



LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS

(Septiembre de 2014)

La presente segunda versión de la Nota de orientación de EVAL sobre la igualdad de género en la evaluación amplía la versión de 2007; se ha beneficiado de las aportaciones de la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT y del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas. Al elaborarla, se han incorporado acontecimientos nuevos y se han tomado en consideración las orientaciones más recientes del Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas (UNEG) en la materia. Se fundamenta la importancia de integrar sistemáticamente la perspectiva de la igualdad de género y de los derechos humanos 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 derechos humanos, subrayando conceptos fundamentales de la estrategia de evaluación de la OIT y del Documento Orientativo [Integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación – hacia una guía del UNEG](#). La presente obra servirá de guía práctica a quienes emprendan o dirijan evaluaciones, y les ayudará a cerciorarse de que estas atribuyen la debida atención a la inclusión de los principios de igualdad de género y la no discriminación en el mundo del trabajo. Va destinada a todos los profesionales de la OIT que ejecutan o dirigen programas y proyectos, en particular, a quienes se ocupan especialmente de la no discriminación, la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.



ÍNDICE

1.	Finalidad de esta guía	3
2.	Introducción	3
3.	Mandato y política de la OIT en la esfera de la igualdad de género.....	4
3.1	La igualdad de género como objetivo mundial	4
3.2	El mandato de la OIT en materia de igualdad de género.....	5
3.3	La política de la OIT en materia de igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género.....	6
3.4	El plan de acción de la OIT para la igualdad de género	6
4.	El género y las normas internacionales de evaluación de calidad	7
5.	Conceptos fundamentales.....	7
5.1	¿Qué es el género?	7
5.2	¿Qué es la igualdad de género?	7
5.3	¿En qué consiste la incorporación del género?	8
5.4	¿Qué es el análisis de género?	9
6.	La integración de la igualdad de género y los derechos humanos	10
6.2	Problemas que impiden la atención al género en el seguimiento y la evaluación	12
6.3	Integración de la igualdad de género en el sistema de seguimiento	13
6.4	Incorporación y examen de la igualdad de género en la evaluación	14
6.5	El género en los parámetros de evaluación	17
7.	Otras acciones recomendadas.....	19
8.	Referencias y lecturas complementarias	20
	Referencias de la OIT	20
	Referencias de las Naciones Unidas y de otra procedencia	22



1. FINALIDAD DE ESTA GUÍA

La claridad de los conceptos sirve para comprender los problemas y el modo de resolverlos satisfactoriamente. El Artículo 1 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.

Los principales Convenios en materia de igualdad son los siguientes¹:

[Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 \(núm. 100\)](#)

[Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm. 111\)](#)

[Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 \(núm. 156\)](#)

[Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 \(núm. 183\)](#)

La [Política de la OIT de 1999 en materia de igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género](#) indica que, en su calidad de Organización entregada a los derechos humanos fundamentales y a la justicia social, la OIT debe desempeñar una función destacada en los esfuerzos que se despliegan en el plano internacional para fomentar y establecer la igualdad entre los sexos. Se alude específicamente a la evaluación como parte de los mecanismos institucionales propicios para la incorporación de las consideraciones de género.

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

Tan importante es tener en cuenta las consideraciones de género en el sistema de seguimiento y evaluación, como en el diseño del proyecto. De hecho, si en el diseño se ha obviado este aspecto, ello puede enmendarse al establecer el plan de seguimiento y evaluación, formulando indicadores que sean más incluyentes por lo que respecta al género. A partir de allí, en el proceso de seguimiento y evaluación se va verificando el desempeño del proyecto en relación con la igualdad de género.

2. INTRODUCCIÓN

La [Constitución de la OIT](#), la [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo \(Declaración de 1998\)](#) y la [Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa \(Declaración sobre la justicia social\)](#), imponen a la OIT el deber de adoptar medidas para que se incorpore la perspectiva de género y se erradique la discriminación en el empleo y la ocupación. La incorporación del género constituye una estrategia para conseguir el objetivo de la

¹ Para mayor información sobre los Convenios relacionados con el género, véase *Igualdad de género y trabajo decente: Convenios y recomendaciones clave de la OIT para la igualdad de género 2012*, OIT, 2012. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088160.pdf.



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 proyectos².

Ello supone tener en cuenta los elementos siguientes: i) la participación de las mujeres y de los hombres en las consultas y los análisis realizados con los mandantes y los beneficiarios; ii) la incorporación de datos desglosados por sexo, y la inclusión de la perspectiva de género en los estudios de antecedentes y en la justificación de los documentos de los proyectos; iii) la formulación de estrategias y objetivos que tengan en cuenta el género, y de indicadores específicos del género; iv) la coherencia de los productos y las actividades con los mismos; v) el empeño en establecer estructuras institucionales de género enmarcadas en los proyectos; y vi) el requisito, en los mandatos 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.

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 la obra [ILO policy guidelines for results-based evaluation: Principles, rationale, planning and managing for evaluations](#) (Directrices de política para evaluaciones basadas en los resultados: principios, fundamento, planificación y dirección de las evaluaciones) (solo en inglés) se ha procurado especialmente 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 del Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNEG), [Integración de los derechos humanos y la igualdad de género en la evaluación – hacia una guía del UNEG](#), en el que se incluyen instrucciones paso a paso sobre la forma de integrar estos aspectos en todo el proceso de evaluación.

3. MANDATO Y POLÍTICA DE LA OIT EN LA ESFERA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

3.1 LA IGUALDAD DE GÉNERO COMO OBJETIVO MUNDIAL

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).

² Documento GB.292/TC/1 (2005), *Informe de evaluación temática: las cuestiones de género en la cooperación técnica*. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb292/pdf/tc-1.pdf>.



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. En una [Declaración del ECOSOC](#) de 2006 se reforzó este compromiso.

El Plan de Acción toma como referentes otros documentos de política; entre otros, la Estrategia de la OIT en materia de Recursos Humanos 2010–2015³, la Estrategia de Evaluación de la OIT para el periodo 2011–2015⁴, la política de la OIT en materia de investigación y publicaciones⁵, y la Estrategia en materia de conocimientos⁶. Un instrumento importante para promover los objetivos estratégicos de la OIT seguirá siendo la cooperación técnica, habida cuenta de la decisión adoptada en 2005 por el Consejo de Administración, de incorporar la perspectiva de género en toda la cooperación técnica⁷, y de las preguntas orientativas sobre igualdad de género incluidas en el *Manual de Cooperación Técnica de la OIT*⁸.

3.2 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 1. Además, refleja las [Resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo](#) de 1975⁹, 1985¹⁰ y 1991¹¹, 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.

³ OIT. *Estrategias basadas en los resultados para 2010-2015: Estrategia en materia de recursos humanos – Reorientación de los recursos humanos*, 306.ª reunión del Consejo de Administración ([GB.306/PFA/12/2](#)), Ginebra, 2009.

⁴ OIT. *Estrategias basadas en los resultados 2011-2015. Estrategia de Evaluación – reforzar la utilización de las evaluaciones*, 310.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT ([GB.310/PFA/4/1, Rev.](#)), Ginebra, 2011.

⁵ OIT. *Política de la OIT en materia de investigación y publicaciones* ([Circular núm. 629](#)), Ginebra, 2007.

⁶ OIT *Estrategias basadas en los resultados para 2010-2015: Estrategia en materia de conocimientos – Fortalecimiento de la capacidad de ejecución respecto del trabajo decente y el Pacto Mundial para el Empleo*, 306.ª reunión del Consejo de Administración ([GB.306/PFA/12/3](#)), Ginebra, 2009.

⁷ OIT. *Actas de la 292.ª reunión del Consejo de Administración de la OIT* ([GB.292/PV](#)), Ginebra, 2005.

⁸ OIT. *Manual de Cooperación Técnica*, versión 1, Ginebra, 2010 (solo en Intranet). Disponible en: <http://labordoc.ilo.org/record/393263?ln=es>.

⁹ OIT. 1975. *Resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras* [Comisión sobre la Igualdad para las trabajadoras]. Disponible en inglés en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09734/09734%281975-60%29.pdf>

¹⁰ OIT, 1985. *Resolución sobre la igualdad de condiciones y oportunidades para el hombre y la mujer en la ocupación y en el empleo* [Comisión sobre la igualdad para las trabajadoras]. Disponible en inglés en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09734/>.

¹¹ OIT. 1991. *Resolución sobre la acción de la OIT para las trabajadoras* [Comisión de Resoluciones]. Disponible en inglés en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09734/>.



3.3 LA POLÍTICA DE LA OIT EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE LOS SEXOS E INCORPORACIÓN DE LAS CONSIDERACIONES DE GÉNERO

La [*Política de la OIT en materia de igualdad entre los sexos 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. La aplicación de la política tendrá lugar a través de la estrategia de igualdad de género y será responsabilidad de todo el personal de la OIT de todos los niveles, pero los responsables últimos por la eficacia de dicha aplicación serán los administradores principales, los directores regionales y los administradores de programas.

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 género¹². 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.

3.4 EL PLAN DE ACCIÓN DE LA OIT PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO

La operatividad de la política mencionada anteriormente tiene lugar por conducto del [*Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2010-2015*](#). Este Plan de Acción facilita la ejecución del Programa de Trabajo Decente con fluidez y sensibilidad al género. Se rige por un planteamiento basado en los resultados, y es conforme con el [*Marco de políticas y estrategias para 2010-2015*](#) y los tres programas y presupuestos bienales correspondientes a ese periodo de seis años.

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 \(SWAP\)*](#) (solo en inglés), de cuya coordinación se

¹² 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.



ocupa ONU Mujeres. Las normas para la actuación incluidas en el SWAP, aprobadas por la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación en abril de 2012 son:

- la rendición de cuentas;
- la gestión basada en los resultados, con respecto a la igualdad de género;
- la supervisión mediante el seguimiento, la evaluación, las auditorías y la presentación de informes;
- los recursos humanos y financieros;
- el aumento de la capacidad; y
- la coherencia, la coordinación y la gestión de los conocimientos y de la información.

4. EL GÉNERO Y LAS NORMAS INTERNACIONALES DE EVALUACIÓN DE CALIDAD

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

5. CONCEPTOS FUNDAMENTALES

5.1 ¿QUÉ ES EL GÉNERO?

El género es una variable sociocultural que remite a los roles, responsabilidades y actividades comparativos, de relación o diferenciales entre machos y hembras. La determinación del sexo de las personas es de carácter biológico, pero los roles de género vienen definidos por pautas sociales. 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.

5.2 ¿QUÉ ES LA IGUALDAD DE GÉNERO?

La igualdad de género tiene que ver con la igualdad entre mujeres y hombres –infantes y adultos– por lo que respecta a los derechos, las oportunidades y el 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 macho o hembra. Por el contrario, toda persona debe poder desarrollar sus intereses y cualidades, y poder optar sin condicionamientos determinados por expectativas, responsabilidades y roles rígidos basados en estereotipos y en la discriminación.



La OIT promueve una distribución más pareja del poder entre las mujeres y los hombres; este es un aspecto crucial para el logro de su cometido de trabajo decente e igualdad de oportunidades y de trato para unas y otros. Como ejemplo de este tipo de oportunidades cabe mencionar el acceso en pie de igualdad al trabajo remunerado y a la formación profesional, así como al desarrollo de la carrera, a fin de lograr la paridad de género en la adopción de decisiones. Entre los ejemplos relativos al trato cabe mencionar la igualdad de remuneración, y las prestaciones de seguridad social, tales como la protección de la maternidad y la licencia de paternidad y la licencia parental.

Para lograr la igualdad entre las mujeres y los hombres, la OIT está empeñada en aplicar una estrategia de incorporación de las consideraciones de género en la actuación práctica encaminada a la consecución de sus cuatro objetivos estratégicos: promover y hacer efectivos los principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear oportunidades a efectos de garantizar un trabajo y unos ingresos dignos; ampliar la cobertura y eficacia de la protección social; y mejorar el tripartismo y el diálogo social.

5.3 ¿EN QUÉ CONSISTE LA INCORPORACIÓN DEL GÉNERO?

Incorporar el género equivale a detectar y examinar de modo sistemático las cuestiones de género en todo tipo de intervención y en cada uno de sus pasos¹³. Esta estrategia es un medio para lograr la igualdad de género. En la incorporación del género se reconoce que los roles de género inciden en todo proyecto, programa y política de ámbito social, político o económico, y se ven afectados por cada uno de ellos.

En la incorporación del género hay dos elementos: uno analítico y otro normativo.

- La finalidad del elemento analítico es comprender las relaciones de poder entre los hombres y las mujeres.
- La finalidad del elemento normativo es generar más igualdad de género, a fin de que las mujeres y los hombres gocen de acceso y control en pie de igualdad a los recursos productivos y a las ganancias.

El seguimiento y la evaluación respaldan estos dos componentes, pues:

- 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
- 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.

¹³ La Oficina para la Igualdad de Género utiliza la definición más detallada elaborada por el ECOSOC en julio de 1997. Véase: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm> o el [ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género](#), segunda edición, OIT, Ginebra, 2007, pág. 78-79 (Integración de la perspectiva de género).



5.4 ¿QUÉ ES EL ANÁLISIS DE GÉNERO?

El análisis de género guarda estrecha relación con el control de calidad de una intervención, pues permite asegurarse de que se examinan las preocupaciones 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 resuelven correctamente las preocupaciones 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.

Por ejemplo, si un proyecto pretende ampliar la cobertura de la protección social, y se sabe que el 70 por ciento de la población que no goza de cobertura está formada por mujeres, no se lograrán resultados si el proyecto beneficia sobre todo a hombres (además de ser inaceptable desde el punto de vista de la igualdad). Elementos necesarios para el análisis de género:

- **Datos desglosados por sexo:** si no se dispone de información desglosada por sexo, habrá que producirla.
- **Métodos combinados:** se utilizará información cuantitativa e información cualitativa. La primera sirve para comparar; la segunda, para captar las causas y los efectos más complejos y menos cuantificables de la igualdad de género.

Recuadro 1. La proporción entre los sexos no basta como indicador de la igualdad de género

Lo que cuenta es la sustancia, no los números; por ejemplo, representación *versus* participación

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 adopción 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.

Hay muchas herramientas y técnicas para realizar un análisis de género. En el sitio web de la [Oficina para la Igualdad de Género](#) se ofrece material para hacerlo.

6. LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y 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.

Hay dos elementos esenciales en una evaluación sensible a la igualdad de género y a los derechos humanos: el objeto de examen de dicha evaluación y la forma de emprenderla. No se trata de un enfoque exclusivamente destinado a los programas explícitamente centrados en esas dos esferas. De hecho, por definición, las evaluaciones sensibles a la igualdad de género y a los derechos humanos permiten realizar un examen holístico y significativo de todo tipo de programas.

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.

Características de las evaluaciones sensibles a la igualdad de género y a los derechos humanos:

- **Se propicia la inclusión:** 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 en función de los correspondientes parámetros (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.



- ***Son de carácter participativo y reflexivo:*** se capta la participación cabal de las partes interesadas en la intervención y la evaluación, y se verifica que puedan opinar acerca del objeto de la evaluación 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.
- ***Se realizan con respeto:*** 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 responsabilidad:*** 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.
- ***Empleo de métodos combinados:*** 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.

Finalidad de las evaluaciones sensibles a la igualdad de género y los derechos humanos:

- Conocer el funcionamiento de un programa en lo que respecta a la igualdad de género y los derechos humanos; lo que funciona bien y lo que no funciona bien; y lo que ello significa para el programa y para otras actividades de desarrollo.
- Promover el trabajo decente y el cambio social, aprovechando los conocimientos adquiridos con la evaluación en la mejora de los programas para el desarrollo, impulsando así la igualdad de género y los derechos humanos de modo sostenible. Además, el proceso de hacer participar en la evaluación a los mandantes y a los beneficiarios del país puede dotar a las personas y a los grupos de la capacidad y la confianza para participar en procesos más amplios de cambio social, y conferirles los conocimientos necesarios para poder cuestionar estrategias de desarrollo no incluyentes o que hacen caso omiso de la problemática de género.
- Fomentar la autonomía mediante la participación de las personas y de los grupos en la creación de conocimientos sobre la intervención y otros aspectos del proceso de evaluación, así como en la difusión de sus resultados. Además, la relación y la comunicación entre los participantes, los responsables de los programas, los evaluadores y las demás partes interesadas pueden generar cohesión social y colaboración.
- Mejorar la adopción de decisiones en torno al diseño y la ejecución de los programas, así como a la asignación de fondos; en tal sentido, permiten conocer las necesidades de los participantes y las partes interesadas, así como el funcionamiento y los efectos del programa de que se trate.



- Mejorar la rendición de cuentas; en tal sentido, se facilita información a las partes interesadas, a los participantes y a los donantes, sobre los procesos del programa y sobre los efectos previstos y no previstos de la intervención sobre la igualdad de género y los derechos humanos.

Cómo integrar la igualdad de género y los derechos humanos en los ciclos de los programas y del proyecto:

Con arreglo al [entendimiento común entre los organismos de las Naciones Unidas sobre un enfoque de la cooperación para el desarrollo basado en los derechos humanos](#), los principios rectores para los programas de desarrollo son tres:

- 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 dar efectividad a los 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. Por lo que respecta a estos últimos, 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.

6.2 PROBLEMAS QUE IMPIDEN LA ATENCIÓN AL GÉNERO EN EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN

Los sistemas convencionales de seguimiento y evaluación que hacen caso omiso a 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).

Otra razón es que el personal que prepara los planes de seguimiento o el mandato 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 tal vez encarezca el costo y prolongue 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.

6.3 INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO

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 género¹⁴.

Para integrar las cuestiones de igualdad de género en el sistema de seguimiento y evaluación se deben contemplar las siguientes metodologías:

1. **Análisis de género:** este análisis es necesario para poder realizar un seguimiento y una evaluación de la forma en que una intervención incide en las mujeres, en los hombres, en las relaciones de género y en la igualdad de género, y, en consecuencia, para poder determinar el punto de partida. Este estudio 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. Así pues, el análisis de género debe formar parte de todo estudio de referencia.
2. **Desglose de los diversos grupos interesados:** los datos se recogerán de forma desglosada (por ejemplo, por sexo, por raza, por edad, etc.).
3. **Combinación de métodos:** se combinan métodos cualitativos y cuantitativos para reunir y analizar los datos. Cabe incluir, aunque sin limitarse a ello: análisis teóricos, entrevistas, grupos temáticos, encuestas, etc.

En el recuadro 2 siguiente se incluyen **preguntas clave** que habrán de plantearse para cerciorarse de la debida inclusión de las cuestiones de género.

¹⁴ Los factores determinantes de unos indicadores de calidad y sensibles con respecto al género son bastante específicos del área técnica pertinente. En 2005, la Oficina de la OIT para la Igualdad de Género organizó un taller en el que se realizó un balance de los indicadores existentes, y se recabaron ideas sobre posibles indicadores cuantitativos y cualitativos en materia de género para algunas áreas de trabajo técnico de la OIT. El informe de dicho taller, celebrado los días 21 y 22 de abril de 2005, en el que se incluye una lista de indicadores propuestos, puede solicitarse a la Oficina para la Igualdad de Género, GENDER@ilo.org.



6.4 INCORPORACIÓN Y EXAMEN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN

Incorporación del género en todos los pasos del proceso de evaluación

Por lo que respecta a las evaluaciones de proyectos independientes, la Unidad de Evaluación de la OIT ha establecido determinadas tareas y procedimientos en los que se asignan funciones y responsabilidades específicas en cada etapa. (Pueden consultarse orientaciones más pormenorizadas sobre las políticas y prácticas de la OIT en relación con las evaluaciones de proyectos en la obra [*ILO Guidelines to Results-Based Evaluation Principles, Rationale, Planning and Managing for Evaluations*](#)).

Recuadro 2. Principales preguntas a tener en cuenta para el seguimiento y la evaluación de un proyecto

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

- ¿Incluyen el análisis de la situación y/o el estudio de referencia 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?
- ¿Es la recolección de datos (por ejemplo, las bases de datos) apropiada para captar información relacionada con el 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 tal que se evalúen los diferentes (posibles) efectos de una intervención sobre los hombres y sobre las mujeres, y sobre las relaciones de género?



Análisis periódico de la información y reflexión concienzuda 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 observaciones 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?

Las preocupaciones de género deben tenerse en cuenta en todos los pasos del proceso de evaluación. En el recuadro 3 se destacan las preguntas clave que deben plantearse en cada etapa:

Recuadro 3. Integración del género con los procesos de la evaluación

1. Mandato

Competencia: *el/la responsable de la evaluación redacta el borrador del mandato, teniendo en cuenta las aportaciones del equipo del proyecto y del/de la funcionario/a competente de la OIT; lo envía a las partes interesadas, y lo finaliza una vez recibidas las observaciones; la persona de enlace para la evaluación aprueba la versión definitiva del mandato.*

- ¿Adopta la evaluación un marco teórico 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?

- ¿Se explican en la descripción de los antecedentes del proyecto las cuestiones de género que se plantean en el proyecto?, ¿se describe la estrategia del proyecto para abordarlas en el diseño y la ejecución?
- ¿Se incorporan en el diseño de la evaluación cuestiones de género fundamentales, como la distribución del trabajo en función del sexo, el análisis del empleo del tiempo, el control de los recursos y de las ganancias, y la adopción de decisiones?
- ¿Prevé el mandato específicamente una evaluación del rendimiento del proyecto en la esfera del género? ¿Se incluyen preguntas concretas al respecto?
- ¿Se formulan todas las preguntas de la evaluación teniendo en cuenta las cuestiones de género? ¿Se pide el desglose de la información por sexo?
- Entre las partes interesadas a las que se remite el borrador del mandato solicitando sus observaciones, ¿hay mujeres y hombres?

2. Designación del equipo de evaluación

Competencia: *el/la responsable de la evaluación decide la composición del equipo de evaluación, y contrata a un(a) evaluador(a) externo/a; la persona de enlace para la evaluación aprueba el nombramiento del/de la consultor(a) pertinente.*

- ¿Hay equilibrio entre los sexos en el equipo de evaluación?
- ¿Cuenta el equipo de evaluación con suficientes conocimientos especializados en el área de género?
- En caso negativo, ¿recibió el equipo de evaluación la debida información sobre las cuestiones de género que deben contemplarse en la evaluación?

3. Ejecución de la evaluación

Competencia: *El equipo de evaluación recibe el apoyo logístico del equipo del proyecto*

- ¿Sintetiza la metodología los datos desglosados por sexo disponibles? ¿Se precisan las cuestiones de género fundamentales que deben contemplarse en el diseño y la evaluación del proyecto?
- Si no hay datos desglosados por sexo, ¿define la evaluación estrategias para crear las correspondientes bases de datos, para que sea posible realizar un mejor análisis de género en estudios ulteriores y en la planificación del proyecto?
- ¿Hay una representación pareja de hombres y de mujeres entre los asociados para las entrevistas y las fuentes de información?
- ¿Los métodos de recolección y análisis de datos generan información sobre las principales cuestiones de género respecto de las mujeres y de los hombres?
- ¿Se complementan los métodos convencionales de recolección de datos con métodos incluyentes desde el punto de vista del género cuando es menester?
- ¿Se verifica en la evaluación que se recoja información procedente y relativa a hombres y mujeres



del grupo beneficiario? (Por ejemplo, si se recogen datos del hogar, cerciorándose de que “el cabeza de familia” –habitualmente definido como varón– no es la única fuente de información.)

4. Redacción y revisión del informe de evaluación

Competencia: El/la evaluador(a) independiente redacta el borrador del informe y lo presenta al/a la responsable de la evaluación, quien lo envía a las partes interesadas para obtener comentarios; posteriormente, lo remite al/a la evaluador(a). El/la evaluador(a) finaliza el informe y presenta la versión definitiva al/a la responsable, para su revisión. La persona de enlace para la evaluación y EVAL aprueban el informe; luego lo remiten a los donantes y publican un resumen en el sitio web.

- ¿Contiene el informe de la evaluación un análisis y un examen explícitos del desempeño del proyecto en cuanto al tratamiento de las cuestiones de género y a la valoración de la sensibilidad del mismo en la materia? ¿Se incluyen resultados y conclusiones en ese sentido?
- ¿Se analiza en el informe la idoneidad del sistema de seguimiento del proyecto en relación con la evaluación de la actuación en la esfera del género?
- ¿Se incluyen en el informe recomendaciones específicas sobre la forma de mejorar el proyecto en la esfera del género?
- ¿Se destaca en el informe información nueva de índole más general sobre la incorporación del género, cuyo interés supera el ámbito inmediato del proyecto (cuando procede)?
- Entre los destinatarios del informe que deben formular sus comentarios, ¿hay hombres y mujeres?

5. Difusión e intercambio de conocimientos

Competencia: Funcionario/a de la OIT competente en la oficina exterior y el departamento técnico

- ¿Se debaten las conclusiones de la evaluación relativas a la incorporación del género con los principales asociados en el proyecto?
- ¿Se dan a conocer los conocimientos correspondientes a la incorporación del género dimanantes de la evaluación?, ¿se ponen a disposición del público interesado?

6. Preparación de la actuación ulterior de la dirección

Competencia: Funcionario/a de la OIT competente de la oficina exterior o el departamento técnico; para las evaluaciones a mitad de periodo, también el/la director(a) del proyecto

- En la actuación ulterior de la dirección, ¿hay una respuesta apropiada a las recomendaciones relativas al género dimanantes de la evaluación?

6.5 EL GÉNERO EN LOS PARÁMETROS DE EVALUACIÓN

En toda evaluación se valoran los siguientes parámetros: pertinencia y complementariedad estratégica; validez del diseño; evolución y eficacia del proyecto; utilización adecuada y racional de los recursos; eficacia de las disposiciones de la dirección; orientación del impacto y sostenibilidad. Cada uno de estos parámetros también tiene una dimensión de género que debe tenerse en cuenta.



Recuadro 4. Preguntas a tener en cuenta para los parámetros de evaluación

Pertinencia y complementariedad estratégica

- ¿Se corresponde el proyecto con la estrategia de incorporación de la igualdad de género de la OIT?, ¿hace referencia explícita a la misma?
- ¿Se corresponde el proyecto con los objetivos nacionales en relación con el género?
- ¿Se realizó un análisis de género en la evaluación inicial de las necesidades del proyecto?

Validez del diseño

- ¿Se contempló debidamente en el diseño del proyecto la dimensión de género de las intervenciones previstas?
- ¿Se realizó un análisis y/o un estudio teórico de las necesidades, en el que se abordaran específicamente las cuestiones de género?
- ¿Se incluyen debidamente las preocupaciones de género en los objetivos y resultados del proyecto?
- ¿Se adapta la estrategia del proyecto a las necesidades y capacidades detectadas en los asociados y beneficiarios de uno y otro sexo?
- ¿En qué medida son incluyentes en materia de género los indicadores de productos y resultados?

Evolución y eficacia del proyecto

- ¿Hay probabilidades de que las actividades del proyecto beneficien a hombres y a mujeres de modo diferente? ¿Inciden los resultados (productos y resultados, como efectos de las actividades) de modo distinto en las mujeres y en los hombres? En ese caso, ¿porqué y de qué modo?
- ¿Inciden los resultados (efectos de las actividades y resultados) de modo distinto en las mujeres y en los hombres?
- ¿Cuáles son los probables efectos (previstos y/o no previstos) de las intervenciones, sobre las relaciones de género?
- ¿De qué modo contribuyen los productos y resultados del proyecto a la igualdad de género?
- ¿Consiguió el proyecto sus objetivos relacionados con el género? ¿Qué tipo de avance se logró? ¿Qué inconvenientes hubo?
- ¿Conocían los asociados políticos y los asociados en la ejecución del proyecto (los mandantes de la OIT y otros) los objetivos de la OIT y del proyecto en materia de género? ¿Eran conscientes de las cuestiones de género? ¿Tenían formación al respecto?
- ¿Qué estrategias alternativas tendientes a la igualdad de género hubiesen sido posibles, o aún lo son?



Utilización adecuada y racional de los recursos

- ¿Cuántos recursos se gastaron en beneficio de hombres y de mujeres? ¿Cuál es su correspondencia con los resultados logrados respecto de unos y de otras?
- ¿Se destinaron los recursos (fondos, recursos humanos, tiempo, conocimientos especializados etc.) de modo estratégico para conseguir objetivos relacionados con el género?

Eficacia de las disposiciones de la dirección

- ¿Cuenta el equipo directivo con suficientes conocimientos especializados en materia de género?
- ¿Se pidió y obtuvo respaldo técnico de especialistas en género cuando fue necesario?
- ¿Hizo el proyecto un uso estratégico y eficaz de los conocimientos especializados del exterior (por ejemplo, consultores) cuando fue necesario?
- ¿Se utilizaron las directrices y herramientas de género de la OIT cuando se disponía de ellas?
- ¿Cuenta el proyecto con un sistema de seguimiento y evaluación en el que se recojan datos desglosados por sexo y se realice un seguimiento de los resultados en la esfera del género?
- ¿Difundió correctamente el proyecto sus objetivos, resultados y conocimientos relacionados con el género?

Orientación del impacto y sostenibilidad

- ¿Cuáles son los posibles efectos a largo plazo sobre la igualdad de género?
- ¿Hay probabilidades de que los resultados en materia de género sean sostenibles?

7. OTRAS ACCIONES RECOMENDADAS

Además de asegurarse de que el género se examina sistemáticamente en el seguimiento y la evaluación del proyecto, 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 del 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 funcionarios de enlace para las cuestiones de género, y la red de personas de enlace para las evaluaciones tienen 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.

8. REFERENCIAS Y LECTURAS COMPLEMENTARIAS

REFERENCIAS DE LA OIT

Sitios web de la OIT

OIT. Oficina para la Igualdad de Género <http://www.ilo.org/gender/lang--es/index.htm>.

OIT. Unidad de Evaluación (EVAL); portal público: <http://www.ilo.org/eval/lang--es/index.htm>.

OIT. Departamento de Alianzas y Apoyo a los Programas Exteriores (PARDEV); portal público (en inglés): <http://www.ilo.org/pardev/lang--en/index.htm>

Convenios de la OIT

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156). Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156.



Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Disponible en:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183.

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) [Comisión sobre la Igualdad para las trabajadoras]. Disponible en inglés en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09734>.

Resolución sobre la igualdad de condiciones y oportunidades para el hombre y la mujer en la ocupación y en el empleo (1975) [Comisión sobre la igualdad para las trabajadoras]. Disponible en inglés en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09734>.

Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo (1985) [Comisión sobre la igualdad en el empleo]. Disponible en inglés en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09734>.

Resolución sobre la acción de la OIT para las trabajadoras (1991) [Comisión de Resoluciones]. Disponible en inglés en: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09734>.

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). Disponible en:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/genericdocument/wcms_114223.pdf.

Publicaciones y otros documentos de la OIT

1999. *Política de la OIT en materia de igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género*. Disponible en:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/policy/wcms_114184.pdf.

1998. *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Disponible en: <http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>.

2005. *Informe de evaluación temática: las cuestiones de género en la cooperación técnica*. Documento del Consejo de Administración GB.292/TC/1. Disponible en:
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb292/pdf/tc-1.pdf>.

2006. *Declaración Ministerial del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas sobre generación de empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos (ECOSOC)*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_gb_297_wp_sdg_1_es.pdf.

2007. *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género*, Segunda edición.

Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_094520.pdf.

2008. *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (Declaración sobre la justicia social)*. Disponible en:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_099768.pdf.

2009. *La igualdad de género como eje del trabajo decente*. Conferencia Internacional del Trabajo, 98.^a reunión, 2009, Informe VI. Disponible en:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106175.pdf.

2012. Plan de Acción de la OIT sobre Igualdad de Género 2010-2015. Fase II: Armonizada con el Programa y Presupuesto para el bienio 2012-2013. Disponible en:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174837.pdf.

2012. *Igualdad de género y trabajo decente: Convenios y recomendaciones clave de la OIT para la igualdad de género 2012*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088160.pdf.

2012. *ILO policy guidelines for results-based evaluation: Principles, rationale, planning and managing for evaluations*. Disponible en inglés en:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_mas/---eval/documents/publication/wcms_168289.pdf.

REFERENCIAS DE LAS NACIONES UNIDAS Y DE OTRA PROCEDENCIA

Sitios de las Naciones Unidas

Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Portal de las Naciones Unidas para los profesionales, sobre el enfoque de la programación basado en los derechos humanos (en inglés). <http://hrbportal.org/the-un-and-hrba>.

ONU Mujeres. *Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres*. <http://www.unwomen.org/es>.

ONU. Women Watch (en inglés)

http://www.un.org/womenwatch/directory/statistics_and_indicators_60.htm.

Publicaciones y documentos de las Naciones Unidas y de otros organismos

OCDE/DAC. 2010. *Estándares de calidad para la Evaluación del Desarrollo*. Disponible en: <http://www.oecd.org/dac/evaluation/dcdndep/46297655.pdf>.

Naciones Unidas. 1948. *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Disponible en: <http://www.un.org/es/documents/udhr>.

Naciones Unidas. 1979. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>.

Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Portal sobre el enfoque basado en los derechos humanos. 2011. *Un Enfoque de la Cooperación para el Desarrollo Basado en los Derechos. Hacia un Entendimiento Común entre las Agencias de las Naciones Unidas*. Disponible en: www.unfpa.org/derechos/docs/entendimiento_onu.doc.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. 2009. *Manual de planificación, seguimiento y evaluación de los resultados de desarrollo*. Disponible en: http://web.undp.org/evaluation/handbook/spanish/documents/manual_completo.pdf.

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*. Disponible en: www.uneval.org/documentdownload?doc_id=980&file_id=1423.

Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas. 2005. *Normas de evaluación en el sistema de las Naciones Unidas*. Disponible en: http://www.uneval.org/papersandpubs/documentdetail.jsp?doc_id=21.

Grupo de Evaluación de las Naciones Unidas. 2005. *Estándares de evaluación en el Sistema de las Naciones Unidas*. Disponible en: http://www.uneval.org/papersandpubs/documentdetail.jsp?doc_id=22

ONU Mujeres. 2012. *System-wide Action Plan (SWAP) for the Implementation of the CEB Policy on Gender Equality and the Empowerment of Women* (Plan de Acción para todo el sistema de las Naciones Unidas sobre la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres; en inglés, SWAP). Disponible en inglés en: <http://www.unwomen.org/~media/Headquarters/Attachments/Sections/How%20We%20Work/UNSystemCoordination/UN-SWAP-Framework-Dec-2012.pdf>.