio más significativo busca que las partes interesadas compartan sus experiencias y selecciona las más representativas del tipo de cambio que se busca. Un enfoque de relaciones sociales explora sobre las relaciones de género en un contexto determinado y ayuda a comprender los significados de empoderamiento.

- El marco de muestreo intencional garantiza que se puedan abordar los posibles problemas de desigualdad de género identificados durante el análisis de la situación.
- La combinación adecuada de métodos cuantitativos y cualitativos permite una recolección y un análisis de datos teniendo en cuenta la diversidad de perspectivas.

#### Herramientas de recogida de datos

- Mecanismos participativos para interactuar con la diversidad de las partes interesadas a través de entrevistas, encuestas, debates de grupos de discusión, etc.
- Emplear un enfoque flexible que tenga en cuenta las limitaciones y los retos de los informantes y el contexto, y así orientar y ponderar las técnicas de recogida de datos frente a los posibles riesgos para los informantes.

#### Técnicas de análisis de datos

- Los datos desglosados por sexo permiten un análisis diferenciado de los resultados obtenidos en los distintos grupos poblacionales. Esto puede requerir en algunos casos el uso de entrevistas con grupos de discusión separados por sexo.

Los gestores de la evaluación deben asegurarse de que los consultores lleven a cabo el trabajo de campo de acuerdo con la metodología, las técnicas de recolección de datos y las herramientas indicadas en los TdR. Esto incluye el uso de un lenguaje inclusivo durante el trabajo de campo (y las entrevistas), tal y como se recoge (y se debe firmar) en el acuerdo del  [Código de Conducta](#) de la OIT para evaluadores.

12. El manual del UNEG sobre buenas prácticas para integrar la igualdad de género y los derechos humanos hace referencia a cuatro tipos de indicadores en materia de igualdad de género:

- Desagregados por sexo: recoger datos sobre los efectos con un registro de las

características de género. (por ejemplo, beneficiarios de préstamos desglosados por sexo, edad, ingresos y procedencia geográfica).

- Específicos de género: recogen datos relevantes solo para un grupo específico de género (por ejemplo, acceso a productos sanitarios menstruales o la prevalencia de la circuncisión segura).

- Diferenciados de género: evalúan el equilibrio entre los diferentes grupos de género (por ejemplo, la proporción de mujeres electas).
- Transformativos de género: evalúan las normas de género (estructuras subyacentes, barreras culturales y patrones sociales en las relaciones entre hombre y mujeres).

### D. Redacción y revisión del informe de evaluación

Al revisar la calidad de los borradores de los informes, los gestores de evaluación, los responsables regionales de evaluación, los puntos focales departamentales de evaluación y EVAL deben asegurarse de que los hallazgos, las conclusiones y las recomendaciones inferidas del análisis de género se incluyan en el informe.

Deben tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Incluye la evaluación una sección de antecedentes que explique los instrumentos normativos o las políticas pertinentes relativas a la igualdad de género?</li> <li>• ¿Los métodos de recopilación y análisis de datos generan información tanto sobre las mujeres como sobre los hombres y sobre las cuestiones clave de género? ¿Los interlocutores de las entrevistas y las fuentes de información representan adecuadamente a las mujeres y a los hombres? (Por ejemplo, si se recogen datos en los hogares, se debe asegurar que se entrevista a un número igual de mujeres, teniendo en cuenta que muchas pueden no sentirse cómodas hablando delante de los hombres).</li> <li>• ¿Los resultados de la evaluación analizan expresamente si los resultados del proyecto abordan adecuadamente las cuestiones de género y valoran la sensibilidad de género del mismo? ¿Existen resultados y conclusiones concretas al respecto?</li> <li>• ¿Incluyen las conclusiones un análisis de datos que triángule de forma explícita y transparente las voces de los diferentes grupos y/o desglose los datos cuantitativos, si procede? ¿Se discuten las</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>las conclusiones de la evaluación sobre la integración de la perspectiva de género con los principales socios del proyecto?</li> <li>• ¿Se describen los efectos imprevistos de la intervención sobre los derechos humanos, incluida la igualdad de género?</li> <li>• ¿Analiza el informe la idoneidad del sistema de seguimiento del proyecto respecto a la evaluación de sus resultados en materia de género?</li> <li>• ¿Proporciona el informe de evaluación recomendaciones específicas para abordar las cuestiones de igualdad de género planteadas en el informe y establece prioridades de actuación para mejorar la igualdad de género?</li> <li>• ¿Destaca el informe las lecciones aprendidas y las buenas prácticas relativas a la integración de la perspectiva de género que sean relevantes más allá del ámbito inmediato del proyecto (si procede)?</li> <li>• ¿Se incluye a mujeres y hombres entre las partes interesadas a las que se distribuye el informe borrador del proyecto para su revisión?</li> </ul> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### E. Difusión e intercambio de conocimiento

Una vez aprobado, el informe de evaluación se comparte con las partes interesadas. Al hacerlo hay que tener en cuenta las siguientes cuestiones:

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• El conocimiento generado por la evaluación en materia de género ¿se comparte y pone a disposición del público interesado?</li> <li>• ¿Las partes interesadas muestran interés o se centran en los hallazgos relativos al género y los derechos humanos?</li> </ul> |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### F. Preparando la respuesta de gestión de la evaluación

Una vez que los informes son aprobados, EVAL comienza la respuesta de gestión a las recomendaciones de la evaluación a través de una aplicación web. Los responsables directos deben garantizar su cumplimentación. Al hacerlo **se debe prestar especial atención a las recomendaciones relativas al género.**

### ► 7. ACCIONES ADICIONALES RECOMENDADAS

Además de asegurar que el género se tenga en cuenta de manera sistemática en los procesos de seguimiento y evaluación, se recomienda:

- **Incluir el género en el diseño del proyecto.** Para lograrlo, el personal debe recibir herramientas e instrucciones; debe establecerse un proceso en el que los borradores de los documentos de I proyecto se envíen a los especialistas internos en género para que formulen sus observaciones, y un proceso de examen para cerciorarse de que todo proyecto responde a un diseño en el que se contemplan los componentes de género.
- **Sensibilizar y asistir al personal.** Es importante sensibilizar e instruir al personal de la OIT y de los proyectos sobre la forma de incorporar el género en la planificación, la ejecución, el seguimiento, la presentación de informes sobre la marcha de las actividades y la evaluación de los proyectos. Entre otras cosas, pueden preverse sesiones de información y/o de formación, prestarse asistencia práctica, y facilitar material, como la presente guía impresa. También es preciso familiarizar a los evaluadores externos con las políticas de la OIT con respecto a la inclusión de las preocupaciones de género en las evaluaciones independientes.
- **Establecer una red de asistencia.** La red de especialistas en género y puntos focales para las cuestiones de género, así como la red de puntos focales para las evaluaciones tiene una importante función a la hora de orientar, prestar asistencia y controlar la calidad. La Unidad de Evaluación de la OIT y la Oficina para la Igualdad de Género coordinan y respaldan las respectivas redes de evaluación y de género.
- **Facilitar el aprendizaje.** Todo el personal directivo debe utilizar las evaluaciones para aprender y mejorar su actuación, incluso en materia de incorporación del género. Tanto la red de género como la red de evaluación de la OIT son de fundamental importancia para velar por que la OIT no solo genere conocimientos sobre género mediante actividades de seguimiento y evaluación, sino que dichos conocimientos se obtengan, compartan y utilicen en la elaboración de métodos técnicos y en proyectos ulteriores.

# ANEXO I. PREGUNTAS E INDICADORES DE EVALUACIÓN SENSIBLES AL GÉNERO

Cada evaluación debe valorar los siguientes criterios: pertinencia y coherencia estratégica, validez del diseño, progreso del proyecto y eficacia, adecuación y eficiencia de los recursos utilizados, eficacia en la gestión, y orientación al impacto y la sostenibilidad. Cada criterio tiene una dimensión de género que debe en cuenta en todas las preguntas e indicadores de la evaluación, tal y como se refleja a continuación:

## 4.5 PREGUNTAS DE EVALUACIÓN

### Pertinencia y coherencia estratégica

- ¿Se alinea el proyecto con la estrategia para la incorporación de las cuestiones de género de la OIT y hace una mención expresa a la misma?
- ¿Se alinea el Proyecto con los objetivos nacionales relativos al género?
- ¿Se incluyó un análisis de género en el análisis de necesidades inicial del proyecto?

### Validez del diseño

- ¿El diseño del proyecto contempla la dimensión de género a través de objetivos, resultados, productos y actividades que apuntan a promover la igualdad de género?
- ¿En qué medida los indicadores de productos y resultados del proyecto incluyen el género?
- ¿Se realizó una línea de base para identificar la división del trabajo (remunerado y no remunerado) entre mujeres y hombres, su control sobre los recursos productivos y los beneficios y necesidades prácticas de mujeres y hombres?
- ¿La estrategia del proyecto se adapta a las necesidades y capacidades identificadas de los socios y beneficiarios femeninos y masculinos?

### Progreso y eficacia

- ¿Es probable que las mujeres y los hombres se beneficien de manera diferente de las actividades del proyecto?
- ¿Los resultados (efectos de las actividades y productos) afectan a mujeres y hombres de manera diferente? Si es así, ¿por qué y de qué manera?
- ¿Qué posibles efectos (esperados o no) pueden tener las intervenciones en las relaciones de poder entre mujeres y hombres y en el empoderamiento de las mujeres?
- ¿Cómo contribuyen los resultados y productos del proyecto a la igualdad de género?
- ¿Logró el proyecto cumplir con sus objetivos de género? ¿Qué tipo de progreso se logró y cuáles fueron los obstáculos?
- ¿Los socios políticos e implementadores del proyecto (mandantes de la OIT y otros) eran conscientes de los objetivos de género de la OIT y del proyecto? ¿Fueron sensibilizados y capacitados en temas de género?
- ¿Qué estrategias alternativas hacia la igualdad de género hubieran sido posibles o aún son posibles?

### Adecuación y eficiencia de los recursos utilizados

- ¿Cuántos recursos se gastaron en beneficiarios masculinos y femeninos? ¿Cómo se compara esto con los resultados obtenidos para hombres y mujeres?
- ¿Se asignaron estratégicamente los recursos (fondos, recursos humanos, tiempo, experiencia, etc.) para lograr los objetivos de género?

### Eficacia en la gestión

- ¿Tiene el equipo del proyecto experiencia adecuada en cuestiones de género?
- ¿Se buscó y recibió apoyo técnico de especialistas en género cuando fue necesario?
- ¿El proyecto hizo un uso estratégico y eficiente de experiencia externa en género (por ejemplo, consultores) cuando fue necesario?
- ¿Se utilizaron las directrices y herramientas de género de la OIT (si estaban disponibles)?
- ¿El proyecto cuenta con un sistema de M&E que recopila datos desglosados por sexo y hace un seguimiento de los resultados relacionados con el género?
- ¿El proyecto comunicó eficazmente sus objetivos, resultados y conocimientos relacionados con el género?
- ¿Los mecanismos de gobernanza o el comité de coordinación (si lo hubiera) incluyeron una meta mínima de al menos un 35% de mujeres, con el objetivo de la paridad de género?

### Orientación al impacto y la sostenibilidad

- ¿Cuáles son los posibles efectos a largo plazo en relación a la igualdad de género?
- ¿Es probable que los resultados positivos relacionados con el género sean sostenibles?

*Fuente: Oficina de Evaluación de la OIT*

4.6 INDICADORES DE EVALUACIÓN

Empoderamiento jurídico

 Tasas de violencia contra las mujeres y hombres en diferentes grupos interesados.

Número de casos relacionados con DD.HH./IG presentados ante los juzgados locales/ nacionales/ subnacionales, y sus resultados.

.....

 Aplicación la legislación relacionada con la protección de los derechos humanos de las mujeres y hombres en diferentes grupos interesados.

Cambios en el acceso a la información sobre reclamos y decisiones relacionadas con las violaciones de los derechos humanos hacia mujeres y hombres en diferentes grupos interesados.

Cambio en la receptividad ante reclamos relacionados con las violaciones de los derechos humanos hacia mujeres y hombres en diferentes grupos interesados (plazos, satisfacción del titular de derechos).

Efectos de la aplicación de la legislación en cuanto al tratamiento de quienes cometieron infracciones contra mujeres, niños y niñas u otras violaciones de los derechos humanos.

Empoderamiento político

 Proporción de mujeres y hombres de diferentes grupos interesados ocupando cargos responsables de tomar decisiones en los sindicatos.

Porcentaje de mujeres y hombres elegibles, de diferentes grupos interesados, que votan.

Proporción de miembros de sindicatos que mujeres y hombres de diferentes grupos interesados.

Proporción de mujeres y hombres de diferentes grupos interesados que participan en protestas públicas y campañas políticas, comparada con su representación popular.

.....

 Percepciones en cuanto al grado de conciencia que diferentes grupos (mujeres/hombres, clase, urbanos/remotos, étnicos, etc.) tienen sobre la política local y sus derechos legales.

Conocimiento de las obligaciones en materia de derechos humanos entre hombres y mujeres garantes de derechos en varios niveles.

Empoderamiento social

 Número de mujeres y hombres de diferentes grupos interesados que participan en instituciones locales/ nacionales/ subnacionales (por ej. asociaciones de mujeres, grupos de concienciación, generación de ingresos, organizaciones religiosas, asociaciones étnicas y de afinidad) relacionadas con poblaciones del área del proyecto.

.....

 Número de mujeres y hombres de diferentes grupos interesados que participan en instituciones locales/ nacionales/ subnacionales.

Medida en la que mujeres y hombres de diferentes grupos interesados tienen acceso a redes o espacios de negociación para realizar sus derechos humanos o resolver conflictos.

Medida en la que grupos de mujeres y hombres reciben formación y generan redes, comparándolos.

Autopercepciones de cambios en la confianza o capacidad de las mujeres y hombres de grupos desfavorecidos o marginados.

*Fuente: Integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación – hacia una guía del UNEG*

 **Cuantitativo**     **Cualitativo**

# ANEXO II: LECTURAS COMPLEMENTARIAS

### PÁGINAS WEB DE LA OIT

OIT. [Servicio de Género, Igualdad, Diversidad e Inclusión \(GEDI\)](#)

OIT. [Oficina de Evaluación \(EVAL\)](#); [La Plataforma para el intercambio de conocimiento de EVAL \(KSP\)](#); [El Departamento de Asociaciones y Cooperación para el Desarrollo \(PARDEV\)](#)

OIT. [Guías de la biblioteca de la OIT](#)

OIT. [Lista de la biblioteca de la OIT de los Convenios y Recomendaciones de la OIT sobre igualdad de género.](#)

OIT [Kit de Recursos sobre Protección de la Maternidad](#)

### CONVENIOS DE LA OIT

[C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951](#)

[C102 Convenio sobre la Seguridad Social \(Norma mínima\), 1952](#)

[C111 Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\) 1958](#)

[C118 Convenio sobre la igualdad de trato \(Seguridad Social\), 1962](#)

[C156 Convenio sobre trabajadores con responsabilidades familiares1981](#)

[C161 Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985](#)

[C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000](#)

### RECOMENDACIONES DE LA OIT

[R4 Recomendación sobre saturnismo \(mujeres y niños\), 1919](#)

[R13 Recomendación sobre el trabajo nocturno de mujeres \(agricultura\), 1921](#)

[P89 Protocolo de 1990 relativo al convenio \(revisado\) sobre el trabajo nocturno \(mujeres\), 1948](#)

[R90 Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951](#)

[R102 Recomendación sobre los servicios sociales 1956](#)

[R111 Recomendación sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958](#)

[R116 Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962](#)

[R165 Recomendación sobre trabajadores con responsabilidades familiares 1981](#) [R191 Recomendación sobre la protección de la maternidad 2000](#)

### RESOLUCIONES DE LA OIT

[Resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras \(1975\)](#)

[Resolución sobre la igualdad de condiciones y oportunidades para el hombre y la mujer en la ocupación y en el empleo \(1975\)](#)

[Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo \(1985\)](#)

[Resolución sobre la acción de la OIT para las trabajadoras \(1991\)](#)

[Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad \(2004\).](#)

[Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente \(2009\).](#)

### PUBLICACIONES Y OTROS DOCUMENTOS DE LA OIT

1999 [Política de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género.](#)

1998. [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo .](#)

2005. [Informe de evaluación temática: las cuestiones de género en la cooperación técnica.](#) Documento del Consejo de Administración GB.292/TC/1.

2006. [Declaración Ministerial del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas \(ECOSOC\) sobre generación de empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos](#)

2007. [ABC de los Derechos de las Trabajadoras y la Igualdad de Género.](#)

2008. [Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.](#)

2011. [Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography.](#)

2012. [Decent Work and gender responsive labour inspection](#)

2012. [Freedom of Association for Women Workers in EPZs: A manual.](#)

2012. [Igualdad de género y trabajo decente - Convenios y recomendaciones claves para la igualdad de género.](#)

2014. [Reseña de políticas: La división de género en el desarrollo de las competencias: Avances, desafíos y opciones de políticas para el empoderamiento de las mujeres.](#)

2014. [Guía de recursos sobre las cuestiones de género en las políticas de empleo y del mercado de trabajo: Empoderamiento económico de la mujer e igualdad de género.](#)

2015. [Avanzar hacia la igualdad: el camino cooperativo.](#)

2015. [Las mujeres en la gestión empresarial: Cobrando impulso. Informe mundial.](#)

2017. [Directrices normativas de la OIT para evaluación basada en resultados: principios, fundamentos, planificación y gestión de evaluaciones.](#)

2018. [Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2018-2021. ‘HOW TO’ GUIDE NO. 15. Gender Mainstreaming in Development Cooperation](#)

(PARDEV intranet)

[Gender Mainstreaming Strategies Programming Tools](#) (GEMS Toolkit)

### REFERENCIAS DE LAS NNUU

#### Páginas web de las NNUU

ONU Mujeres. [Organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres](#)

ONU Mujeres – [selección de publicaciones](#)

ONU Mujeres. [2014. Guía de evaluación de programas y proyectos con perspectiva de género, derechos humanos e interculturalidad.](#)

ONU Mujeres. [2015. Un marco de apoyo a la prevención de la violencia contra la mujer](#)

ONU Mujeres. [2015. Gender Mainstreaming in Development Programming.](#)

ONU Mujeres. [2015. El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016: Transformar las economías para realizar los derechos](#)

ONU Mujeres. [2016. Financing for gender equality in the context of the Sustainable Development Goals.](#)

ONU Mujeres. [2016. Guidance on country portfolio evaluations in UN Women.](#)

#### Publicaciones y documentos de las NNUU

OCDE/CAD. 2010. [Estándares de Calidad para la Evaluación del Desarrollo.](#)

Naciones Unidas. 1948. [Declaración Universal de Derechos Humanos.](#)

Naciones Unidas. 1979. [Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.](#)

Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo. [Entendimiento común de las Naciones Unidas sobre un enfoque basado en los derechos humanos para la cooperación para el desarrollo.](#)

Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas. 2011. [Integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación – hacia una guía del UNEG.](#)

Grupo de evaluación de las Naciones Unidas. 2016. [Normas y estándares de evaluación.](#)