

Diciembre de 2022

“INVESTIGACIÓN SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS SOCIALES FINANCIADOS POR EL IRPF ESTATAL EN 2020 A TRAVÉS DE LA EVALUACIÓN”

Informe final

Financiado por:

Realizado por:



Innicia
ASOCIACIÓN

ÍNDICE

1. Introducción	2
1.1 CONTEXTUALIZACIÓN.....	2
1.2 MAPEO DE ACTORES INVOLUCRADOS	19
2. Sistematización del programa	20
3. Planteamiento metodológico de la evaluación	24
3.1 ENFOQUE DE LA EVALUACIÓN. CRONOGRAMA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN EMPLEADAS.	24
3.2 MATRIZ DE EVALUACIÓN	38
4. Salvedades y limitaciones	44
5. Resultados de la evaluación	45
5.1 PRIMERA FASE: EL DISEÑO DE LOS PROYECTOS.....	45
5.1.1 El planteamiento de los diagnósticos	45
5.1.2 La formulación de objetivos e indicadores	49
5.1.3 El diseño de actividades	54
5.2 SEGUNDA FASE: LA EJECUCIÓN DE LOS PROYECTOS.....	58
5.3 FASE DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS.....	64
6. Conclusiones y recomendaciones	67
ANEXO I. FUENTES CONSULTADAS	75
ANEXO II. CUESTIONARIO Y GUIONES DE ENTREVISTAS Y GRUPO DE DISCUSIÓN	87

1. Introducción

1.1 CONTEXTUALIZACIÓN

Los proyectos que provengan de un organismo público o de una entidad social, tienen como objetivo solucionar o mejorar una determinada situación, problema o carencia, para mejorar la vida de las personas. Para evitar que estas iniciativas generen posibles discriminaciones o situaciones de desigualdad, es necesario aplicar en ellos la perspectiva de género para cubrir las necesidades de mujeres y hombres, entendiendo que pueden comenzar desde un punto de partida diferente y evitando reproducir las situaciones de desigualdad o discriminaciones previas, así como provocar nuevas.

Una acción, programa o política puede ser en principio neutra en cuanto a género, pero en la práctica genera desigualdad de forma no intencional. La perspectiva o enfoque de género contribuye a evitar esta problemática. Por ende, introducir el enfoque de género en el marco normativo que regula las políticas públicas sociales, se considera un proceso clave en el desarrollo de estructuras sociales más igualitarias y justas debido al contexto en continua evolución en el que nos encontramos.

Así, una evaluación con enfoque de género promueve la rendición de cuentas respecto a la igualdad de género, proporcionando información sobre la forma en que los programas están afectando a hombres y mujeres de manera diferente y contribuyendo al cumplimiento de los compromisos que a nivel mundial se han marcado todos los países (entre los que se encuentra España).

Por ello, esta investigación tiene como finalidad validar una herramienta como es la evaluación que permite determinar si los proyectos subvencionados a las entidades sociales cumplen las condiciones requeridas para que aporten información útil en la toma de decisiones conducentes a su mejoramiento y promuevan la eliminación de las desigualdades de género existentes.

a) MARCO GENERAL

Esta investigación tiene como finalidad validar una herramienta para determinar si los programas para el desarrollo cumplen las condiciones requeridas para que un proceso de evaluación con perspectiva de género aporte información útil en la toma de decisiones conducentes a su mejoramiento.

La experiencia muestra que, a pesar de que el enfoque de género se dirige a todos los seres humanos, son básicamente las mujeres las más interesadas en que se modifiquen las tradicionales e imperantes jerarquías de relación que aún existen entre hombres y mujeres. Por ello, un estudio y análisis desde la perspectiva de género permite evaluar el grado de integración efectiva de los objetivos de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, especialmente en la gestión de políticas públicas.

Transversalizar el enfoque de género en la actuación del gobierno cambia no sólo la situación del sector público, sino que influye en las disposiciones y prácticas de la vida privada. En consecuencia, tomar en consideración estos impactos diferenciales es una forma de aspirar a la consecución de soluciones tan plausibles como necesarias. Por ello, tener en cuenta el impacto de género, en la aplicación y gestión de políticas públicas puede contribuir a la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres y, por el contrario, aplicarlas de forma ciega contribuye a reforzar las normas sociales de género y la pobreza de las mujeres.

En la actualidad se asume que la igualdad de género representa un derecho fundamental; un valor común y condición necesaria para la consecución de crecimiento, cohesión y desarrollo social.

b) MARCO NORMATIVO

Promover la igualdad real entre hombres y mujeres es un proceso cuyo inicio se sitúa en la *Carta Magna de Constitución de la Organización de Naciones Unidas (ONU) de 1945* donde se ha ido profundizando en las *Conferencias Internacionales de las Mujeres promovidas por esta Organización a partir de 1975* y, que como consecuencia ha generado otras normativas vinculantes para sus Estados Miembros.

Entre los acuerdos adoptados destacan tanto la apuesta a favor de las políticas de acción positiva para avanzar en la superación de las discriminaciones por razón de género como la necesidad de integrar el objetivo de igualdad de género en todas las políticas públicas, conocido como “*transversalidad o mainstreaming*” de género, difundida internacionalmente a partir de la *Plataforma de Acción consensuada en la IV Conferencia Internacional de las Mujeres celebrada en Beijing en 1995*.

El principio de igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos de la Unión Europea y se encuentra además protegido por diversos tratados e instrumentos internacionales que, con el paso de los años, la legislación, la jurisprudencia y las modificaciones de los tratados han contribuido a consolidarlo. Ejemplos de ello, podemos observarlos en: *el Tratado de Roma de 1957*, donde en su artículo 119 marca el principio de igualdad en la retribución salarial y *el Tratado de Ámsterdam de 1997* que supuso un salto cualitativo en el abordaje de la igualdad entre hombres y mujeres, el análisis de género en todas las políticas y programas de los Estados miembros de la Unión Europea. Desde entonces, los avances han sido muchos, principalmente a través de tres enfoques: la igualdad de oportunidades, la acción positiva y la transversalidad de género.

Esto convierte al análisis de género en un importante instrumento para el desarrollo social sin olvidar que, abordar la transversalidad de género en los diferentes ámbitos de intervención de las políticas públicas es una estrategia eficaz para el avance en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres y contribuye a eliminar desigualdades de género, corregir procedimientos y métodos de trabajo, así como, impulsar tendencias de cambio estructural y social. Aunque la estrategia de la transversalidad se recoge en diferentes normas, nacionales e internacionales, la

referencia fundamental en el ámbito nacional se encuentra en *la Constitución Española* en su artículo 14 “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” y el Art. 9.2 : “Corresponde a los poderes públicos promover acciones a fin de que pueda alcanzarse la igualdad sustancial entre los individuos, con independencia de su situación social eliminando aquellos obstáculos que impidan o dificulten su plenitud”, y naturalmente, la *Ley orgánica.3/2007* para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, que en su artículo 15 establece: “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

Por otro lado, se está avanzando en un marco normativo adecuado para el desarrollo de la función de la evaluación de transparencia y rendición de cuentas a la ciudadanía donde dar a conocer el desempeño de los planes, programas y políticas públicas financiadas con dinero público, máxime cuando se trata de cuestiones tan importantes como la promoción de éstas en la eliminación de las desigualdades de género como hemos indicado.

La igualdad de género y las políticas sociales han tenido un desarrollo espectacular en España desde principios de la democracia, con desarrollo en los derechos civiles, políticos y sociales de las mujeres. Durante décadas hemos asistido a un crecimiento progresivo desde planes, a leyes, y unidades de género, generando importantes avances en políticas públicas contra la desigualdad de género que, entre 2004 a 2008, parecían mostrar una cierta solidez. Sin embargo, las estrategias de control del déficit público adoptadas en Europa y en España a partir del 2008 como respuesta a la crisis económica y en el marco de un proyecto político neoliberal, pusieron freno a lo que hasta el momento era una clara trayectoria ascendente. El progresivo desmantelamiento de las políticas sociales y de igualdad y el retroceso para los derechos de las mujeres que esto conlleva, muestran una falta de priorización en materia de políticas sociales cuando éstas entran en conflicto con intereses de índole económica. Cuestiones que no se han hecho exponencialmente más visible, hasta la llegada de la crisis originada por la pandemia de la COVID-19 que, aunque fundamentalmente se trata de una crisis sanitaria, ha generado

importantes repercusiones negativas sobre la economía y los mercados de trabajo de todo el mundo y desembocando en continuos recortes al gasto público. En esta triple dimensión de la pandemia, sanitaria, social y económica, el alcance del impacto de género que se ha producido como respuesta de la crisis ha afectado de manera diferente a mujeres y hombres.

Algunas de sus consecuencias más llamativas son (Instituto de la Mujer, 2021):

- **Sobrecarga del trabajo sanitario y de servicios esenciales:** las mujeres representan el 70% del personal sanitario en todo el mundo y son mayoría en sectores del comercio de alimentación y de los servicios de limpieza hospitalaria y de residencias que son esenciales para el mantenimiento de las poblaciones.
- **Centralidad de las tareas de cuidados:** las mujeres siguen realizando la mayor parte del trabajo doméstico y cuidado de personas dependientes, remunerado y no remunerado, asumiendo también una mayor carga mental derivada de la misma. Además, muchas mujeres se ven abocadas a no poder seguir trabajando por tener que hacer frente a las tareas de cuidado al encontrarse los centros escolares cerrados.
- **Las mujeres sufren mayor precariedad y pobreza laboral,** lo cual, las sitúa en un peor lugar para afrontar un nuevo periodo de crisis (especialmente mujeres jóvenes, las mujeres con baja cualificación y las mujeres migrantes), además algunos de los sectores más afectados, como el comercio, turismo y hostelería, están altamente feminizados.
- **Aumento del riesgo de violencia de género** y otros tipos de violencia contra las mujeres derivado de la situación de confinamiento.
- La **necesidad de confinamiento de la población y la paralización, total o parcial,** de la actividad de las empresas han incidido directamente en el incremento del desempleo, la calidad del trabajo y los efectos en grupos especialmente vulnerables.
- Un **aumento de la brecha digital de género,** sobre todo, en aquellos hogares más vulnerables con dificultades de acceso a internet y a dispositivos

electrónicos que impiden el mantenimiento del empleo en un contexto en que el teletrabajo se muestra como una de las pocas vías para ello. Opción de la que no disponen las personas con empleos precarios o en la economía informal, muchas de las cuales son mujeres.

La pandemia de la COVID-19 ha trastocado sin duda la agenda feminista. La creciente feminización de la pobreza de los últimos años es tan sólo uno de los efectos que ya se está viviendo, y por ello, es importante conocer cuáles son las dificultades actuales para que la evaluación de políticas públicas se conviertan en un elemento central de la buena gobernanza pública capaz de ofrecer respuestas positivas a la necesidad de racionalizar el uso de los recursos públicos y mejorar la calidad del gasto, respondiendo simultáneamente a los retos de la ciudadanía y de calidad democrática de nuestras sociedades.

Hoy más que nunca se están haciendo verdaderos esfuerzos para que las políticas públicas sociales asuman un carácter integrador que les permitan avanzar dando respuesta a las diferentes necesidades de las personas. La evaluación se ha constituido en un campo profesional de primer orden a partir del cual valorar las intervenciones e inversiones públicas con el fin, no sólo de conocer mejor las propias actuaciones, sino también para mejorarlas, rendir cuentas sobre las mismas y dar luz sobre acciones futuras para ello.

Aplicar la perspectiva de género en las políticas públicas sociales de España ha seguido un proceso marcado por los avances e iniciativas que han tenido lugar en el ámbito internacional. Desde mediados de los años 90 se han realizado muchos progresos, pero todavía queda un largo camino por recorrer para incorporar de forma transversal la perspectiva de género en todo el sistema de gestión de políticas públicas y cumplir con los compromisos adoptados en la Plataforma de Acción de Beijing de 2005.

Diferentes investigaciones y estudios reflejan los beneficios de incorporar la perspectiva de género en las políticas sociales, tal y como se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 1. Beneficios de incorporar la perspectiva de género en las políticas sociales.

POLÍTICAS	BENEFICIOS
más PRECISAS	<ul style="list-style-type: none"> Facilita conocer las desigualdades sociales generadas por el sistema de género. Proporciona una visión de la realidad social más profunda y diversa de las condiciones de vida y situaciones experimentadas por las personas y, por ende, de cómo se articulan determinadas problemáticas sociales.
más EFICACES	<ul style="list-style-type: none"> Permite ajustar las intervenciones políticas a las necesidades y demandas de mujeres y varones. Contribuye a asegurar el logro de los objetivos planificados en lo relativo a la superación de ciertas desigualdades sociales y de género.
más INCLUSIVAS	<ul style="list-style-type: none"> Asegura una mejor gobernanza, al contribuir a dar respuesta a una mayor amplitud de realidades sociales existentes. Permite la revisión de las actuaciones públicas desde la fase inicial de diseño facilitando los procesos de seguimiento y evaluación.

Fuente: Elaboración propia por De la Cruz, Carmen (2009) a partir del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha (2010)

Dado los datos expuestos, el análisis y la perspectiva de género debe incorporarse en todas las etapas de un proyecto. Esto asegura que el proyecto será sensible a las diferentes maneras en las que hombres y mujeres experimentan los problemas según los roles asignados por la sociedad, así como, las oportunidades y limitaciones que tienen en función del sexo al que pertenecen además de, detectar sesgos de género tanto en el diseño, como en su aplicación.

Demografía de la población por sexo

Tabla 2. Población total por sexos

	1 de julio de 2021
Ambos sexos	
Total	
Total Nacional	47.326.687
Hombres	
Total	
Total Nacional	23.188.901
Mujeres	
Total	
Total Nacional	24.137.787

Fuente: Datos Cifras de Población. Datos provisionales 01/07/2021. INE.

Según datos del informe “España en cifras 2021”, publicada en el INE, la población residente en España aumenta en 61.609 personas durante 2020, y se sitúa en 47.394.223 habitantes a 1 de enero de 2021. El crecimiento se debe al aumento de la población de nacionalidad extranjera, además de que, la población residente en España disminuyó en 72.007 personas en la primera mitad de 2021 y se situó en 47.326.687 habitantes a 1 de julio de 2021. Es la primera vez que se reduce desde 2016.

Según INE, las C.C.A.A. Aragón (-1,33%), Principado de Asturias (-0,39%) y País Vasco (-0,38%) experimentaron los mayores descensos de población.

El descenso poblacional del semestre fue fruto de un saldo vegetativo negativo de 70.736 personas (157.184 nacimientos, frente a 227.920 defunciones) unido a un saldo migratorio casi nulo de -366 personas.

El aspecto clave en la evolución de las últimas décadas ha sido la mejora de las expectativas de vida en las personas de edad madura y avanzada. La reducción sostenida de la tasa de mortalidad en estas edades ha permitido que aumente el número de estas personas en el conjunto de la población, siendo bastante superior el número de mujeres que alcanzan una edad avanzada.

Si nos fijamos en las principales áreas de actividad de la sociedad, vemos que persisten las desigualdades de género, así:

La tasa de desempleo como indicador básico que permite conocer las dimensiones socioeconómicas de las personas trabajadoras y su situación de ventaja o desventaja en el empleo por razones de edad o sexo nos muestra que en 2021 del total nacional la tasa de desempleo en las mujeres era de 3,25 puntos porcentuales mayor, encontrando mayores diferencias en Ceuta con 13,74 p.p, Andalucía con 6,46 p.p y Canarias con 2,44 p.p.

Tabla 3. Tasas de paro por grupos de edad, sexo y comunidad autónoma. 4T 2021

Ambos sexos	Hombres		Mujeres		
Total Nacional	13,33	Total Nacional	11,79	Total Nacional	15,04
Andalucía	20,18	Andalucía	17,21	Andalucía	23,67
Aragón	9,02	Aragón	8,17	Aragón	9,96
Asturias	10,01	Asturias	9,67	Asturias	10,39
Balears	14,90	Balears	14,19	Balears	15,68
Canarias	18,94	Canarias	17,77	Canarias	20,21
Cantabria	11,52	Cantabria	10,40	Cantabria	12,82
C. y León	10,33	C. y León	8,86	C. y León	12,04
C. - La Mancha	13,31	C. - La Mancha	9,43	C. - La Mancha	18,21
Cataluña	10,16	Cataluña	8,86	Cataluña	11,53
Valencia	14,39	Valencia	12,59	Valencia	16,45
Extremadura	18,94	Extremadura	16,19	Extremadura	22,36
Galicia	11,01	Galicia	9,89	Galicia	12,23
Madrid	10,12	Madrid	9,31	Madrid	10,96
Murcia	12,92	Murcia	10,58	Murcia	15,84
Navarra	9,93	Navarra	11,31	Navarra	8,39
País Vasco	8,43	País Vasco	8,94	País Vasco	7,90
Rioja, La	10,45	Rioja, La	9,73	Rioja, La	11,24
Ceuta	26,86	Ceuta	20,78	Ceuta	34,52
Melilla	20,24	Melilla	19,36	Melilla	21,25

Fuente: Datos INE 4T. Los resultados de Ceuta y Melilla deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo. En el primer trimestre de 2020, como consecuencia de la declaración del estado de alarma (Reales Decretos 463/2020 y 487/2020) motivado por la pandemia del COVID-19, el tamaño muestral de las primeras entrevistas de EPA en

Salarios, ingresos y cohesión social.

Según los últimos datos 2019 (referidos a 2018) suministrados por el INE, la diferencia entre la ganancia salarial media de hombres (26.934 euros) y mujeres (21.682 euros) fue de 5.252 euros anuales. Es decir, el salario medio de las mujeres tendría que aumentar en 5.252 euros, (un 24%), para igualarse al alza con el salario de los hombres estimando así la brecha salarial existente en todo el territorio español. Aunque no existen datos más actualizados al respecto, se observa que: a mayor edad, más grande es la brecha salarial. Es decir, que, teniendo en cuenta la variable de edad y puestos de trabajo, este porcentaje de brecha salarial varía y puede llegar a ser más alto.

Las comunidades autónomas con los salarios medios anuales más altos fueron País Vasco (29.476,21 euros por trabajador), Comunidad de Madrid (27.817,76) y Comunidad Foral de Navarra (27.493,93). En el lado opuesto, Extremadura (19.940,68), Canarias (20.861,14) y Castilla-La Mancha (21.908,92) tuvieron los más bajos.

Tabla 4. Ganancia media anual por trabajador (2019)

	Valor	Variación
TOTAL	24.395,98	1,61
Mujeres	21.682,02	3,19
Hombres	26.934,38	0,73

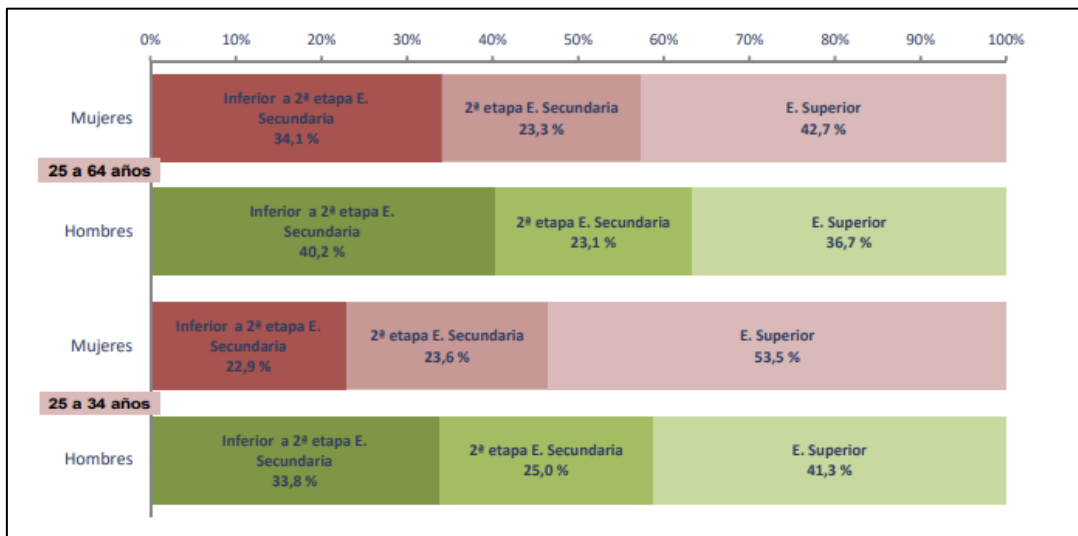
Valor: euros. Variación: porcentaje sobre el año anterior

Fuente: INE. Encuesta Anual de Estructura Salarial - Año 2019

Educación

Diversos análisis reflejan cómo, a pesar de, haber aumentado el acceso a la educación de las mujeres, sigue creciendo la brecha en diferentes disciplinas como Matemáticas, Informática y buena parte de ingeniería y titulaciones tecnológicas, donde el porcentaje de hombres es cada vez mayor. Entre estos estudios, las mujeres acaban más las carreras universitarias, abandonan menos los estudios obligatorios (ESO y bachillerato). Sin embargo, existe una brecha de género porque son contratadas en menor medida que los hombres y estudian menos carreras tecnológicas (vinculadas a una mayor empleabilidad).

Tabla 5. Distribución de la población según nivel de formación alcanzado por grupo de edad y sexo. Año 2020.

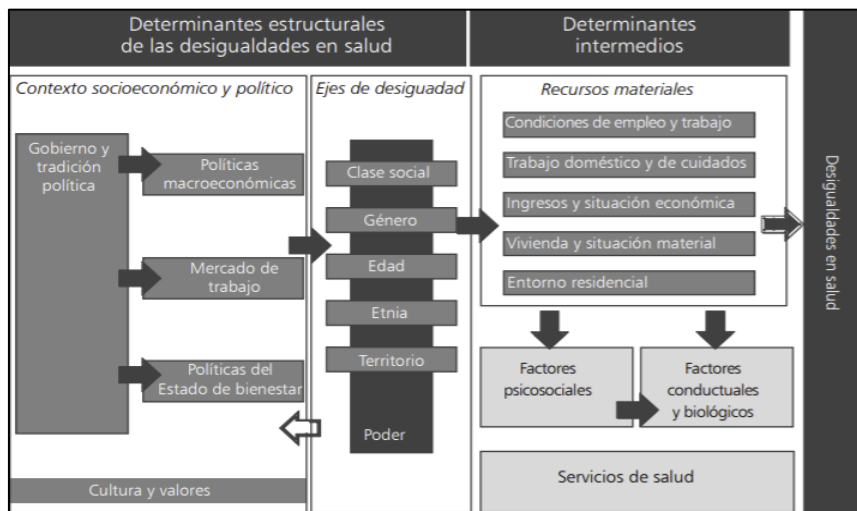


Fuente: Explotación de las Variables Educativas en la Encuesta de Población Activa: INE. MEFP

Salud

La investigación médica continúa mirando a las mujeres “como si fueran hombres” centrándose casi exclusivamente en el estudio de las mujeres en su salud reproductiva, a pesar de que fuentes como la OMS (2021) asegure que el género es un factor determinante de la salud. Ante este hecho se debe seguir avanzando en políticas sociales y sanitarias que tengan en cuenta que la morbilidad y el comportamiento con respecto a los determinantes de salud son distintos en hombres y mujeres y de esta manera poder reducir estas desigualdades.

Tabla 6. Marco conceptual de los determinantes de las desigualdades sociales en salud



Fuente: Marco conceptual de los determinantes de las desigualdades sociales en salud. Comisión para reducir las Desigualdades en Salud en España, 2010. Basado en Solar e Irwin y Navarro.

Las diferencias en salud entre hombres y mujeres no son sólo diferencias biológicas, sino también desigualdades de género debidas a las diferencias sociales que existen entre los sexos. Estas diferencias están asociadas a la distinta socialización de mujeres y hombres que determina diferentes valores, actitudes y conductas, a las desigualdades en el poder y en el acceso a los recursos, así como a la profunda división sexual del trabajo. Ello se traduce en peores condiciones laborales menores salarios y una doble carga de trabajo, fuera y dentro del hogar, para las mujeres, así como un impacto directo negativo en el estado de salud de éstas.

Un enfoque de género en la salud comienza con el reconocimiento de estas diferencias y promueve la integración del género como determinante social de la salud en el desarrollo de políticas, la investigación, los servicios de salud, la asignación de recursos, así como la planificación, seguimiento e implementación de proyectos y programas.

Conciliación, Trabajo y Familia

La armonización de ambas esferas resulta compleja sobre todo para la mujer, pues aún se mantiene arraigado en la estructura social el doble papel de la mujer que, por un lado, ejerce de cuidadora principal en la familia y, por otro, desempeña un papel cada vez más importante en los procesos de producción.

En estas condiciones, se hace necesario el desarrollo de diferentes medidas y estrategias que favorezcan la conciliación de ambas esferas.

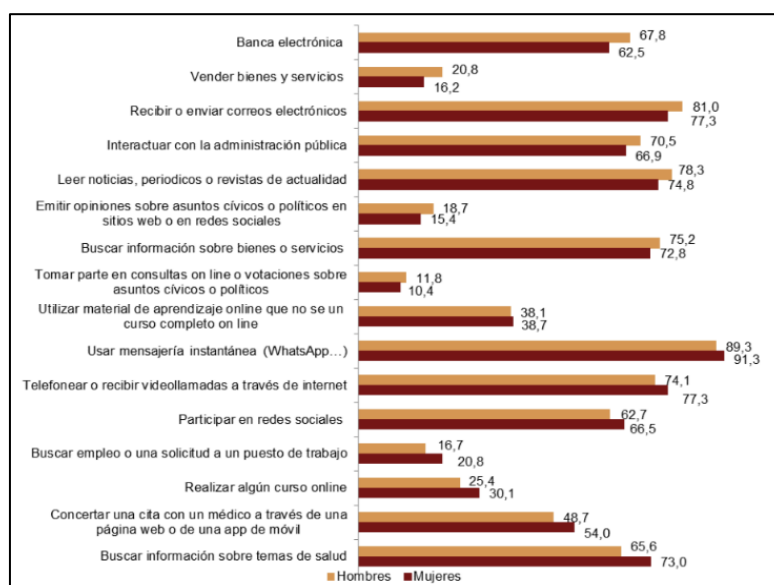
Ciencia, Tecnología y Sociedad de la información

La brecha digital de género se ha mantenido constante en el año 2021 respecto al año 2020.

Según los datos consultados en el año 2021 el valor más alto corresponde al uso frecuente de Internet (1,4 puntos a favor de la mujer). A las compras por Internet le corresponde un valor de 0,9 puntos y al uso de Internet en los últimos tres meses le corresponde un valor de 0,0 puntos, lo que supone que no hay diferencia entre hombres y mujeres en el uso frecuente de internet.

Sigue existiendo una brecha entre personas usuarias llamada brecha digital donde los valores más altos al fijarnos en la brecha de género en el año 2021 en España se encuentran en el grupo de edad de 55 a 64 años con 2,1 puntos de diferencia negativa en las mujeres.

Tabla 7. Actividades realizadas en los tres últimos meses según tipo de actividad realizada y sexo año 2021.



Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares. INE

Delito y Violencia

Según diversos estudios feministas el derecho penal refleja que las normas iguales son aplicadas a grupos con profundas desigualdades sociales.

Las mujeres criminalizadas deben enfrentar prácticas jurisdiccionales e institucionales profundamente marcadas por las relaciones patriarcales sufriendo una mayor marginación y discriminación, lo que, tiende a consolidar la estructura de géneros y a reproducir los elementos que provocan la discriminación sexual originando nuevas discriminaciones.

En España la tasa de delitos cometidos por cada 1.000 habitantes (según lugar de la condena) fue de 10,6 en el año 2019. Las ciudades autónomas de Ceuta (34,0) y Melilla (30,4), y Comunitat Valenciana (13,0) registraron las mayores tasas por cada 1.000 habitantes. Por el contrario, Castilla-La Mancha (7,7), Extremadura (7,9) y Castilla y León (8,1), presentaron los valores más bajos.

Respecto a la distribución por sexo de los delitos cometidos por ambos sexos, se muestra una proporción extremadamente baja de mujeres en comparación a los hombres como se puede ver en la siguiente tabla:

Tabla 8. Delitos cometidos por comunidades y ciudades autónomas y sexo. 2019

	Delitos	Hombres	Mujeres
TOTAL	412.571	332.039	80.532
Andalucía	77.303	62.875	14.428
Cataluña	71.655	57.262	14.393
Madrid, Comunidad de	54.264	41.157	13.107
Comunitat Valenciana	53.383	42.692	10.691
Canarias	21.082	17.522	3.560
Galicia	19.919	16.262	3.657
País Vasco	18.697	15.265	3.432
Castilla y León	16.731	13.361	3.370
Murcia, Región de	13.275	11.214	2.061
Castilla-La Mancha	12.783	10.728	2.055
Baleares, Illes	11.735	9.709	2.026
Aragón	9.595	7.785	1.810
Asturias, Principado de	8.824	7.024	1.800
Extremadura	7.014	5.736	1.278
Navarra, Comunidad Foral de	4.940	4.121	819
Cantabria	4.897	3.974	923
Rioja, La	2.439	1.991	448
Ceuta	2.180	1.763	417
Melilla	1.855	1.598	257

Fuente: INE. Estadística de Condenados: Adultos / Estadística de Condenados: Menores (ECA / ECM) Año 2019

Poder y Toma de decisiones

Las mujeres casi no están en los puestos donde se toman decisiones importantes. Numerosos indicadores lo vienen diciendo desde hace tiempo y España no es una excepción, sino todo lo contrario: sólo una de cada cuatro personas con capacidad de decisión en las esferas de poder es mujer. Es decir, casi tres cuartas partes del poder de decisión en nuestro país se concentran en hombres.

Si España elevase la presencia de mujeres en posiciones de notoriedad pública del 25,8% actual hasta umbrales de entre un 40% y un 44%, el nivel de PIB per cápita asociado podría ser entre un 18,6% y 24% superior.

Y a pesar de que, los datos no son definitivos, sería interesante examinar con más detalle algunas premisas como las referenciadas e incidir en factores como:

- Incorporar a la mujer en el mercado de trabajo es un elemento de vital importancia para alcanzar la igualdad de oportunidades, aumentar su fuente de ingresos como base de su independencia económica, y por tanto vital. Además de ampliar las bases del sistema impositivo y de cotizaciones a la Seguridad Social.
- Fomentar la universalización del acceso a la educación infantil como factor determinante para contribuir a la reducción de las desigualdades relacionadas con la conciliación de la vida personal y laboral, así como incidir en la mejora de las tasas de graduación de mujeres en carreras científicas potenciándose las vocaciones STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas) entre niñas y jóvenes para cerrar la brecha de género en estos estudios.
- Mejorar la salud de las mujeres donde priman las enfermedades crónicas por falta de investigación con enfoque de género.
- Conciliación, Trabajo y Familia que supone un impedimento para el acceso de la mujer al mercado laboral y su promoción profesional, con un claro impacto pernicioso sobre su independencia económica.

POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

- La violencia de género que afecta a mujeres de todas las edades, clase social, situación laboral, tamaño del municipio en que residen, nivel educativo, posicionamiento ideológico u opción religiosa, por ello, es necesario atajar esta problemática social de manera urgente desde todos los ámbitos de actuación.
- La presencia de mujeres sigue siendo muy minoritaria en los cargos de decisión económica, sobre todo en los cargos de presidencia o vicepresidencia, así como en las reales academias.

De igual forma y atendiendo a la justificación de la convocatoria, esta se fundamenta en su utilidad para mejorar la calidad de los servicios públicos prestados y de las políticas públicas que se implementan por parte del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 para la realización de actividades de interés general consideradas de interés social, desarrolladas por entidades del Tercer Sector de Acción Social, en el marco de la obligación legal que tiene el Estado de destinar el 0,7% de la cuota íntegra del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y de la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades y poder establecer instrumentos específicos de apoyo y fomento del Tercer Sector de Acción Social de ámbito estatal que faciliten su transformación, modernización, fortalecimiento, mejora y adaptación a un escenario caracterizado por su dinamismo e incertidumbre, **debiendo responder de forma eficaz a esas necesidades existentes abordando específicamente aquellas áreas de actuación susceptibles de mejora.**

Por ello, se observa que, si atendemos a los criterios objetivos de valoración exigidos en su Art. 15, como requisitos para cada programa que determinan la cuantía individualizada que se llevará a cabo de acuerdo con estos, la inclusión de la perspectiva de género aparece citada:

- a. **De forma breve** (1.a.3) con la obligatoriedad de incorporar la perspectiva de género en las distintas etapas de un proyecto, a pesar de que es un alto estándar de calidad, se menciona de forma breve y se valora tan solo con 2,5 puntos dentro del bloque que otorga un total de 25.
- b. **De manera indirecta** al indicar que los programas deben de responder a la transformación y resiliencia y estar alineados con uno o más objetivos de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, con los Tratados de Derechos Humanos y sus

documentos interpretativos vigentes en nuestro país, con el Pilar Europeo de Derechos Sociales y otros documentos estratégicos de la UE en materia de política social (1.e.3), siendo valorado con 5 puntos de 15 que tiene el bloque.

- c. **Aludiendo sólo a una parte de los programas como son los resultados**, al señalar que deben provocar un impacto positivo tanto en el empleo como en el voluntariado, especialmente con colectivos en riesgos de exclusión social como son mujeres víctimas violencia de género (1.h.3), siendo valorado con 2.5 puntos de 10 que tiene el bloque.

Lo que determina que siendo unos de los requisitos a mejorar el impacto de género de acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no se valora lo suficiente como medida a contribuir la igualdad de género.

Por lo tanto, se evidencia como la evaluación es necesaria al no estar presente en los procesos de planificación de las políticas públicas, siendo el instrumento adecuado para detectar las mejoras necesarias a implementar en diferentes ámbitos como es el de la igualdad de género siendo una herramienta clave para la mejora continua de las políticas, programas y servicios públicos, en tanto facilita la adopción de estrategias con orientación a resultados e impactos, la detección de buenas prácticas y la optimización de los procesos de toma de decisiones.

Además, en un momento como el actual, marcado por la COVID-19 y la crisis sanitaria, social, económica y de toda índole que la pandemia está provocando queda patente que las mujeres siguen siendo las más perjudicadas. Por ello, las administraciones públicas tienen la obligación de buscar soluciones, adecuadas e innovadoras, a los nuevos retos y desafíos de la sociedad con propuestas que logren una mejor gobernanza en subvenciones públicas como la que nos atañe utilizando la evaluación como medio para ello.

1.2 MAPEO DE ACTORES INVOLUCRADOS

El análisis de las personas con interés en la evaluación se ha llevado a cabo teniendo en cuenta una serie de cuestiones clave identificadas en la siguiente tabla. A continuación, se plantea la siguiente matriz de análisis que facilita la identificación:

Tabla 9: Stakeholders en la evaluación

Quiénes	Rol en la intervención	Causas de su interés por la intervención y por la evaluación	Relevancia dentro de la intervención	Capacidades	Nivel de empoderamiento en la intervención y en su propio colectivo.
---------	------------------------	--	--------------------------------------	-------------	--

Fuente: Elaboración propia del análisis del trabajo de campo

Agentes identificados:

- Personas ligadas a la financiación. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.
- Personas ligadas a la decisión estratégica. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.
- Personas con responsabilidad sobre la ejecución. Entidades Sociales.
- Personas con responsabilidad sobre la ejecución. Entidades Sociales.
- Personal en la ejecución o personal técnico. Equipos técnicos de las Entidades Sociales.
- Personas que tienen el derecho a participar o ser beneficiarias de la intervención y así lo son.
- Personas usuarias de los proyectos desarrollados por las Entidades Sociales.
- Personas que, teniendo el derecho a participar, no participan.
- Personas de la comunidad donde se desarrollan los proyectos de las Entidades Sociales.

- Personas beneficiadas indirectamente.
- Familias de las personas usuarias / Personas que forman parte de la red de las personas usuarias / Profesionales del campo de intervención de las Entidades Sociales / Otras Entidades Sociales no beneficiarias de la subvención
- Otros grupos que no participan directamente (organizaciones de la sociedad civil, agencias de desarrollo etc.)
- Entidades de la comunidad donde se desarrollan los proyectos de las Entidades Sociales / Administración Pública Local y Regional

2. Sistematización del programa

Los programas sociales son elementos complejos que pueden incluir una gama variada de componentes, personas, teorías, intenciones, estructuras organizativas e incluso elementos contradictorios por lo que es necesario hacer un esfuerzo para comprenderlo.

La intervención es abordada como un sistema en el que existen unas entradas y un funcionamiento gracias al cual se generan unas salidas. Asimismo, la *“intervención es un sistema interdependiente con su contexto”* en el que cada uno de los elementos del programa influyen y son influidos por el resto de los componentes.

El análisis realizado identifica los siguientes componentes: contexto del programa, diseño, estructura, procesos y resultados. En concreto:

- **La estructura de la intervención** se refiere a *“la organización relativamente estable de distintos tipos de recursos para alcanzar los fines del proyecto”*¹ donde se distinguen dos elementos: los recursos (físicos, humanos y financieros) y la organización.
- **El diseño de la intervención** que tiene que ver con la lógica interna acerca de la implementación del programa para la consecución de los objetivos que se plantean.
- **Por procesos** se entiende una secuencia lógica de acciones que interrelacionadas entre sí transforman las intenciones en resultados observables². Se distinguen varios

¹ Cohen y Franco, 2000: 94 y 97

² Bustelo 2001: 112

tipos de procesos: **estratégicos**, por los que se definen los objetivos del proyecto y los sistemas de control; **claves u operativos**, que son los directamente orientados a la consecución de resultados; y **de soporte o apoyo**, cuyo objetivo es proporcionar el desarrollo de las actividades clave.

— **Los resultados** son los logros o el valor añadido que genera el proyecto, pudiendo ser tanto previstos como imprevistos. Existen tres niveles de resultados dependiendo de si éstos son más o menos directos:

- **Los productos u outputs** son los resultados inmediatos y tangibles; aquellos bienes y servicios que resultan de una intervención mediante una gestión adecuada de los insumos.
- **Los efectos u outcomes** son el conjunto de resultados a corto y mediano plazo que se logran gracias a los productos de la intervención. Los outputs hacen referencia a *“los cambios resultantes de la intervención, las transformaciones que se producen en las personas participantes”*³.
- **Los impactos** son aquellos efectos que se producen a largo plazo sobre la población directa o indirectamente implicada en la intervención, ya sea de forma intencionada o no intencionada. Se trata de *“los cambios fundamentales y sostenibles que ocurren en las condiciones de vida o en las prácticas de las personas participantes directa o indirectamente atribuibles a la intervención”*. Si el programa no ha tenido en cuenta la perspectiva de género, es posible que se produzcan impactos negativos para las mujeres ya que, al obviar sus necesidades y el contexto estructural de desigualdad, se pueden reproducir situaciones de discriminación con gran facilidad al estar naturalizadas socialmente.

Este análisis sistémico además observa:

— **El análisis del contexto socioeconómico** al que atiende la intervención y especialmente de las necesidades sociales a las que se pretende dar respuesta teniendo en cuenta aquellas que se refieren a hombres y a mujeres. Se desarrolla con perspectiva de género identificando las diferentes situaciones de poder y las distintas necesidades sociales por género.

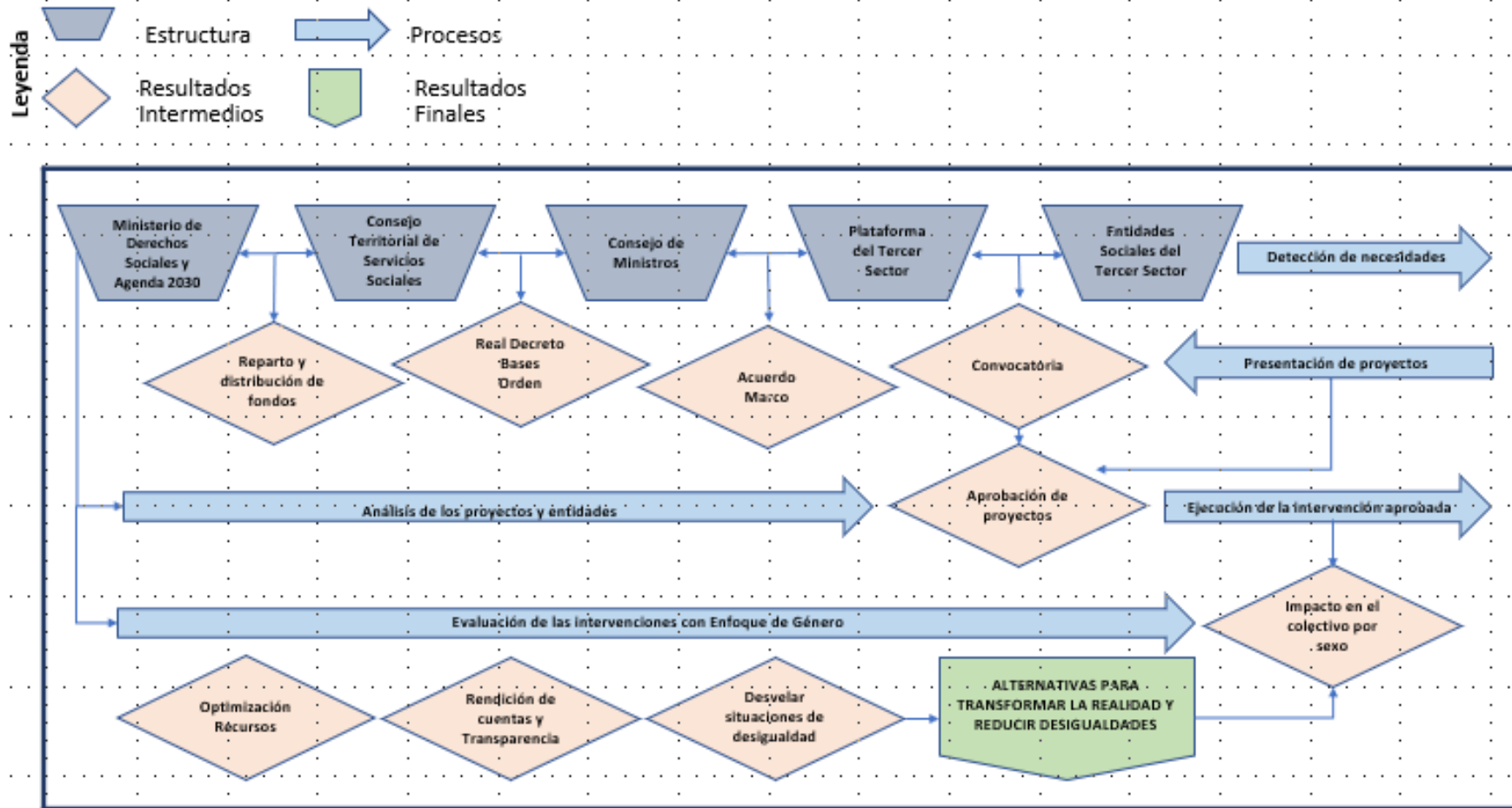
³ Viñas y Ocampo, 2006, 36



- Una descripción de la **estructura** de la intervención-
- **Un análisis del diseño** que incluye una reconstrucción de la teoría del programa o la lógica de la intervención⁴ en un diagrama, para entender los mecanismos a través de los cuales el proyecto pretende conseguir los objetivos.
- Un **mapa de procesos** en el que se identifiquen los distintos componentes del programa y las fases clave del mismo.
- Una **descripción y conceptualización de los resultados** esperados en términos de productos, efectos e impactos.

Por tanto, a continuación, se presenta graficada la teoría del programa de la evaluación presentada en este proyecto:

⁴ Weiss, 1998



3. Planteamiento metodológico de la evaluación

3.1 Enfoque de la evaluación. Cronograma y técnicas de investigación empleadas.

El ejercicio que se lleva a cabo en este estudio consiste en:

La recopilación, el análisis y la interpretación sistemática de información de los diferentes proyectos aprobados en la convocatoria 2020 a las Entidades Sociales por la convocatoria de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales, por la que se publican las subvenciones concedidas para la realización de actividades de interés general con cargo a la asignación tributaria del Impuesto Sobre la Renta de las Personas Físicas, correspondiente al año 2020, teniendo en cuenta las necesidades y situaciones de partida diferenciales y desiguales de mujeres y de hombres que atienden y que nos permitirá emitir juicios sobre el mérito y el valor de la convocatoria evaluada en sí y respecto a la modificación de las relaciones de género, con una intención clara de mejorarla, rendir cuentas, ilustrar para acciones y convocatorias futuras y fomentar la igualdad de oportunidades, a través de su carácter práctico y aplicado.

Se trata de impulsar la igualdad de oportunidades a través del proceso de incorporación de las mujeres a la evaluación, la generación de la cultura de género en la entidad demandante, la visibilización de posibles desigualdades que se están dando en las intervenciones aprobadas, y, sobre todo, a través de las recomendaciones establecidas, mejorarlas desde un marco de género donde se tengan en cuenta las diferentes necesidades de hombres y mujeres.

Así, el propósito fundamental es **favorecer el mainstreaming de género** a través de la incorporación transversal de la teoría de género en toda la evaluación, desde el análisis de la demanda hasta la redacción del informe final. En un estado de derecho como el nuestro, el fomento de la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres es una obligación de los gobiernos. Por tanto, la estrategia del mainstreaming no tiene carácter temporal, sino que su objetivo es instalarse de forma permanente en

la práctica de la intervención pública. Su finalidad no sólo tiene que ver con corregir los efectos de la desigualdad y discriminación por razón de sexo, sino también con la mejora del funcionamiento y eficacia de las políticas públicas y de las organizaciones⁵. Por lo tanto, la evaluación con enfoque de género es un motor que puede impulsar esta estrategia.

Las desigualdades de género se reproducen a todos los niveles, por ello, hay que analizarlas desde dos parámetros opuestos, pero también complementarios:

- **Lo estructural y comunitario:** Teniendo en cuenta la capacidad de las políticas de garantizar la igualdad de oportunidades, el acceso y uso de recursos que disminuyan el impacto de la división sexual del trabajo, servicios de cuidados y atención a la dependencia, horarios laborales compatibles con horarios escolares, aumento de la representación de las mujeres en puestos de toma de decisiones, etc.
- **Lo subjetivo e individual:** Vinculado a lo interiorizado por cada mujer en concreto. Sus proyectos de vida ligados a seguir los mandatos de género, la maternidad como instinto, la heterosexualidad obligatoria, la mirada del otro para sostener la autoestima, la reproducción social de la vida, la doble jornada, la doble presencia, la culpa, la transición de valores, etc.

Por ello, **los principios** que guiarán la evaluación son:

- **Inclusión:** prestando atención al análisis de género de la población objetivo y, la efectivamente, beneficiaria de las intervenciones, teniendo en cuenta además las múltiples variables de discriminación (clase, etnia, religión, edad, lugar de residencia, etc.). Siguiendo a Espinosa⁶, para desarrollar un análisis de género han de tenerse en cuenta seis dimensiones a lo largo de la evaluación. Estas son: *“la división sexual del trabajo y los diferentes roles de género; la participación de las mujeres y los hombres en espacios públicos y privados; el control del uso del cuerpo de mujeres; las necesidades prácticas y estratégicas de género; los distintos usos del tiempo de mujeres y hombres; y el desigual acceso y control sobre recursos, beneficios y servicios por parte de mujeres y de hombres”*.

⁵ M^a Luisa Soletto, 2007

⁶ 2010:2692

- **Participación.** Ello implica que la evaluación, por un lado, es diseñada con un enfoque participativo en sus distintas fases y, por otro lado, se considera el nivel de participación y de empoderamiento de las personas interesadas en las distintas etapas de la intervención evaluada como un criterio de valor.
- Abordar la evaluación desde un **enfoque de métodos mixtos.**
- **Contribución a la igualdad de género del programa.** Si partimos del hecho de que ninguna intervención que se realice va a tener “*efectos neutros cuando sus destinatarios/as no están en igualdad de condiciones*”⁷, es importante que la evaluación analice cuáles han sido los efectos de la intervención tanto en las condiciones de vida de las mujeres y los hombres destinatarios, como en las relaciones de género que se establecen entre ellos⁸. Es decir, cuál ha sido la contribución del programa en la generación de relaciones de poder igualitarias entre mujeres y hombres.

En cuanto a los **criterios seleccionados** como elementos críticos que hemos utilizado para discernir, analizar, tomar decisiones y especificar los resultados que se quieren alcanzar con las subvenciones concedidas para la realización de actividades de interés general con cargo a la asignación tributaria del Impuesto Sobre la Renta de las Personas Físicas, correspondiente al año 2020 han sido desarrollados con la intención de analizar el grado de sensibilidad de las intervenciones en relación a la perspectiva de género. Los criterios de evaluación nos proporcionarán información sobre la manera en que han sido contempladas las necesidades, intereses y visiones de mujeres y hombres y sobre la forma en que dichas necesidades, intereses y visiones se entretajan, identificando los conflictos, las alianzas y las barreras socialmente construidas para unas y otros, así:

— EFICACIA

Veremos el grado en que se alcanzan los objetivos y metas de la subvención en la población beneficiaria teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres que cada entidad atiende en las intervenciones durante el 2020. Además, tendremos en cuenta si los objetivos de la subvención se establecieron incorporando la perspectiva de género.

⁷ Murguialday y Vázquez, 2005:7

⁸ González y Murguialday, 2004

— EFICIENCIA

Medida del logro de los resultados en relación con los recursos que se consumen, la búsqueda de una combinación óptima de recursos financieros, materiales, técnicos, naturales y humanos para maximizar los resultados. Es crucial visibilizar las aportaciones de las mujeres que en muchas ocasiones se obvian por falta de valoración y reconocimiento de las actividades que realizan (trabajo no remunerado, tareas domésticas, voluntariado, reproducción social, cuidado de personas dependientes, etc.). Es importante además detectar la capacidad que pueden tener las instituciones y los hombres de movilizar la mano de obra de las mujeres para llevar a cabo un programa sin que existan beneficios explícitos para éstas.

— PERTINENCIA

Es el nivel de adecuación de la subvención y las intervenciones aprobadas en todas sus dimensiones (diseño, estructura, procesos y resultados) al contexto en el que se realiza, a las necesidades de la población, las políticas y ordenamientos jurídicos, las estructuras sociales y culturales, los medios de comunicación, las teorías y el método de intervención, etc. Con este criterio analizamos la medida en la que los problemas y necesidades de las mujeres han sido atendidos, quién los determina y de qué manera.

— VIABILIDAD

Es el mantenimiento de los efectos positivos del programa en dos aspectos: durabilidad de los cambios y sostenibilidad de las intervenciones subvencionadas. Por tanto, desde el enfoque de género es necesario que la intervención establezca las condiciones necesarias para que los distintos grupos implicados pasen de ser beneficiarios/as a “*apropiarse*” de la intervención y este grado de apropiación sólo puede ocurrir si ésta es sensible a los intereses, visiones y prioridades de todos los grupos, diferenciando entre mujeres y hombres.

Por ello, hará referencia a los aspectos que limitan el acceso y control de mujeres y hombres a los recursos y beneficios de las intervenciones, los cuales están relacionados con las barreras socialmente construidas para ambos en sus procesos de elección y decisión cotidianos, así como en las prácticas a través de las cuales se manifiesta la existencia de dichas barreras.

— IMPACTO

Analizará los efectos, previstos e imprevistos que la subvención y las intervenciones provocan a medio y largo plazo fijándonos en los objetivos específicos y si ha promovido la igualdad en las actividades y resultados.

— COBERTURA

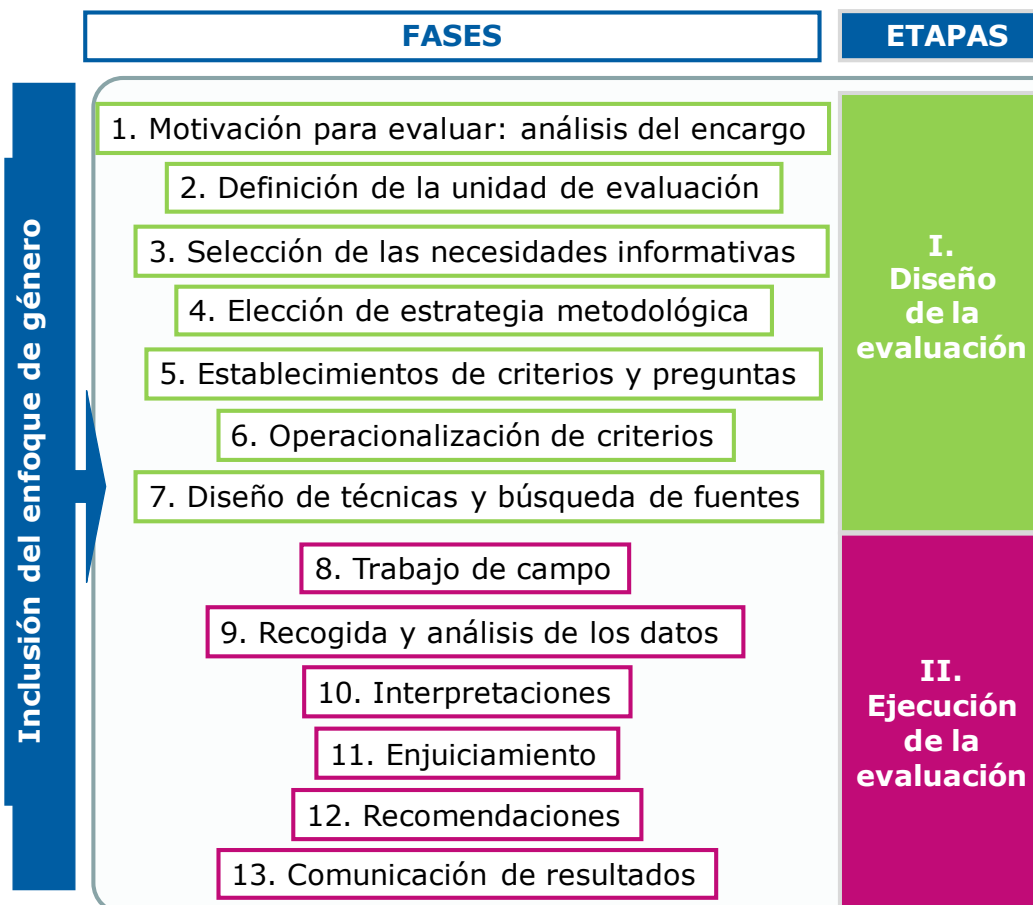
Este criterio nos permite saber si la subvención o las intervenciones están dejando de lado, sin pretenderlo, a las mujeres a través del análisis de dos aspectos: la tasa de cobertura y el sesgo en la cobertura.

— CALIDAD DE LA PARTICIPACIÓN

Este criterio hace referencia al nivel de participación de las mujeres (en sí mismas y con respecto a los hombres) en la intervención y al grado en el que dicha participación proporciona oportunidades que puedan conducir a su empoderamiento, mejorando la equidad en las relaciones de género.

El modelo de evaluación presenta dos características fundamentales en la metodología propuesta: se trata de un proceso sistemático de obtención de información y de enjuiciamiento, en el que se distinguen trece fases en dos grandes etapas, al que se aplica un enfoque de género de manera transversal durante todo el proceso evaluativo, tal y como se puede observar en la siguiente imagen:

Ilustración 1. Fases de la evaluación desde el enfoque de género



La intención, por tanto, es facilitar una herramienta de utilidad para la implementación de la evaluación, con un modelo de utilidad y fácil implementación, que permita aportar soluciones para las barreras detectadas, marcando así un hito reflexivo en la Secretaría de Estado de Derechos Sociales que lo desarrolla a través de este proyecto aprobado, fundamentado en el conocimiento y la necesidad del marco presentado.

El desarrollo de una evaluación sistemática como la planteada en este modelo, implica en primer lugar, el **desarrollo de un proceso interactivo** en el que se distinguen una serie de fases específicas en **dos grandes etapas: el diseño de la evaluación y su ejecución.**

Una vez establecido el diseño, la evaluación es **ejecutada o implementada**. El proceso evaluativo es, no obstante, iterativo⁹ ya que el devenir del trabajo de campo o del análisis de los datos puede requerir de una revisión del diseño con el objetivo de ajustarlo lo más posible a las circunstancias y el contexto evaluativo. Se identifican así seis fases en la implementación de la evaluación. Dichas fases son: **el desarrollo del trabajo de campo, la recogida y análisis de los datos, el desarrollo de interpretaciones, el enjuiciamiento sistemático, el desarrollo de recomendaciones y la comunicación de los resultados**.

Por otro lado, **la perspectiva de género se incluye a lo largo de todo el proceso evaluativo**. La aplicación de la perspectiva de género en las ciencias sociales supone utilizar el género como categoría analítica en cualquier investigación, intervención o evaluación.

El cronograma previsto para poder llevar a cabo el ejercicio de evaluación se enmarca en el año 2022 con el desarrollo de una serie de actividades debidamente temporalizadas, tal y como se muestra en la siguiente tabla:

⁹ Iterativo, según la definición de la Real Academia de la Lengua Española, es un adjetivo que indica repetición. En nuestra propuesta hacemos referencia a la idea de desandar el camino recorrido en el diseño de la evaluación para asegurarnos que éste es adecuado.

2022

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
FASE 0. PREPARACIÓN DEL PROGRAMA												
Actividad 0.1 Captación de las entidades que participarán en las distintas actividades del proyecto												
0.1.1 Envío de mailing												
0.1.2 Formalización de la incorporación al programa												
Actividad 0.2 Captación del voluntariado del proyecto												
0.2.1 Campaña de captación de voluntariado												
0.2.2 Formalización de la incorporación al proyecto												
Actividad 0.3 Campaña de Comunicación continua en las Redes Sociales												
0.3.1 Diseño de la campaña												
0.3.2 Realización de las acciones diseñadas												
Actividad 0.4 Coordinación y seguimiento continua del programa												
0.4.1 Reuniones del comité de seguimiento												
Actividad 0.5 Realización de la justificación del proyecto												
FASE 1. DISEÑO												
Actividad 1.1 Planteamiento inicial												
Actividad 1.2 Diseño y planificación del estudio												
Actividad 1.3 Investigación Documental												
1.3.1 Análisis de la documentación realizada y realización de la ficha												

	2022											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1.3.2 Análisis de los proyectos subvencionados y realización de la ficha												
FASE 2. RECOGIDA DE INFORMACIÓN												
Actividad 2.1 Diseño y planificación de las técnicas de recogida de datos												
2.1.1 Preparación de la encuesta dirigida a participantes de las intervenciones desarrolladas por el Tercer Sector												
2.2.2 Realización de la encuesta dirigida a participantes de las intervenciones desarrolladas por el Tercer Sector												
2.2.3 Preparación de las entrevistas a personas técnico y de dirección de las entidades del Tercer Sector subvencionadas												
2.2.4 Realización de las entrevistas a personas técnico y de dirección de las entidades del Tercer Sector subvencionadas												
2.2.5 Preparación de las entrevistas a personas expertas en Igualdad												
2.2.6 Realización de las entrevistas a personas expertas en Igualdad												
2.2.7 Preparación de las entrevistas a Personal de las Administraciones Públicas autonómicas en las que se han desarrollado los programas subvencionados												

	2022											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
2.2.8 Realización de las entrevistas a Personal de las Administraciones Públicas autonómicas en las que se han desarrollado los programas subvencionados												
2.2.9 Preparación del Grupo Focal a mujeres beneficiarias												
2.2.10 Realización del Grupo Focal a mujeres beneficiarias												
Actividad 2.2 Desarrollo de las técnicas cuantitativas y cualitativas												
2.2.1 Realización de las herramientas necesarias												
2.2.2 Desarrollo de las técnicas												
Actividad 2.3 Procesado de información												
2.3.1 Realización de matrices y herramientas necesarias												
FASE 3. ANALÍTICA												
Actividad 3.1 Análisis de la Información recogida												
FASE 4. FINAL												
Actividad 4.1 Elaboración y validación de los diferentes informes												
4.1.1 Elaboración de los diferentes borradores												
4.1.2 Entrega del informe final												
FASE 5. CAPACITACIÓN Y DIFUSIÓN DE LOS RESULTADOS												
Actividad 5.1. Formación a entidades sociales sobre la incorporación de la perspectiva de género												

	2022											
	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
5.1.1 Preparación de la formación												
5.1.2 Realización de la formación												
5.1.3 Evaluación de la formación												
Actividad 5.2. Formación a evaluadores/as de convocatorias públicas sobre la igualdad												
5.2.1 Preparación de la formación												
5.2.2 Realización de la formación												
5.2.3 Evaluación de la formación												
Actividad 5.3. Asesoramiento continuo para incorporar la perspectiva de género en los proyectos sociales												
5.3.1 Recogida de preguntas												
5.3.2 Contestación de las dudas												
5.3.3 Organización de posibles tutorías y realización de las mismas												
5.3.4 Evaluación de las consultas realizadas												
Actividad 5.4. Presentación del Estudio												
5.4.1 Preparación de la presentación												
5.4.2 Realización de la presentación												

Además, existe un elemento clave que ha determinado el uso de diversas técnicas de investigación y su alcance. Este elemento es la **triangulación de la información o validación convergente**, que refiere a la idea de que cuando se utilizan diversas fuentes de información y técnicas, investigadoras o métodos de recolección de datos en el campo de lo social, los resultados confrontados otorgan una mayor validez a las conclusiones extraídas, pues suponen un tratamiento holístico que contribuye a una mayor comprensión y grado de interpretación, así como una mayor aproximación al entendimiento de la realidad del programa. Así pues, esta evaluación se ha realizado a partir, primero, de métodos mixtos, es decir, el uso de técnicas cualitativas como cuantitativas; y segundo, implicando a diferentes actores involucrados en la recogida de información y, por tanto, asegurando la integración de los diferentes intereses, percepciones y valoraciones desde las diferentes posiciones que ocupan en las subvenciones concedidas para la realización de actividades de interés general con cargo a la asignación tributaria del Impuesto Sobre la Renta de las Personas Físicas, correspondiente al año 2020. Ambos elementos, son descritos conjuntamente en las siguientes fichas que recogen el trabajo de campo realizado:

Entrevistas semi - estructuradas a actores clave (técnica cualitativa)	
<p>Las entrevistas semi- estructuradas se caracterizan porque la persona que realiza la entrevista dispone de una guía de temas a cubrir y preguntas abiertas, pero se apoya en la flexibilidad en cuanto a que el objetivo es intentar que las personas entrevistadas se expresen libremente.</p> <p>Debido a la situación de alerta sanitaria por la que atraviesa nuestro país y para alcanzar al mayor número posible de actores, se realizaron de manera presencial y online, atendiendo a la disponibilidad de cada persona propuesta.</p>	
Número	110
Actores implicados	<ul style="list-style-type: none"> — Personal técnico (ejecutante) de las entidades del Tercer Sector (38) — Personal técnico/responsable del diseño de proyectos de las entidades del Tercer Sector (59) — Personas expertas en igualdad (10) — Personal de las Administraciones Públicas autonómicas en las que se han desarrollado las intervenciones subvencionadas (3)
Análisis realizados	Análisis del discurso

Grupo Focal (técnica cualitativa)

El grupo focal se dirige a un grupo reducido (de cuatro a cinco personas) y con la guía de una persona que modera, donde se pretende que se exprese de manera libre y espontánea sobre una o varias temáticas. De esta manera, se pretende obtener mayor cantidad y variedad de respuestas que pueden enriquecer la información respecto a los temas planteados.

Número	1
Actores implicados	— Mujeres usuarias de las intervenciones subvencionadas a las entidades del Tercer Sector.
Análisis realizados	Análisis del discurso

Recopilación documental (técnica cualitativa - cuantitativa)

La recopilación documental es una técnica que tiene como objetivo obtener datos e información a partir de documentos escritos y no escritos, con un propósito de investigación concreto.

Fuentes	<ul style="list-style-type: none"> — Documentación facilitada por las entidades del Tercer Sector. — Documentación derivada de la investigación propia del equipo de evaluación.
Análisis realizados	<p>Análisis documental.</p> <p>Análisis de contenido.</p> <p>Análisis estadístico.</p>

Encuesta (técnica cuantitativa)

Número	60
Actores implicados	— Participantes usuarios/as de las intervenciones subvencionadas a las entidades del Tercer Sector.
Herramientas	Cuestionario on - line
Análisis realizados	Explotación y análisis estadístico

Finalmente, cabe señalar que, en el marco de la evaluación, se realizaron **actividades formativas, de asesoría y capacitación a entidades sociales y Administraciones Públicas** en materia de diseño y evaluación de proyectos desde la perspectiva de género, a partir del trabajo de campo y de los resultados de la misma. En este sentido, se han formado a **166 profesionales de entidades sociales de todo el Estado, así como a 37 de las Administraciones Públicas**. Estas acciones formativas no solo han servido para hacer una devolución de resultados con estos/as profesionales, sino que también han servido para **ampliar la información relativa a las principales dificultades detectadas a la hora de incorporar este enfoque en los procesos de diseño y evaluación de los proyectos**.

3.2 Matriz de evaluación

FASE	PREGUNTA DE EVALUACIÓN	CRITERIO	INDICADOR	TÉCNICA	FUENTE	APARTADO DE CONTESTACIÓN DENTRO DEL INFORME
RESULTADOS	¿Se han alcanzado los objetivos y metas de la subvención en la población beneficiaria teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres con la ejecución de las diferentes intervenciones concedidas?	EFICACIA	* Nivel de consecución de los objetivos previstos relacionados con la eliminación o disminución de las desigualdades de género en las intervenciones aprobadas.	* Análisis Bibliográfico * Entrevistas * Encuesta	* Proyectos aprobados * Personal técnico y de administración de las Entidades Sociales * Personas beneficiarias de las intervenciones	1.1 FASE DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS 2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
DISEÑO	¿Los objetivos de la subvención se han establecido incorporando la perspectiva de género?, ¿y las de las intervenciones ejecutadas?	EFICACIA	* Nivel de adecuación de los diagnósticos previos realizados por las entidades del tercer sector para establecer los objetivos de las intervenciones dirigidos a eliminar las desigualdades de género. * Grado de implementación de la perspectiva de género en los	* Análisis Bibliográfico * Entrevistas	* Proyectos aprobados * Personal técnico y de administración de las Entidades Sociales	5.1 PRIMERA FASE: EL DISEÑO DE LOS PROYECTOS

FASE	PREGUNTA DE EVALUACIÓN	CRITERIO	INDICADOR	TÉCNICA	FUENTE	APARTADO DE CONTESTACIÓN DENTRO DEL INFORME
			objetivos de la subvención atendiendo al resto de criterios evaluados para la concesión		* Personas usuarias de las intervenciones	
EJECUCIÓN	¿Se está valorando igualmente de manera correcta los resultados u outputs para las mujeres?	EFICIENCIA	* Nivel de desagregación de resultados obtenidos por las Entidades del Tercer Sector en el desarrollo de las intervenciones atendiendo a las barreras y dificultades diferentes presentadas en hombres y en mujeres	* Análisis Bibliográfico * Entrevistas * Encuesta	* Personal técnico y de administración de las Entidades Sociales * Personas usuarias de las intervenciones	5.2 SEGUNDA FASE: LA EJECUCIÓN DE LOS PROYECTOS
EJECUCIÓN	¿El coste de las intervenciones es el apropiado teniendo en cuenta la utilidad de las mismas para las mujeres participantes?	EFICIENCIA	* Tasa de disminución de las desigualdades de género	* Grupo Focal - Análisis coste-utilidad (ACU)	* Mujeres usuarias de las intervenciones	5.2 SEGUNDA FASE: LA EJECUCIÓN DE LOS PROYECTOS

FASE	PREGUNTA DE EVALUACIÓN	CRITERIO	INDICADOR	TÉCNICA	FUENTE	APARTADO DE CONTESTACIÓN DENTRO DEL INFORME
DISEÑO	¿Se han considerado los problemas y necesidades de mujeres y hombres (tal como son percibidos por ellas/os) en las intervenciones ejecutadas?	PERTINENCIA	* Grado de implicación de las mujeres y los hombres que reciben las intervenciones en el diseño de las mismas	* Encuesta	* Personas usuarias de las intervenciones	5.1 PRIMERA FASE: EL DISEÑO DE LOS PROYECTOS
DISEÑO	¿La subvención ha tenido en cuenta las políticas en vigor y la existencia de otras actuaciones sinérgicas, complementarias o competitivas para determinar las prioridades a solicitar en la implementación del enfoque de género de las intervenciones?	PERTINENCIA	* Nivel de complementariedad de la subvención con las políticas y las actuaciones dirigidas a la eliminación de las desigualdades de género	* Análisis Bibliográfico * Entrevistas	* Fuentes secundarias identificadas por el equipo de evaluación	5.1 PRIMERA FASE: EL DISEÑO DE LOS PROYECTOS
EJECUCIÓN	¿Las intervenciones plantean barreras para el acceso a los servicios que prestan a hombres y a mujeres?	VIABILIDAD	* Grado de influencia de las barreras relacionadas con la diferenciación social de género en la recepción de los servicios de las intervenciones por parte de las mujeres	* Encuesta	* Personas usuarias de las intervenciones	5.2 SEGUNDA FASE: LA EJECUCIÓN DE LOS PROYECTOS
EJECUCIÓN	¿La subvención facilita la incorporación del enfoque de género en las intervenciones?	VIABILIDAD	* Nivel de aspectos limitantes de la subvención para la implementación del enfoque de género en las	* Entrevistas	* Personal técnico y de administración	5.2 SEGUNDA FASE: LA EJECUCIÓN DE LOS PROYECTOS

FASE	PREGUNTA DE EVALUACIÓN	CRITERIO	INDICADOR	TÉCNICA	FUENTE	APARTADO DE CONTESTACIÓN DENTRO DEL INFORME
			intervenciones desarrolladas por las ETS		de las Entidades Sociales	
RESULTADOS	¿Las intervenciones han provocado efectos positivos sobre las relaciones de género y por tanto la subvención en la fórmula de acceso y criterios a la misma?	IMPACTO	* Variación en la posición de la mujer en comparación con la situación anterior a la ejecución de la intervención. * Variación en la mejora de las mujeres en sus derechos, obligaciones, oportunidades y actividades diarias comparado con la situación anterior a la subvención	* Encuesta * Entrevistas	* Personas usuarias de las intervenciones * Personas expertas en igualdad	1.1 FASE DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS 2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
RESULTADOS	¿Han accedido a los servicios de las intervenciones todos los hombres y mujeres que teóricamente se pretendía atender?	COBERTURA	* Tasa de cobertura diferenciada por hombres y mujeres	* Análisis estadístico (Nº de personas que acceden / Nº de personas que teóricamente iban a acceder	* Información facilitada por las Entidades Sociales y proyectos aprobados	1.1 FASE DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS 2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES
DISEÑO	¿Se contempla la participación de las mujeres en las acciones de desarrollo como oportunidad para el	CALIDAD EN LA PARTICIPACIÓN	* Nivel de participación de las mujeres en las acciones de desarrollo de las ETS	* Análisis Bibliográfico * Entrevistas	* Proyectos facilitados por las Entidades Sociales	5.1 PRIMERA FASE: EL DISEÑO DE LOS PROYECTOS

FASE	PREGUNTA DE EVALUACIÓN	CRITERIO	INDICADOR	TÉCNICA	FUENTE	APARTADO DE CONTESTACIÓN DENTRO DEL INFORME
	empoderamiento de las mujeres y mejorar la tendencia a unas relaciones de género más equitativas?				* Personal técnico y de administración de las Entidades Sociales	
DISEÑO	¿La estructura de la entidad financiadora y de las Entidades Sociales receptoras de subvención está preparada para incorporar el enfoque de género en sus diagnósticos, intervención y evaluación por contar con personal y conocimientos especializados en la materia?	TEORÍA DEL PROGRAMA	<ul style="list-style-type: none"> * N° de personas especialistas en género en la entidad financiadora. * Media de personas especialistas en género en las entidades del tercer sector. * Tipo de fuentes consultadas para desarrollar los criterios de valoración de la implementación del enfoque de género en las valoraciones realizadas por la entidad financiadora * Tipo de fuentes consultadas para hacer el diagnóstico de situación del colectivo vulnerable receptor de las intervenciones. 	<ul style="list-style-type: none"> * Análisis Bibliográfico * Entrevistas 	<ul style="list-style-type: none"> * Proyectos facilitados por las ETS * Personal técnico y de administración de las ETS * Personal técnico de la Entidad Financiadora 	5.1 PRIMERA FASE: EL DISEÑO DE LOS PROYECTOS

FASE	PREGUNTA DE EVALUACIÓN	CRITERIO	INDICADOR	TÉCNICA	FUENTE	APARTADO DE CONTESTACIÓN DENTRO DEL INFORME
RESULTADOS	¿Se han desvelado las situaciones de desigualdad de los colectivos a los que se dirigen las intervenciones e incluido medidas correctoras para las siguientes convocatorias?	TEORÍA DEL PROGRAMA	<ul style="list-style-type: none"> * N° de situaciones identificadas por las entidades del tercer sector beneficiarias de las subvenciones y medidas adoptadas. * Variación en los criterios de valoración de la subvención por la entidad financiadora tras analizar los resultados de la anterior convocatoria 	<ul style="list-style-type: none"> * Análisis Bibliográfico * Entrevistas 	<ul style="list-style-type: none"> * Proyectos facilitados por las ETS y Memorias de Justificación * Personal técnico y de administración de las ETS * Personal técnico de la Entidad Financiadora 	<p>1.1 FASE DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS</p> <p>2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</p>

4. Salvedades y limitaciones

A lo largo de la realización del trabajo de campo, han surgido algunas limitaciones que han dificultado la plena ejecución de este, tal y como se tenía previsto. En este sentido, y en un ejercicio de visibilizar las vulnerabilidades con las que cuenta la presente evaluación, cabe enunciar, en primer lugar, que el **retraso en los tiempos previstos en conceder la resolución definitiva de la subvención** con la que se realiza esta evaluación (subvenciones a entidades que realicen actividades de interés general consideradas de interés social con cargo a la asignación tributaria del IRPF y del Impuesto sobre Sociedades para el año 2021) ha retrasado, en consecuencia, los plazos previstos en el cronograma inicial.

Asimismo, la **imposibilidad de poder entablar una entrevista con el órgano concedente** (Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030), ha supuesto una limitación a la hora de poder establecer comparaciones analíticas acordes a sus perspectivas e intereses; cuestión que también ha ocurrido con las entrevistas planificadas con **personal de las Administraciones Públicas** de las diferentes Comunidades Autónomas. A este respecto, de las 17 entrevistas que se tenía previsto realizar -una por Comunidad Autónoma-, solo se han podido realizar tres (en Baleares, Cataluña y La Rioja).

Por su parte, también ha sido complejo la realización de **grupos de discusión** con mujeres participantes de los programas sociales, ya que, por protección de datos, la mayoría de las entidades sociales contactadas, no han podido proporcionar datos de contacto de sus usuarias para formar grupos de discusión. Así, de los 8 grupos de discusión previstos en el diseño de la evaluación, solo se ha podido realizar uno.

No obstante, para compensar estas limitaciones metodológicas, **se han realizado 38 entrevistas adicionales a lo contemplado en el diseño de la evaluación, a personal responsable del diseño o ejecución de proyectos de entidades sociales** que obtuvieron una subvención del 0,7 en el año 2020 (ejecución en 2021). Este hecho ha posibilitado comprender en mayor profundidad las percepciones, barreras y dinámicas generales que existen dentro de las entidades sociales, a la hora de incorporar la perspectiva de género en sus proyectos.

5. Resultados de la evaluación

A partir de la triangulación de la información recogida en el trabajo de campo, en este apartado se exponen los principales resultados detectados, con el objetivo de responder a las preguntas de evaluación planteadas en la matriz anteriormente descrita. Así, el presente análisis se estructura a partir de las distintas fases de creación y desarrollo de los proyectos, con el objetivo de visibilizar y comprender las pautas estructurales que rigen la incorporación (o ausencia) de la perspectiva de género a lo largo del ciclo completo de los proyectos:



5.1 PRIMERA FASE: EL DISEÑO DE LOS PROYECTOS

5.1.1 El planteamiento de los diagnósticos

Tal y como hemos venido mencionando hasta ahora, la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos sociales “*consiste en el examen sistemático de las funciones desempeñadas por mujeres y hombres, teniendo en cuenta los desequilibrios existentes en su acceso al trabajo, los recursos, el ocio, la riqueza, la cultura y el poder, así como en las propuestas para superar esos desequilibrios*”¹⁰. A este respecto, los discursos

¹⁰ Lamas, 2010: 5

vertidos por las personas expertas en género entrevistadas consensuan **la importancia de una planificación de los proyectos sensible al género**, en tanto que será la hoja de ruta que guiará y hará efectivo el mayor o menor grado de aplicación de la perspectiva de género en el resto de las fases del proyecto.

En primer lugar, en lo relativo a las “**necesidades/problemáticas sociales a trabajar**” que han realizado las entidades sociales en sus proyectos, como primer paso fundamental sobre el que después se articularán los objetivos, indicadores y actividades que estructuran los programas, cabe mencionarse que, a través del análisis de los programas y de las entrevistas realizadas a profesionales, se han detectado fundamentalmente cinco casuísticas que engloban la práctica totalidad de los mismos:

1. **Diagnósticos en los que no se desagregan los datos por sexo y no se explican las brechas de género.** Se trata de proyectos en los que se plantean problemáticas sociales a abordar, presuponiendo que dicha necesidad sobre la que intervenir, incide de manera homogénea entre los hombres y las mujeres. Por tanto, este tipo de planteamientos resultan claramente ineficientes desde un prisma de género, en tanto que ninguna intervención es ciega el género, pudiendo agrandar -incluso- las brechas que intermedian en la problemática social abordada. Así, ante una realidad social orientada al sexismo y al posicionamiento de la experiencia vital de los hombres “como referente de lo humano”, obviar las categorías sexo-género, deviene en el desarrollo de proyectos androcéntricos, tendentes a perpetuar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.
2. **Diagnósticos que desagregan datos por sexo, pero no explican la brecha de género existente en su ámbito de actuación.** En el marco de los proyectos analizados, también se observa una tendencia en la que, para la mayoría de las problemáticas sociales que se plantean, se proporcionan datos desagregados para mujeres y hombres, pero, sin embargo, no se analizan cualitativamente las posibles equidades/inequidades de género que intervienen en su ámbito social y que explican las diferencias entre los datos de hombres y de mujeres. Aunque este tipo de diagnósticos se aproxima más



a la incorporación de la perspectiva de género que la casuística anterior, sigue siendo una estrategia ineficiente, ante la complejidad de desarrollar acciones positivas en el marco del proyecto, si no se tienen en cuenta las causas estructurales que favorecen las desigualdades de género en su ámbito de actuación.

- 3. Diagnósticos que desagregan datos para hombres y mujeres y analizan las brechas de género intervinientes en su ámbito de actuación.** Como ejemplo de buena práctica de los proyectos analizados, se encuentran todos aquellos que, además de proporcionar datos desagregados para mujeres y hombres, también proporcionan otra información (generalmente de tipo cualitativo) en las que se especifican las principales inequidades de género que existen en el ámbito de trabajo del proyecto, y que explican las posibles diferencias existentes entre los datos proporcionados para hombres y para mujeres. Asimismo, en este tipo de diagnóstico, con frecuencia también se proporcionan análisis intragénero que visibilizan las posibles situaciones de discriminación múltiple que pueden estar teniendo cabida en el área de trabajo del proyecto presentado. Se asume, por tanto, como la mejor estrategia para plantear un diagnóstico del que puedan derivar indicadores, objetivos y actividades orientados a corregir las posibles desigualdades de género que estén operando en el ámbito de actuación del proyecto.
- 4. Diagnósticos dirigidos solo a hombres o mujeres, sin profundizar en las brechas de género existentes.** Finalmente, dentro de los proyectos analizados, existe una gran amplitud de ellos que se dirigen exclusivamente a intervenir con hombres o con mujeres. Entre este tipo de diagnósticos, destacan aquellos que justifican su intervención solo con mujeres u hombres porque son población cautiva (por ejemplo, población reclusa, centros educativos no mixtos, centros residenciales, etc.) y, en consecuencia, solo pueden intervenir con esa población. Sin embargo, no se realiza una aproximación al fenómeno desde una óptica de género, ni a las variables que interpelan a hombres o mujeres en su ámbito de actuación. Consecuentemente, se asume complejo que, pese a que el programa se

oriente en exclusiva a hombres o mujeres, las actividades desarrolladas, se adecuen a sus necesidades y experiencias vitales en torno al género.

- 5. Diagnósticos dirigidos solo a hombres o mujeres, que describen las brechas de género existentes.** Al igual que en la casuística anterior, esta tipología de diagnósticos se refiere solo a aquellos proyectos que se orientan en exclusiva a mujeres u hombres. Sin embargo, y a diferencia del caso anterior, entre estos proyectos se justifica la necesidad de intervenir solo con mujeres o con hombres desde un enfoque de género, argumentando las desigualdades y diferencias de género que avalan la necesidad de desarrollar acciones concretas de manera preferente con su población escogida (mujeres u hombres). Además, este tipo de proyectos también suelen recoger información cuantitativa o cualitativa sobre las diferencias intragénero que existen en su ámbito de actuación (según edad, etnia, nivel educativo, etc.), de manera que plantean diagnósticos en condiciones de poder articular objetivos, indicadores y actividades sensibles al género. Por tanto, en conjunción con el diagnóstico tipo 3, este tipo de diagnóstico se considera una buena práctica que posibilita el diseño y desempeño de un proyecto orientado a desvelar y corregir situaciones de desigualdad en su ámbito.

En lo referido a la capacidad de aportar datos para el diagnóstico por parte de las entidades, cabe señalarse que, con bastante frecuencia, a través de las entrevistas realizadas a los y las profesionales de las entidades sociales, se ha enunciado la **dificultad de acceder a información disponible – sobre todo de tipo cuantitativo- que sostenga un adecuado diagnóstico del proyecto.** En este sentido, a menudo los datos proporcionados en este apartado proceden de información recogida internamente por las entidades pero que -como se verá más adelante en la fase de resultados/evaluación- no se suele desagregar por sexo y donde, por ende, resulta imposible ofrecer un adecuado diagnóstico, teniendo en cuenta estas deficiencias durante la fase de recogida de datos.

Finalmente, cabe señalar la abundancia de proyectos en los que, en sus diagnósticos, se emplea un **lenguaje sexista** en el que se utiliza el masculino genérico. A este respecto, los y las profesionales a quienes se realizaron entrevistas, han manifestado

con mucha frecuencia su voluntad por emplear un lenguaje más inclusivo, pero se argumenta desde una posición de desconocimiento, en la que se manifiesta no saber exactamente cómo se hace uso de este tipo de lenguaje a todos los niveles. Asimismo, muchos/as profesionales han manifestado que el hecho de que, desde el **Ministerio se emplee un lenguaje masculinizado en los anexos de la convocatoria, resta importancia a que las entidades sociales hagan un uso inclusivo del mismo.**

Ilustración 2. Retos para la aplicación de la perspectiva de género en la fase de diagnóstico



Fuente: Elaboración propia

5.1.2 La formulación de objetivos e indicadores

El diseño y aplicación de la perspectiva de género debe realizarse de manera transversal a todo el diseño del proyecto, puesto que la escasa o nula aplicación en alguna de sus fases, incide de manera negativa en la reducción de las brechas de género en los diferentes ámbitos de actuación de los proyectos sociales.

A este respecto, en lo relativo a la **formulación de los objetivos** de los proyectos, los discursos de las personas expertas entrevistadas apuntan a la importancia esencial que tiene una efectiva implementación del enfoque de género en el diseño de los mismos. De manera general, los discursos remarcan que, las deficiencias en su formulación impactan de manera transversal a todo el ciclo del proyecto, en tanto que definen aquello que se quiere conseguir con el desarrollo de la actividad.

Así, existen algunos criterios consensuados entre los/as expertos/as entrevistados/as, que concretan la incorporación del enfoque de género en la formulación de los objetivos. Estos **criterios**, quedarían -fundamentalmente- sintetizados en:

- Alguno de los objetivos del proyecto esté orientado a conseguir la equidad de género en el ámbito de actuación del proyecto y/o,
- La inclusión de objetivos dirigidos al acceso equitativo a bienes y recursos y/o,
- La definición de objetivos acordes a las necesidades de mujeres y hombres en el ámbito de actuación del proyecto y/o,
- La inclusión de objetivos que persigan mejorar la posición social de las mujeres en el ámbito de actuación del proyecto.

A su vez, aunque con menor peso discursivo, las narrativas de algunas de las personas expertas también se han orientado a la importancia de incorporar una perspectiva interseccional de género en su formulación. Desde esta óptica, los objetivos también deberían dirigirse a **intervenir/reducir las posibles situaciones de discriminación múltiple** intragénero, que puedan estar interviniendo en los diferentes ámbitos de actuación de los proyectos.

Teniendo en cuenta estos parámetros que apuntan “al buen hacer”, cabe reseñarse en qué medida se tienen en cuenta o no estos criterios en la formulación de los objetivos por parte de las entidades sociales. Así, a través del análisis aplicado a los programas y de las entrevistas realizadas a profesionales de entidades sociales que consiguieron la

financiación de una subvención 0,7 estatal en el año 2020, se derivan varias conclusiones:

- La gran mayoría de los programas, no incorporan el enfoque de género en su formulación. De esta forma, tanto los objetivos generales como los específicos suelen quedar redactados de manera “ciega al género”. Por tanto, los proyectos, no suelen estar orientados de forma alguna, a reducir las posibles brechas de género en su ámbito de actuación.
- Los proyectos que en mayor medida incorporan el enfoque de género, suelen ser aquellos expresamente orientados a fomentar la igualdad de género como ámbito generalista; es decir, aquellos que tienen como principio y finalidad promover actitudes igualitarias de manera global.
- A nivel general, entre los proyectos analizados, existen muy pocos que integren de manera efectiva y transversal el enfoque de género en la formulación de sus proyectos. No obstante, se detecta que, los que sí la incluyen, pertenecen a entidades que se han esforzado mucho y durante mucho tiempo a analizar y estudiar internamente las desigualdades de género que se articulan en sus áreas de interés. Especialmente, cabe resaltar el buen hacer de aquellas entidades que poseen un área de género, entre sus departamentos de trabajo, orientada no solo a fomentar la cultura de la igualdad dentro de la organización, sino también, a incorporar de manera transversal el enfoque de género en todos los proyectos que se desarrollan desde la organización.

En esta línea, caben reseñarse los principales impedimentos que se argumentan desde las entidades sociales, para la efectiva implementación del enfoque de género en la formulación de los objetivos y, por extensión, también en la de los indicadores de actividad y resultado:

1. En aquellos proyectos en los que se interviene de manera exclusiva con mujeres o con hombres, se asume que, por este hecho, el proyecto formulado ya incorpora la perspectiva de género. Esta cuestión se enuncia principalmente desde aquellos proyectos que son orientados únicamente a mujeres. Sin

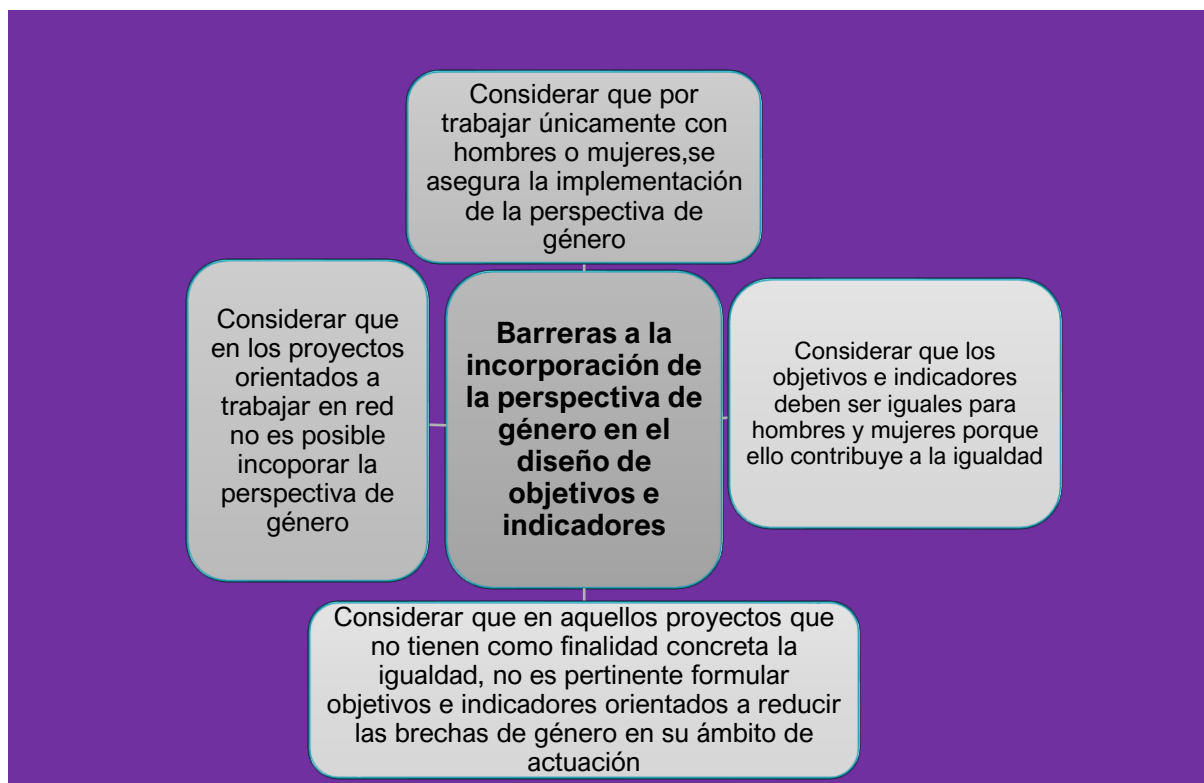
embargo, no puede obviarse que la generación de proyectos dirigidos sólo a mujeres o a hombres, no contribuyen por si solos a la reducción de las brechas de género. Es más, si no cuentan con un adecuado diagnóstico sobre el estado de la cuestión en materia de género pueden, además, impactar negativamente en ellas.

2. Muchos de los discursos apuntados desde las entidades sociales han señalado que, en tanto que su proyecto en cuestión no versa sobre igualdad de género, no se percibe la necesidad ni la pertinencia de establecer objetivos orientados a impactar en el sistema sexo-género. Asimismo, también se ha detectado una corriente entre los y las profesionales, orientada a considerar que los indicadores y objetivos han de ser los mismos para mujeres y hombres, porque ello contribuye a alcanzar la igualdad real. De esta forma, se visibiliza que “la equidad de género” sigue sin entenderse como una cuestión transversal a todas las actuaciones públicas, quedando relegada desde estas percepciones (fundamentalmente) a intervenciones que tienen como objetivo y finalidad la “igualdad” de manera generalista.
3. Finalmente, desde aquellos proyectos que no tienen como población destinataria personas, si no estructuras de coordinación o similares, se concibe que es complejo incorporar la perspectiva de género, al no tener a personas como beneficiarias finales. Sin embargo, en estos casos, este tipo de proyectos podrían poner el acento entre sus objetivos en, por ejemplo, generar lógicas disruptivas con los mecanismos de trabajo androcéntricos, promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en estos mecanismos de coordinación, facilitar procesos, horarios y formas de trabajo que impulsen y favorezcan la conciliación, etc.

Estas lógicas expuestas sobre las limitaciones y planteamientos de la incorporación del enfoque de género en la formulación de objetivos son las mismas que **subyacen a los planteamientos relativos al diseño de indicadores**. De esta forma, al igual que con los objetivos y por los mismos motivos, se han detectado **importantes carencias de indicadores con perspectiva de género entre los proyectos analizados**.

Así, en la mayoría de las casuísticas, no se incorporan indicadores específicos (ni de actividad ni de resultado) para hombres y para mujeres. No obstante, cabe señalar que, como señalan las personas expertas entrevistadas, desde la perspectiva de género, **la información que se revela como más importante, no es tomar aisladamente el valor de cada indicador por sexo, sino la comparación de los dos valores, es decir, cuando se observa la brecha o diferencia existente entre hombres y mujeres.** En esta línea, si no se contemplan indicadores específicos para hombres y para mujeres, difícilmente se podrá desvelar la manera en la que el programa impacta favorable o desfavorablemente en la reducción de las brechas de género que intervienen en el ámbito de actuación del proyecto.

Ilustración 3. Barreras a la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de objetivos e indicadores



Fuente: Elaboración propia

5.1.3 El diseño de actividades

Por su parte, en lo relativo al diseño de las actividades, los discursos de las personas expertas entrevistadas, en conjunción con la bibliografía revisada, han apuntado a la consideración de diversos indicadores que posibilitan el análisis del mayor o menor grado de incorporación de la perspectiva de género en las actividades que se diseñan desde los proyectos sociales. A este respecto, a partir de las narrativas vertidas, se han identificado seis indicadores que han operativizado su análisis:

1. Existencia de actividades orientadas a reducir las brechas de género existentes en el ámbito de actuación del proyecto.

Al igual que con la formulación de objetivos e indicadores, de entre los proyectos analizados, la mayor identificación de actividades de este tipo, se enmarcan en aquellos proyectos orientados al fomento de la igualdad de manera generalista. En contraposición, la mayor parte de los proyectos, no contemplan actividades que tengan por objetivo reducir las brechas de género, al menos formalmente, en tanto que, tal y como se constata a partir de las entrevistas al personal técnico de las entidades sociales, al no tener los proyectos como objetivo “la igualdad”, no se establecen como prioritarias el desarrollo de actividades de esta tipología.

2. Inclusión de actividades/metodologías orientadas a la participación de las personas usuarias en el diseño de las actividades.

Se trata de una de las cuestiones que con mayor asiduidad contemplan los proyectos analizados. A este respecto, tanto las entrevistas con profesionales de las entidades sociales como las encuestas realizadas a usuarios/as de programas, señalan que es una cuestión que cada vez se realiza de manera más habitual dentro de las dinámicas de los proyectos. Conviene resaltar que, con mayor frecuencia contemplan estas actuaciones, aquellos proyectos de continuidad en los que, al término de cada año, se realiza una evaluación de resultados participativa con los/as usuarios/as sobre las necesidades de

mejora de los programas en los que se participa y, a través de ella, se van incorporando estas demandas en la formulación de los proyectos de las futuras convocatorias.

3. Inclusión de actividades dirigidas a fomentar la participación equitativa de hombres y mujeres en el proyecto.

Al igual que en la casuística anterior, aquellos proyectos que en mayor medida contemplan este tipo de actividades son los programas de continuidad que, tras una evaluación de resultados, han detectado carencias en la participación de hombres o mujeres en el programa. A este respecto, se suelen incorporar actividades orientadas a corregir estos desequilibrios en la participación de unos/as u otros/as. Asimismo, dentro de los programas que en mayor medida incorporan actividades de este tipo, destacan aquellos con fines formativos o investigativos ya que, por sus necesidades estructurales, necesitan de una participación equilibrada de mujeres y hombres. Desde esta óptica, se plantean actividades que tienen como finalidad la conformación equilibrada de grupos de participantes atendiendo al criterio de género.

4. Dimensión y cuantificación de la participación de las personas usuarias en función de las desigualdades y diferencias/similitudes que existen entre hombres y mujeres en el ámbito de actuación del programa.

En términos generales, se trata de un planteamiento que no se suele tener en cuenta en la elaboración de los proyectos. En este sentido, desde las entrevistas realizadas a los y las profesionales de las entidades sociales, con frecuencia se ha argumentado que se trata de una lógica difícil de justificar en una convocatoria. Nuevamente, quienes en mayor medida han incorporado esta cuestión, son los programas de continuidad que, tras varios años realizándose, han justificado la necesidad de dimensionar la participación de usuarios/as según género, a través de su *expertise* en el programa y de las conclusiones a las que se han llegado a partir de su realización durante varios años. A su vez, dentro de esta casuística, destacan aquellos programas que tienen un marcado enfoque de género y que, en consecuencia, dimensionan

la participación en el programa de hombres y mujeres, en función a las desigualdades y lógicas estructurales de género que intervienen en el ámbito de actuación de los programas.

Cabe destacar que, una lógica que sí suele aparecer más en el diseño de los proyectos analizados es el fomento de la participación masculina si el ámbito al que se dirige la intervención está muy feminizado o, de manera inversa, fomentar la participación de las mujeres si el ámbito está muy masculinizado (por ejemplo, fomento de la participación de mujeres en capacitaciones formativas en TICs)

5. Incorporación de medidas para paliar las desigualdades de acceso al proyecto y sus actividades (lugares de realización de las actividades, horarios, servicios de guardería, etc.)

Formalmente, son muy escasos los proyectos que incorporar medidas para paliar las desigualdades de género que intervienen en el acceso a los proyectos y sus actividades. Las cuestiones que más habitualmente se especifican al respecto, es la flexibilidad horaria (sobre todo en atenciones individualizadas) o la posibilidad de llevar a cabo parte de las actividades de manera online. Sin embargo, esta última cuestión se enuncia muchas veces desde la óptica sociosanitaria, de manera que se conceptualiza que las actividades podrán llevarse a cabo de manera online solo en el caso de que exista algún tipo de riesgo sanitario para los y las participantes (fundamentalmente en lo relativo a la COVID-19).

En este sentido, a partir de las entrevistas realizadas, se argumenta que, con frecuencia, debido a la escasez de profesionales en los programas, o las necesidades estructurales de los mismos (presencialidad, actividades grupales, etc.), se asume compleja la incorporación de medidas de conciliación en los programas. En otro sentido, desde algunas de las narrativas vertidas por los y las profesionales, también se especifica que estas medidas sí que se hacen efectivas en la ejecución práctica de los programas pero que, sin

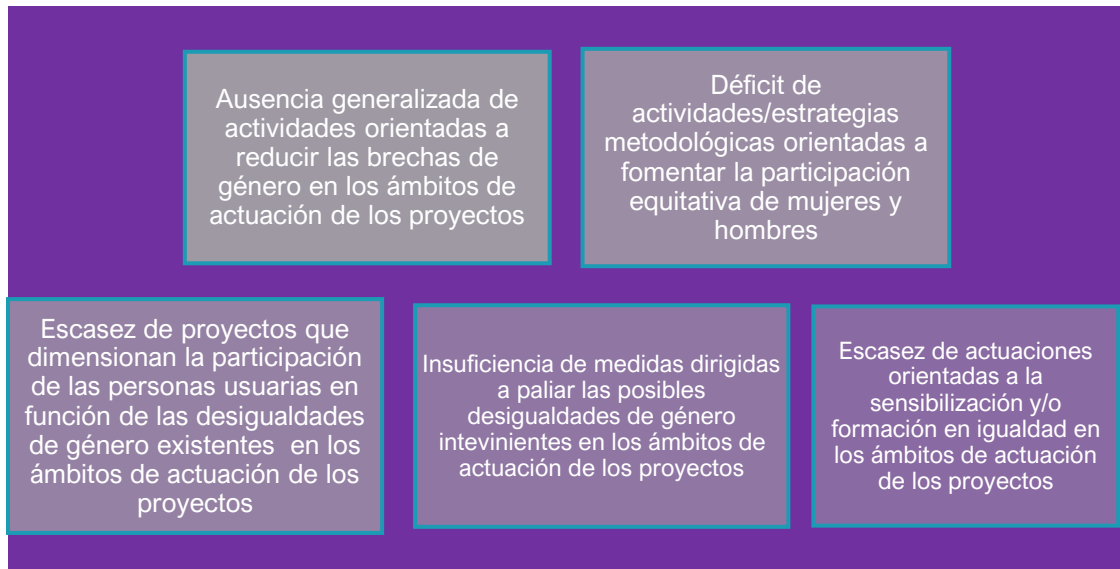
embargo, se pasa por alto su especificación a la hora de formular los proyectos.

6. Inclusión de actuaciones orientadas a la sensibilización y/o de formación en igualdad en su ámbito de actuación.

Por último, en lo relativo a la inclusión de actividades formativas o de sensibilización en materia de igualdad, se destaca que, de manera formal, la mayor proporción de programas que incluyen este tipo de actuaciones son aquellos que específicamente tienen como cometido el fomento de la igualdad de manera generalista. Asimismo, dentro de esta casuística, también destacan los programas que van dirigidos específicamente mujeres u hombres, en los que se suele incluir alguna actividad formativa dirigida al empoderamiento de las mujeres o la prevención de la violencia de género en el caso de los hombres.

También conviene señalar que, al igual que ocurre con otros indicadores enunciados sobre la incorporación del enfoque de género en las actividades, sobre esta cuestión muchos/as profesionales han mencionado que sí se incorporan actividades de sensibilización –fundamentalmente- en este sentido, pero que, sin embargo, no se especifican de manera explícita en el diseño, tal y como se detallará en el apartado de ejecución de los proyectos.

Ilustración 4. Principales barreras detectadas sobre la aplicación de la perspectiva de género en el diseño de las actividades/metodologías de trabajo



Fuente: Elaboración propia

5.2 SEGUNDA FASE: LA EJECUCIÓN DE LOS PROYECTOS

En este apartado, se abordan los principales resultados derivados del análisis de los programas, a partir de la triangulación de la información proveniente de las entrevistas realizadas a profesionales del Tercer Sector de Acción Social y del grupo de discusión y las encuestas realizadas a participantes de diversos programas sociales.

En este sentido, la primera observación que conviene reseñar es la diferencia entre “los decires” y “los haceres”,¹¹ considerando que la aplicación práctica de la perspectiva de género en los programas sociales dista de lo formulado. No obstante, estas **disonancias entre lo formulado y lo ejecutado, por norma general, devienen en acciones positivas llevadas a cabo en la realización de los mismos, pero no reflejados en sus diseños.**

Así, por ejemplo, a través de las entrevistas realizadas a personal técnico, se asume que muchos de los indicadores de aplicación del enfoque de género mencionados en el

¹¹ Martín-Criado, 1998

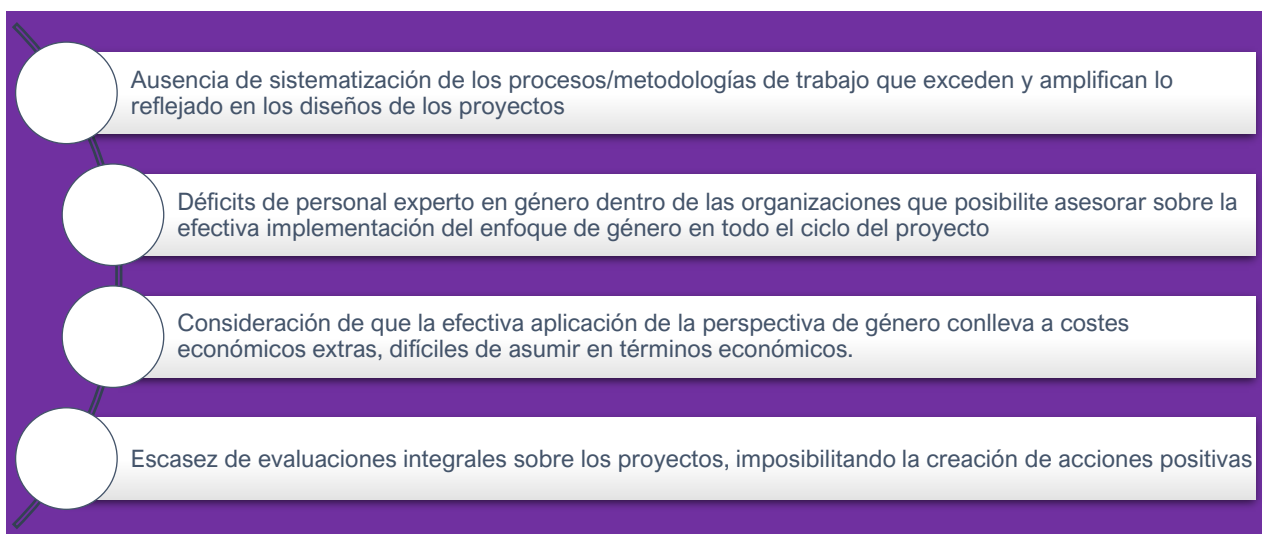
apartado de diseño de proyectos y que, aparentemente no se incorporan en muchas casuísticas, sí son efectuados en la práctica. En este sentido, cuestiones como “la aplicación de medidas que favorezcan el acceso a los programas- acciones positivas-”, “la inclusión de contenidos estrechamente ligados con la igualdad y la equidad en las actividades de los programas” o “el fomento de participación paritaria y/o acorde a las necesidades de los ámbitos de actuación de los programas”, resultan cuestiones ampliamente mencionadas por los y las profesionales que participan en la fase de ejecución de los programas. No obstante, estas disparidades entre “lo formulado y lo ejecutado”, pese a que impactan de manera positiva en el desempeño de los programas y, por ende, en los y las participantes, supone la ausencia de procedimientos registrados y, por tanto, en su mayoría, no evaluados, ni asumidos como lógicas internas y vertebrales de los proyectos.

En el caso de los discursos que se han orientado a visibilizar las **dificultades que se tienen entre los equipos técnicos para la efectiva implementación del enfoque de género** en la ejecución de los programas destacan, fundamentalmente, tres cuestiones:

- **La percepción del déficit de profesionales expertos/as en género.** Esta argumentación se ha generado, sobre todo, desde las entidades más pequeñas, alegando que no existen profesionales en las entidades que posibiliten asesorar internamente en los procesos de intervención.
- **Consideración de que existe un déficit de recursos que impide su efectiva aplicación.** A este respecto, se considera que los recursos limitados con los que se cuenta muchas veces para el desarrollo de los programas dificultan la aplicación de ciertas medidas/acciones positivas. A este respecto, los discursos han enunciado, sobre todo, el problema de digitalización de la propia entidad, así como el de los propios/as usuarios/as, argumentándose que muchas de las actividades de los programas podrían digitalizarse -y procurar así su facilitación y accesibilidad- pero la escasez de medios tecnológicos y/o conocimientos al respecto, impiden estos procesos.
- **Escasez de evaluaciones integrales sobre los programas.** Finalmente, se argumenta que las limitaciones o la simplificación con la que se realizan las

evaluaciones de los programas dificultan visibilizar qué medidas y acciones se podrían incorporar en ellos, con el fin de mejorar la aplicabilidad de la perspectiva de género en su desarrollo. A este respecto, el personal técnico, con frecuencia, ha buscado incidir en la necesidad de mejorar los procesos de participación de las personas usuarias en la evaluación y profundizar internamente sobre qué dimensiones tienen relevancia y cuáles no en la evaluación de los programas.

Ilustración 5. Principales barreras a la incorporación de la perspectiva de género en la ejecución de los proyectos.



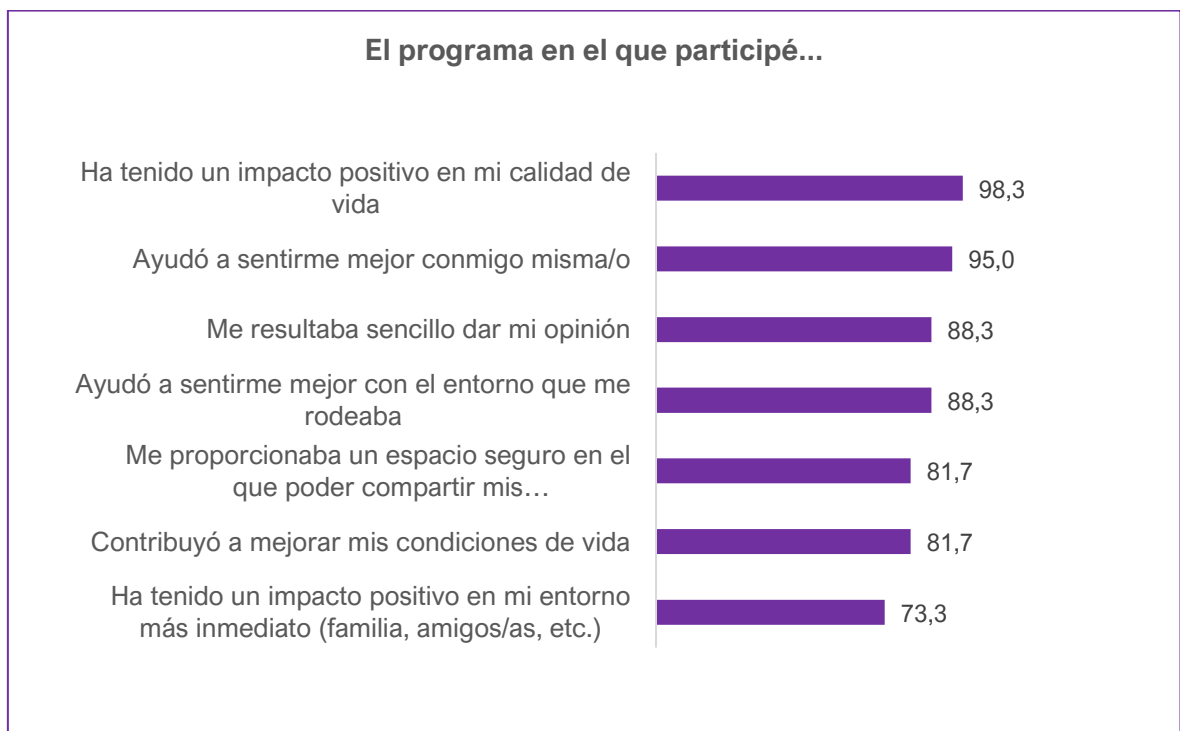
Fuente: Elaboración propia

No obstante, a pesar de las limitaciones que señalan los y las profesionales, tal y como se ha mencionado anteriormente, se concibe que, a nivel general, **la aplicación de la perspectiva de género se hace más tangible en la ejecución de los proyectos que en su diseño.** A este respecto, los resultados de la encuesta realizada a personas usuarias de los programas, apuntan -en términos generales- a un alto grado de incorporación de medidas correctoras y acciones positivas en el desarrollo de los proyectos.

Así, en lo relativo a las preguntas relativas a **cómo los programas han incidido (o no) en la mejora del bienestar subjetivo de las personas usuarias** -cuestión íntimamente ligada con las dinámicas de género-, destacan valores muy altos al respecto, de manera que el 98,3% de las personas usuarias, han señalado que “el programa en el que participaron ha tenido un impacto positivo en su calidad de vida” y un 95% que “ayudó

a sentirse mejor consigo/a mismo/a”. Con valores ligeramente más bajos, pero también reseñables, un 88,3% señaló que “les resultaba sencillo dar su opinión” y que les “ayudó a sentirse mejor con el entorno que les rodeaba”. De igual forma, un 81,7% especificó que el programa les proporcionaba un “espacio seguro en el que poder compartir sus pensamientos/problemas” y que “contribuyó a mejorar sus condiciones de vida”. Finalmente, y con los valores porcentuales más bajos, un 73,3% señaló que el programa “había tenido un impacto positivo en sus entornos más inmediatos”.

Gráfico 1. Grado de acuerdo con diferentes afirmaciones relativas al bienestar subjetivo. Datos en porcentaje (%)

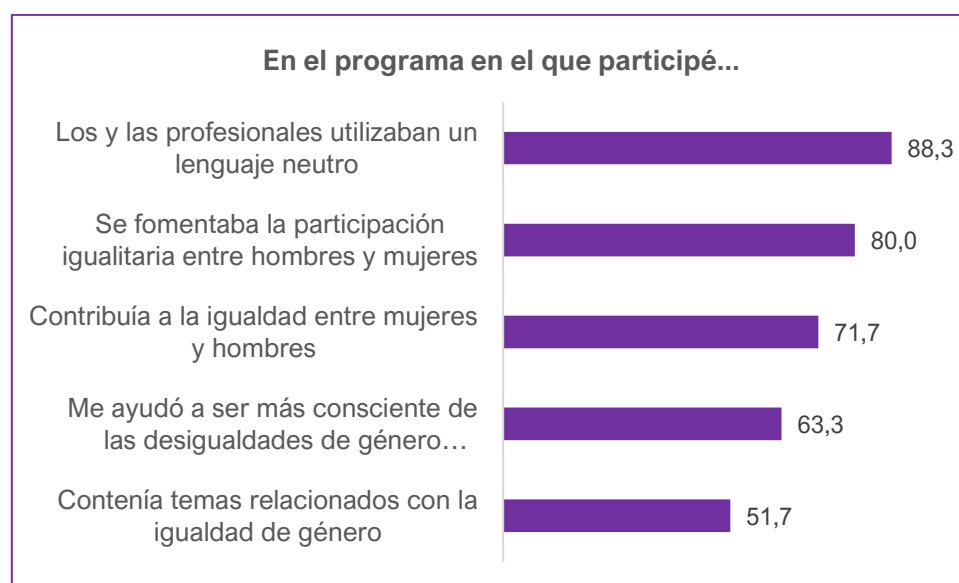


Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta realizada a personas usuarias de programas sociales.

En lo concerniente al bloque de preguntas orientado a profundizar en qué **medida la ejecución de los programas ha contribuido a profundizar y trabajar en cuestiones relacionadas con la igualdad de género de manera explícita**, conviene destacar los altos grados de acuerdo que se han recogido para estas cuestiones. Así, un 88,3% de los/as usuarios/as han asegurado que en el programa en el que participaron se empleaba un lenguaje inclusivo, un 80% que se fomentaba la participación equitativa entre mujeres y hombres y un 71,7% consideró que el programa contribuía de alguna forma a la

igualdad entre mujeres y mujeres. Con valores algo inferiores, pero también importantes, un 63,3% consideró que el programa le ayudó a ser más consciente de las desigualdades de género existentes y, con el valor más bajo pero significativo, 2 de cada 10 personas usuarias (51,7%) aseguran que el programa contenía temas relacionados con la igualdad de género.

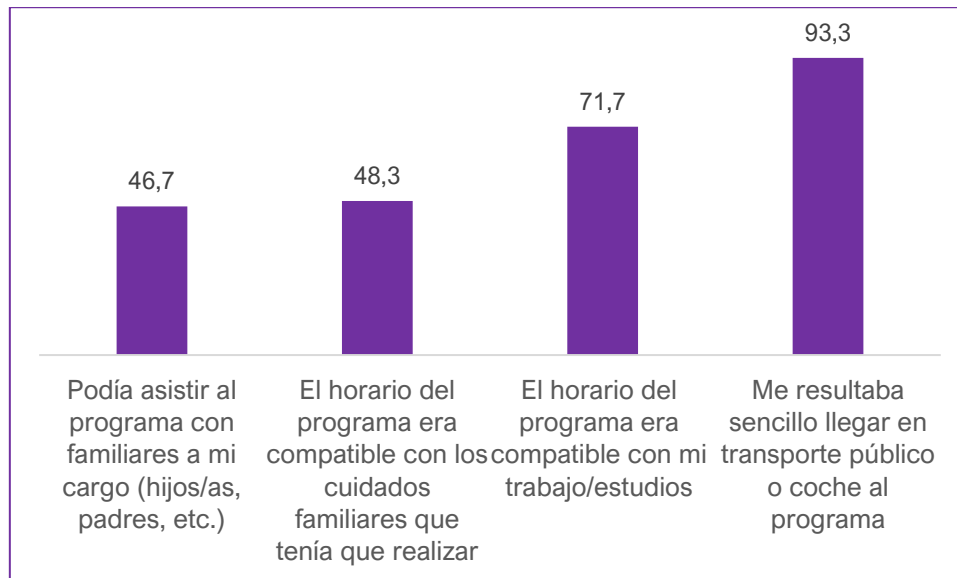
Gráfico 2. Grado de acuerdo con diferentes afirmaciones relativas a la contribución de los programas a la igualdad de género. Datos en porcentaje (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta realizada a personas usuarias de programas sociales.

Finalmente, en el cuestionario realizado a personas usuarias, se incluyó un bloque de preguntas orientadas a indagar sobre las **medidas de conciliación que integraban los programas en los que participaron las personas usuarias**. A este respecto, se observa que, de entre las casuísticas analizadas, son las que con menor frecuencia parecen ser incorporadas en el desarrollo de los programas, a juicio de las personas usuarias. Así, algo menos de la mitad de las personas usuarias, han afirmado que podían asistir al programa con familiares a su cargo (46,7%) o que el horario del programa era compatible con los cuidados familiares (48,3%). Finalmente, con mayores porcentajes de afirmación, el 71,7% de los/as usuarios/as percibía que el programa era compatible con sus trabajos/estudios y, la gran mayoría de ellos/a (93,3%), consideraba que les resultaba sencillo llegar al programa en transporte público o vehículo privado.

Gráfico 3. Grado de acuerdo con diferentes afirmaciones relativas a medidas de conciliación incorporadas a los programas sociales. Datos en porcentaje (%)



Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta realizada a personas usuarias de programas sociales.

Toda esta información proveniente de los resultados de la encuesta a personas usuarias se alinea con los principales discursos vertidos desde el grupo de discusión realizado. En él, las mujeres usuarias mencionaban que, pese a que con mucha frecuencia los programas en los que se había participado se orientaban a trabajar la igualdad de género -en un sentido amplio- en el ámbito de actuación del programa, así como que se fomentaba la participación activa de las mujeres y se trabajaba con un enfoque inclusivo en toda su amplitud -lenguaje, contenidos, etc.-, pero **se concebían como deficitarias las medidas de conciliación desplegadas desde los programas**. Fundamentalmente los discursos se orientaban a la falta de medidas de conciliación puestas en marcha por los programas, sobre todo en lo concerniente a la posibilidad de poder asistir a los mismos con personas dependientes a cargo; cuestión que se percibía altamente limitante a la hora de poder realizar una participación activa y continuada en el tiempo.

5.3 FASE DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Finalmente, la fase de análisis de los resultados de los proyectos se erige como una etapa elemental para comprender la interrelación existente entre el grado de aplicación de la perspectiva de género en los programas y el impacto generado en su población usuaria. Así, ningún programa puede darse por concluido hasta que no se evalúa.

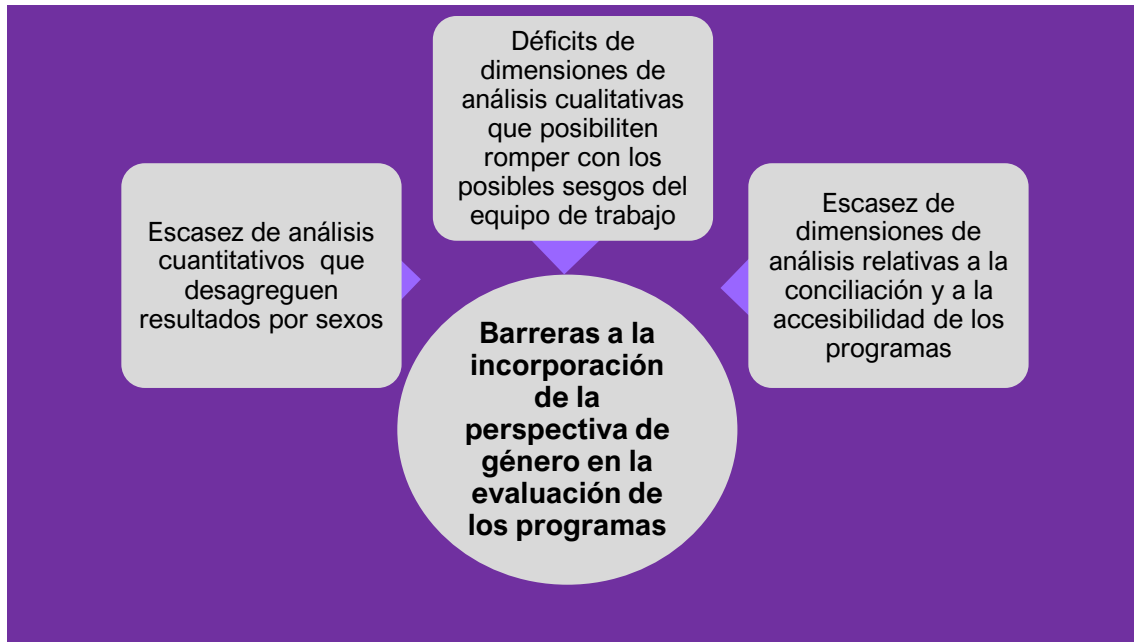
En este sentido, pese a que la evaluación se hace necesaria a lo largo de todo el desarrollo del proyecto, es en esta fase donde de una manera más holística, se podrá entender qué cuestiones han fallado y cuáles no, convirtiéndose -por tanto- en una herramienta de toma de decisiones y de establecimiento de nuevos horizontes y retos desde el prisma de género.

A este respecto, a través de las entrevistas en profundidad realizadas al personal técnico de las entidades sociales, han devenido diversas conclusiones que posibilitan recrear un marco genérico sobre las formas en las que las entidades sociales incorporan (o no) la dimensión de género entre sus evaluaciones:

- En términos generales, las casuísticas analizadas indican que **la evaluación de los programas suele quedar reducida a la realización de un cuestionario de satisfacción** a las personas usuarias al término de los programas, estructurado a partir de preguntas cerradas, dejando poco espacio para la libre expresión y percepción de las personas usuarias. Estos cuestionarios suelen plantear interrogantes relativos a la participación, los contenidos y las metodologías empleadas en el programa. Estas dimensiones, pese a que son fundamentales de evaluar para la efectiva implementación de los programas, **no evidencian de manera integral las posibles desigualdades de género que se puedan estar desarrollando internamente**. Además, hay que tomar en consideración que, el hecho de que ya en el diseño de los proyectos no existan indicadores específicos para hombres y mujeres y/o que apelen a la reducción de las brechas de género, tiene una consecuencia directa en la ausencia de análisis de estas dimensiones en el proceso evaluativo.

- No obstante, también cabe señalar que, en el marco de los programas analizados y las entrevistas realizadas, se han detectado algunas **buenas prácticas que pueden servir de horizonte para otros proyectos**. Así, existen casuísticas en las que se realizan evaluaciones cualitativas y/o cuantitativas -desagregadas por sexo- a lo largo de todo el desarrollo del proyecto, cuya finalidad es ir incorporando medidas correctoras en toda la ejecución. Asimismo, existen marcos de trabajo en los que, a pesar de solo realizar evaluaciones al finalizar los proyectos, la exhaustividad con la que se realizan posibilita incorporar acciones positivas basadas en las fallas y desigualdades detectadas.
- En detrimento, han sido muy pocas las casuísticas encontradas que hayan incorporado dentro de sus evaluaciones, cuestiones de género estructurales (como, por ejemplo, medidas de conciliación desplegadas, dificultades de acceso de los/as usuarios/as a los programas y sus actividades, diferencias y desigualdades de género detectadas en la ejecución de los programas, etc.). Asimismo, cabe reseñar que, desde las entrevistas realizadas al personal técnico de los programas, se ha manifestado con frecuencia que **los resultados de las encuestas de evaluación/satisfacción no se suelen desagregar para hombres y mujeres**; cuestión que dificulta aún más la detección de desigualdades de género en el desarrollo de los programas. Desde este prisma, se considera necesario incorporar **dimensiones cualitativas de análisis en los procesos de evaluación de los proyectos, que posibiliten reducir los posibles sesgos que estén interviniendo dentro de los equipos de trabajo, con el fin de incorporar medidas correctoras acordes a las necesidades de la población usuaria**.

Ilustración 6. Barreras a la incorporación de la perspectiva de género en la evaluación de los programas.



Fuente: Elaboración propia

6. Conclusiones y recomendaciones

Todas las cuestiones reseñadas hasta aquí evidencian que, pese a que existen muchas organizaciones que están haciendo un gran esfuerzo por incorporar de manera efectiva la perspectiva de género en sus proyectos -en muchos casos con muy buenos resultados- para **una gran proporción de entidades sociales, la efectiva incorporación de la perspectiva de género en sus proyectos sociales subvencionados sigue siendo un reto.**

Así, la perspectiva de género (en tanto requisito cada vez más exigido desde la convocatoria del 0,7 estatal, así como de otras convocatorias públicas), aparece con frecuencia en los proyectos como un término ambiguo, sin claridad conceptual, susceptible de ser utilizado como concepto vacío de contenido, empleado únicamente para atender los requisitos de la convocatoria.

Consecuentemente, y como se ha venido enunciando, encontramos **casuísticas que apelan a significados muy distintos de lo que supone incorporar el enfoque de género en los proyectos:** proyectos que justifican la integración de la perspectiva de género por el mero hecho de trabajar en exclusiva con mujeres; otros en los que se reduce su aplicación a la participación equitativa de mujeres y hombres; u otros en los que, incluso, se considera que no tiene relevancia su aplicabilidad transversal, en tanto que “la igualdad” no es la finalidad del proyecto.

Ante toda esta **ambigüedad conceptual y las dificultades técnicas** que se han manifestado al respecto desde las entidades con las que se ha trabajado, se observa una **necesidad de comunicar a las entidades sociales concurrentes a una subvención, qué se entiende por perspectiva de género desde el órgano convocante y cómo hacer operativa su aplicación en el diseño de proyectos,** a través de recomendaciones, indicaciones y ejemplos que sirvan de guía para la elaboración de proyectos que integren de manera transversal el enfoque de género.

A este respecto, debe dejarse patente que, la elaboración de un proyecto con enfoque de género debe implicar a todas las personas responsables del mismo en todos y cada uno de los momentos de la actividad, al igual que al grupo destinatario y a las personas de instituciones colaboradoras. Así, una parte primordial del éxito en la incorporación de género en los proyectos vendrá determinada por la actitud de quienes los formulan y coordinan. Conviene destacar la **importancia de que todas las fases del ciclo del proyecto han de entenderse no como compartimientos estancos, que se ejecutan una tras otras, sino que todas se relacionan entre sí durante toda la vida del proyecto.**

Consecuentemente, y a partir de toda la bibliografía revisada y del análisis del trabajo de campo realizado, a continuación, se exponen las **principales cuestiones que operativizan la efectiva incorporación de la perspectiva de género en cada fase del ciclo del proyecto -en base a las principales dificultades encontradas para su aplicación-** y que pueden tomarse como referencia para la elaboración de recomendaciones a las entidades sociales concurrentes a una subvención del 0,7 Estatal:

En la fase de diagnóstico:

- **Desagregar datos por sexo:** Se debe tratar a la población objeto de intervención, teniendo en cuenta su diversidad (de género, etnia, clase social, zona de residencia...) y no como un colectivo homogéneo. Es imprescindible recopilar datos desagregados por sexo, tanto de tipo cuantitativo como cualitativo, no sólo en relación con la problemática a abordar, sino también de tipo contextual (datos sobre empleo, educación...).
- Una vez obtenidos los datos, es necesario **identificar y describir las principales diferencias y desigualdades que se articulan en el ámbito de actuación del programa**, analizar la información identificando las particularidades de cada sexo e interpretarla teniendo en cuenta las causas sociales que han generado estos desequilibrios. En el análisis de la información es necesario reflejar los papeles que desempeñan mujeres y hombres en el ámbito de actuación del programa (roles de género), identificar las prioridades e intereses de mujeres y hombres

(necesidades de género) y detectar si existen desigualdades en el acceso a los recursos.

- En función del diagnóstico, habría que establecer unos **objetivos** orientados a **reducir las posibles situaciones de discriminación** intergénero que puedan estar interviniendo en el ámbito de actuación del proyecto. Para ello, habría que:
 - Definir objetivos acordes a las necesidades de mujeres y hombres en su ámbito de actuación.
 - Incluir objetivos que persigan mejorar la posición social de las mujeres en su ámbito de actuación.
 - Formular objetivos que persigan la equidad de género en su ámbito de actuación.
 - Incluir objetivos dirigidos al acceso equitativo a bienes y recursos.

- Para operativizar los objetivos, los proyectos han de servirse de una **adecuada formulación de indicadores** que permitan verificar el cumplimiento de éstos. A este respecto, es importante resaltar que la utilidad de la información que se revela como más importante, no es tomar aisladamente el valor de cada indicador por sexo, sino **la comparación de los dos valores**, es decir, cuando se observan las desigualdades existentes entre hombres y mujeres. Es por tanto necesario, la formulación de indicadores específicos para hombres y para mujeres, de manera que faciliten su comparabilidad. Asimismo, cuando tenemos **programas donde se entrecruzan distintos fenómenos sociales complejos**, es **imprescindible una precisa definición de los indicadores que permitan dar muestra del fenómeno observado**. Se hace indispensable, por tanto:
 - Desarrollar indicadores para cada una de las etapas del proyecto
 - Todos los que se puedan, deben ser desagregados por sexo, para permitir una comparativa adecuada
 - Han de establecerse de manera participativa con todas las personas involucradas en el proyecto

- Combinar indicadores cuantitativos y cualitativos que puedan ser medibles.
- Una vez elaborados los indicadores y objetivos, el proyecto se encuentra en condiciones de poder **diseñar actividades** acordes a los fines que se pretenden conseguir. Para ello, y desde la óptica de género, habrá qué:
 - Incluir actuaciones de sensibilización en igualdad.
 - Aplicar la paridad en la asignación de recursos humanos al proyecto.
 - Analizar el lugar o lugares donde se lleva a cabo el proyecto y si son accesibles por igual.
 - Analizar los horarios de las actividades y si son accesibles por igual.
 - Hacer una asignación diferenciada de recursos en función del sexo, si es el caso.
 - Estimular la concienciación en la igualdad de género mediante reuniones de información o actividades de formación para el personal responsable de la gestión del proyecto.
 - Incluir actividades de formación y capacitación de género para el personal y, si fuera necesario, actividades de apoyo de personal especializado.
 - Identificar y discutir obstáculos a la comunicación en el equipo de gestión y ejecución del proyecto: problemas de lenguaje, diferencias en el nivel de instrucción y experiencia profesional, diferencias en normas, costumbres y roles sociales y culturales.
 - Verificar que existen buenas líneas de comunicación entre el personal del proyecto, las personas beneficiarias, las instituciones donantes y las contrapartes.

En la fase de Ejecución:

- Una vez ultimado el proceso de diagnóstico estamos en condiciones de pasar a la fase de ejecución. Es decir, supone el momento de aplicación de los resultados del diseño a la acción práctica con intención de transformar una determinada realidad basándonos, como en todo su proceso, en perspectiva de género. Si se han dado correctamente todos los pasos planteados en la fase anterior

integrando la perspectiva de género, en la ejecución solamente habrá que prestar atención a los posibles imprevistos que puedan surgir y plantear y, en caso necesario, incorporar las correcciones oportunas. Es, en consecuencia, una etapa que da sentido a todas las anteriores y valida lo planificado, así como los datos e informaciones obtenidos en la fase de diagnóstico.

En la fase de Evaluación:

- Finalmente es conveniente reseñar la necesidad de contar con un **sólido y contextualizado sistema de seguimiento**, que favorezca la atención y análisis permanente de la ejecución, conociendo las características y evolución del proyecto o programa en todo momento. Para ello, los aspectos que deberán evaluarse en los proyectos son:
 - *Adecuación*, es decir, analizar si el proyecto ha identificado los problemas y necesidades de las mujeres y los hombres participantes. Si este ha sido el caso, analizar quién las ha determinado y cómo se han determinado. Analizar la coherencia del proyecto con las políticas de igualdad de oportunidades existentes en el contexto del programa y la situación general de las mujeres y de los hombres en su ámbito de actuación.
 - *Eficacia*, es decir, el grado de consecución de los objetivos, las personas destinatarias a las que se ha llegado, los resultados obtenidos, las intervenciones realizadas y la satisfacción de las personas.
 - *Eficiencia*, o la relación entre resultados obtenidos y recursos empleados. Se puede ser eficaz (conseguirlo que se propone), pero no eficiente (si el coste es muy alto). Un proyecto será más eficiente si consigue los mismos resultados con menor coste en tiempo, dinero y recursos.
 - *Impacto*, es decir, si las acciones desarrolladas han tenido un impacto positivo sobre las relaciones de género cuando ésta promueve, a través de sus objetivos, sus resultados y actividades, mejoras en el empoderamiento y progresos en la igualdad entre hombres y mujeres.
 - *Sostenibilidad* desde la perspectiva de género. La viabilidad futura o durabilidad de una intervención va a depender del interés y la voluntad de las

distintas personas involucradas de continuar o mantener dicha acción en el tiempo.

Finalmente, a partir de las principales barreras a la incorporación de la perspectiva de género detectadas a lo largo de todo el estudio, **se proporciona un *checklist* que aglutina las recomendaciones anteriormente descritas y que posibilita que las entidades sociales puedan evaluar internamente si sus proyectos sociales incorporan el enfoque de género a lo largo de todo el ciclo del proyecto:**

CHECKLIST PARA CONOCER EL GRADO DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN UN PROYECTO			
1. EL PROYECTO ESTÁ ALINEADO CON EL MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL DE REFERENCIA EN CUANTO A LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	SI	NO	EN PARTE
1.1. ¿El proyecto se ajusta a la normativa internacional de referencia en su ámbito de actuación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.1. ¿El proyecto se ajusta a la normativa europea de referencia en su ámbito de actuación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.1. ¿El proyecto se ajusta a la normativa estatal de referencia en su ámbito de actuación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. EL PROYECTO CUENTA CON UN DIAGNÓSTICO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	SI	NO	EN PARTE
2.1. ¿Incluye datos desagregados por sexo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2. ¿La población diana está definida y caracterizada con un criterio de interseccionalidad: sexo + otras variables sociodemográficas como la edad, la nacionalidad, el nivel formativo o el tamaño del municipio de residencia?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3. ¿Se han identificado las posibles desigualdades y brechas de género en relación con el problema y/o necesidad a través de datos cualitativos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4. ¿El diagnóstico analiza e interpreta la información obtenida en base a un marco teórico de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5. ¿El diagnóstico permite diseñar líneas de acción que incidan en problemáticas diferenciadas para hombres y mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. EL PROYECTO CUENTA CON UN DISEÑO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	SI	NO	EN PARTE
3.1. ¿Se prevé que el objetivo general tenga algún impacto en las relaciones entre mujeres y hombres o en el sistema sexo/género en su ámbito de actuación?			
3.2. ¿Se han formulado objetivos específicos para hombres y para mujeres según las necesidades detectadas en el diagnóstico?			

3.3. ¿Hay objetivos específicos que buscan reducir desigualdades de género?			
3.4. ¿Hay objetivos específicos que abordan las causas de las desigualdades de género detectadas?			
3.5. ¿La metodología contempla el principio de igualdad y participación equilibrada?			
4. EL PROYECTO INCORPORA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN SU EJECUCIÓN E IMPLEMENTACIÓN	SI	NO	EN PARTE
4.1. ¿El equipo profesional está sensibilizado en género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2. ¿El equipo profesional ha recibido/recibe formación y/o información sobre la igualdad de género (incluidos manuales, guías o cualquier documentación para la aplicación del principio de igualdad en el ámbito de actuación de sus proyectos)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3. ¿El equipo profesional conoce la utilidad de incorporar/aplicar medidas positivas de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4. ¿El proyecto cuenta con una unidad interna o externa especializada en igualdad que pueda prestarle asesoramiento continuo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5. ¿El proyecto utiliza un lenguaje inclusivo y no sexista en todas sus comunicaciones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.6. ¿El proyecto ha adaptado el discurso de la igualdad a las características específicas del público destinatario de sus acciones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.7. ¿El proyecto incluye campañas de comunicación dirigidas a eliminar estereotipos sexistas o a sensibilizar en la igualdad de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.8. ¿El proyecto incluye medidas de acción positiva diseñadas para superar la discriminación de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.9. ¿Se incluye el cumplimiento del principio de igualdad de género como un criterio valorable en las entidades colaboradoras con el proyecto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.10. ¿El proyecto cuenta con medidas específicas dirigidas a mejorar la participación (cuantitativa y cualitativa) de las mujeres en las actuaciones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.11. ¿El proyecto cuenta con medidas específicas dirigidas a asegurar unos beneficios equivalentes a hombres y mujeres en términos de resultados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.12. ¿El proyecto incluye cuotas flexibles de participación por sexo en las actividades planificadas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.13. ¿El proyecto incluye recursos adicionales para favorecer la conciliación y la participación de personas beneficiarias en las actividades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.14. ¿El proyecto ha diseñado las actividades en horarios adaptados a las necesidades de la población destinataria para facilitar su participación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.15. ¿El proyecto ha previsto la realización de alguna actividad de seguimiento para recoger información sobre la incidencia de las actividades planificadas en materia de igualdad, como reuniones periódicas, visitas in situ, etc.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.16. ¿El proyecto ha previsto la elaboración un capítulo sobre el impacto de género en los informes o memorias de ejecución y/o seguimiento?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.17. ¿El proyecto cuenta con mecanismos para recoger la opinión de los hombres y mujeres beneficiarios/as de las actuaciones durante su ejecución?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. EL PROYECTO CUENTA CON UN SISTEMA DE EVALUACIÓN QUE INCORPORA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	SI	NO	EN PARTE
5.1 ¿El diseño del proyecto incorpora objetivos y actuaciones específicos dirigidos a mejorar la situación de las mujeres en su ámbito de actuación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2 ¿Han participado potenciales mujeres beneficiarias que representen sus intereses en el diseño del proyecto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3 ¿Se han diseñado indicadores de proceso desagregados por sexo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4 ¿Se han diseñado indicadores de ejecución desagregados por sexo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.5 ¿Se han diseñado indicadores de resultados desagregados por sexo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.6 ¿Se han diseñado indicadores de impacto desagregados por sexo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.7 El sistema de evaluación del proyecto ¿analiza la coherencia interna de sus objetivos con el objetivo de igualdad? (criterio de pertinencia)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.8 El sistema de evaluación del proyecto ¿analiza el grado de alcance del proyecto entre los colectivos potencialmente beneficiarios, teniendo en cuenta las diferencias de género? (criterio de cobertura)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.9 El sistema de evaluación del proyecto ¿analiza el grado de incidencia de las actuaciones y resultados en la satisfacción de las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres? (criterio de eficiencia)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.10 El sistema de evaluación del proyecto ¿analiza el grado de inclusión de los objetivos relativos a la eliminación de la desigualdad de género dentro de los objetivos previstos por el proyecto? (criterio de eficacia)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.11 El sistema de evaluación del proyecto ¿analiza el grado de adecuación de los recursos utilizados a las necesidades específicas (prácticas y estratégicas) de las mujeres? (criterio de utilidad)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.12 El sistema de evaluación del proyecto ¿incluye una previsión de continuidad en el tiempo (medio/largo plazo) de los beneficios alcanzados para mejorar la calidad de vida de las mujeres? (criterio de sostenibilidad)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ANEXO I. FUENTES CONSULTADAS

TÍTULO	AUTOR/AUTORES	EDITORIAL	ENTIDAD/EMPRESA	AÑO PUBLICACIÓN
¿Qué sabemos del impacto de género en la pandemia de la COVID-19?	Sheila Fernández-Luis/ Elena Marbán Castro/ Leire Pajín Iraola/ Belén Saavedra Cervera/Sara M. Soto González	Fundación la Caixa	IS Global Instituto de Salud Global de Barcelona	2020
Análisis del Código Penal desde la Perspectiva de Género	José Ignacio Lacasta Zabalza /Elena Larrauri Pipan/Adela Asua Batarrita/Ángeles Rey Aviles/ María José Virto Larruscain /María Luisa Maqueda Abreu/	Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer	Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer	1998
Avanzando hacia la equidad. Propuesta de Políticas e Intervenciones para reducir las desigualdades Sociales en salud en España	Elena Aldasoro/ Santiago Esnaola/ Amaia Bacigalupe/ Carlos Calderón	MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA	MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD	2015
Barómetro de empleo de la ciudad de Madrid 2019. 2T	Bernardino Sanz Berzal, Análisis Socioeconómico del Ayuntamiento de Madrid María Romero Paniagua, Afi - Consultores de las Administraciones Públicas	Ayuntamiento de Madrid. Área de gobierno de economía y empleo	Ayuntamiento de Madrid	2013
Benefits of gender equality Online discussion report	Cultura Lavoro en asociación con el Servicio Europeo Red (ESN)	European Institute for Gender Equality,	European Institute for Gender Equality,	2014
Buenas prácticas para la atracción y retención de talento y la promoción		Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades	Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la	2020

TÍTULO	AUTOR/AUTORES	EDITORIAL	ENTIDAD/EMPRESA	AÑO PUBLICACIÓN
profesional con perspectiva de género: iniciativa : Más mujeres, mejores empresas			Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, Instituto de las Mujeres	
Carta de las Naciones Unidas y Estatuto de la Corte Internacional de Justicia. Declaración unilateral española en aceptación de la jurisdicción obligatoria del Tribunal Internacional de Justicia.		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Ministerio de Asuntos Exteriores	1990
Carta de las Naciones Unidas y Estatuto de la Corte Internacional de Justicia. Declaración unilateral española en aceptación de la jurisdicción obligatoria del Tribunal Internacional de Justicia		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Ministerio de Asuntos Exteriores	2010
Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Unión Europea	2016
Científicas en cifras 2021	Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación	Ministerio de Ciencia e Innovación	Unidad de Mujeres y Ciencia	2019
Constitución Española.		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Cortes Generales	1978
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación sobre la mujer		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Jefatura del Estado	1981
Convenio de Estambul		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Jefatura del Estado	2014
Convenio número 100 de la O.I.T. relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Jefatura del Estado	1968

TÍTULO	AUTOR/AUTORES	EDITORIAL	ENTIDAD/EMPRESA	AÑO PUBLICACIÓN
mano de obra femenina por un trabajo de igual valor				
Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Jefatura del Estado	1968
Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Ministerio de Asuntos Exteriores	1999
Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Comunidad Autónoma de Galicia	2016
Desigualdades de género en salud. Un análisis descriptivo de la salud de los españoles y las españolas	Débora Álvarez-del Arco	Fundación de las Cajas de Ahorro (FUNCAS)		2018
Determinantes de la Brecha Salarial de Género en España: Un análisis de la retribución en función de las características personales, empresariales y de la competitividad de la empresa.	Juan de Lucio María del Valle Manuel Valero	Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades	Consejo Superior de Cámaras/ Dirección General de Igualdad	2013
Documento refundido de medidas del pacto de estado en materia de violencia de género. congreso + senado		Secretaría de Estado de Igualdad	Delegación del Gobierno para la Violencia de Género,	2019
El coste salarial por ser mujer en España: discriminación entre los recién titulados y	Nuria Badenes Plá	Instituto de Estudios Fiscales	Instituto de Estudios Fiscales	2021

TÍTULO	AUTOR/AUTORES	EDITORIAL	ENTIDAD/EMPRESA	AÑO PUBLICACIÓN
en el conjunto de los trabajadores				
El emprendimiento digital femenino en España: Situación y prospección. Mujeres, tecnología y sociedad digital	Teresa M. Alarcos Tamayo	Instituto de las Mujeres		2021
El impacto diferencial por sexos de la crisis del Covid-19 en el mercado de trabajo español	Marina Gómez García/ Laura Hospido Quintana y Carlos Sanz Alonso	Boletín Económico / Banco de España	Banco de España	2021
Encuesta Anual de Estructura Salarial Año 2019	INE	Instituto Nacional de Estadística	Ministerio de Economía y Hacienda	2021
Encuesta Europea de Salud en España (EESE) Año 2020	INE	Instituto Nacional de Estadística	Ministerio de Economía y Hacienda	2021
Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares Año 2021	INE	Instituto Nacional de Estadística	Ministerio de Economía y Hacienda	2021
España en cifras 2021	INE	Instituto Nacional de Estadística	Ministerio de Economía y Hacienda	2021. -Datos 2020
Guía de Aplicación Práctica, para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el gobierno, de acuerdo a la Ley 30/2003	Flor Delgado Godoy/Cristina García Comas/Marisa Soleto Ávila	Instituto de la mujer: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales	Fundación Mujeres	2007
Guía de Coeducación Síntesis sobre la Educación para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres	Red2Red Consultores S.L.	Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad)	Instituto de la Mujer: Observatorio para la Igualdad de Oportunidades	2020
Guía de evaluación de resultados de políticas públicas	Javier Rico	Ministerio de Política Territorial y Función Pública	Instituto para la Evaluación de Políticas Públicas Secretaría de Estado de Función Pública	2020

TÍTULO	AUTOR/AUTORES	EDITORIAL	ENTIDAD/EMPRESA	AÑO PUBLICACIÓN
Guía para incorporar la perspectiva de género a la investigación en salud	María del Mar García Calvente/María Luisa Jiménez rodrigo/Emilia Martínez Morante	Escuela Andaluza de Salud Pública	Consejería de Salud J.A.	2013
Guía para incorporar el enfoque de género en la planificación de políticas sociales	García-Calvente María del Mar/ Marcos-Marcos Jorge/ Bolívar Muñoz Julia	Escuela Andaluza de Salud Pública	Consejería de Igualdad y Políticas Sociales J.A.	2016
Guía para la incorporación de la perspectiva de género en los contratos públicos, las subvenciones públicas, los convenios y los conciertos sociales	Santiago Lesmes Zabalegui	EMAKUNDE - Instituto Vasco de la Mujer	Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer	2019
Guía práctica para la planificación y evaluación participativas de las políticas públicas: LA PARTICIPACIÓN TRANSVERSAL	Susana Menéndez Roldán María Torralbo Obrero Salustiano Luque Lozano	Instituto Andaluz de Administración Pública. Junta de Andalucía	Junta de Andalucía. Instituto Andaluz de la Admón. Pública.	2021
Guías para incorporar la perspectiva de género en las actuaciones financiables en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia	Gema de Cabo Serrano Elvira González Gago	Instituto de la Mujer	Subdirección General para el emprendimiento, la igualdad en la empresa y la negociación colectiva	2021
Hogares en casa. El confinamiento entre cuatro paredes	INE	Instituto Nacional de Estadística	Ministerio de Economía y Hacienda	2020
Igualdad en cifras MEFP 2021. Aulas por la igualdad	Unidad de Igualdad / Subdirección General de Estadística y Estudios /Instituto Nacional de Evaluación Educativa	Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones. Ministerio de Educación y Formación Profesional	Ministerio de educación y FP	2021
Igualdad Salarial Ya!. Por la Igualdad Real ,	Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad	Confederación Sindical de CCOO	Secretaría Confederal de	2022

TÍTULO	AUTOR/AUTORES	EDITORIAL	ENTIDAD/EMPRESA	AÑO PUBLICACIÓN
contra la brecha salarial	y Condiciones de Trabajo y Gabinete Económico de CCOO.		Comunicación de CCOO.	
Igualdad y violencia contra las mujeres en la adolescencia en España: el papel de la escuela	María José Díaz-Aguado	Ministerio de Educación y Formación Profesional	MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL Secretaría de Estado de Educación. Unidad de Igualdad	2021
III Jornadas de Justicia e Igualdad	Ana María Ferrer García/Ana Santos Aramburo/Elena Muñoz Salinero/Aitor Cubo Contreras	Ministerio de Justicia Secretaría General Técnica	Ministerio de Justicia	2021
Incorporación de cláusulas de igualdad en contratos, subvenciones y convenios públicos	Isabel alonso cuervo y Ángeles González González	Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de la presidencia e Igualdad J.A.	LiKaDi S.L.	2013
Informe de impacto de género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021	Ministerio de Hacienda. Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos. Ministerio de Igualdad	Ministerio de Hacienda Ministerio de Igualdad Secretaría General Técnica Subdirección General de Información, Documentación y Publicaciones Centro de Publicaciones	Ministerio de Hacienda. Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos. Ministerio de Igualdad	2021
Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer	Naciones Unidas			1995
Informe del Mercado de Trabajo de Mujeres Estatal	SEPE	Servicio Público de Empleo Estatal		2021
Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966.		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Jefatura del Estado	1977
La Institucionalización	Cristina Herrero		Autoridad Independiente de	2020

TÍTULO	AUTOR/AUTORES	EDITORIAL	ENTIDAD/EMPRESA	AÑO PUBLICACIÓN
de la Evaluación de Políticas Públicas Seminario de Evaluación de Políticas Públicas Instituto de Estudios Fiscales			Responsabilidad Fiscal	
La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID 19		Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades		2020
Las intersecciones de género y clase en el estado de salud y la atención médica	Iyer A , Sen G, Ostlin P.	Taylor & Francis	Global Public Health	2008
Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Castilla y León		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Comunidad de Castilla y León	2003
Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Comunidad Autónoma de Canarias	2010
Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Comunidad Autónoma de Andalucía	2007
Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha	2011
Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer.		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Jefatura del Estado	1983
Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Comunidad Autónoma de Cataluña	2015
Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Comunidad Autónoma de Cataluña	2021
Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación del		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Comunidad Autónoma del País Vasco	2012

TÍTULO	AUTOR/AUTORES	EDITORIAL	ENTIDAD/EMPRESA	AÑO PUBLICACIÓN
"Instituto Vasco de la Mujer/Emakumearen Euskal Erakundea"				
Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Comunidad Autónoma de Asturias	2011
Ley 2/2019, de 7 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Comunidad Autónoma de Cantabria	2019
Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Comunidad Autónoma del País Vasco	2011
Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Comunidad de Madrid	2006
Ley 6/2019, de 25 de noviembre, del Estatuto de las Mujeres Rurales de Castilla-La Mancha		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha	2020
Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Comunidad Autónoma de Aragón	2018
Ley 7/2018, de 31 de julio, de promoción de la seguridad y la salud en el trabajo en las Illes Balears		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Comunidad Autónoma de las Illes Balears	2018
Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Comunidad Autónoma de Extremadura	2011
Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Comunidad Autónoma de Valencia	2003

TÍTULO	AUTOR/AUTORES	EDITORIAL	ENTIDAD/EMPRESA	AÑO PUBLICACIÓN
Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Comunidad Foral de Navarra	2019
Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Jefatura del Estado	2004
Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Jefatura del Estado	2007
Mujeres en cargo de representación del sistema educativo	Montserrat Grañera Pastrera/Juana Savall Ceres/Concepción Gómez Esteban/Javier Callejo Gallego/Elena Casado Aparicio	Secretaría General Técnica. Centro de Publicaciones. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte	CNIEE/INSTITUTO DE LA MUJER Mujeres en la Educación	2011
Mujeres y digitalización: de las brechas a los algoritmos	Milagros Sáinz (Internet Interdisciplinary Institute, Universitat Oberta de Catalunya) Lidia Arroyo (Internet Interdisciplinary Institute, Universitat Oberta de Catalunya) Cecilia Castaño (Universidad Complutense de Madrid)	Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades	Red.es. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital	2020
Mujeres y hombres en España	INE	Instituto Nacional de Estadística	Ministerio de Economía y Hacienda	2021
Mujeres y hombres en España: Salud	INE	Instituto Nacional de Estadística	Ministerio de Economía y Hacienda	2021
Pacto de Estado contra la Violencia de Género		Secretaría de Estado de Igualdad	Delegación del Gobierno para la Violencia de Género,	2017

TÍTULO	AUTOR/AUTORES	EDITORIAL	ENTIDAD/EMPRESA	AÑO PUBLICACIÓN
Plan Estratégico del Tercer Sector de acción social. Aproximación a la situación de hombres y mujeres en el tercer sector	Federación de Mujeres Progresistas	Plataforma de ONG de acción social	FMP	2011
Presencia de mujeres en los consejos de administración y en la alta dirección de las empresas publicas estatales		Instituto de las Mujeres	Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, Instituto de las Mujeres	2021
Progress of the world's women	ONU MUJERES	Somali Cerise/Tara Patricia Cookson/Eleonore Kofman/Shahra Razavi/ Constanza Tabbush/Laura Turquet	ONU MUJERES	2020
Radiografía de la brecha de género en la formación STEAM	Equipo de la Unidad de Igualdad del MEFP (Gabinete de la Secretaría de Estado de Educación) Montserrat Grañeras Pastrana María Elena Moreno Sánchez Noelia Isidoro Calle (colaboradora externa)	Ministerio de Educación y Formación Profesional	MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL Secretaría de Estado de Educación Unidad de Igualdad	2022
Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Ministerio de la Presidencia	2009
Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Ministerio de la Presidencia	2008

TÍTULO	AUTOR/AUTORES	EDITORIAL	ENTIDAD/EMPRESA	AÑO PUBLICACIÓN
principio de igualdad entre mujeres y hombres				
Real Decreto 455/2020, de 10 de marzo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Jefatura del Estado	2020
Real Decreto 774/1997, de 30 de mayo, por el que se establece la nueva regulación del Instituto de la Mujer		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Jefatura del Estado	1997
Real Decreto 821/2021, de 28 de septiembre, por el que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones para la realización de actividades de interés general consideradas de interés social, correspondientes a la Secretaría de Estado de Derechos Sociales.			Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030	2021
Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática	2020
Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática	2020



TÍTULO	AUTOR/AUTORES	EDITORIAL	ENTIDAD/EMPRESA	AÑO PUBLICACIÓN
Real Decreto-ley 12/2020, de 31 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género.		Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	Jefatura del Estado	2020
Situación actual de la educación en España a consecuencia de la pandemia	Enrique Roca Cobo/Jesús Jiménez Sánchez/Pedro José Caballero García	Consejo Escolar del Estado	Ministerio de Educación y FP	2022
Transversalizar el género en los proyectos	María Silvia Corbalán y Alejandra Pérez Scalzi	ALTEC Alianza Latinoamericana para la Tecnología Cívica	Luminate y Fundación Avina	2019
Tratado de Amsterdam				1997
Tratado de Roma			C.E.E.	1958

ANEXO II. CUESTIONARIO Y GUIONES DE ENTREVISTAS Y GRUPO DE DISCUSIÓN

ENCUESTA USUARIOS/AS PROGRAMAS

La presente encuesta, de unos 5 minutos de duración, tiene por objetivo analizar su participación durante el año 2021 en el programa de la entidad que le ha facilitado el presente cuestionario, con la finalidad de poder mejorar la calidad de futuros programas sociales. La encuesta tiene un carácter completamente anónimo, por lo que puede responder a las preguntas con total libertad.

Recuerde que tiene que contestar las preguntas pensando en su situación durante el periodo en el que participó en el programa (2021).

¡Le agradecemos enormemente su valiosa participación!

1. Sexo (seleccione):
 - Hombre
 - Mujer
 - Prefiero describirlo

2. Comunidad Autónoma (seleccione):
 - Andalucía
 - Aragón
 - Principado de Asturias
 - Illes Balears
 - Canarias
 - Cantabria
 - Castilla y León
 - Castilla-La Mancha
 - Cataluña
 - Comunitat Valenciana
 - Extremadura
 - Galicia
 - Comunidad de Madrid
 - Región de Murcia
 - Comunidad Foral de Navarra
 - País Vasco
 - La Rioja
 - Ciudad Autónoma de Ceuta
 - Ciudad Autónoma de Melilla

3. Nacionalidad (seleccione):
 - Española
 - Extranjera

4. Edad en el **momento de participación en el programa/servicio** (seleccione):
 - Menos de 18 años
 - Entre 18 y 29 años
 - Entre 30 y 59 años
 - 60 años o más

5. Situación laboral en el **momento de participación en el programa/servicio** (seleccione):
 - Trabajaba
 - Buscaba mi primer empleo
 - Estaba en paro
 - Ama de casa
 - Estudiaba
 - Pensionista
 - Otro (especifique)
 - No sabe/no contesta

6. Nivel de estudios en el **momento de participación en el programa/servicio** (seleccione):
 - Sin estudios
 - EGB, Graduado Escolar o E.S.O
 - Bachiller, BUP, COU o FP de Grado Medio
 - FP de Grado Superior
 - Estudios Universitarios
 - No sabe/no contesta

7. ¿Tenía hijos/as u otras personas a su cargo en el **momento de participación en el programa/servicio?** (seleccione):
 - Sí
 - No
 - No sabe/no contesta

8. Tipo de programa en el que participó (seleccione):
 - Orientación laboral
 - Capacitación para el empleo
 - Desarrollo de habilidades personales
 - Igualdad/prevención de la violencia de género
 - Aprendizaje de nuevas tecnologías
 - Prevención o intervención en conductas de riesgo

- Protección jurídica
- Acompañamiento psicológico
- Otro (especifique)

9. En el programa participaba...

- Exclusivamente yo
- Mis hijos/as y yo
- Mi pareja y yo
- Mi padre/madre y yo
- Otro (especifique)
- No sabe/no contesta

10. Los y las participantes del programa eran...

- Exclusivamente mujeres
- Exclusivamente hombres
- Mayoritariamente mujeres
- Mayoritariamente hombres
- Mujeres y hombres por igual
- No sabe/no contesta

11. En una escala de 1 a 10 (donde 1 significa nada de acuerdo y 10 completamente de acuerdo), por favor seleccione su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones relativas al **programa en el que participó durante el año 2021:**

	1 (Nada de acuerdo)	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (Totalmente de acuerdo)	No sabe/no contesta
El programa ha tenido un impacto positivo en mi calidad de vida											
Ha tenido un impacto positivo en mi entorno más inmediato (familia, amigos/as, etc.)											
Ayudó a sentirme mejor conmigo misma/o											
Ayudó a sentirme mejor con el entorno que me rodeaba											
Contribuyó a mejorar mis condiciones de vida											
Me proporcionaba un espacio seguro en el que poder compartir mis pensamientos/problemas											

Me resultaba sencillo dar mi opinión												

12. En una escala de 1 a 10 (donde 1 significa nada de acuerdo y 10 completamente de acuerdo), por favor seleccione su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones relativas al **programa en el que participó durante el año 2021:**

	1 (Nada de acuerdo)	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (Totalmente de acuerdo)	No sabe/no contesta
Los y las profesionales utilizaban un lenguaje inclusivo/neutro											
Contenía temas relacionados con la igualdad de género											
Se fomentaba la participación igualitaria entre hombres y mujeres											
Me ayudó a ser más consciente de las desigualdades de género existentes en nuestra sociedad											
Contribuía a la igualdad entre mujeres y hombres											

13. Por favor, seleccione **una opción correcta** para cada una de las siguientes afirmaciones relativas al programa en el que participó durante el año 2021:

- El horario del programa era compatible con mi trabajo/estudios
Sí, No, No tenía trabajo o no estudiaba, No sabe/no contesta
- El horario del programa era compatible con los cuidados familiares que tenía que realizar
Sí, No, No tenía familiares a mi cargo, No sabe/no contesta
- El programa requería del uso de recursos tecnológicos (móvil, ordenador, tableta, etc.)
No, Sí y los ponía a disposición el programa; Sí y tenía que usar mis propios medios; No sabe/no contesta
- Participar en el programa requería de conocimientos sobre nuevas tecnologías (saber usar el email, navegar por Internet, etc.)
No; Sí y se nos enseñaba desde el programa; Sí, pero no se nos enseñaban desde el programa; No sabe/no contesta
- Me resultaba sencillo llegar en transporte público o coche

Sí, No, No tenía que desplazarme para asistir al programa, No sabe/no contesta

- Podía asistir al programa con familiares a mi cargo (hijos/as, padres, etc.)

Sí, No, No tenía familiares a mi cargo, No sabe/no contesta

14. Para finalizar, por favor indique en una escala de 1 a 10 (siendo 1 nada satisfactorio y 10 totalmente satisfactorio) su **nivel de satisfacción general con el programa en el que participó:**

1 (Nada satisfactorio)	2	3	4	5	6	7	8	9	10 (Totalmente satisfactorio)	No sabe/no contesta
---------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	-------------------------------	---------------------

GUIÓN DE ENTREVISTA A PERSONAL TÉCNICO (EJECUTANTE) DE LAS ENTIDADES

DISEÑO DEL PROYECTO

1. ¿En los objetivos del proyecto solicitado se establecieron incorporando la perspectiva de género?
2. ¿Considera que la estructura de su entidad está preparada para incorporar el enfoque de género en sus diagnósticos e intervenciones al contar con personal y conocimientos especializados en la materia?
3. ¿El diseño del programa tuvo en cuenta las necesidades de conciliación familiar de las personas beneficiarias? En caso afirmativo, ¿de qué manera?

EJECUCIÓN DEL PROYECTO

4. ¿Las metodologías de trabajo empleadas en el programa tenían en cuenta las necesidades sociales desiguales de mujeres y hombres?
5. ¿Las metodologías de trabajo desarrolladas en el programa fomentaron la participación equitativa de mujeres y hombres en el programa?
6. ¿La participación de las personas beneficiarias en el programa se contempló como una oportunidad para su sensibilización en torno a las desigualdades de género y para el fomento de unas relaciones de género más equitativas? En caso afirmativo, ¿de qué forma?

RESULTADOS DEL PROYECTO

7. ¿Cree que se alcanzaron los objetivos y las metas de la subvención en la población beneficiaria teniendo en cuenta el enfoque de género?
8. ¿Accedieron al programa todos los hombres y mujeres que teóricamente se pretendía atender?

9. ¿Los resultados del programa desvelaron situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres? En caso afirmativo, ¿se han incluido medidas correctoras de estas desigualdades para las siguientes convocatorias?

Ficha de entrevista

Entrevista N°	Persona entrevistada
Sexo (H/M/Prefiero describirlo)	
Comunidad Autónoma de trabajo	
Cargo/puesto ocupado dentro del programa subvencionado por el IRPF Estatal en el año 2020 (ejecución en 2021)	
Profesión	
Tipo de población con la que desempeña su actividad profesional	

GUIÓN DE ENTREVISTA A PERSONAL TÉCNICO (DISEÑO DE PROYECTOS) DE LAS ENTIDADES

JUSTIFICACIÓN Y CONTENIDO DEL PROYECTO

1. ¿Se incluyen referencias bibliográficas con perspectiva de género sobre el conocimiento científico de la problemática planteada o, en su lugar, se alude a la falta de él?
2. ¿Se hace referencia a las desigualdades de género existentes sobre la problemática abordada?
3. ¿Se tiene en cuenta la categoría género como un determinante de la realidad social abordada?
4. ¿La selección de participantes/muestra se ha estratificado según sexo?
5. ¿Se identifican posibles sesgos de género en los criterios de inclusión o exclusión de los y las participantes/muestra?
6. ¿Los resultados esperados posibilitan poner en relación/intervenir/solventar la problemática planteada y los determinantes de género?
7. ¿El programa contribuye a señalar cambios en la estructura de género que pueden repercutir en la equidad entre mujeres y hombres, sobre la temática planteada?

OBJETIVOS DEL PROGRAMA E INDICADORES PREVISTOS

8. ¿A partir de los objetivos formulados se busca solventar/intervenir/impactar en los determinantes y desigualdades de género?
9. ¿Se incluyen indicadores sensibles al género?
10. ¿Existen sesgos o estereotipos de género en la formulación de las hipótesis/objetivos?

CUESTIONES TRANSVERSALES

11. ¿A lo largo del proyecto se utiliza un lenguaje inclusivo?

12. ¿Se presentan los datos desagregados por sexo?
13. ¿Se utiliza la categoría “género” como sinónimo de “sexo”?

Ficha de entrevista

Entrevista N°	Persona entrevistada
Sexo (H/M/Prefiero describirlo)	
Comunidad Autónoma de trabajo	
Cargo/puesto ocupado dentro del programa subvencionado por el IRPF Estatal en el año 2020 (ejecución en 2021)	
Profesión	
Tipo de población con la que desempeña su actividad profesional	

GUIÓN DE ENTREVISTAS A EXPERTAS EN GÉNERO

- ¿Consideras que ha variado la posición de las mujeres gracias a las intervenciones que se realizan por parte de las entidades sociales en los proyectos que les subvencionan desde el Estado?
- ¿Y en el caso de la mejora en sus derechos, obligaciones, oportunidades y actividades diarias?
- Bajo tu experiencia, ¿qué oportunidades presentan este tipo de intervenciones?
- De la misma manera, ¿de qué adolece el sistema para avanzar en la igualdad de género a través de la fórmula de subvenciones y cómo se solventaría?

Ficha de entrevista

Entrevista N°	Persona entrevistada
Profesión	
Ámbito de especialidad en género	
Tipo de población con la que desempeña su actividad profesional	

GUIÓN ENTREVISTAS A ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

- ¿Diría que dentro de la Administración Pública a la que pertenece hay personas especialistas en igualdad que valoren correctamente la incorporación del enfoque de género en las intervenciones realizadas o aprobadas?
- Desde su punto de vista, ¿cuál es tu valoración sobre si las políticas del gobierno autonómico incorporan o no la perspectiva de género de manera transversal?

- ¿Considera que con las intervenciones realizadas o aprobadas desde la Administración Pública a la que pertenece, se desvelan las situaciones de desigualdad de género y se realizan acciones dirigidas a transformar esta situación?

Ficha de entrevista

Entrevista N°	Persona entrevistada
Cargo que ocupa	
Administración Pública en la que trabaja	
Gobierno Autonómico	

GUIÓN GRUPO DE DISCUSIÓN

- A nivel general, ¿consideráis que es os resultó fácil acceder al programa en transporte público?
- ¿Creéis que el programa, en general, tuvo un horario compatible con vuestro trabajo/responsabilidades familiares?
- Creéis que, en el caso de que tuvierais que haber asistido al programa con personas a vuestro cargo (menores, personas dependientes, etc.), ¿en general creéis que lo podríais haber hecho?
- En general, ¿creéis que el programa en el que habéis participado os ha ayudado a sentiros mejor con vosotras mismas y con el entorno que os rodea? ¿o creéis que no ha habido cambios al respecto?
- ¿Consideráis que el programa os proporcionaba un espacio seguro en el que poder compartir vuestros pensamientos o problemas?
- A nivel general, ¿consideráis que, de alguna forma, el programa mejoró/fomentó igualdad entre mujeres y hombres? ¿de qué forma?

Ficha técnica

Grupo de discusión N°	
N° de participantes	
Edades de las participantes	
Ocupaciones de las participantes	

