

ivàlua ✓

Institut Català d'Avaluació
de Polítiques Públiques

Guia pràctica

18. La perspectiva de gènere en l'avaluació de polítiques públiques

Col·lecció Ivàlua

Guies pràctiques sobre avaluació



Ivàlua
Institut Català d'Avaluació
de Polítiques Públiques

C/ Pau Claris 108, 4t 1a
Barcelona 08009
Tel. +34 935 545 300
info@ivalua.cat
ivalua.cat

Guia pràctica 18

La perspectiva de gènere en l'avaluació de polítiques públiques

Col·lecció Ivàlua
Guies pràctiques sobre avaluació

Novembre 2021

© Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques (Ivàlua), 2021

Aquesta obra està subjecta a la llicència Creative Commons de Reconeixement-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Es permet a tercers distribuir, retocar i crear a partir de l'obra llicenciada de manera no comercial, la distribució de les quals cal fer-la amb una llicència igual a la que regula aquesta l'obra original.

Citació de la publicació:
Júlia De Quintana Medina, **Guia pràctica 18. La perspectiva de gènere en l'avaluació de polítiques públiques**, Ivàlua, 2021.

ivàlua ✓
Institut Català d'Avaluació
de Polítiques Públiques

Avaluar per millorar

A Ivàlua promovem la cultura de l'avaluació de polítiques públiques a Catalunya.
Avaluem polítiques públiques, difonem evidències, oferim formació i elaborem recursos.

Institucions membres d'Ivàlua



18. La perspectiva de gènere en l'avaluació de polítiques públiques

Col·lecció Ivàlua

Guies pràctiques sobre avaluació

Equip Ivàlua

Presidència:

Xavier Cuadras, president del Consell Rector

Direcció executiva:

Marc Balaguer, director executiu

Àrea d'Operacions:

Mireia Borrell, analista

Carla Cordoncillo, analista

Jordi Garcia Muniesa, analista

Laura López, analista

Júlia De Quintana, analista

Natalia Rosetti, analista

Ramon Sabes-Figuera, analista

Jordi Sanz, analista

Àrea de Gestió de Recursos:

Erika Pérez

Responsable d'Administració i Recursos

Mireia Climent

Coordinadora d'Afers Generals

Bruna Llauro

Tècnica de Gestió Econòmica

Àrea de Comunicació i Gestió del

Coneixement:

Jordi Miras Llopart, responsable de

Comunicació i Gestió del coneixement

Equip publicació

Autora:

Júlia De Quintana Medina

Col·laboració i revisió:

Eva Alfama Guillén

Coordinació de l'edició i direcció d'art:

Jordi Miras Llopart

Coordinació de la revisió:

Mireia Climent

Índex

1. Introducció	7
2. Què és la perspectiva de gènere?	12
2.1. Què entenem per gènere?	12
2.2. Gènere i diversitat sexual	16
2.3. Gènere i interseccionalitat	19
2.4. Elements clau en la perspectiva de gènere	20
2.4.1. La divisió sexual del treball i el no reconeixement de la cura	21
2.4.2. El dèficit en la presa de decisions	23
2.4.3. L'accés i el control dels recursos i dels beneficis socials	25
2.4.4. Una vida lliure de violències masclistes	26
2.5. Què entenem per igualtat de gènere?	27
2.6. Enfocament de gènere de les polítiques i programes	29
3. Per què cal avaluar amb perspectiva de gènere?	33
4. Què vol dir incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació?	36
4.1. Escenaris d'incorporació de la perspectiva de gènere	39
5. Com avaluar amb perspectiva de gènere?	46
La perspectiva de gènere en cada fase del procés d'avaluació	46
5.1. Fase 0. L'encàrrec d'avaluació	48
5.2. Fase 1. La planificació de l'avaluació	49
5.2.1. Revisar l'encàrrec d'avaluació	50
5.2.2. Seleccionar l'equip d'avaluació adequat	51
5.2.3. Definir els objectius i els propòsits d'ús de l'avaluació amb la perspectiva de gènere	52
5.2.4. Valorar l'avaluabilitat del programa en termes de gènere	53
5.3. Fase 2. El disseny metodològic de l'avaluació	55
5.3.1. Formular preguntes d'avaluació en clau de gènere	56
5.3.2. Combinar tècniques quantitatives i qualitatives	58
5.3.3. Incorporar la perspectiva de gènere en la selecció de fonts d'informació	60
5.3.4. Organitzar el treball de camp amb perspectiva de gènere	67
5.3.5. Fomentar l'avaluació participativa	68
5.4. Fase 3. L'execució de l'avaluació	69
5.4.1. Diagnosticar com s'expressa la desigualtat de gènere en l'àmbit d'anàlisi	69
5.4.2. Classificar l'enfocament al gènere de la intervenció	70
5.4.3. Analitzar les dades amb perspectiva de gènere	71
5.4.4. Elaborar l'informe d'avaluació amb perspectiva de gènere	79

5.5. Fase 4. La presa de decisions a partir dels resultats de l'avaluació	81
5.5.1. Difusió dels resultats amb perspectiva de gènere	81
5.5.2. La presa de decisions polítiques amb perspectiva de gènere	82
6. Perspectiva de gènere i tipus d'avaluació	85
6.1. L'avaluació de les necessitats	86
6.2. L'avaluació del disseny	87
6.3. L'avaluació de la implementació	89
6.4. L'avaluació d'impacte	90
6.5. L'avaluació econòmica	91
7. Reflexions finals	92
8. Bibliografia	94

1. Introducció

La introducció de la perspectiva de gènere en l'avaluació és una assignatura pendent. Cal integrar-la per millorar la qualitat de les avaluacions i millorar l'evidència disponible per transformar les polítiques i programes de manera que aquests funcionin i donin resposta a les necessitats del conjunt de la ciutadania.

En les últimes dècades, s'ha produït un reconeixement destacat de la necessitat de pensar i d'aplicar polítiques amb perspectiva de gènere, a mesura que s'han acumulat evidències del paper clau de les polítiques públiques en la reproducció i transformació de les desigualtats per raó de gènere. El moviment feminista des de fa més de dos segles ha estat assenyalant les normes i pràctiques institucionals que exclouen les dones de la plena ciutadania, qüestionant-les i impulsant canvis profunds. Des de la lluita pel dret a vot fins a la plena incorporació a l'esfera pública (dret al treball remunerat formal, accés als estudis, dret a tenir propietats, dret al divorci, etc.), a poc a poc es van anar modificant les principals normes que sostenien el paper subordinat de les dones a la nostra societat per arribar a assolir, no fa pas tants anys, una plena igualtat formal. Tanmateix, de seguida es va fer evident que la consecució de la igualtat formal no implica necessàriament una igualtat real entre dones i homes. La desigualtat de gènere és un element estructural i no és suficient amb eliminar o prohibir la discriminació explícita. Així doncs, per abordar aquest problema es comencen a desenvolupar les polítiques d'igualtat de gènere com una àrea sectorial de les administracions públiques, i es posen en marxa accions positives i iniciatives específicament enfocades a remoure obstacles i a promoure la incorporació de les dones en peu d'igualtat a tots els àmbits.

A mitjans dels anys noranta es fa un pas més i es formula l'estratègia del *mainstreaming* o transversalitat de gènere¹, que estableix la necessitat d'anar més enllà de les mesures específiques puntuals per a revisar el conjunt de polítiques públiques i el seu procés d'elaboració. L'estratègia de la transversalitat de gènere planteja que cal revisar el conjunt de les polítiques públiques incorporant de forma integral la perspectiva de gènere per anar a l'arrel de la desigualtat. Es tracta, per tant, de complementar les mesures específiques amb l'eliminació dels biaixos de gènere existents a totes les polítiques.

1. "El *mainstreaming* de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas." (Consejo de Europa, 1999).

Aquesta perspectiva s'adopta internacionalment a la IV Conferència Mundial sobre les dones de Nacions Unides celebrada a Beijing el 1995. Des de 1996, les institucions en l'àmbit europeu també incorporen la transversalitat de gènere com a principi d'actuació en el disseny, la implementació i l'avaluació de les polítiques públiques. En l'àmbit català, tant l'Estatut de Catalunya com la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes estableixen que les institucions han de fomentar la igualtat de gènere i que tots els poders públics han de considerar les diferències per raó de gènere en tots els àmbits i implementar polítiques per a reduir les desigualtats. En els darrers anys són notables els avenços en la institucionalització de la transversalitat de gènere. Cada cop més les institucions hi treballen en la seva pràctica diària i l'apliquen en àmbits sectorials molt diversos. Tot i això en general els avenços han estat força lents, parcials i amb dificultat per sostenir els canvis en el temps (Weiner i MacRae, 2014). Així mateix, els esforços s'han centrat a incidir en el procés de disseny i implementació de les polítiques públiques, mentre que en l'àmbit de l'avaluació els avenços han estat més escassos i manquen més experiències i coneixement (Bustelo, 2017).

En l'última dècada i coincidint amb la consolidació de la transversalitat de gènere, les institucions públiques i del tercer sector també han anat prenent consciència de la importància d'avaluar les polítiques i programes que apliquen. L'avaluació és un exercici que genera coneixement útil per a la presa de decisions, millora l'eficàcia i l'eficiència de

les intervencions i facilita el rendiment de comptes envers la ciutadania. És natural, doncs, que cada vegada hi hagi més interès per fer de l'avaluació un requisit essencial de qualsevol política o programa amb voluntat de transformar la realitat social. L'avaluació ha gaudit d'un important desenvolupament teòric i metodològic les darreres dècades, de manera que s'ha consolidat com a disciplina i com a activitat professional. Tot i que en el nostre context no és encara una pràctica plenament integrada en el procés normal d'elaboració de polítiques públiques, sí que ha crescut significativament la capacitat i la sensibilitat de les administracions públiques per a avaluar de forma més sistemàtica.

Malgrat aquest creixement de la pràctica de l'avaluació, la incorporació de la perspectiva de gènere a les avaluacions ha estat limitada. En els darrers anys ha emergit un incipient i fructífer debat al voltant de l'avaluació amb perspectiva de gènere². No obstant això, en general les experiències s'han concentrat en dos àmbits sectorials: per una banda, en l'avaluació de polítiques i programes específicament dirigits a la promoció de la igualtat de gènere i, per l'altra, en el camp del desenvolupament internacional. Des d'un punt de vista més generalista, la permeabilitat de la perspectiva de gènere ha estat escassa (Espinosa, 2010). La tendència general és més aviat a desenvolupar avaluacions cegues al gènere, és a dir, que no tenen en compte aquest eix de desigualtat i que no es plantegen com les normes i pràctiques de gènere afecten la producció de coneixement en l'execució de l'avaluació (Bustelo, 2017; Espinosa, 2010). Com a resposta, des de diverses institucions

2. Veure, per exemple, Bustelo (2017), Brisolara et al. (2014), Hay et al. (2012), Podems (2010) i Sielbeck-Bowen et al. (2002).

internacionals i xarxes professionals s'ha impulsat l'avaluació amb perspectiva de gènere en l'anàlisi de tota mena de programes (ONU Mujeres, 2014, 2015), però, tot i aquests esforços, el nombre d'avaluacions amb perspectiva de gènere és encara insuficient, i persisteixen els dubtes sobre què vol dir exactament i què s'ha de fer per avaluar amb perspectiva de gènere.

Incorporar la perspectiva de gènere en les avaluacions és important en diversos sentits:

- **Ens permet entendre millor com funcionen les polítiques públiques.** En la mesura que dones i homes tenen posicions socials, rols i interessos diferents, sense incorporar la perspectiva de gènere moltes vegades no serem capaços/es de dissenyar polítiques que funcionin i donin resposta a les necessitats de la ciutadania en la seva diversitat, ni d'entendre perquè funcionen o no funcionen determinades iniciatives.
- **Millora la qualitat de l'avaluació.** El procés de generació de coneixement que genera l'avaluació no és neutre al gènere; les normes, les pràctiques i els estereotips de gènere afecten la mirada i la pràctica dels equips d'avaluació, i influeixen on i què cal mirar i com s'analitzen els resultats. Introduir la perspectiva de gènere permet, doncs, aproximar-se a la realitat social i les polítiques públiques, i revisar la pràctica d'avaluació corregint aquests biaixos (Bustelo, 2017; Espinosa & Bustelo, 2019).
- **Aporta evidència sobre les implicacions de gènere de les polítiques i programes.** L'avaluació d'una política o un programa ens permet emetre un judici sobre la seva idoneïtat i utilitat, i, en aquest judici, identificar si la política té efectes positius o negatius en termes de gènere, i, per tant, si responen adequadament a les necessitats de la meitat de la població, és una qüestió sens dubte rellevant (Bustelo, 2017). Introduir la perspectiva de gènere a les avaluacions fa possible analitzar les implicacions de gènere de polítiques i programes en diversos àmbits i identificar si tenen problemes de disseny i implementació que afecten negativament a les dones i persones del col·lectiu LGTBIQ+ o si generen resultats diferenciats per raó de gènere. Aquest aspecte ja s'analitza en les avaluacions sobre programes de gènere, però no és habitual que es consideri en les avaluacions de polítiques i programa en altres àmbits.
- **Constitueix una oportunitat clau per a poder identificar el biaix de gènere, especialment en els casos en què la política o programa en qüestió no s'ha dissenyat tenint en compte aquesta perspectiva.** Enfront de la visió que només es poden avaluar amb perspectiva de gènere els programes que han estat dissenyats considerant aquesta dimensió, és especialment rellevant aprofitar el procés de reflexió sistemàtica que aporta l'avaluació per a avançar cap a polítiques públiques més inclusives.
- **Millora la rendició de comptes envers el conjunt de la ciutadania.** Aquest aspecte és especialment rellevant quan parlem de justícia de gènere. Totes aquelles polítiques que no tenen en compte el gènere estan ignorant les necessitats i demandes de gran part de la ciutadania i reforçant les desigualtats socials. És clau,

doncs, que les avaluacions incloguin la perspectiva de gènere per visualitzar necessitats i demandes dels grups socials més vulnerables i contribuir a la millora de la presa de decisions polítiques també en clau de desigualtats de gènere (ONU Mujeres, 2015).

Les avaluacions amb perspectiva de gènere emergeixen com un instrument clau per fer avaluacions de més qualitat, més capaces d'identificar què funciona i per a qui funciona, i més inclusives i sensibles a les condicions dels col·lectius menys representats i més vulnerables. Per tots aquests motius, cal fer valer l'ús de la perspectiva de gènere en l'avaluació no només en les polítiques i programes que tenen un especial focus en el gènere, sinó com una eina útil per a tota classe d'avaluacions.

La inclusió de la perspectiva de gènere en l'avaluació ha de ser un procés actiu i intencional. Per tant, cal aplicar estratègies específiques per desenvolupar avaluacions sensibles en termes de gènere. Aquesta guia té per objectiu oferir orientacions pràctiques per incloure la perspectiva de gènere en l'avaluació de polítiques i programes. A grans trets, incloure la perspectiva de gènere en l'exercici d'avaluació vol dir:

- **Revisar la pràctica i la mirada de l'equip d'avaluació** i les tècniques i anàlisis d'avaluació que s'apliquen amb la intenció de fer l'exercici d'avaluació sensible al gènere.
- **Revisar la política que s'avalua considerant el seu enfocament de gènere** (explícit o implícit) i les seves implicacions i efectes sobre les relacions de gènere (ONU Mujeres, 2015).

Per aquest motiu, la guia recull un seguit de recomanacions i estratègies específiques per incloure la perspectiva de gènere en la revisió d'ambdues qüestions. Tanmateix, les avaluacions són canviants i s'han d'adaptar a l'àmbit d'anàlisi i a les preguntes i necessitats específiques del programa o política que s'avalua. No existeix una recepta única de com incorporar la perspectiva de gènere; es tracta més aviat d'una mirada o aproximació a incorporar en cada avaluació concreta, i això es pot fer de formes molt diverses i concretades contextualment. En aquest sentit, la voluntat de la guia no és definir una fórmula de com ha de ser una avaluació amb perspectiva de gènere, sinó oferir una sèrie d'eines i recursos per incorporar la perspectiva de gènere en les avaluacions que puguin ser útils en diferents contextos. Així mateix, la guia no està pensada únicament per a l'avaluació de polítiques que tinguin un objectiu explícit de gènere, sinó que inclou indicacions útils per a l'avaluació de qualsevol política o programa, encara que no tingui un component de gènere clar o explícit.

El contingut de la guia va dirigit a persones decisores públiques i professionals de l'administració pública i de les entitats socials catalanes de tots els àmbits interessades a avaluar amb perspectiva de gènere, i a professionals de l'avaluació que vulguin incorporar la perspectiva de gènere en les seves avaluacions.

- **Per a l'equip de l'administració, la guia ofereix raons per avaluar amb perspectiva de gènere i aclareix quin ha de ser el seu rol en el desenvolupament d'una avaluació amb aquestes característiques.** Així mateix, la guia defineix quines són les estratègies que cal utilitzar per

executar una avaluació amb perspectiva de gènere; aquesta informació els és útil per formular encàrrecs d'avaluació que incloguin requisits específics sobre què s'ha de fer i què s'ha d'incloure en una avaluació amb perspectiva de gènere i per supervisar la pràctica de l'equip avaluador un cop iniciada l'avaluació.

- **Per als i les professionals de l'avaluació interessats a avaluar amb perspectiva de gènere, la guia defineix conceptes teòrics i idees clau per incorporar correctament la perspectiva de gènere.** Així mateix, ofereix estratègies útils per revisar la mirada i la pràctica de l'equip d'avaluació i revisar les implicacions de gènere de la política que s'avalua. La guia presenta estratègies per incorporar la perspectiva de gènere en les decisions tècniques corresponents a cada fase del procés d'avaluació (plantejament, disseny metodològic, execució i presa de decisions).

En definitiva, la guia vol ser un instrument útil per contribuir a la promoció d'avaluacions sensibles al gènere, que capturin la complexitat social i que generin elements de coneixement útils per transformar les polítiques.

La guia s'estructura en 7 seccions. La secció 2 explica què és la perspectiva de gènere i presenta conceptes teòrics i idees clau per concretar-la i tenir present quins aspectes cal revisar i analitzar en les avaluacions amb perspectiva de gènere. La secció 3 argumenta per què és important incloure la perspectiva de gènere en les avaluacions, remarcant que és una qüestió essencial per garantir la qualitat de l'avaluació i per contribuir a la presa de decisions polítiques. La secció 4 explica què vol dir avaluar amb perspectiva de gènere fent referència al fet que incorporar la perspectiva de gènere és un compromís en l'enfocament general de l'avaluació i requereix consideracions específiques per cada fase de l'avaluació. La secció 5 ofereix un conjunt de consells pràctics i estratègies per avaluar amb perspectiva de gènere. Aquesta secció s'organitza en 5 subapartats que recullen les qüestions rellevants per a cada fase de l'avaluació: planificació, disseny metodològic, execució i presa de decisions. La secció 6 inclou apunts rellevants per incloure la perspectiva de gènere en els diferents tipus d'avaluacions. Finalment, la guia acaba amb unes reflexions finals.

Què explica la guia?	A qui va dirigida?	Per a què serveix?
<ul style="list-style-type: none"> • Com incorporar la perspectiva de gènere en les avaluacions de polítiques i programes en qualsevol àmbit. • Conceptes clau sobre gènere. • Orientacions pràctiques i recomanacions per incorporar la perspectiva de gènere en la pràctica d'avaluació i la revisió de la política que s'avalua. 	<ul style="list-style-type: none"> • Persones decisores públiques i professionals de l'administració i de les entitats socials catalanes en tots els àmbits interessades a avaluar amb perspectiva de gènere. • Professionals de l'avaluació que vulguin revisar la seva pràctica d'avaluació i incorporar la perspectiva de gènere en les avaluacions que executen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar la veu dels grups socials amb menor presència en òrgans de decisió. • Corregir biaixos de gènere que afecten la producció de coneixement en les avaluacions i millorar la qualitat de les avaluacions. • Identificar efectes positius i negatius de les polítiques en termes de gènere. • Millorar la capacitat de l'avaluació per determinar si una intervenció funciona.

2. Què és la perspectiva de gènere?

El gènere és un eix de desigualtat estructural, transversal i travessat per desigualtats múltiples. Incorporar la perspectiva de gènere implica prendre consideració sistemàticament d'aquestes desigualtats amb voluntat d'identificar els factors que les generen, fer-les visibles i dissenyar i aplicar estratègies per reduir-les i així avançar cap a la seva erradicació.

2.1. Què entenem per gènere?

El desenvolupament del gènere com a categoria analítica a mitjans del segle XX ha estat una de les aportacions conceptuals més importants de la teoria feminista a l'anàlisi social. Ha permès explicar com s'han construït històricament les identitats de dones i homes i com s'han creat les diferències en la seva posició social, econòmica i política. Permet posar en relleu que aquestes diferències no es deriven directament de realitats naturals i biològiques, sinó que s'han definit mitjançant processos sociohistòrics, constitueixen una part fonamental de l'ordre social i estan travessades per relacions de poder. Així, es parteix de diferenciar entre el concepte de sexe, que fa referència al conjunt de característiques biològiques, físiques i anatòmiques per les quals es classifiquen els individus en mascle o femella, i el de gènere, que es refereix al conjunt de pràctiques, normes, espais, valors i comportaments que s'assignen als individus de manera diferencial

d'acord amb el seu sexe i que defineixen què és considerat masculí i per tant apropiat per als homes, i què és femení i per tant apropiat per a les dones.

El gènere és una construcció social, i varia segons el context cultural i el moment històric. No és innat, sinó que s'aprèn mitjançant processos de socialització presents en la família, l'escola i la comunitat (CIRD, 2017, p.19) i se sosté quotidianament mitjançant la reproducció de normes i pràctiques socials en les quals participa tota la societat. Les normes de gènere fan referència a idees, atributs i qualitats sobre com han de ser i actuar les dones i els homes; les pràctiques de gènere, en canvi, serien la manifestació d'aquestes normes en patrons regulars de conducta, tasques i comportaments diferenciats entre dones i homes (EIGE, 2020). Així, aprenem a ser dones i homes a partir d'aprendre normes i pràctiques de gènere vigents en un moment històric

concret; ahora que són unes dinàmiques en conflicte, subjectes a impugna-
ció, adaptació i canvi.

El que entenem per normes de gènere es pot concretar, entre altres qüestions, en estereotips o idees preconcebudes sobre quin és o ha de ser el caràcter de dones i homes (essent elles emocionals, vulnerables, dependents, sensibles, dolces, cooperadores etc., i ells, asser-tius, inconformistes, valents, indepen-dents, racionals, actius, etc.), les capaci-tats que se'ls pressuposen (debilitat, intuïció o suport, en les dones, vs. força física, intel·ligència o control, en els homes) i els comportaments esperats per a cada sexe (discreció, complaença, importància de l'aspecte físic per jutjar el caràcter, en les dones vs. agressivitat, dominància, poca preocupació per l'aspecte físic, en els homes). El gènere com a construcció social no només es

vincula amb normes que actuen de forma individual, sinó que també s'apli-ca a com s'entén la parella, la família, l'amor, la maternitat i la paternitat, etc. Les normes associades a dones i homes són sovint implícites, però tenen un impacte destacat en allò que esperem i associem a uns i altres, i en la definició social del que els correspon fer. Les normes de gènere generen una divisió de pràctiques que persisteix i que és social, és a dir, no hi ha cap raó biològi-ca que la justifiqui, amb efectes directes en la vida de les persones. Per exemple, les dones accedeixen menys a llocs de decisió perquè no se'ls reconeix capaci-tat de lideratge, s'encarreguen princi-palment de les tasques domèstiques i de cures i la seva presència al món laboral és més elevada en sectors vinculats a la cura de les persones per les prescripcions sobre les capacitats i responsabili-tats que pertocquen a dones i homes.

Taula 1. Normes i pràctiques de gènere

Normes de gènere	Pràctiques de gènere
<ul style="list-style-type: none"> • Idees sobre el caràcter de les dones i el caràcter dels homes (dones emocionals, vulnerables, dependents, sensibles o cooperadores vs. homes asser-tius, inconformistes, independents, racionals, actius o genis). • Idees sobre les capacitats de dones i homes (debilitat, intuïció o suport vs. força física, intel·ligència o control). • Prescripcions sobre feminitat i masculinitat (dones discretes, complaents, que donen importància de l'aspecte físic per jutjar el caràcter vs. homes agressius, dominants, amb poca preocupació per l'aspecte físic). Normes sobre la parella, la família i l'amor. • Prescripcions sobre la maternitat i la paternitat, la noció de "bona mare" (devota, que prioritza la família). 	<ul style="list-style-type: none"> • Les dones s'encarreguen principalment de les tasques domèstiques i de cura. • Els homes tenen major presència en l'àmbit laboral. • Les dones es concentren en sectors d'activitat laboral que són una extensió de les tasques domèstiques i de cura. • Menor participació de les dones en la política social i els moviments socials. • Major participació de les dones en entitats del tercer sector i de l'àmbit comunitari. • Formes de lideratge i comunicació diferenciades. • Formes d'expressió estètica diferenciades. • Proporció més alta de comportaments de risc entre els homes que entre les dones. • Violència masclista i agressions sexuals per part dels homes cap a les dones.

Font: Elaboració pròpia.

Així mateix, cal tenir en compte que quan parlem de normes de gènere no només fem referència a normes informals (com podrien ser els estereotips o les idees preconcebudes), sinó que amb freqüència també s'han traduït en normes de caràcter formal que han sostingut aquestes diferències. Per exemple, l'exclusió de les dones de la ciutadania es basava en la creença de la manca de capacitat de raonar de les dones i la seva excessiva emocionalitat, així com en el seu paper en la família, i durant dècades es va traduir en lleis concretes que restringien el sufragi només als homes. Així mateix, no oblidem que no fa tants anys que les dones no podien treballar de forma remunerada sense el permís del marit o d'un familiar home, ni tenir propietats al seu nom o obrir un compte corrent. Al llarg dels anys, progressivament, s'han anat eliminant aquestes exclusions del nostre marc normatiu i s'ha arribat a una igualtat de tracte. Tot i això, en la normativa i les polítiques públiques persisteixen biaixos de gènere que justament una avaluació amb perspectiva de gènere permet identificar. Al llarg de la guia aprofundirem en aquesta qüestió.

Un dels mecanismes principals que sustenta l'ordre de gènere és l'androcentrisme; és a dir, la pràctica —conscient

o no— d'adoptar el punt de vista dels homes com a sinònim d'allò humà i per tant de punt de referència en la història, el llenguatge, la societat, la cultura, etcètera. Les experiències vitals, les necessitats, les característiques dels homes³ es consideren neutres, normals, mentre que les de les dones resten sempre en una posició invisibilitzada, excloses o se les representa com a diferents. El que es llegeix com a universal o neutre representa, doncs, només una de les múltiples mirades existents en societats que són intrínsecament heterogènies. Per exemple, la literatura escrita per dones o que tracta de temes associats al que és femení es considera literatura “de dones”, gairebé com un gènere específic, mentre que la literatura escrita per homes o que aborda temàtiques més significatives en la vida dels homes és la “normal”. La insuficient protecció i suport que reben la maternitat (i la paternitat) i la criança és també un altre exemple clar, en tant que a la pràctica es conceben com quelcom vinculat a les dones més que com una necessitat social que cal garantir i acompanyar de forma col·lectiva. Aquesta adopció del punt de vista masculí com allò universal, “normal”, i per tant normatiu, és quelcom que és compartit tant per dones com per homes i present en tots els àmbits.

3. En concret, el que posa al centre són especialment les vivències d'un determinat tipus d'homes: adults, heterossexuals, amb recursos econòmics, blancs, sense discapacitat, etc.

L'androcentrisme: alguns exemples

El cas dels airbags

En la fabricació dels primers airbags no es va tenir en compte la diferent anatomia de dones i homes a l'hora de dissenyar els prototips i fer les proves. Això va causar que en les persones mortes en accidents el nombre de dones fos major, fet que va sorprendre la indústria. Es van adonar que els "crash test dummies" (maniquins de prova per fer assajos) que es feien servir estaven basats per defecte en una anatomia masculina (corresponent a una determinada edat i constitució mitjana) i, per tant, protegien en menor mesura a dones i a infants. Posteriorment, en anar incorporant dummies de diferent mida i configuració (per exemple, de mida infantil), es va corregir aquest biaix de gènere i es va millorar la seguretat per a tothom (Bustelo, 2017).

El cas dels infarts

Són coneguts els biaixos existents a l'àmbit de la medicina el fet que no s'incorpori a dones en la recerca clínica i farmacològica porta a què el coneixement generat no sigui acurat en entendre com es manifesten les malalties ni quins són els efectes dels fàrmacs per a homes i dones. En el cas

dels infarts, per exemple, és sabut que els símptomes que intuïtivament associem als infarts (dolor al pit i al braç) són més habituals en homes i difereixen dels símptomes que es manifesten en les dones (Vila, 2019). No obstant això, en l'imaginari col·lectiu i la pràctica clínica el patró segueix sent el masculí i aquesta diferència no sempre es té en compte. La identificació dels símptomes d'infart és clau per a una diagnosi ràpida que en permeti el tractament eficaç; per tant, cal revisar-los i considerar-ne les diferències per dissenyar respostes i tractaments efectius per a dones i per a homes. Aquest aspecte també s'ha de considerar en la interpretació de les dades de prevalença. La definició androcèntrica dels símptomes comporta que la prevalença reportada sigui menor en dones i l'infart es percebi com un problema d'homes. És, però, l'estàndard androcèntric el que amaga la prevalença de l'infart en les dones (Valls, 2006). Les conseqüències són directes: tot i que els infarts de miocardi són més freqüents en homes, les dones pateixen d'una major mortalitat. També en l'àmbit de la salut, s'ha identificat un problema similar en la diagnosi de casos d'autisme. De nou, els estàndards de diagnosi recullen el perfil masculí i no el femení, el que genera diagnosi tardanes en nenes i amaga aquesta problemàtica entre les dones (UOCPsicoEdu, 2020).

L'androcentrisme ha estat subjecte a crítiques des de fa dècades, especialment des del moviment feminista, el qual a partir de la posada en comú i l'anàlisi col·lectiva de l'experiència de les dones ha estat capaç de donar nom, polititzar i resignificar al debat públic fenòmens o vivències de les dones que restaven invisibles o que no encaixaven amb els marcs normatius i socials. Tanmateix, el punt de vista androcèntric és encara hegemònic i impregna el pensament científic, filosòfic i polític. Per això la qüestió de la representació (tant en l'esfera política com en l'àmbit cultural i del debat públic) i la incorporació de la veu de les dones és un element fonamental per superar aquesta situació. L'aplicació de la perspectiva de gènere justament permet identificar aquests biaixos i avançar cap a una concepció de la realitat més capaç de

representar acuradament l'heterogeneïtat de les vivències humanes entre dones i homes, però també amb relació a altres elements com l'orientació sexual, l'origen, la classe social, etc.

L'androcentrisme també es vincula a la jerarquització de les normes i pràctiques socials de gènere, essent aquelles lligides socialment com a masculines més prestigioses i més desitjables, i atribuïnt a les femenines menys valor, el que es tradueix normalment de forma directa en una menor remuneració. Aquesta jerarquització no té necessàriament a veure amb les pràctiques en si, sinó en com es connoten socialment, ja que el que es considera femení o masculí ha anat variant al llarg de la història i segons cada context cultural. En l'àmbit laboral, per exemple, és patent com històricament

determinades professions considerades al principi com a masculines s'han devaluat en la seva valoració social de forma paral·lela al procés de feminització viscut (seria el cas dels mestres i els metges), alhora que això també es dona en el sentit contrari, quan en professions associades a les dones es masculinitzen justament les capes que gaudeixen d'un major reconeixement (com, per exemple, la cuina o la costura).

En aquest sentit, és important apuntar que el gènere és relacional. No són les dones les que “tenen gènere”, sinó que les posicions, els rols, les expectatives i les identitats de dones i homes es defineixen de forma relacional i en oposició. L'androcentrisme fa que el que fa referència als homes es percep sense marca de gènere perquè se subsumeix amb el fet universal i normal, però

2.2. Gènere i diversitat sexual

L'anàlisi de gènere permet qüestionar el binarisme de gènere, és a dir, la classificació de les persones d'acord amb dos models concebuts com a oposats, complementaris i alhora amb una correspondència de sexe i gènere: es pressuposa que els homes compliran els mandats del gènere masculí i les dones, els femenins. Tanmateix, aquest binarisme va més enllà de la divisió esmentada; conceptualment el gènere i la sexualitat es constitueixen de quatre dimensions diferents: el sexe, la identitat de gènere, l'expressió de gènere i l'orientació sexual. Aquestes quatre dimensions també es conceben des d'un punt de vista binari. S'assumeix per defecte que només hi ha dos tipus de cossos sexuats, mascle i femella, i que qui neix masculí (femení) biològicament, es comportarà i tindrà les habili-

entendre el component de gènere present en les identitats masculines és també un dels components essencials de la perspectiva de gènere i permet millorar les polítiques públiques. Sense entendre, per exemple, com funciona la socialització masculina hegemònica quant a la desconsideració de la vulnerabilitat i la cura, la valoració del risc i de l'heroïtat, etc., serà difícil dissenyar polítiques de promoció de la salut efectives.

En definitiva, el gènere implica que s'assignen a dones i homes unes característiques, expectatives, rols, funcions i posicions socials diferents; unes diferències que conformen i sostenen una desigualtat estructural que en termes generals situa a les dones en una posició de subordinació i una pitjor posició social i material en tots els àmbits.

tats socialment atribuïdes als homes (a les dones), se sentirà home (dona) i serà heterosexual. Aquesta mirada exclou qualsevol matís intermedi, restringeix les possibilitats d'expressió personal.

Tanmateix, la teoria feminista i els moviments feminista i LGTBIQ+ han posat en evidència les limitacions d'aquest esquema. En primer lloc, qüestionant el sexe biològic binari i remarquant l'existència de la intersexualitat, és a dir, de persones amb cossos no normatius o que desenvolupen característiques dels dos sexes biològics. En segon lloc, emfatitzant la construcció social del gènere i analitzant com s'aprèn, com condiciona les conductes i com afecta desigualment la distribució de recursos i poder. En tercer lloc, visualitzant l'existència de col·lectius que se

Taula 2. Sexe, expressió, identitat i orientació sexual

Dimensió	A què fa referència?	Com s'ha entès? Quina és la norma?	Quines persones han quedat fora del que es considera normal?
Sexe	Defineix característiques sexuals primàries i secundàries.	Hi ha dues categories: mascle i femella.	Persones que no encaixen en aquesta lògica binària s'han anomenat persones intersexuals o amb diferències en el desenvolupament sexual (DDS).
Expressió de gènere	Es refereix als comportaments, els rols, la vestimenta, la gestualitat, etc., d'una persona.	Existeix una divisió clara entre els comportaments associats a la masculinitat i la feminitat. S'entén que el comportament masculí/ femení de les persones nascudes en cossos de mascle o de femella, respectivament, tenen l'arrel en la biologia.	Homes que presenten comportaments que no encaixen amb la masculinitat tradicional i dones que no encaixen amb la feminitat tradicional. Sovint es vincula amb l'orientació sexual, però no necessàriament estan vinculats.
Identitat de gènere	Experiència de gènere que la persona sent internament.	Es parteix del fet que la identitat de gènere s'ha d'adscriure a un sexe: les femelles s'han d'identificar com a dones i els mascles, com a homes.	Les persones trans mostren com el gènere assignat en néixer no sempre es correspon amb la identitat sentida. Algunes persones s'identifiquen més enllà del binomi dona-home, identificant-se amb la fluïdesa de gènere o amb les identitats de gènere no binàries.
Orientació sexual	La capacitat d'atracció afectiva i sexual.	S'estableix que les persones nascudes mascles han de tenir una identitat de gènere home, una expressió de gènere masculina i una orientació heterosexual, igual que en el cas de les dones.	Les persones homosexuals, bisexuals o pansexuals expressen formes de desig afectiu i sexual diferents de la norma heterosexual.

Font: Adaptació de Coll-Planas et al. (2019)

senten identificats amb una identitat de gènere diferent de la socialment associada al seu sexe, per exemple el col·lectiu transsexual o les persones de gènere fluid. En quart lloc, considerant que l'expressió de gènere pot no coincidir amb el gènere. Si bé a la societat hi ha una divisió clara entre comportaments típicament femenins i típicament masculins, també hi ha dones i homes que tenen comportaments propis de l'altre gènere. Finalment, constatant la diversitat d'orientacions sexuals i integrant les reivindicacions de col·lectius de gais, lesbianes, bisexuals, etc.

Si bé aquesta guia se centra especialment en l'abordatge de la desigualtat entre dones i homes en l'avaluació de polítiques públiques, treballar amb perspectiva de gènere també vol dir entendre les dimensions complexes amb què es construeix el gènere i la sexualitat, i analitzar de quina manera condicionen la realitat de la ciutadania i generen diferències significatives en l'accés als recursos, les estructures de decisió i el gaudi de drets i responsabilitats.

En termes d'avaluació, això implica no només reconèixer que la diversitat sexual i de gènere és clau per entendre actituds discriminatòries cap al col·lectiu LGTBIQ+ i poder dissenyar polítiques de representació i reconeixement que assegurin els seus drets socials i civils, sinó també que és necessari tenir en compte el biaix implícit que suposa a l'hora d'abordar qualsevol actuació pública. De la mateixa manera que, anteriorment, parlant d'androcentrisme s'esmentava que per defecte s'assumeix que l'experiència masculina és la normal i es tendeix a organitzar la societat des d'aquest punt de vista, també es tendeix a invisibilitzar la realitat i les necessitats de les persones que no encaixen en les diferents categories de l'esquema binari del gènere. Per exemple, a les polítiques públiques opera generalment la presumpció d'heterosexualitat, que s'expressa en, per exemple, el disseny dels equipaments residencials, l'escola o l'atenció sanitària, entre altres qüestions.

Conceptualment, el gènere i la sexualitat es constitueixen de quatre dimensions diferents: el sexe, la identitat de gènere, l'expressió de gènere i l'orientació sexual.

2.3. Gènere i interseccionalitat

El gènere és un eix de desigualtat estructural i transversal al conjunt de la societat que es manifesta en les institucions més fonamentals com el mercat, l'Estat, la família i la comunitat. Tanmateix, les circumstàncies socials de dones i homes es veuen també afectades per altres condicionants igualment importants. En aquest sentit, la perspectiva interseccional és important per complementar l'anàlisi de les desigualtats de gènere amb altres eixos de desigualtat que també condicionen la situació social de dones i homes (Coll-Planas & Solà-Morales, 2019; Expósito - Molina, 2013).

A l'inici, la interseccionalitat destacava especialment la importància dels eixos de raça i classe social, posant de manifest que, tot i que totes les dones pateixen discriminació de gènere, les dones negres i les dones de classe treballadora pateixen més racisme que els homes i més sexisme (més desigualtats i discriminació) que les dones blanques de classe mitjana-alta (Crenshaw, 1989). Actualment, l'anàlisi de la interseccio-

nalitat inclou molts altres condicionants. Algunes de les dimensions més importants són l'ètnia, l'adscripció religiosa, l'origen, la nacionalitat i la ciutadania; l'edat i el cicle de vida, l'orientació sexual i la identitat de gènere; el nivell socioeconòmic i el nivell d'estudis i la diversitat funcional. En aquest sentit, és important reconèixer que dones i homes no són col·lectius homogenis. Per exemple, alguns col·lectius de dones que enfronten situacions de desigualtat especialment difícils són les dones migrants, les dones transsexuals, les dones grans i les dones amb diversitat funcional.

La interseccionalitat consisteix a ampliar la perspectiva de gènere i considerar com el gènere s'interrelaciona amb altres tipus de desigualtat. No pretén establir una jerarquia entre factors, sinó remarcar que aquests factors no actuen de manera independent i, per tant, cal considerar com es relacionen i com la seva interacció es manifesta en termes de desigualtats socials (Rodó-Zárata & Jorba, 2020).

La perspectiva interseccional és important per complementar l'anàlisi de les desigualtats de gènere amb altres eixos de desigualtat que també condicionen la situació social de dones i homes.

2.4. Elements clau en la perspectiva de gènere

Incorporar la perspectiva de gènere implica prendre en consideració sistemàticament les diferències existents entre dones i homes en els diversos àmbits, polítiques o programes amb la voluntat d'identificar aquestes desigualtats i els factors que les generen, fer-les visibles i dissenyar i aplicar estratègies per reduir-les i així avançar cap a la seva erradicació. Així mateix, implica aproximar-se a l'estudi de fenòmens socials sense donar per descomptada la universalitat de les experiències masculines i qüestionar el sistema sexe-gènere

re i les seves implicacions. Els conceptes explicats en les últimes seccions clarifiquen aquests aspectes. Tanmateix, per aplicar la perspectiva de gènere a l'avaluació de polítiques públiques és d'utilitat identificar algunes dimensions clau sobre com es concreta la desigualtat de gènere. Aquestes dimensions serveixen per poder preveure a priori quines problemàtiques ens podem trobar a l'hora d'abordar una política o programa concret en una àrea sectorial determinada. A continuació repassarem aquestes 4 dimensions principals.

Esquema 1. Dimensions clau de la desigualtat de gènere



Font: Elaboració pròpia

2.4.1. La divisió sexual del treball i el no reconeixement de la cura

La nostra societat es basa en una profunda diferenciació i separació entre l'esfera pública i la privada, i entre allò productiu (el món laboral) i allò reproductiu (les tasques que fan possible la vida: menjar, dormir, estar sans, criar, cuidar de persones dependents, etc.). Tot i que el món laboral i la continuïtat de tota la societat en el seu conjunt no seria possible sense les tasques de reproducció, no es fa visible la interdependència d'ambdues esferes, l'esfera domèstica se subordina a les necessitats de la producció. Aquesta jerarquia es tradueix també en una molt desigual valoració social: el prestigi es concentra en la part productiva (l'economia remunerada) mentre la part reproductiva resta invisible i sense un reconeixement de la seva importància, tant en l'àmbit simbòlic com en l'econòmic; això es tradueix, per exemple, en despesa pública i sous dels sectors vinculats a la cura.

La subordinació de la reproducció i la cura a l'esfera productiva queda patent en la manca de protecció, suport i incorporació de les necessitats de cura. El món laboral no té en compte ni s'adapta als requeriments de la cura i les administracions públiques no són capaces de proveir mecanismes de suport suficients o de protegir adequadament les necessitats de la cura. Així mateix, l'esfera privada i el món de la reproducció no es consideren subjectes a intervenció i garantia pública en la mateixa

mesura que allò que succeeix a l'esfera pública. La responsabilitat principal de la reproducció social s'assigna a la família i, com a molt, en tot cas a les xarxes comunitàries i de proximitat.

Aquesta diferenciació té un fort biaix de gènere, en la mesura que la distribució de responsabilitats en el si de les famílies recau majoritàriament en les dones. El concepte divisió sexual del treball descriu la distribució del temps i les funcions de treball d'acord amb el sexe, per la qual cosa en general s'assigna als homes el treball productiu, remunerat i reconegut, propi de l'àmbit públic, i se subordina les dones a l'àmbit privat i a la realització del treball reproductiu no remunerat, desvalorat i que limita la seva participació en l'àmbit públic.

Històricament s'ha passat d'un model en el qual es considerava l'home el principal o únic proveïdor d'ingressos familiars mentre la dona assumia en exclusiva la responsabilitat de la cura⁴. A l'actualitat, on les dones s'han incorporat massivament al mercat laboral formal. Tanmateix, la divisió sexual del treball segueix condicionant la seva situació. El camí invers no s'ha donat, l'assumpció per part dels homes de les seves responsabilitats en el treball reproductiu és encara tímida i insuficient, i segueixen essent les dones les principals responsables del treball domèstic i de cura.

4. Les dones de classe treballadora històricament si que han compaginat la cura amb el treball remunerat, si bé amb condicions diferents (per exemple en les fàbriques i empreses amb un salari inferior perquè no se les considerava caps de família), o bé en sistemes específics i feminitzats com ara la producció a casa o el treball informal duent a terme tasques domèstiques i de neteja.

La divisió sexual del treball també porta al fet que les dones es trobin en una situació de doble presència i suportin una càrrega de treball total més elevada que els homes. Segons dades de l'Enquesta de Salut de Catalunya 2020, les dones dediquen el doble d'hores que els homes a la realització de tasques domèstiques i de cura. En dies feiners, de mitjana, les dones dediquen 1,92 hores, mentre que els homes, 0,92. Els caps de setmana, la mitjana d'hores dedicades a activitats domèstiques per part de les dones és de 2,81 hores i en el cas dels homes, 1,6. La desigual distribució de les tasques domèstiques i de cura fa que sigui molt més habitual que les dones treballin a temps parcial, amb contractes temporals i que tinguin trajectòries laborals fragmentades per cobrir períodes de cura intensiva, el que es tradueix en salaris i, sobretot, pensions inferiors, tal com comentem amb més detall a la pàgina 29.

Aquesta doble presència també suposa una desigual disponibilitat de temps que dificulta el desenvolupament professional i limita la presència de dones en la política professional, el teixit associatiu i els moviments socials (CEO, 2019; Observatori iQ, 2019) i, per tant, complica la reivindicació de les seves demandes i l'aplicació de mesures per assolir la justícia de gènere (Alcaraz,

L'assumpció per part dels homes de tasques domèstiques i de cura és insuficient.

2020). Aquest element fa especialment rellevant incorporar les seves veus en el disseny, execució i avaluació de polítiques per evitar desenvolupar intervencions que reproduïxin les desigualtats.

Davant la insuficient assumpció de les responsabilitats de cures dels homes en el seu conjunt, la manca de suport públic i la falta de mecanismes de conciliació en l'àmbit laboral, s'ha produït un trasllat massiu de responsabilitats domèstiques i de cura al sector privat, que fonamentalment ha portat al fet que aquestes necessitats es cobreixin subcontractant dones amb menors ingressos, majoritàriament d'origen migrant⁵. Tanmateix, el treball domèstic i de cura que es duu a terme de forma remunerada té molt poc reconeixement social i una baixa valoració salarial, i destaca en particular la persistent desprotecció que pateix el servei domèstic que es realitza als domicilis. És un sector que, a banda del gran percentatge de treball irregular (organitzacions del sector estimen que al voltant del 30% de persones treballadores no té contracte), quan es dona de forma regular es considera una "relació laboral de caràcter especial", no plenament incorporada encara al Règim General de la Seguretat Social, amb pitjors condicions de cotització per a les pensions i sense possibilitat d'accedir al subsidi d'atur i a altres proteccions bàsiques com els riscos laborals o la intervenció de la Inspecció de Treball (Oxfam, 2021). Aquestes mancances tenen molt a veure amb el poc reconeixement social de la cura i amb el fet que és un sector altament feminitzat i racialitzat.

5. L'organització Servicio Doméstico Activo (SEDOAC) estima que el 97% de les treballadores de la llar són dones i més de la meitat, migrants. Segons Oxfam (2021), a l'Estat espanyol una de cada quatre viu en situació irregular, i prèviament a la pandèmia el 32,5% vivia sota el llindar de pobresa.

La divisió sexual del treball també s'expressa en el mercat laboral, en què es dona una segregació horitzontal per sectors d'activitat. La participació de les dones es concentra en sectors d'activitat amb una remuneració més baixa i socialment devaluats, que solen ser una extensió de les tasques domèstiques i de cura. Per exemple, la presència de dones és molt més elevada en el sector sanita-

ri, l'assistència social, l'atenció a la dependència, el sector educatiu i els sectors de neteja i treballs de la llar. Per contra, les dones són minoria en sectors ocupacionals i educatius amb més prestigi social i millor remuneració econòmica, per exemple en els àmbits de la ciència, la tecnologia, l'enginyeria i les matemàtiques (CIRD, 2017).

2.4.2. El dèficit en la presa de decisions

Una de les dimensions clau en la desigualtat de gènere és la manca de participació de les dones (o la sobrerrepresentació masculina) en els espais i processos de decisió en tots els àmbits: polític, econòmic, social i fins i tot familiar.

Durant dècades, les dones van estar legalment i explícitament excloses de les esferes pública i política. Aquesta exclusió ja no és formal, però es mantenen mecanismes més subtils de caràcter material i simbòlic que segueixen produint que les dones no accedeixin a espais de decisió, o que, quan hi accedeixen, el que succeeix cada cop més freqüentment, s'hi mantinguin molt menys temps, es restringeixi només en determinats sectors considerats més femenins (vinculats a l'àrea social, per exemple), no tinguin la mateixa credibilitat, i rebin un tractament mediàtic i en l'opinió pública més dur i que sovint inclou sexualització i faltes de respecte. Les mencionades responsabilitats de cura, els estereotips sobre com ha de ser el lideratge i l'existència de xarxes masculines informals de suport i confiança, entre altres factors, fan que el seu accés al poder no sigui en peu d'igualtat.

En l'àmbit laboral, les dones es veuen afectades per la segregació vertical, és a dir, tenen dificultats per desenvolupar-se professionalment i accedir a posicions de poder i responsabilitat. De fet, a l'empresa privada la presència de dones en espais de poder és més limitada encara que al sector públic i a la vida política.

La literatura sobre representació política ha demostrat i explorat en profunditat el vincle entre la presència d'un col·lectiu determinat i el tipus de decisions que es prenen, de manera que aquesta és una de les condicions necessàries —encara que no suficients— per a l'entrada de les necessitats o problemàtiques vinculades al col·lectiu a l'agenda de decisió (Childs & Lovenduski, 2013).

Fomentar la participació en peu d'igualtat de les dones (així com qualsevol col·lectiu vulnerable) és un objectiu clau no només per raons de justícia sinó també perquè és una condició perquè es produeixi un canvi en els continguts de les polítiques públiques. Per això, la qüestió de la paritat entre dones i homes ha estat un dels objectius polítics principals de les polítiques d'igualtat i

ha estat incorporada com a exigència en la normativa tant a escala estatal com catalana, i també creixentment en l'àmbit local. No és possible promoure la igualtat de gènere sense comptar amb les mateixes dones, i justament l'anàlisi comparada ens mostra com les experiències que menys han tingut en compte aquest element són les que més han tendit a burocratitzar-se i desvirtuar-se (Kantola i Squires, 2012).

Així mateix, cal tenir en compte que, perquè sigui efectiu, aquest foment de la participació ha d'incorporar mecanismes proactius per a superar el pes dels rols, els estereotips i les pràctiques de gènere. Per exemple, l'exclusió històrica de les dones de molts espais ha ajudat a fer que aquests es constitueixin de forma androcèntrica, encara que no hi hagi consciència d'aquest fet. L'escassa presència de dones en la política formal durant molt de temps va fer que les institucions representatives s'ajustessin a la vivència masculina, que en termes generals comptava amb la parella i una infraestructura domèstica per a la cura dels fills i de les filles, i per tant no es plantejessin com facilitar l'encaix de la maternitat⁶.

Per aquest motiu, les iniciatives d'apoderament són clau. D'una banda, personalment, amb el reforç de les capacitats personals i d'autopercepció; d'una altra banda, anant més enllà amb estratègies socials i institucionals, establint mecanismes per facilitar la participació i donar suport a l'apoderament i l'orga-

nització d'interessos de forma col·lectiva. La identificació d'obstacles concrets (per exemple, l'establiment de requisits específics, les vies de difusió, horaris i espai, l'accessibilitat, l'existència d'espais de canguratge, etc.) poden facilitar o dificultar la participació. També la dinàmica dels mateixos espais de decisió és important, en la mesura que és patent que les dinàmiques de moderació i dinamització afavoreixen la participació de les persones amb menys poder i menys acostumades a intervenir.

Així, es constata que en la participació en la presa de decisions hi ha diferents graus: ser-hi present, poder tenir-hi veu, garantir que l'opinió s'escolti i, finalment, que sigui una opinió que es tingui en consideració i sigui determinant. Totes aquestes consideracions es poden aplicar a la política pública a avaluar, però també en el mateix procés d'avaluació.

Fomentar la participació en peus d'igualtat de les dones i dels col·lectius vulnerables és una condició perquè es produeixi un canvi en els continguts de les polítiques públiques.

6. Al Parlament de Catalunya, per exemple, no va ser fins a l'any 2006 que es va modificar el Reglament per contemplar la possibilitat de la delegació de vot de les diputades per garantir que poguessin exercir de representants electes també durant el permís de maternitat. Posteriorment, el 2015, es va ampliar la delegació també en els supòsits de paternitat (així com altres situacions d'hospitalització i malaltia greu) donant resposta també, per tant, a una evolució en el paper dels homes en la cura dels infants acabats de néixer.

2.4.3. L'accés i el control dels recursos i dels beneficis socials

La dimensió estructural de la desigualtat entre dones i homes fa que persisteixin grans diferències en l'accés, el control i el gaudi dels recursos de tota classe, així com dels beneficis socials que se'n deriven. Són notòries les diferències de renda per culpa de les desigualtats del món laboral: més presència de les dones en el treball a temps parcial i en els sectors més precaris i pitjor remunerats, realització de trajectòries intermitents per conciliar amb la cura, existència de la bretxa salarial, etcètera. Més enllà d'això, també és rellevant el menor accés a la propietat i la titularitat d'empreses, de béns immobles, de la terra...; sovint a les propietats familiars les dones hi treballen, però en forma d'ajuda familiar que no està reconeguda ni genera drets. Per tot plegat l'accessibilitat al crèdit és també menor. En conjunt, destaca el major impacte de la pobresa en les dones.

Per una banda, la persistència de normes i valors associats al gènere i al que és adequat per a dones i per a homes és

un dels factors que permeten explicar aquestes diferències. La segregació horitzontal al món laboral en seria un exemple. També en seria un la invisibilitat del treball de les dones, ja sigui perquè es tracta de treball domèstic i de curs no remunerat o perquè es produeix en sectors informals o en negocis familiars i això porta a fer que no generin drets en peu d'igualtat. Així mateix cal tenir en compte que les mateixes institucions també reproduïxen aquest biaix de gènere que produeix un desigual repartiment dels beneficis i drets socials. Un element fonamental és la divisió productiu-reproductiu mencionada anteriorment. El vincle històric de la concepció de ciutadania amb l'àmbit productiu fa derivar la major part dels drets de l'àmbit laboral, mentre que no reconeix l'aportació que es fa des de l'àmbit reproductiu. Considerar, per exemple, la cotització laboral com a principal porta d'accés a drets té un impacte de gènere molt important, igual que també té un fort impacte per raó de classe social i origen veure pàg. 29.

La feminització de la pobresa

La feminització de la pobresa fa referència no només al fet que quantitativament hi ha moltes més dones que homes en situació de pobresa i risc d'exclusió social, sinó també a que els factors que generen empobriment estan molt influïts pel gènere: els ja mencionats efectes de la divisió sexual del treball, de les dinàmiques de segregació del mercat de treball i del disseny i funcionament dels sistemes de protecció social contributius i no contributius són factors que incrementen les desigualtats de gènere i exposen les dones a un major risc de pobresa. A la vegada, hi ha altres dimensions fonamentals en la pobresa femenina que van més enllà d'allò estrictament material, com

per exemple la sobrecàrrega de treballs, els problemes de salut i la pobresa de temps, totes elles relacionades amb la distribució inequitable de la cura, o altres factors com l'impacte de la violència i la discriminació per gènere. Així mateix, tot i que el gènere és un eix central en la dimensió de la pobresa, altres eixos són també determinants pel que fa al risc de les persones de trobar-se en situació de pobresa i que amplien les dificultats a les quals s'enfronten algunes dones en situacions d'especial vulnerabilitat, com les dones grans i que viuen soles, les llars monoparentals, les dones migrades, les dones amb diversitat funcional i les dones trans (CIRD, 2016).

2.4.4. Una vida lliure de violències masclistes

La violència masclista és sens dubte una de les expressions més punyents i esteses de la desigualtat de gènere, alhora que constitueix un dels principals mecanismes que reproduïxen aquesta subordinació.

La seva prevalença és molt important: les dades oficials parlen que a Catalunya dues de cada tres dones ha patit violència masclista en algun moment de la seva vida⁷. A escala mundial, l'OMS també estima que la prevalença està al voltant del 35%, i que un 38% dels assassinats de dones al món són comesos per la parella masculina. Això situa la violència masclista com un greu problema de vulneració de drets, però també com una problemàtica important de salut pública. És molt present en l'àmbit de la parella i la família, però també ocorre a l'espai públic o el món laboral, i genera un impacte molt important en la vida de les dones.

Històricament aquesta violència ha estat invisibilitzada i normalitzada, entesa com una part habitual de les relacions humanes. En general, els poders públics han tendit a sostenir-la o tolerar-la, sent molt reticents a l'hora d'intervenir en no considerar que era subjecte d'intervenció pública de ple dret, especialment quan la violència s'ha donat a l'espai domèstic. La noció de l'àmbit familiar com un espai de cura, amor i no conflicte ha contribuït a aquesta omissió; la noció té un fort component de gènere en tant que invisibilitza que és també un àmbit on es donen amb freqüència desigualtats i relacions de poder i submissió, no no-

més envers les dones sinó també envers les criatures o, fins i tot, la gent gran.

Progressivament s'ha anat avançant en el reconeixement d'aquestes violències, tant per la banda femenina (són bàsicament les dones —i les criatures— les que la pateixen) com per la masculina, en la mesura que el vincle entre masculinitat i violència és molt patent; els homes són aclaparadorament protagonistes exercint la violència contra les dones, i també contra altres homes i contra ells mateixos. Gràcies a la pressió del moviment feminista els darrers anys s'han anat definint normatives i polítiques públiques que han contribuït a donar nom, dimensionar i generar serveis per a abordar aquesta problemàtica, tot i que persisteixen encara moltes mancances.

En qualsevol cas, la violència contra les dones continua sent un component estructural que té una incidència en les trajectòries vitals de les dones i en les interaccions socials. Per això és un element que cal tenir sempre present en el disseny de les polítiques públiques, perquè pot constituir una barrera d'accés a serveis, per poder abordar les conseqüències que en pateixen les dones i perquè les mateixes intervencions públiques poden afavorir o no la seva reproducció (per exemple, la consideració de la llar com a unitat de mesura i d'accés a drets que ocorre quan es proveeixen ajuts al conjunt de la unitat familiar pot dificultar a les dones trencar amb relacions de violència en la parella).

7. Segons dades de la Macroenquesta de violència contra la dona 2019, del Ministerio de Igualdad.

2.5. Què entenem per igualtat de gènere?

De la mateixa manera que la desigualtat de gènere és un fenomen complex i multidimensional, el concepte d'igualtat de gènere i les estratègies de transformació cap a una major igualtat no són quelcom ni unívoc ni simple. Conviuen accepcions diverses que apunten cap a horitzons de canvi dispars.

En primer terme, cal diferenciar entre igualtat formal, igualtat d'oportunitats i igualtat real. En general, la igualtat formal, és a dir, el reconeixement que dones i homes són iguals davant la llei, és una realitat reconeguda per totes les institucions públiques. Quan parlem d'igualtat d'oportunitats, es posa el focus en el fet que totes les persones han de poder tenir la possibilitat d'accedir a drets i a desenvolupar-se, mentre que la igualtat efectiva o de resultats s'enfoca a remoure activament els obstacles existents que impedeixen que els drets es facin efectius; d'una banda, la igualtat d'oportunitats se centra més a garantir punts de partida igualitaris (per exemple, una educació obligatòria de qualitat) i, de l'altra, l'efectiva planteja una intervenció més ambiciosa i contínua per a incidir en els obstacles existents (com buscar mecanismes perquè les càrregues de cura de les dones no perjudiquin les carreres professionals).

En qualsevol cas, la política pública a les darreres dècades ha anat transitant des d'una lluita per la igualtat formal (que no es va aconseguir en tots els aspectes fins ben entrats els anys vuitanta) fins a la igualtat d'oportunitats, que s'ha vist que és insuficient, el que va portar al desenvolupament de polítiques i mesures específiques de promoció de la igualtat. Posteriorment, les institucions han

reconegut la igualtat de gènere com a valor i objectiu fonamental i han incorporat la transversalitat de gènere com a principi d'actuació en el disseny i la implementació de polítiques; en l'actualitat conviuen les tres perspectives de forma complementària. Tanmateix, malgrat el reconeixement institucional, el progrés assolit i les reivindicacions i esforços del moviment feminista i les associacions que lluiten pels drets de les dones i el col·lectiu LGTBIQ+, no s'ha assolit la igualtat real. Tal com s'ha explicat en les seccions anteriors, les dones i les persones membre del col·lectiu LGTBIQ+ no gaudeixen dels mateixos drets i persisteixen les desigualtats socials per raó de gènere (CIRD, 2017).

Així mateix, l'abordatge de la justícia de gènere pot centrar-se en incidir en dos camps diferents: el camp material i el camp simbòlic. En el camp material la igualtat de gènere es concretaria en una millor distribució de recursos econòmics i materials. Les polítiques que actuen en el camp material busquen reduir la desigual distribució de recursos per raó de gènere, per exemple, a través de polítiques de transferències de renda, polítiques de regulació de les condicions laborals o polítiques adreçades a fomentar les tasques de cura entre els homes. El camp simbòlic, en canvi, fa referència a les polítiques de reconeixement i representació i contra la discriminació de grups socials, com poden ser les dones, les dones de minories socials o les persones del col·lectiu LGTBIQ+. Les polítiques que actuen en termes de reconeixement se centren en el reconeixement de drets i l'apoderament dels col·lectius discriminats, per exemple, un programa que lluita contra l'assetjament LGTBfòbic en l'àmbit

educatiu. Les polítiques que actuen en termes de representació van destinades a remoure obstacles i a afavorir la presència i la participació de les dones en espais de poder i de presa de decisions en associacions i òrgans públics i privats. Assolir la justícia de gènere requereix polítiques en ambdós camps, que assegurin que la redistribució de recursos i poder s'acompanya de polítiques de representació i reconeixement. No obstant això, els canvis en ambdós nivells requereixen polítiques i mesures diferents que no sempre són fàcils de compatibilitzar (ONU Mujeres, 2014). En

aquest sentit, les dues categories poden ajudar a visualitzar com s'expressa la desigualtat de gènere en l'àmbit d'anàlisi i si la intervenció inclou mesures adequades per adreçar-la. En l'ús d'aquesta distinció, s'ha de tenir present que és teòrica i que, en la pràctica, no sempre és clara. Per exemple, l'aplicació de quotes de gènere en llistes electorals afecta directament l'accés de les dones a posicions de poder i, per tant, se situa en el camp material, però té també una part simbòlica de reconeixement, orientada a generar referents i exemples per a altres dones.

Malgrat el reconeixement institucional, i els esforços del moviment feminista i LGTBIQ+, no s'ha assolit la igualtat real i persisteixen les desigualtats socials per raó de gènere.

2.6. Enfocament de gènere de les polítiques i programes

Tot i el reconeixement polític i legal amb què compta la igualtat i la transversalitat de gènere, encara és habitual que en el procés d'elaboració de polítiques públiques no es reconeixin les desigualtats per raó de gènere (*gender blindness*) i, per tant, es desenvolupin polítiques i programes cecs al gènere (*gender blind policies*), és a dir, polítiques que no tenen en compte aquestes diferències i assumeixen que l'impacte de la política serà el mateix pel conjunt de la ciutadania. Les polítiques cegues al

gènere no promouen la igualtat i poden perseverar o ampliar les desigualtats existents si no consideren l'eix de gènere (EIGE, 2020).

A simple vista, ens pot semblar que moltes polítiques o programes de caràcter generalista, com per exemple les polítiques de rendes mínimes o les pensions, no tenen res a veure amb el gènere. Ambdues són transferències de renda individual i es calculen i funcionen igual per a dones i homes Tanma-

Polítiques cegues al gènere, dos exemples

El càlcul de la pensió de jubilació

Pels efectes de la divisió sexual del treball i les dinàmiques de segregació vertical i horitzontal, les dones tenen trajectòries laborals més fragmentades, menys anys de cotització i una base de cotització més baixa. Aquests tres factors són els que més influeixen en el càlcul de la pensió de jubilació. Per tant, les desigualtats de gènere i la manca de mecanismes que reconeixin les aportacions en l'àmbit domèstic i de cures al llarg de la vida condicionen el nivell de protecció que assoleixen les dones en la vellesa: mentre que la bretxa salarial de gènere pel que fa al salari brut anual és d'un 21,9% a Espanya, en les pensions contributives la distància creix fins al 34,6%.⁸ El càlcul de la pensió de jubilació està basat en una trajectòria laboral típicament masculina: contractes indefinits i a jornada completa, carrera laboral no interrompuda i salari que augmenta al llarg de la carrera professional. En aquest sentit, la política manca perspectiva de gènere i reforça les desigualtats econòmiques entre homes i dones, especialment en la vellesa (CCOO, 2018; UGT, 2018). Per la mateixa raó, les modificacions que s'introdueixen en el càlcul de la pensió (anys de cotització, per exemple) tindran a priori un impacte de gènere molt important a menys que s'estableixin mecanismes correctius.

Les polítiques de rendes mínimes

Les dones tenen un risc de pobresa major, són més presents al nivell assistencial de protecció social i tenen més dificultats per incorporar-se al mercat laboral de manera estable (Suárez & Hurtado, 2018). Tanmateix, aquests factors no es tenen en compte en el disseny i implementació de programes de rendes mínimes. La majoria de polítiques de rendes mínimes a l'Estat espanyol s'han caracteritzat per una cobertura limitada, i per incorporar condicionalitats que exigeixen que les persones perceptores es comportin de certes maneres o facin activitats per poder percebre i mantenir la prestació; per exemple, d'activació i inserció laboral o de benestar dels membres dependents de la llar. Per les responsabilitats derivades de la divisió sexual del treball, a les dones els és més difícil complir amb aquests requisits. Aquesta situació és especialment difícil en les llars monoparentals, un dels tipus de llar més comuns entre les llars perceptores de rendes mínimes i que en gairebé tots els casos està dirigit per dones (Direcció General de Servicios para las Familias y la Infancia, 2018). En aquest sentit, no considerar el gènere fa que aquests programes siguin poc efectius per aconseguir la inserció de les persones beneficiàries en el mercat laboral i per revertir la situació de pobresa. Així mateix, ignorar els condicionants de gènere fa que aquests programes no contribueixin a pal·liar les desigualtats de gènere, ans al contrari, les reforcin, tant en l'esfera social com en l'econòmica.

8. Dades del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019.

teix, si analitzem el disseny i el resultat d'aquestes polítiques amb perspectiva de gènere, veiem que les diferents dimensions apuntades a les seccions anteriors condicionen com aquests programes afecten homes i dones i generen desigualtats.

Avaluar amb perspectiva de gènere és, doncs, clau per identificar aquestes limitacions i biaixos i corregir-los. En aquest sentit, és útil fixar-nos en l'enfocament de gènere que poden tenir les intervencions. En funció de fins a quin punt reconeixen i aborden les dimensions de gènere, les intervencions públiques es poden classificar, per una banda, en polítiques o programes cecs al gènere i, per l'altra banda, en intervencions que són sensibles a l'eix de gènere

en la seva formulació i implementació. Tanmateix, Fletcher (2015) remarca que no totes les polítiques que tenen en compte el gènere ho fan de la mateixa manera. En aquest sentit, argumenta que és molt útil per fer anàlisis de gènere revisar amb més atenció quin és l'enfocament de la política en termes de gènere.

Per classificar les polítiques i programes, l'autora proposa fer una distinció en dos nivells. Primer, distingir si la política és cega al gènere (gender blind) o considera el gènere (gender aware); segon, en les polítiques que consideren el gènere, distingir entre tres enfocaments: l'enfocament explotador, l'enfocament acomodador i l'enfocament transformador.

Habitualment encara es desenvolupen polítiques i programes cecs al gènere.

Taula 3. Categories d'enfocament de gènere d'una intervenció

Cega al gènere	Considera el gènere		
	Enfocament explotador ⁹ .	Enfocament acomodador ¹⁰ .	Enfocament transformador
Absència de consideració de com les normes i pràctiques de gènere afecten la implementació i els resultats de la intervenció.	Aprofitament de les relacions de gènere en pro dels objectius de la intervenció sense plantejar incidir-hi.	Consideració de les diferències de gènere i inclusió de mesures per compensar-les, però èmfasi insuficient en les dinàmiques que generen desigualtats.	Consideració de les diferències de gènere i inclusió de mesures per canviar les dinàmiques, normes i pràctiques que generen desigualtats.
“Un programa de suport a l'emprenedoria en sectors emergents enfocat al sector tecnològic.”	“Una política que per millorar l'assistència escolar i les visites sanitàries dels menors es dirigeix principalment a les mares”	“Una intervenció que reserva beques d'estudis per a dones en sectors masculins.”	“Una política que fa el permís de paternitat obligatori i intransferible per canviar les pràctiques de cura entre els homes.”
Pot consolidar la desigualtat perquè no considera la forta masculinització del sector. Arribarà a poques dones.	Pot ser efectiva en els seus objectius, però problemàtica en termes de gènere. És probable que reforci les normes i pràctiques de gènere i les desigualtats.	Pot ser positiva en termes de gènere, però té una limitada capacitat de transformació.	Política amb capacitat d'incidir en les causes de la desigualtat.
Possibles millores			
Revisar el disseny del programa per incorporar una concepció més àmplia de la innovació (p. ex. innovació organitzativa, etc.) que obri els sectors interpel·lats. Incorporar mesures específiques per facilitar l'accés de les dones.	Incloure mesures per implicar als pares en el programa (per exemple fent activitats específiques o incloent referents masculins en la comunicació o en la implementació del programa).	Revisar el currículum dels estudis per garantir que no conté un biaix de gènere. Incloure mesures per adreçar els estereotips de gènere vinculats als estudis (p. ex. visibilitzant referents femenins).	Complementar amb mesures específiques dirigides a compensar i donar suport la càrrega de treball que continuen assumint en major mesura les mares.

Font: Elaboració pròpia a partir de Fletcher (2015)

9. A la literatura també s'utilitza enfocament instrumental.

10. A la literatura també s'utilitza enfocament integracionista.

Per entendre millor la diferència, pensem en les polítiques en l'àmbit de la ciència. Des d'una perspectiva acomodadora, establiríem mesures específiques de promoció de les dones en la investigació científica (beques, campanyes, mesures d'acció positiva, etc.). Des d'un punt de vista transformador i de promoció de la transversalitat de gènere, el que faríem seria revisar també els criteris generalistes clau per garantir que no contenen biaixos. En el cas de la recerca, per exemple, podríem garantir la paritat en els tribunals de selecció del professorat i d'assignació de finançament de recerca, o incorporar la possibilitat d'interrompre el còmput dels períodes de gaudi de les beques per raó del

permís de maternitat, eliminant així un criteri que penalitza a les dones que són mares, en haver d'acomplir amb els mateixos resultats en un període de temps més curt. En qualsevol cas, les mesures amb un enfocament acomodador i transformador no són excloents i poden ser complementàries.

Aquestes categories posen en relleu que avaluar amb perspectiva de gènere és clau per entendre de quina manera les intervencions interpel·len el gènere, sobre quins supòsits es basen, quines conseqüències poden tenir i quin tipus de millores cal introduir per assegurar que no reproduïen les desigualtats.



Més recursos

[Glossari. Dones i feminismes.](#) Ajuntament de Barcelona.

[Gender Equality Glossary and Thesaurus.](#) European Institute for Gender Equality.

[Guia per incorporar la interseccionalitat a les polítiques locals.](#) [Igualtats connectades.](#)

[Índex d'Igualtat de gènere de Catalunya.](#)

[Dossiers estadístics.](#) Observatori de la Igualtat de Gènere (OIG).

[Observatori iQ.](#)

3. Per què cal avaluar amb perspectiva de gènere?

Incloure la perspectiva de gènere en les avaluacions és una qüestió d'acompliment de la normativa, d'equitat i de qualitat, i indispensable per generar elements de coneixement que millorin les polítiques, en general i en clau d'igualtat de gènere.

Com s'ha explicat a la secció anterior, les desigualtats de gènere són presents en tots els àmbits i es concreten de diverses maneres. Així mateix, tot i la inclusió del principi de transversalitat de gènere en el disseny i implementació de polítiques, la majoria de polítiques i programes tenen un enfocament de gènere cec o parcial. Per això incloure la perspectiva de gènere en les avaluacions és clau per revisar ambdós aspectes.

La literatura en perspectiva de gènere i avaluacions destaca que incloure la perspectiva de gènere en les avaluacions és una qüestió d'acompliment de la normativa, d'equitat i de qualitat. Avaluar amb perspectiva de gènere és indispensable per assegurar la qualitat de l'avaluació, identificar millor què funciona en polítiques i programes, i contribuir a la lluita per la igualtat i la justícia de gènere.

Integrar la perspectiva de gènere en les accions d'avaluació resulta en la generació d'evidència més pertinent i més útil per al disseny i la implementació de les polítiques.

En concret, alguns dels arguments clau a favor d'incorporar la perspectiva de gènere en les avaluacions de polítiques públiques són els següents:

- **Avaluar amb perspectiva de gènere és clau per complir amb els objectius polítics i donar compliment a les disposicions normatives existents en matèria de gènere i transversalitat de gènere.** El marc legal internacional, estatal i català recull la igualtat de gènere com a objectiu polític prioritari i estableix que la perspectiva de gènere s'ha d'incorporar en el disseny i implementació de les polítiques públiques en tots els àmbits¹¹. Les avaluacions amb perspectiva de gènere contribueixen a la consecució d'aquests objectius polítics i a la consolidació de la transversalitat de gènere com a principi d'actuació en política pública, tant en les polítiques que s'han dissenyat incorporant la perspectiva de gènere com en les que no.
- **Integrar la perspectiva de gènere en les avaluacions permet corregir biaixos de gènere que afecten la producció de coneixement en les avaluacions.** L'execució d'una avaluació no és un procés aliè als biaixos de gènere. La mirada dels i les que avaluen està condicionada per les pràctiques i normes de gènere. Els estereotips de gènere, per exemple, poden afectar la seva interpretació de la realitat social i la manera en què s'aproximen i analitzen els fenòmens que estudien. Tal com s'ha introduït a la secció anterior, l'androcentrisme impregna moltes de les nostres decisions, de manera que les preguntes, els objectius, els mètodes i l'anàlisi d'avaluació reflecteixen supòsits implícits i explícits sobre la realitat social i, per tant, també sobre el gènere. Introduir la perspectiva de gènere permet revisar la pràctica d'avaluació, corregir aquests biaixos assegurant així que la qualitat de l'avaluació millora i el coneixement i els aprenentatges adquirits no reproduïen estereotips de gènere (Bustelo, 2017; Espinosa & Bustelo, 2019).
- **Integrar la perspectiva de gènere en l'avaluació permet incorporar la veu de col·lectius amb menor presència en òrgans de decisió.** Com s'ha destacat a la secció anterior, les dones i les persones del col·lectiu LGTBIQ+ tenen menor presència en la política institucional i en els principals òrgans de decisió dels àmbits social i econòmic. Les avaluacions amb perspectiva de gènere contribueixen a visualitzar les seves necessitats i fomenten que les institucions recullin i incorporin les

11. L'Estatut de Catalunya, per exemple, estableix en el seu article 41 que "Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes" i que "han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques". També a la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes es recullen qüestions com ara que "Els poders públics han de promoure la participació dels grups i les associacions que defensen els drets de les dones en l'elaboració i l'avaluació de les polítiques públiques" (art. 3.5), així com que són competències de l'Administració de la Generalitat "Fer l'avaluació continuada de les polítiques d'igualtat de gènere i de la incorporació de la perspectiva de gènere en el conjunt de les actuacions de la Generalitat" (art 5.d).

seves demandes. Així mateix, la incorporació dels resultats i aprenentatges derivats de l'avaluació facilita la transparència i la rendició de comptes envers aquests col·lectius, i els proporciona més capacitat de decisió i control sobre les decisions polítiques que els afecten (Espinoza, 2010, p.2691; ONU Mujeres, 2014).

- **Avaluar amb perspectiva de gènere és clau per contribuir el bon funcionament de programes i polítiques.** A la secció anterior també s'ha destacat que el gènere és un eix de desigualtat transversal i que, per tant, condicionarà els resultats de la majoria de plans, programes i polítiques. En aquest sentit, integrar la perspectiva de gènere en les accions d'avaluació i revisar-ne la integració en el disseny i implementació de les polítiques que s'avaluen permet una millor identificació de què està funcionant i què s'ha de modificar per millorar-ne l'eficiència i l'eficàcia. Incloure la perspectiva de gènere en l'avaluació resulta, per tant, en la generació d'evidència més pertinent i més útil pel disseny i implementació de les polítiques (Bustelo, 2017).
- **Incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació visualitza les desi-**

gualtats i contribueix a dissenyar intervencions públiques que les tenen en compte i miren de pal·liar-les. Per una banda, l'avaluació amb perspectiva de gènere permet evidenciar l'existència de desigualtats de gènere i identificar factors i mecanismes que les generen i reforcen. Per altra banda, permet remarcar què funciona per abordar les desigualtats i, per tant, generar coneixement útil per plantejar intervencions que contribueixen activament a eliminar-les. Com s'ha vist a la secció anterior, moltes polítiques i programes tenen un enfocament de gènere cec o acomodador. En aquest sentit, incloure la perspectiva de gènere en l'avaluació és clau per revisar aquestes qüestions i aportar millor evidència per a la millora de les polítiques i programes.

En definitiva, l'avaluació, en qualitat de procés de reflexió crítica sobre la intervenció pública, pot ser una eina molt potent de transformació. Incorporar la perspectiva de gènere posa al centre d'aquesta exploració la diversitat i l'heterogeneïtat existents a la ciutadania i permet reavaluar el paper de les polítiques públiques en donar resposta a necessitats socials diverses i desiguals i en produir més equitat i benestar per a tothom.

Introduir la perspectiva de gènere permet revisar la pràctica d'avaluació i corregir biaixos assegurant així que millora la qualitat de l'avaluació.

4. Què vol dir incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació?

Incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació implica revisar què s'avalua, és a dir, quins són els objectes de l'avaluació; com s'avalua, és a dir, quines tècniques i anàlisis es fan servir durant l'avaluació, i per a què s'avalua, és a dir, quins són els objectius de l'avaluació.

Un dels obstacles més freqüents a l'hora d'introduir la perspectiva de gènere és el desconeixement sobre com cal portar-la a la pràctica i concretar-la en les diverses avaluacions. Per molta sensibilitat i compromís que es tingui, és un àmbit nou i encara manquen exemples i criteris clars sobre què vol dir exactament aplicar aquesta mirada en el camp de l'avaluació. Així doncs, cal preguntar-se en la pràctica; què és una avaluació amb perspectiva de gènere? Quines implicacions té incorporar aquesta perspectiva? En aquest apartat s'aclareixen algunes confusions conceptuals freqüents i a la vegada s'esbossen els principals elements a tenir en compte, que després es desenvoluparan amb més detall a les seccions següents.

Incloure la perspectiva de gènere té importants implicacions en tres dels aspectes fonamentals que defineixen una avaluació: què s'avalua, és a dir, quins són els objectes de l'avaluació; com s'avalua, és a dir, quines tècniques i anàlisis es fan servir durant l'avaluació, i per a què s'avalua, és a dir, quins són els objectius de l'avaluació.

Què s'avalua

Per avaluar amb perspectiva de gènere cal que un dels focus de l'avaluació sigui entendre les implicacions de la intervenció en termes de gènere. En general, l'avaluació d'una política o programa tindrà com a objectiu principal valorar qüestions relacionades amb l'àmbit

d'actuació de la política. Per exemple, si es tracta d'un programa per fomentar l'ocupació, l'avaluació analitzarà la idoneïtat del programa per assolir aquest objectiu, considerant, entre d'altres, quantes persones usuàries s'han incorporat al mercat de treball, a

quins sectors i amb quina mena de contractes. No obstant això, a banda de considerar aquests aspectes, l'avaluació també pot analitzar quines implicacions ha tingut el programa en termes de gènere, per exemple, a través de revisar si la incorporació de dones i homes ha sigut igual d'exitosa o si els sectors i les condicions de treball varien entre les persones beneficiàries de la política. En aquest sentit, avaluar amb perspectiva de gènere implica que, a banda de considerar factors relacionats amb l'àmbit d'actuació de la política, l'avaluació també considera les implicacions de la política o programa en termes de gènere.

En aquest sentit, és important destacar que avaluar amb perspectiva de gènere és possible en qualsevol mena de política i programa. No s'ha de limitar a l'avaluació de polítiques i programes de gènere o que han estat dissenyats amb perspectiva de gènere, sinó que s'hauria d'aplicar a l'avaluació de qualsevol intervenció, independentment del seu àmbit d'actuació. Algú podria preguntar-se què té a veure el gènere amb programes d'habitatge, agricultura o urbanisme? A simple vista pot semblar que res, però si ens fem preguntes més específiques, com, per exemple, qui té el control dels recursos, qui accedeix a les ajudes o qui fa ús dels serveis i de quina manera, les qüestions de gènere implícites es fan més evidents i rellevants (Fletcher, 2015).

Alhora, incorporar el gènere a l'objecte d'avaluació no implica centrar-se només a analitzar la relació i les implicacions de la política en les relacions de gènere i oblidar-se d'altres aspectes. Les avaluacions analitzen diversos factors d'una intervenció per valorar si aquesta és adequada per abordar la problemàtica que pretén resoldre. Incloure la pers-

pectiva de gènere vol dir considerar de forma sistemàtica que aquests factors poden tenir una dimensió de gènere i analitzar les implicacions de la política en termes de gènere com una dimensió més de l'avaluació.

Per a què s'avalua

Avaluar amb perspectiva de gènere no és només considerar l'eix de gènere i les relacions de gènere, sinó també treballar per entendre l'origen de les desigualtats, identificar factors útils per reduir-les i promoure polítiques públiques per a la igualtat. Així mateix, analitzar les implicacions d'una intervenció en termes de gènere no garanteix que els resultats s'utilitzin per dissenyar polítiques amb voluntat de reduir les desigualtats. En aquest sentit, una avaluació amb perspectiva de gènere ha de voler contribuir activament a aquest objectiu, promoure la rendició de comptes en termes d'igualtat de gènere i assegurar que els resultats de l'avaluació són útils per a la formulació de polítiques públiques en pro de la igualtat (Fletcher, 2019; Ligeró Lasa et al., 2014; ONU Mujeres, 2015).

Com s'avalua

Incloure la perspectiva de gènere en l'avaluació de polítiques públiques també té implicacions metodològiques rellevants. Tanmateix, això no vol dir que l'avaluació amb perspectiva de gènere constitueixi una metodologia específica. De fet, no hi ha una sola manera de realitzar-la, sinó que és més aviat una aproximació a l'avaluació que es pot concretar de formes diverses, dependent, com sempre succeeix en els

processos d'avaluació, del context i el marc en què es doni i de com es defineixin els objectius, les preguntes i els mètodes d'avaluació. En aquest sentit, encara que sovint l'anàlisi de gènere es vincula amb les aproximacions qualitatives, no és necessàriament així. Com veurem posteriorment, els enfocaments qualitius donen resposta a alguns dels punts clau de la incorporació de la perspectiva de gènere, però també les metodologies quantitatives poden prendre en consideració la dimensió de gènere. La clau és incorporar l'anàlisi de gènere sistemàticament, i això es pot fer de moltes maneres.

Incloure la perspectiva de gènere implica que es revisa i qüestiona la pràctica d'avaluació i que s'apliquen les tècniques i anàlisis pertinents per assegurar que l'avaluació no conté biaixos de gènere. En l'elaboració d'una avaluació, l'equip d'avaluació ha de prendre un seguit de decisions tècniques, per exemple, la selecció de la metodologia, la selecció d'informants i indicadors o els tipus d'anàlisis que es faran. Precisament per la seva naturalesa tècnica aquestes decisions poden semblar neutres en termes de gènere i, per tant, qüestions que no cal revisar. Tanmateix, els objectius, els mètodes i les anàlisis d'avaluació no són neutres al gènere, sinó que reflecteixen prioritats i assumpcions implícites i explícites sobre la realitat social i poden incorporar biaixos de gènere (Bustelo, 2017). Per exemple, com veurem més endavant, els indicadors es presenten sovint com a mesures objectives d'una situació concreta en un moment determinat. No obstant això, si bé les mesures presenten una realitat objectiva, l'elecció de què es mesura i com es mesura no és neutre, sinó que reflecteix els objectius,

valors i prioritats de la institució que encarrega i recull les dades i pot estar invisibilitzant qüestions importants o proporcionant una imatge no acurada de la realitat.

Això mateix passa amb les decisions i la pràctica d'avaluació: de per si no són neutres al gènere, sinó que reflecteixen els valors i les sensibilitats de l'equip avaluador. En aquest sentit, per elaborar una avaluació amb perspectiva de gènere cal qüestionar la mirada de l'equip avaluador i assegurar que la pràctica d'avaluació i les diferents decisions d'avaluació incorporen la perspectiva de gènere (ONU Mujeres, 2015). En les seccions següents entrarem més en detall de com es concreten aquestes consideracions.

En definitiva, incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació vol dir adaptar els objectes d'avaluació (què s'avalua), l'ús que es donarà a l'avaluació (per què s'avalua) i la pràctica i les decisions tècniques d'avaluació (com s'avalua). La consideració d'aquests tres aspectes implica que en una avaluació amb perspectiva de gènere cal revisar dos aspectes: la pràctica d'avaluació i la política a avaluar. Per una banda, incorporar la perspectiva de gènere en l'execució d'una avaluació vol dir que es revisa la pràctica i la mirada de l'equip d'avaluació i les tècniques i anàlisis d'avaluació que s'apliquen per assegurar que l'exercici d'avaluació té perspectiva de gènere. Per altra banda, en una avaluació que incorpora la perspectiva de gènere es revisa la política que s'avalua considerant el seu enfocament de gènere (explícit o implícit) i les seves implicacions i efectes sobre les relacions de gènere (ONU Mujeres, 2015).

Taula 4. Què és i què no és l'avaluació amb perspectiva de gènere

Què és	Què no és
<ul style="list-style-type: none"> • Una avaluació que reconeix l'existència de desigualtats de gènere estructural i està compromesa amb contribuir a combatre-les. • Aplicable a qualsevol política pública. • Es preocupa per no esbiaixar l'anàlisi i per copsar l'impacte en les desigualtats de gènere dels programes que avalua. • Aplica de forma sistemàtica l'anàlisi de gènere. • Aporta elements per a la millora de la inclusivitat i l'equitat de les polítiques. • Incorpora el coneixement expert en gènere i la veu de les dones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avaluar només les polítiques o programes dirigits a la igualtat de gènere o que han estat dissenyats amb perspectiva de gènere. • Avaluar només les qüestions sobre el gènere deixant de banda la política d'interès. • Una descripció de com el programa o la política afecta les dones, o una desagregació de les dades per sexe¹². • Una metodologia específica. • Una avaluació qualitativa.

Font: Elaboració pròpia

4.1. Escenaris d'incorporació de la perspectiva de gènere

És important tenir present que la inclusió de la perspectiva de gènere pot tenir diferents ambicions i graus. El context és fonamental: no és el mateix partir d'un programa que ja compta amb una anàlisi de gènere en el seu disseny, planteja mesures específiques de promoció de la igualtat o té informació abundant sobre com són les persones destinatàries, que d'un programa que parteix de zero. Alhora, el diferent grau de sensibilització, compromís i experiència en matèria de gènere, tant de l'administració que promou l'avaluació com de l'equip que la duu a terme, planteja escenaris molt diferents, igual que els condicionants temporals i de recursos amb què es compta.

En primer lloc, les polítiques públiques poden tenir diferent grau de reconeixement i incorporació de la dimensió de gènere, el que pot modular el procés d'avaluació, que en funció d'això podrà plantejar-se objectius de més o menys ambició. En les polítiques que ja han incorporat la perspectiva de gènere en el seu disseny, l'avaluació pot contribuir, per posar un exemple, a verificar les hipòtesis i la teoria del canvi establerta, mentre que en les que no han estat dissenyades incorporant aquesta perspectiva justament el procés d'avaluació és una oportunitat clau per incloure la reflexió sobre la desigualtat de gènere i, per tant, detectar els biaixos de gènere i revisar el programa per garantir que sigui més efectiu, equitatiu i robust. No hem d'esperar que les polítiques tinguin perspectiva de gènere per aplicar-la, al contrari, incorporar-la fins on es pugui sempre millorarà la qualitat de l'anàlisi

12. És una condició necessària, però no suficient. La secció 5 aprofundeix més en aquesta qüestió.

feta. I viceversa, el fet que la política incorpori la perspectiva de gènere pot facilitar que l'avaluació també tingui aquesta perspectiva, però no és una condició suficient. Una avaluació cega al gènere pot contenir biaixos encara que la política a avaluar inicialment s'hagi plantejat comptant amb una mirada de gènere.

Per altra banda, el grau d'incorporació de la perspectiva de gènere tindrà a veure també amb la sensibilitat i compromís tant de la unitat que encarrega l'avaluació, per exemple, l'administració pública, com de la unitat que executa l'avaluació, és a dir, l'equip d'avaluació. Ambdós actors, administració i equip avaluador, tenen lògicament una diferent capacitat i responsabilitat a l'hora de decidir què s'avalua, per a què s'avalua i com s'avalua, de manera que la responsabilitat de revisar la política avaluada i la pràctica d'avaluació recau de manera desigual en les dues unitats generalment involucrades en l'execució d'una avaluació:

- **En la definició de què s'avalua, és a dir, dels objectes i prioritats d'avaluació, el rol principal recau en la unitat que encarrega l'avaluació.** En una avaluació per encàrrec, és la unitat que encarrega l'avaluació la que sol definir quines qüestions cal avaluar. En alguns casos, l'equip d'avaluació pot assessorar sobre quins objectes d'anàlisi cal considerar, però sol tenir un rol secundari.
- **En la definició del per a què s'avalua, és a dir, de l'ús que es farà de l'avaluació, la responsabilitat és més compartida.** L'equip d'avaluació ha d'elaborar materials que recullin recomanacions específiques de com millorar la política avaluada en termes de gènere i pot dissenyar una

estratègia de transferència que ajudi a comunicar els resultats a les dones, les persones del col·lectiu LGTBIQ+ o a les entitats que treballen per la igualtat de gènere. Tanmateix, el rol de la unitat que encarrega l'avaluació és clau per incorporar els resultats de l'avaluació a la presa de decisions polítiques i al disseny o implementació de futures intervencions, i per rendir comptes envers la ciutadania.

- **En la definició de com s'avalua, és a dir, del disseny metodològic i l'execució de l'avaluació, la responsabilitat d'avaluar amb perspectiva de gènere recau principalment en l'equip d'avaluació.** L'equip d'avaluació pren les decisions tècniques i per tant la seva mirada serà clau per garantir que les accions d'avaluació previstes inclouen perspectiva de gènere. Durant l'execució de l'avaluació, la unitat que encarrega pot supervisar les decisions i accions d'avaluació per assegurar que incorporen perspectiva de gènere. Tanmateix, si l'equip d'avaluació no incorpora la perspectiva de gènere en la pràctica d'avaluació, l'avaluació estarà afectada pels biaixos de gènere.

Idealment, el desenvolupament d'una avaluació amb perspectiva de gènere requereix la sensibilitat i voluntat de la unitat que encarrega l'avaluació i la mirada i expertesa de l'equip que l'executa. És la voluntat d'ambdues unitats el que permet revisar la pràctica d'avaluació i la política que s'avalua amb perspectiva de gènere. Tot i que la situació idònia seria comptar amb ambdós factors, la realitat sol ser més complexa. Per exemple, la unitat que encarrega l'avaluació pot mostrar poc interès a analitzar les implicacions de la política

en termes de gènere. Així mateix, en altres casos, encara que la unitat que encarrega l'avaluació pot estar molt sensibilitzada de la importància d'avaluar amb perspectiva de gènere, si l'equip d'avaluació no revisa la seva pràctica, l'avaluació no inclourà correctament la perspectiva de gènere.

Així doncs, en funció de la voluntat i sensibilitat de les unitats involucrades i de fins a quin punt s'incorpora la perspectiva de gènere en el propòsit i en l'objecte de l'avaluació, ens trobem amb diferents escenaris:

- **Avaluació cega al gènere:** tant la unitat que encarrega l'avaluació com l'equip d'avaluació no tenen sensibilitat de gènere, per tant no es té en compte aquest factor en definir el què s'avalua i el com s'avalua. En conseqüència, l'avaluació contindrà biaixos de gènere i tindrà menys capacitat per comprendre què està passant amb el programa, a la vegada que contribuirà a fer que es reproduïxi l'*statu quo*.
- **Avaluació afectada pels biaixos de gènere:** la unitat que encarrega l'avaluació té sensibilitat de gènere i planteja avaluar des d'aquest punt de vista, però l'equip avaluador no revisa la seva pràctica. La intenció i sensibilització de la unitat que encarrega l'avaluació és insuficient per garantir que durant l'execució de l'avaluació s'incorpori la perspectiva de gènere. Si l'equip d'avaluació no revisa la seva pràctica, no s'analitzaran bé les implicacions de la política en termes de gènere i no s'obtingran resultats i aprenentatges rellevants per a la presa de decisions polítiques. Si bé l'avaluació pretén incloure la perspectiva de gènere, s'infravalora la importància del rol de l'equip

d'avaluació en la consecució d'aquest objectiu. El biaix de gènere es pot concretar en l'arribada a conclusions errònies, la fallida a captar elements interpretatius clau o l'elusió de barreres d'accés, entre altres qüestions. Tanmateix, el fet que l'encàrrec incorpori la perspectiva de gènere dona un missatge positiu i contribueix a anar generant en la comunitat avaluadora la consciència de la importància d'aquesta mirada.

- **Avaluació executada amb perspectiva de gènere, però que no aborda específicament l'anàlisi de gènere:** l'equip d'avaluació té formació i coneixements específics sobre les relacions de gènere, però la unitat que encarrega l'avaluació no té interès a avaluar amb perspectiva de gènere. En aquests casos, l'equip d'avaluació pot revisar la seva pràctica d'avaluació, és a dir, el com s'avalua, per incorporar la perspectiva de gènere. La revisió de la pràctica d'avaluació amb perspectiva de gènere millora la qualitat de l'avaluació i corregeix biaixos de gènere en les decisions tècniques. Tanmateix, si la unitat que encarrega l'avaluació té poca sensibilitat de gènere, pot ser habitual que l'equip d'avaluació es trobi amb resistències per revisar les implicacions de la política en termes de gènere (és a dir, per definir què s'avalua) i per definir a qui arriben els resultats de l'avaluació i com s'incorporen a la presa de decisions polítiques (per a què s'avalua). Així la integració de la perspectiva de gènere és només parcial. Malgrat tot, pot suposar un avenç significatiu que no s'ha de menystenir. La integració de la perspectiva de gènere en la pràctica de l'avaluació és clau per garantir avaluacions de més qualitat i per evitar que durant l'execució de l'ava-

luació es reproduïxin estereotips de gènere. Tindrà dificultats per generar una anàlisi específica de l'impacte de gènere, però l'avaluació té una millor qualitat i permet identificar elements clau que ajudin a enriquir la mirada de l'administració que encarrega l'avaluació. Pot facilitar que la unitat administrativa sigui més conscient de la dimensió de gènere en el programa que impulsa.

- **Avaluació amb capacitat transformadora de reducció de desigualtats:** tant la unitat que encarrega com la unitat que avalua tenen sensibilitat de gènere. En aquests casos, és possi-

ble executar una avaluació que inclou la perspectiva de gènere de forma integral i en totes les fases i decisions. Amb la voluntat de la unitat que encarrega l'avaluació i de l'equip d'avaluació és possible revisar la pràctica d'avaluació, qüestionar la política que s'avalua i facilitar que s'acabin incorporant els resultats de l'avaluació a la presa de decisions polítiques.

La Taula 5 resumeix els escenaris que es donen en funció de la sensibilitat de gènere de les dues unitats involucrades en l'avaluació.

Una avaluació cega al gènere pot contenir biaixos encara que la política a avaluar inicialment s'hagi plantejat comptant amb una mirada de gènere.

Taula 5. Escenaris d'avaluació en funció de la sensibilitat de gènere de les unitats

Incorporació de la igualtat de gènere en el Què avaluar			
		Unitat que encarrega no té sensibilitat de gènere	Unitat que encarrega té sensibilitat de gènere
Incorporació de la igualtat de gènere en el Com s'avalua	Equip d'avaluació no revisa la pràctica d'avaluació	<p>Avaluació cega al gènere</p> <ul style="list-style-type: none"> No es revisa la política: l'avaluació no inclou l'anàlisi de les implicacions de gènere com a objecte d'estudi. No es revisa la pràctica d'avaluació. <p>L'avaluació manca perspectiva de gènere. L'avaluació té menys qualitat i no identifica bé les implicacions de la política en termes de gènere.</p>	<p>Avaluació afectada per biaixos de gènere</p> <ul style="list-style-type: none"> Intenció de revisar la política avaluada en temes de gènere. Les implicacions de gènere es defineixen com objecte d'estudi. No es revisa la pràctica d'avaluació. <p>L'avaluació té menys qualitat i pot no identificar bé les implicacions de la política o programa en termes de gènere. Possibilitat que la incorporació de la perspectiva sigui fallida.</p>
	Equip d'avaluació revisa la pràctica d'avaluació	<p>Avaluació amb incorporació parcial de la perspectiva de gènere</p> <ul style="list-style-type: none"> No es revisa explícitament la política. La unitat que encarrega l'avaluació pot mostrar resistències a l'anàlisi de les implicacions de la política i a la incorporació dels resultats de l'avaluació en la presa de decisions polítiques. L'equip d'avaluació revisa la seva mirada i pràctica d'avaluació incorporant la perspectiva de gènere. <p>L'avaluació no és esbiaixada i té més qualitat, però la incorporació és parcial perquè no s'arriba a valorar específicament les implicacions de gènere del programa.</p> <p>Pot aportar elements per facilitar una presa de consciència de la unitat que encarrega sobre la importància d'avaluar l'impacte.</p>	<p>Avaluació amb perspectiva de gènere i capacitat transformadora per a la reducció de les desigualtats</p> <ul style="list-style-type: none"> Es revisa la política. La unitat d'avaluació facilita l'anàlisi de les implicacions de la política. L'equip d'avaluació revisa la seva mirada i pràctica d'avaluació incorporant la perspectiva de gènere. <p>L'avaluació no és esbiaixada, té més qualitat i analitza les implicacions de gènere. Facilita la revisió del disseny de la política.</p>

Font: Elaboració pròpia

Entendre les responsabilitats compartides en l'elaboració d'una avaluació amb perspectiva de gènere és útil per clarificar què s'ha de fer i quines limitacions es troben les unitats involucrades en una avaluació si volen desenvolupar una avaluació que incorpori la perspectiva de gènere.

En el cas de la unitat que encarrega l'avaluació, si té interès a avaluar alguna política o programa amb perspectiva de gènere, ha de fer explícit aquest interès, definir l'anàlisi de les implicacions de la política en termes de gènere com un dels objectes centrals de l'avaluació i assegurar que els resultats de l'avaluació s'incorporaran a la presa de decisions polítiques en pro de la igualtat. Així mateix, la unitat que encarrega l'avaluació sol tenir llibertat per decidir a qui contracta; per tant, si té interès a avaluar amb perspectiva de gènere, caldrà que seleccioni un equip adequat amb sensibilitat i formació per treballar amb perspectiva de gènere. Finalment, caldrà establir l'anàlisi amb perspectiva de gènere com un requisit clau en l'encàrrec d'avaluació.

En el cas de la unitat que executa l'avaluació, la seva funció principal és revisar i qüestionar la seva pràctica d'avalu-

ació per assegurar que l'execució de l'avaluació no inclou biaixos de gènere i no ratifica l'estatu quo en termes de relacions de gènere. Com ja hem comentat, aquesta qüestió és clau per millorar la qualitat de l'avaluació perquè permet una millor comprensió de la realitat social i una millor identificació de si la política funciona i si funciona igual per a tots els col·lectius. Així més, els equips d'avaluació que vulguin treballar amb perspectiva de gènere per millorar la qualitat de les seves avaluacions i assegurar que la seva pràctica no reproduïx els estereotips i desigualtats de gènere han de tenir present que tenen molta més capacitat de revisar i adaptar la seva pràctica d'avaluació (com s'avalua) que de plantejar què s'avalua i per a què s'avalua. En tots aquells casos en què la unitat que encarrega no té sensibilitat ni voluntat per analitzar les implicacions de polítiques de gènere, l'equip d'avaluació s'haurà de limitar a integrar la perspectiva de gènere en les accions d'avaluació sobre les que té el rol principal.

La Taula 6 resumeix les responsabilitats principals i secundàries de les unitats involucrades en una avaluació per incloure la perspectiva de gènere.

La inclusió de la perspectiva de gènere pot tenir diferents ambicions i graus en funció del grau de sensibilització, compromís i experiència en matèria de gènere, tant de l'administració com del personal avaluador.

Taula 6. Responsabilitats principals i secundàries de les unitats d'avaluació

Unitat d'avaluació	Responsabilitats principals	Responsabilitats secundàries
Unitat que encarrega l'avaluació	<ul style="list-style-type: none"> Definir un encàrrec d'avaluació amb perspectiva de gènere. Incloure l'anàlisi de les implicacions de la política en termes de gènere com a objecte de l'avaluació. Incorporar els resultats de l'avaluació en la presa de decisions polítiques. Identificar els actors clau amb qui el procés d'avaluació ha de comptar. 	<ul style="list-style-type: none"> Revisar que la pràctica de l'equip d'avaluació inclou perspectiva de gènere. Facilitar a l'equip d'avaluació les dades i informació necessàries per a l'avaluació.
Equip d'avaluació	<ul style="list-style-type: none"> Revisar la pràctica d'avaluació i corregir els biaixos de gènere en les decisions d'avaluació durant totes les fases de l'avaluació. Analitzar les implicacions de la política en termes de gènere i elaborar materials i recomanacions específiques de gènere que permetin incorporar els resultats de l'avaluació a la presa de decisions polítiques. 	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilitzar a l'equip d'avaluació de la importància d'avaluar amb perspectiva de gènere per millorar la qualitat de l'avaluació i les seves implicacions en termes d'igualtat de gènere. Entendre les limitacions compreses en un encàrrec d'avaluació i adaptar la inclusió de la perspectiva de gènere a les necessitats d'avaluació que expressa la unitat que l'encarrega.

Font: Elaboració pròpia

Les estratègies, eines i accions que es detallen a les seccions següents estan pensades per incorporar la perspectiva de gènere en la revisió de la pràctica d'avaluació i en la revisió de la política que s'avalua. Per una banda, part de les eines que s'expliquen van dirigides a qüestionar la pràctica d'avaluació i les decisions tècniques que pren l'equip d'avaluació. Aquestes eines serveixen a l'equip d'avaluació per revisar la seva mirada i assegurar que corregeixen els seus biaixos de gènere. Entre d'altres, fan referència, per exemple, a elements diversos com quina metodologia i

quines fonts d'informació utilitzar, quins informants incorporar, com organitzar el treball de camp i com cal redactar l'informe d'avaluació amb perspectiva de gènere. Per altra banda, la secció també descriu eines i accions útils per analitzar la política en matèria de gènere i copsar-ne les implicacions en aquest terreny. Aquestes eines van més dirigides a qüestionar la política i serveixen a l'equip d'avaluació per saber on cal mirar i quins aspectes cal revisar per entendre com la política o programa afecta les relacions de gènere.

5. Com avaluar amb perspectiva de gènere?

La perspectiva de gènere en cada fase del procés d'avaluació

La incorporació de la perspectiva de gènere en les avaluacions és una decisió que canvia l'enfocament general de l'avaluació i implica adaptar les decisions centrals per a cada fase incorporant la mirada de gènere.

Un cop s'ha definit què és la perspectiva de gènere, perquè cal incloure-la en les avaluacions de polítiques i programes, i què vol dir incloure la perspectiva de gènere en les avaluacions, la secció següent defineix elements pràctics sobre com incorporar-la a cada fase de l'avaluació assenyalant en cada punt els elements a tenir en compte per posar en pràctica una avaluació amb perspectiva de gènere.

Per concretar com i quan s'ha d'incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació, és útil referir-se a les diferents fases de l'avaluació. Tot i que no sempre es fan explícites, l'avaluació d'un programa o política es desenvolupa en diverses fases. En primer lloc, una fase de planificació de l'avaluació en la que es revisa l'encàrrec d'avaluació i l'avaluabilitat del programa, es forma l'equip d'avaluació i s'acorden els objectius de l'avaluació. En segon lloc, una fase de disseny metodològic on es defineixen les preguntes d'avaluació, la metodologia de recollida d'informació i d'anàlisi (indicadors, mètodes, informants...) i les accions d'avaluació previstes. En tercer lloc, una fase d'execució de l'avaluació en què es recull i s'analitza la informació, s'interpreten els resultats i es fan explícites les conclusions i recomanacions. Finalment, una fase de presa de decisions en la qual es difonen els resultats i s'incorpora l'evidència generada a la presa de decisions respecte a la política avaluada. Al llarg del procés d'avaluació, si el compromís amb la incorporació de la perspectiva de gènere no és explícit, es pot perdre. Incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació ha de ser, per tant, un procés sistemàtic i vol dir que en cada una d'aquestes fases i en les decisions i accions pertinents per a cada fase es té en compte la perspectiva de gènere (Gómez & Menéndez, 2018; Murguialday et al., 2008).

Esquema 2. Fases del procés d'avaluació



Font: Elaboració pròpia

Més específicament, això vol dir que la perspectiva de gènere s'ha d'incorporar en decisions tan diverses com l'elecció de tècniques i mètodes per a l'avaluació, la selecció de fonts d'informació, els tipus d'anàlisis que es porten a terme i la comunicació de l'avaluació. En aquest sentit, per comprovar com s'aplica la perspectiva de gènere en l'avaluació, és important considerar i revisar qüestions específiques per a cada fase.

Aquesta secció aborda dos aspectes fonamentals:

- A partir de quines estratègies, eines i accions es pot incorporar la perspectiva de gènere.
- Quan utilitzar aquestes eines en les diferents fases del procés d'avaluació.

La secció més pràctica va dirigida a professionals de l'avaluació que vulguin revisar la seva mirada i adaptar la seva

pràctica incorporant la perspectiva de gènere. La secció ofereix recursos pràctics per incloure la perspectiva de gènere en les tasques i decisions associades a les diferents fases de l'avaluació (planificació, disseny, execució i presa de decisions) i relaciona l'ús d'aquestes eines amb el grau d'inclusió real de la perspectiva de gènere en l'avaluació que s'executa. La secció, però, també és útil per a professionals de l'administració i del tercer sector social interessats a avaluar amb perspectiva de gènere. La informació compresa els permet entendre quines són les estratègies que cal utilitzar per executar una avaluació amb perspectiva de gènere. Aquesta informació els pot ser útil per formular encàrrecs d'avaluació que incloguin requisits específics sobre què s'ha de fer i què s'ha d'incloure en una avaluació amb perspectiva de gènere, i per supervisar la pràctica de l'equip avaluador un cop iniciada l'avaluació així com per orientar la comunicació i utilització dels seus resultats.

Cal que les decisions i accions pertinents per a cada fase de l'avaluació tinguin en compte la perspectiva de gènere.

5.1. Fase 0. L'encàrrec d'avaluació

Abans d'entrar a considerar estratègies per incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació, és rellevant parar-nos a revisar la fase prèvia a l'inici de l'avaluació: la definició de l'encàrrec d'avaluació. La definició de l'encàrrec d'avaluació és responsabilitat de la unitat que encarrega l'avaluació i especifica la demanda i la motivació per avaluar. Per articular un encàrrec d'avaluació amb perspectiva de gènere, cal que la unitat que encarrega l'avaluació faci explícit aquest aspecte i demani com a requisit per a l'avaluació la incorporació de la perspectiva de gènere.

De manera més concreta, la unitat que encarrega l'avaluació pot aprofitar la definició de l'encàrrec per definir aspectes clau perquè l'avaluació tingui capacitat transformadora per reduir les desigualtats de gènere, incorporant-ho als termes de referència.

- Fer explícit l'objectiu d'avaluar amb perspectiva de gènere.
- Fer explícit que un dels objectes a avaluar ha de ser les implicacions de la política en termes de gènere.
- Fer explícit que la metodologia del procés d'avaluació ha d'incorporar la perspectiva de gènere.
- Fer explícit que es vol que els resultats i aprenentatges de l'avaluació s'incorporin al disseny i implantació de polítiques per reduir les desigualtats de gènere.
- Fer explícit que es vol retre comptes a col·lectius vulnerables (dones, dones de minories i persones del col·lectiu LGTBIQ+) i comptar també

amb aquestes veus en el mateix procés d'avaluació.

Definir un encàrrec d'avaluació amb perspectiva de gènere fa palesa l'existència de la voluntat política per avaluar amb perspectiva de gènere, una qüestió que facilita molt la incorporació de la perspectiva de gènere en tots els aspectes de l'avaluació.

Així mateix, en el mateix encàrrec també es poden explicitar altres qüestions més concretes de com s'haurà de dur a terme el procés:

- Comptar amb l'organisme o unitat d'igualtat referent per contrastar la definició de l'encàrrec d'avaluació i garantir que s'hi inclouen els aspectes clau des del punt de vista de gènere (així com en el seguiment de la seva execució i en la presentació de resultats, com abordarem posteriorment).
- Exigir coneixement expert en gènere en els equips d'avaluació i incorporar l'explicació de com es garantirà la incorporació de la perspectiva de gènere com a criteri de valoració del projecte tècnic.
- Explicitar, en els termes de referència, que l'informe de resultats ha de presentar dades desagregades per sexe, tenir un apartat explícit d'impacte de gènere i exigir llenguatge inclusiu.

5.2. Fase 1. La planificació de l'avaluació

La planificació de l'avaluació és la fase en què l'equip d'avaluació revisa l'encàrrec i les demandes d'avaluació. En aquesta fase, l'equip d'avaluació ha de plantejar quin tipus d'avaluació es farà, definir els objectius i les necessitats de coneixement sobre el programa o política que s'avalua, i revisar els recursos disponibles per a l'avaluació. En cada

una d'aquestes tasques es pot incloure la perspectiva de gènere. En concret, és pertinent revisar l'encàrrec d'avaluació, seleccionar l'equip adequat, definir objectiu i els propòsits d'ús de l'avaluació en clau de gènere i valorar l'avaluabilitat del programa en clau de gènere. A continuació expliquem amb més detall què impliquen aquests elements.

Quan definim els objectius i les necessitats de coneixement sobre el programa o política que s'avalua cal pensar en clau de gènere.

5.2.1. Revisar l'encàrrec d'avaluació

En la secció 4, Què vol dir avaluar amb perspectiva de gènere, s'ha definit que avaluar amb perspectiva de gènere vol dir revisar què s'avalua, per a què s'avalua i com s'avalua i requereix la col·laboració i sensibilitat de gènere de la unitat que encarrega l'avaluació i de la unitat que executa l'avaluació. Així mateix, també s'ha destacat que, si bé la voluntat d'ambdues unitats seria ideal, no sempre es dona. En alguns casos, els encàrrecs d'avaluació inclouen explícitament referències a qüestions de gènere, però en altres no. En la fase de planificació, cal, doncs, que l'equip d'avaluació revisi l'encàrrec d'avaluació i adapti el grau d'inclusió de la perspectiva de gènere a allò que especifica l'encàrrec.

Si l'encàrrec d'avaluació inclou perspectiva de gènere i la unitat que encarrega l'avaluació mostra voluntat i sensibilitat per revisar les implicacions de la política o programa en termes de gènere, serà possible incorporar la perspectiva de gènere de forma més integral, el que facilitarà tirar endavant una avaluació amb capacitat transformadora per reduir les desigualtats.

Tanmateix, si, al contrari, l'encàrrec d'avaluació no inclou referències explícites

a avaluar amb perspectiva de gènere, l'equip avaluador continuarà tenint capacitat d'incidència. Durant la planificació de l'avaluació ja hi ha contacte entre la unitat que encarrega l'avaluació i l'equip d'avaluació, i la responsabilitat de les decisions d'avaluació és compartida. Així doncs, encara que la unitat que encarrega l'avaluació no manifesti d'entrada sensibilitat de gènere ni interès per avaluar amb perspectiva de gènere, l'equip avaluador pot intentar sensibilitzar a aquesta unitat dels beneficis d'incloure la perspectiva de gènere i d'analitzar explícitament qüestions de gènere, adaptant l'encàrrec. Si la sensibilització no funciona, el grau d'inclusió de la perspectiva de gènere serà menor i es concentrarà en aquelles decisions que pren l'equip d'avaluació per revisar la seva pràctica i mirada d'avaluació per tal de garantir una avaluació no esbiaixada.

Definir aquest aspecte no és rellevant en les avaluacions que es realitzen internament. Quan és la mateixa entitat implementadora la que realitza l'avaluació de la intervenció, cal intentar incloure la perspectiva de gènere en totes les decisions d'avaluació i apostar per fer una avaluació amb integració total de la perspectiva de gènere.

Incorporar la perspectiva de gènere a l'avaluació és més fàcil si l'encàrrec ho contempla i la unitat que l'encarrega mostra voluntat al respecte.

5.2.2. Seleccionar l'equip d'avaluació adequat

La literatura especialitzada destaca que la composició de l'equip d'avaluació és un element molt rellevant per assegurar l'ús de la perspectiva de gènere en les diferents fases de l'avaluació; tanmateix, no hi ha uns criteris definits. Seguint les propostes de diverses fonts, sembla especialment important assegurar que:

- **L'equip té competències en avaluació de polítiques i formació, i coneixements específics sobre les relacions de gènere i la manera com s'expressen en àmbits, grups i contextos concrets** (Gómez & Menéndez, 2018; Ligeró Lasa et al., 2014; ONU Mujeres, 2014, 2015).
- **L'equip avaluador està format com a mínim per un 40% de dones** (Gómez & Menéndez, 2018). Així mateix, la incorporació de perfils diversos quant a origen, edat, orientació sexual i altres qüestions pot facilitar la inclusió de perspectives diverses i una major capacitat per comprendre la diversitat social millorant, per tant, la qualitat de l'avaluació.
- **Valorar la rellevància d'incloure un equip mixt.** La inclusió d'homes als

equips d'avaluació es recomana per facilitar el treball de camp en aquells projectes on s'ha de parlar amb homes i hi ha certes barreres socials i culturals que fan més senzill i efectiu que els homes els entrevistin homes (Murguialday et al., 2008).

Així mateix, la literatura suggereix que en les avaluacions amb perspectiva de gènere és pertinent incloure la participació d'una o més persones expertes en matèria de gènere o igualtat en l'àmbit d'anàlisi de l'avaluació per tal de complementar i supervisar el treball de l'equip d'avaluació (Gómez & Menéndez, 2018; Ligeró Lasa et al., 2014; ONU Mujeres, 2014). En aquest sentit es pot recórrer a la inclusió d'aquestes figures com a contrast extern en moments clau, en comitès de seguiment de l'avaluació, etcètera. En la selecció de persones expertes cal evitar seleccionar sempre experts homes. De la mateixa manera, seria recomanable que més d'una persona de l'equip d'avaluació tingués competències en matèria de gènere; per limitacions diverses pot ser que només una persona de l'equip en tingui. En aquests casos, la figura de la persona experta externa adquireix més rellevància i pot ser especialment útil per assessorar l'equip d'avaluació.

La composició de l'equip d'avaluació és un element molt rellevant per assegurar l'ús de la perspectiva de gènere en les diferents fases de l'avaluació.

5.2.3. Definir els objectius i els propòsits d'ús de l'avaluació amb la perspectiva de gènere

En la fase inicial d'una avaluació és essencial determinar quins són els objectius d'avaluació i quin propòsit d'ús se li vol donar. La definició dels objectius d'avaluació és clau per concretar les necessitats d'avaluació i guiar els esforços i les accions d'avaluació perquè responguin allò que és rellevant per a la institució que l'encarrega. La definició dels propòsits d'ús de l'avaluació és clau per assegurar que el coneixement que es generi sigui útil per a les finalitats esperades.

Donada la importància d'aquests factors, una estratègia útil per incorporar la perspectiva de gènere a l'avaluació és definir objectius i propòsits d'ús en clau de gènere. La definició d'aquests dos aspectes sol estar marcada per la unitat que encarrega l'avaluació, especialment quant a la definició dels propòsits d'ús de l'avaluació. No obstant això, en aquesta etapa, l'equip d'avaluació pot orientar a la unitat que l'encarrega per incorporar objectius i propòsits d'ús de l'avaluació amb perspectiva de gènere.

- **Objectius en clau de gènere.** Per avaluar les implicacions de la política en termes de gènere, és útil adquirir un compromís explícit i intencional i definir objectius d'avaluació en clau de gènere. Per exemple, es pot definir com a objectiu general de l'avaluació analitzar les implicacions de la intervenció en termes de gènere. Així mateix, es poden adaptar els objectius específics en clau de gènere; per exemple, si l'avaluació d'un programa té com a objectiu revisar si les intervencions han sigut igual d'efectives entre els diferents perfils de les persones participants, es pot adaptar l'objectiu específic d'analitzar diferències entre dones i homes, incloure la identificació d'obstacles específics, etcètera.
- **Propòsits d'ús de l'avaluació integrant la perspectiva de gènere.** Per integrar la perspectiva de gènere en la definició dels propòsits d'ús de l'avaluació, la literatura suggereix que és important definir dos propòsits. Primer, cal fer explícit que es vol que l'avaluació serveixi per adquirir aprenentatges que permetin avançar cap al disseny i la implementació de polítiques i programes que contribueixin a la igualtat de gènere. Segon, cal assegurar que l'avaluació servirà per a la rendició de comptes envers les dones o les persones del col·lectiu LGTBIQ+, grups amb menor presència en els àmbits de decisió (Espinoza, 2010; ONU Mujeres, 2015). És habitual que es defineixin la incorporació a la presa de decisions i la rendició de comptes com a propòsits d'ús de moltes avaluacions. Incloure la perspectiva de gènere fa més específics aquests objectius en clau de gènere.

5.2.4. Valorar l'avaluabilitat del programa en termes de gènere

En la posada en marxa de l'avaluació és important analitzar què i fins a quin punt es pot avaluar, de quin tipus de recursos i informació es disposa i com s'hauria d'encarar l'avaluació per treure'n el màxim rendiment (Blasco, 2009; Peersman et al., 2015). Una estratègia útil per incorporar la perspectiva de gènere en les avaluacions és revisar l'avaluabilitat també en clau de gènere (Gómez & Menéndez, 2018). La [Guia pràctica 1. Com iniciar una avaluació: oportunitat, viabilitat i preguntes d'avaluació](#) i el [Protocol d'avaluabilitat de polítiques públiques](#) elaborats per Ivàlua recullen elements pràctics sobre com valorar l'avaluabilitat d'una política o programa en la fase inicial d'una avaluació. Per revisar la informació disponible per avaluar amb perspectiva de gènere, la literatura recomana considerar els aspectes següents:

- **Revisar la inclusió del gènere en la intervenció.** En la fase inicial cal revisar quin tipus de referència fa la política o programa al gènere. Com plantejàvem a la secció 4, considerant aquest aspecte ens podem trobar dos casos: primer, que el programa reconegui l'eix de gènere i incorpori referències al gènere en el seu disseny, implementació i resultats. Segon, i més freqüent en programes que no són específicament d'impuls de la igualtat de gènere, que el programa no inclogui perspectiva de gènere ni referències a aquesta dimensió. Els casos que inclouen perspectiva de gènere faciliten l'avaluabilitat del programa amb perspectiva de gènere i l'equip avaluador té una tasca més senzilla, orientada a

revisar si el plantejament és correcte, a la vegada que l'anàlisi de gènere pot ser més sistemàtic i profund. Per contra, en els casos que no inclouen referència al gènere és probable que falti informació de la participació i l'impacte diferencial de la política segons gènere, per tant caldrà fer-ne especial incidència i desenvolupar estratègies per donar-hi resposta, valorant, per exemple, informació interna referida a la intervenció o informació externa d'altres fonts que faciliti l'avaluació (Fletcher, 2015; Gómez & Menéndez, 2018; Murguialday et al., 2008).

- **Revisar si la informació disponible facilita l'avaluació amb perspectiva de gènere.** Cal considerar dos tipus d'informació:
 - **Informació del programa. Valorar el tipus d'informació de la qual es disposa i que ha recollit l'equip promotor.** Per exemple: es disposa de l'informe d'impacte de gènere? El programa recull dades de la situació inicial, per als valors que es volen analitzar? Les dades estan segregades per sexe? Inclouen informació d'altres variables d'interès, com per exemple ètnia, recursos econòmics, edat, tipus de llar? Es disposa d'informació sobre com responen i valoren la intervenció dones i homes? El programa té indicadors específics de desigualtats de gènere i n'ha fet el seguiment? Durant la implementació de la intervenció, s'ha fet un seguiment dels perfils de persones beneficiàries del programa? La institució pot facilitar aquesta

informació per a l'avaluació? (Fletcher, 2015; Peersman et al., 2015). En aquest sentit, és tasca de la unitat administrativa responsable anar incorporant la desagregació de dades de forma sistemàtica i anar desenvolupant informació útil per avaluar la igualtat de gènere, d'acord també amb la normativa vigent. Tanmateix, això no sempre es compleix: fins i tot en els casos en què la política o programa fan referència al gènere no sempre això es trasllada en la creació i recollida d'informació específica. En aquest sentit, els processos d'avaluació també són oportunitats per identificar les principals mancances dels sistemes d'informació i definir estratègies de millora, per això és important que des de l'equip d'avaluació s'incloguin recomanacions en l'informe final.

• **Informació externa al programa.**

Considerar i recollir informació i dades externes al programa que plasmen qüestions relacionades amb l'àmbit de la política i les relacions de gènere o la literatura especialitzada en l'àmbit d'anàlisi. Aquesta informació és clau per

complementar la informació referida el programa i millorar-ne l'avaluabilitat (Blasco, 2009; Peersman et al., 2015).

En el cas que la intervenció no incorpori cap mena de referència a la inclusió de la perspectiva de gènere i manqui informació de la intervenció que la pugui complementar, l'avaluació és més complicada però possible. L'equip d'avaluació ha de ser capaç de reconstruir la noció implícita de gènere en la política o programa a partir de l'expertesa dels membres de l'equip, el suport del personal del programa i la informació externa a la intervenció. Així mateix, l'equip d'avaluació pot recomanar a l'equip promotor fer una avaluació de les necessitats o del disseny del programa per informar del disseny i implementació de futures intervencions i garantir que els resultats d'aquestes seran avaluables amb perspectiva de gènere, assenyalar els aspectes clau en què en el programa avaluat en concret es fa visible la desigualtat de gènere i efectuar recomanacions de futur quant a la recollida d'informació de seguiment o àrees de millora, de manera que s'identifiquin els buits a cobrir en el futur.

Sovint ens trobarem reptes per avaluar amb perspectiva de gènere, per exemple, poden mancar les dades adequades per a l'anàlisi.

5.3. Fase 2. El disseny metodològic de l'avaluació

El disseny metodològic de l'avaluació és la fase en què es defineixen les preguntes d'avaluació i les accions d'avaluació que hi donaran resposta, s'estableix la metodologia a emprar i les fonts d'informació (els indicadors, les dades i els informants) i es defineix el cronograma d'avaluació. En el disseny metodològic hi ha un seguit de decisions de caràcter tècnic, com per exemple la definició del cronograma, de les que, si bé condicionen el desenvolupament del projecte, és menys habitual que se'n facin consideracions amb perspectiva de gènere. En alguns informes es destaca que les avaluacions amb perspectiva de gènere solen necessitar més temps perquè l'anàlisi és més complet (Gómez & Menéndez, 2018). Aquestes decisions, però, acostumen a estar condicionades per terminis administratius o polítics

difícils de canviar i només serà possible adaptar-les amb el suport de la unitat que encarrega l'avaluació. Tanmateix, en la fase de disseny s'estableixen decisions centrals per al desenvolupament de l'avaluació, com la definició de les preguntes d'avaluació, la selecció de la metodologia i la selecció dels informants, en les quals es pot incorporar la perspectiva de gènere. Per fomentar que el disseny metodològic d'una avaluació inclogui la perspectiva de gènere, és pertinent formular preguntes d'avaluació en clau de gènere, combinar tècniques quantitatives i qualitatives, incorporar la perspectiva de gènere en la selecció de les fonts d'informació, organitzar el treball de camp amb perspectiva de gènere i fomentar l'avaluació participativa. A continuació expliquem amb més detall què impliquen aquests elements.

En la fase de disseny s'estableixen decisions centrals per al desenvolupament de l'avaluació i per això és important incorporar en aquesta fase la perspectiva de gènere.

5.3.1. Formular preguntes d'avaluació en clau de gènere

Un dels passos més importants per assegurar una bona avaluació és definir què volem saber dels objectes d'avaluació considerats i formular bones preguntes d'avaluació. Les preguntes d'avaluació proporcionen el marc general, guien la recollida d'informació i estableixen els aspectes als quals cal aportar una resposta empírica. Així mateix, la definició de les preguntes d'avaluació permet establir quines accions d'avaluació hi donaran resposta.

En aquest sentit, la literatura destaca la importància que les preguntes incorporin també la perspectiva de gènere. Això es pot traduir en dos nivells: per una banda, garantir que les preguntes no estiguin esbiaixades per raó de gènere i, per l'altra, formular preguntes d'avaluació específiques sobre les implicacions de gènere de la política i programa i que permetin dissenyar accions d'avaluació especialment pensades per donar resposta a aquesta qüestió.

Amb relació al primer nivell, Espinosa (2010, p. 2696) remarca que les preguntes d'avaluació han de ser sensibles a les diferències de gènere, és a dir, s'han de formular no partint de la idea de neutralitat, sinó tenint presents les desigualtats existents entre dones i homes i assumint que els efectes de les polítiques públiques poden ser diferents per a ambdós. De la mateixa manera, convindrà preguntar-se si estem deixant fora alguns elements o dimensions clau.

Quant a les preguntes dirigides a avaluar les implicacions de gènere, és molt útil la selecció de preguntes d'avaluació concretes i pensades per copsar diferències de gènere i que vagin més enllà de

considerar diferències entre dones i homes. Per exemple:

- Hi ha normes, pràctiques o estereotips de gènere relacionats amb els factors que intenta canviar la intervenció? Quins? Com afecten dones i homes?
- La intervenció es proposa/aconsegueix modificar aquestes normes, pràctiques o estereotips? Com?
- Entre les persones usuàries del programa, hi ha diferents perfils de dones i homes? L'efecte de la intervenció difereix entre aquests perfils?
- Hi ha algun perfil de participant (especialment dones i persones LGTBIQ+) infrarepresentat entre la població beneficiària? Quin? Per què?
- Hi ha algun perfil de participant (especialment dones i persones LGTBIQ+) infrarepresentat en algunes de les activitats de la política o programa? Quin? Per què?
- En funció del seu gènere, les persones beneficiàries de la política han viscut de manera diferent la seva participació en el programa? Per què?
- Els resultats de la intervenció són diferents o similars entre dones i homes i persones LGTBIQ+? De quina manera?

Quan és possible, la inclusió de preguntes d'avaluació específiques sobre gènere és una garantia que l'avaluació

considerarà amb especial atenció les implicacions de la política avaluada en termes de gènere.

En qualsevol cas, pot ser útil recórrer a una breu revisió bibliogràfica per poder identificar quins elements són rellevants en clau de gènere en l'àrea sectorial concreta a avaluar.

Cal remarcar que les preguntes d'avaluació s'han d'adaptar al tipus d'avaluació que es faci. Per concretar preguntes d'avaluació per als diferents tipus d'avaluació, pot ser útil consultar la [Guia pràctica 1. Com iniciar una avaluació: oportunitat, viabilitat i preguntes d'avaluació](#), d'Ivàlua.

Les preguntes d'avaluació han de ser sensibles a les diferències de gènere. S'han de formular assumint que els efectes de les polítiques públiques poden ser diferents per raó de gènere.

5.3.2. Combinar tècniques quantitatives i qualitatives

En l'avaluació de polítiques o programes, l'aproximació qualitativa permet "(1) explorar aspectes que es donen per descomptat i que es presenten com a evidents en la política pública avaluada, (2) entendre les opinions de diferents professionals davant una mateixa política pública, (3) comprendre la cultura organitzacional i com es gestiona el canvi en la política pública avaluada." (Sanz, 2011). Tenint en compte les dificultats que hem estat descrivint al llarg de la guia de cara a identificar i corregir el biaix de gènere de les polítiques públiques, no és sorprenent que, si bé no és un requisit indispensable, la literatura especialitzada en avaluació amb perspectiva de gènere emfatitzi la importància de combinar la metodologia quantitativa i qualitativa a l'hora d'avaluar amb perspectiva de gènere (Behrman et al., 2014; Espinosa & Bustello, 2019; Fletcher, 2015; Luminet, 2018; ONU Mujeres, 2014, 2015).

Per una banda, l'exploració quantitativa d'indicadors permet copsar canvis en la situació de dones i homes pel que fa al seu accés i presència en àmbits i situacions concretes que reforcen o mitiguen les desigualtats. Per altra banda, l'anàlisi qualitativa permet capturar actituds, normes i pràctiques socials sobre gènere, que són factors més difícils de quantificar, i entendre com aquestes percepcions canvien (Fletcher, 2015), a la vegada que contribueix a superar les limitacions derivades de la invisibilitat de determinades problemàtiques o del biaix de gènere en les interpretacions i dades disponibles. Així mateix, la recerca qualitativa permet fomentar la participació i incorporar les veus de col·lectius i agents vinculats a la problemàtica, també, i especialment, les veus més vulnerables, i es correspon amb l'orientació més pluralista associada a aquesta perspectiva. Ambdues tècniques són, doncs, necessàries per avaluar els canvis en matèria de gènere.

**Combinar tècniques
qualitatives i
quantitatives és clau
per capturar elements
rellevants que
reforcen o mitiguen
les desigualtats.**

La combinació de metodologia quantitativa i qualitativa

La combinació de mètodes qualitius i quantitius pot facilitar l'avaluació amb perspectiva de gènere d'un projecte que vulgui fomentar l'emprenedoria. En primer lloc, l'anàlisi de les diferències entre dones i homes en els indicadors quantitius disponibles pot aportar una valoració de la desigualtat. Alguns indicadors rellevants podrien ser la taxa d'activitat emprenedora per sexe, l'índex d'abandonament del projecte, el sector d'activitat empresarial de les empreses dirigides per dones i homes, el valor i el nombre d'inversions en projectes liderats per dones i homes, el grau de formació i experiència de qui emprèn i el perfil de qui dirigeix les empreses de capital de risc que aposten per dones i homes. Tots aquests indicadors permetrien visualitzar les diferències de gènere en l'àmbit de l'emprenedoria. L'anàlisi podria incloure indicadors més sensibles al gènere, com, per exemple, el nombre de persones dependents a càrrec i les hores diàries dedicades al treball domèstic i de cura entre persones emprenedores; ambdós són factors que poden afectar el desenvolupament de la carrera professional.

Tanmateix, la informació recollida per aquests indicadors seria insuficient per entendre la situació de les dones en l'emprenedoria i per dissenyar estratègies efectives per millorar-la. L'evidència indica que els projectes empresarials liderats per dones obtenen menys finançament en comparació amb els impulsats per homes, i que són les dones les que més inverteixen en projectes també liderats per dones. Així mateix, les normes i estereotips de gènere tenen un paper rellevant en aquest àmbit. L'emprenedoria es percep com una activitat típicament masculina que implica lideratge, ambició i risc, comportaments socialment considerats

masculins. Per aquests mateixos estereotips es percep que les dones són menys capaces de liderar i de gestionar les situacions de pressió. La falta de referents femenins en el sector tendeix a reproduir aquests estereotips i perpetua les desigualtats (Bigas, 2017).

Els indicadors quantitius, si bé útils, no capturen aquestes normes i estereotips de gènere i el seu efecte en la situació de les dones en el sector. És per això que caldria utilitzar l'enfocament qualitatiu per, a través de diverses tècniques com entrevistes, grups de discussió, observació o estudis de cas, entendre les actituds i pràctiques de diversos agents rellevants, tant dones com homes, identificar obstacles específics i copsar l'efecte d'aquests factors en la situació i l'experiència dones i homes en el sector de l'emprenedoria. Una aproximació qualitativa permetria identificar si els marcs de suport a l'emprenedoria no encaixen bé en el tipus de projectes empresarials que són més freqüentment desenvolupats per dones (tendencialment més petits o fins i tot unipersonals, enfocats al sector serveis, etcètera), o si seria rellevant establir mesures que combatin estereotips, evitin la discriminació de gènere en l'accés al crèdit o millorin la visibilitat de les dones emprenedores, per posar només alguns exemples. En definitiva, les dades quantitatives permetrien constatar una situació objectiva de les dones envers els homes en l'àmbit de l'emprenedoria. A la vegada, la informació qualitativa seria útil per entendre els significats i processos socials que estan en joc, capturant percepcions, expectatives i actituds que condicionen l'accés a oportunitats i recursos de dones i homes en el sector.

5.3.3. Incorporar la perspectiva de gènere en la selecció de fonts d'informació

En la fase de disseny de l'avaluació cal determinar quins indicadors i dades s'analitzaran i quins actors informants s'inclouran en l'anàlisi. En la selecció d'ambdós tipus de fonts d'informació és possible incorporar la perspectiva de gènere.

Indicadors

Els indicadors són mesures que descriuen aspectes concrets de la realitat en un moment determinat, presenten la informació de manera sistemàtica i permeten la comparació temporal i espacial (Carrasco; Carrasco i Domínguez). L'ús d'indicadors és essencial per a les avaluacions per contextualitzar la problemàtica d'anàlisi i mesurar qüestions referides a la implementació del programa i canvis en la situació de les persones usuàries a l'inici i al final de la intervenció. Generalment, en una avaluació solem trobar tres classes d'indicadors:

- Indicadors externs, provinents de fonts secundàries i que permeten contextualitzar la problemàtica.
- Indicadors interns, recollits o seleccionats pel personal del programa per mesurar la implementació, el seguiment i els resultats i l'impacte d'una intervenció.
- Indicadors ad hoc mesurats i creats durant l'avaluació per donar resposta a les preguntes d'avaluació plantejades.

Els indicadors pretenen representar de forma simplificada diferents aspectes de la realitat social i de les polítiques públiques a partir de l'operativització de conceptes, com ara la participació en un programa o un fenomen social com la pobresa o l'atur. Aquesta simplificació implica que cal tenir sempre present la importància d'entendre críticament què ens està dient amb exactitud cada indicador: quines potencialitats explicatives té, quines limitacions, quins són els implícits subjacents, i què és el que queda fora (Alfama, Cruells, De la Fuente, 2014).

La literatura especialitzada ha mostrat que, si bé es presenten sovint com a mesures objectives d'un fenomen, els indicadors no són neutres: l'elecció de què es mesura i com es mesura és una decisió que incorpora consideracions de caràcter ideològic i polític, i, per tant, biaixos de gènere (Carrasco & Domínguez, 2003; Carrasco, 2007). Els biaixos en els paradigmes conceptuals que hem anat apuntant al llarg de la guia (l'androcentrisme, la falta d'informació sobre fenòmens més vinculats a l'experiència de les dones com ara la vida privada, la cura o la violència, entre d'altres) es traslladen en la construcció i recopilació de dades i indicadors, fins al punt en què es parla de l'existència d'una bretxa de dades de gènere (Verge, 2019).

El reconeixement d'aquest biaix per part de les administracions públiques ha portat a fer que es reculli en l'àmbit normatiu la necessitat de millorar les fonts de dades incorporant la mirada de

gènere¹³. Tanmateix, a la pràctica encara ens trobem amb mancances importants en aquest àmbit. Per això, a l'hora de dur a terme una avaluació amb perspectiva de gènere, és important revisar la informació que obtenim dels indicadors, entendre'n les limitacions i seleccionar i crear indicadors que permetin copsar millor la complexitat de les relacions de gènere. A continuació, s'apunten diferents consideracions a tenir en compte.

En primer terme, recórrer als indicadors desagregats per sexe: mesuren la posició relativa de dones i homes i permeten detectar diferències en la seva situació i canvis en matèria d'igualtat en àmbits diversos; per exemple, la taxa de pobresa, la presència i condicions en el mercat de treball i la presència en la política institucional de dones i homes. Aquest tipus d'indicadors són clau per identificar en quins sectors la presència o l'accés de dones a recursos i posicions és inferior a la dels homes i, per tant, on és necessari emprendre accions per millorar la seva situació (Carrasco, 2007; Espinosa, 2010), així com també per identificar les absències dels homes (o la seva sobrerrepresentació) en determinades dimensions.

L'ús de dades desagregades per sexe és un primer requisit indispensable per realitzar una anàlisi de la dimensió de gènere, ja que permet identificar en quins àmbits cal explorar amb més profunditat. Així i tot, encara hi ha sectors on, o bé no es recullen dades o bé no es desagrega per sexe. Per exemple, recentment s'ha fet evident la manca de dades públiques sobre la presència de dones en els òrgans executius en petites i mitjanes empreses, i la seva presència en espais d'opinió en els mitjans de comunicació (Verge, 2019).

Tot i la importància de la incorporació de dades desagregades en les avaluacions amb perspectiva de gènere, el seu ús és insuficient per assegurar una bona anàlisi de gènere:

- **És necessari interpretar les dades adequadament i valorar la posició relativa de dones i homes.** Per exemple, en un indicador sobre la presència de dones i homes en certs sectors, un increment en el nombre de dones no necessàriament conclou que la tendència és positiva, ja que es pot estar passant per alt que l'increment de la presència d'homes és molt superior, el que indicaria que

13. L'article 56 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes de Catalunya estableix que les administracions públiques han de: "a) Incloure sistemàticament la variable del sexe en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguin a terme. b) Establir nous indicadors estadístics que permetin de conèixer millor les diferències en els rols socials, les necessitats, les condicions, els valors i les aspiracions de dones i homes en cada situació, circumstància i estadi de la vida, i incloure aquests indicadors en les operacions estadístiques. c) Dissenyar mecanismes i introduir indicadors estadístics per millorar el coneixement de la incidència d'altres variables que siguin generadores de discriminacions múltiples en els diferents àmbits d'intervenció. d) Explotar les dades de què es disposa amb l'objectiu de conèixer les situacions, les condicions, les aspiracions i les necessitats de dones i homes en els diferents àmbits d'intervenció. e) Revisar i, si escau, adequar les definicions estadístiques existents per contribuir al reconeixement i la valoració del treball de les dones i evitar l'estereotipació negativa de determinats col·lectius".

la política no està aconseguint un reequilibri (Behrman et al., 2014). Així mateix, cal interpretar la posició de forma contextual. En un programa dirigit a combatre la pobresa, per exemple, una participació del 50% de dones implica que estarien infrarepresentades, donada la feminització de la pobresa.

- **La desagregació de dades per sexe manté la lògica binària, per tant invisibilitza el col·lectiu transsexual i les persones amb identitat de gènere no binària, i obvia altres variables rellevants per a l'anàlisi de gènere, com la identitat de gènere i l'orientació sexual.** L'ús d'aquestes dades tendeix a presentar dones i homes com a grups homogenis i, per tant, a ignorar l'efecte d'altres eixos de desigualtat. Aquestes limitacions s'han de tenir presents quan es considera com s'incorporen els indicadors de gènere a les avaluacions i quines conclusions se'n pot extreure en matèria de gènere. Sempre que les fonts ho permetin, aquestes dades s'han d'incorporar complementades amb altres variables rellevants com edat, classe social, nivell d'estudis, origen o ètnia (Espinoza, 2010). Si no és possible, cal entendre, per exemple, que amb l'ús d'aquests indicadors copsarem diferències entre dones i homes, però no entre diferents perfils de dones i homes, per tant la caracterització que puguem fer de la realitat és limitada.
- **Els indicadors de gènere poden mostrar un avançament cap a la igualtat entre dones i homes, però amagar un augment de la desigualtat entre les dones;** per tant, no se'n poden extreure conclusions generals sense complementar la seva anàlisi

amb altres fonts d'informació, per exemple, dades segregades per altres determinats socials o informació qualitativa de la situació de diversos col·lectius en l'àmbit que s'estudia.

En segon terme, seguint Carrasco (2007), per revisar, seleccionar i crear indicadors amb perspectiva de gènere caldria anar un pas més enllà de garantir la desagregació per sexe per revisar el possible androcentrisme del mateix indicador. En efecte, diversos indicadors d'ús habitual amaguen qüestions i problemàtiques de gènere. Per exemple, la majoria d'estadístiques de renda i condicions de vida utilitzen com a unitat d'anàlisi la llar i implícitament assumeixen que la distribució de recursos i el poder de decisió és igualitària i que les preferències en la llar són homogènies i no problemàtiques. Aquest esquema, però, amaga desigualtats en l'accés i el control dels recursos econòmics entre els membres de la llar, que invisibilitzen la pobresa femenina (De la Fuente, 2016), així com l'existència de preferències divergents (Behrman et al., 2014; Dema & Díaz, 2014). Aquestes qüestions són però, rellevants, per exemple, pel disseny de transferències de renda i deduccions fiscals. Per tant, en l'ús d'indicadors, convé preguntar-se si els supòsits en què es basen poden esbiaixar les dades d'alguna manera.

Així mateix, es constata la manca d'indicadors que recullin dades d'àmbits, pràctiques i experiències no-masculines. Carrasco (2007) argumenta que els indicadors desagregats són molt útils, però limitats per copsar la complexitat de les relacions de gènere perquè se centren en la integració de les dones en el món masculí, és a dir, en espais i tasques socialment associats als homes i no aporten informació dels sectors, espais i les experiències femenines.

Taula 7. Exemples Indicadors no androcèntrics

Indicadors no androcèntrics

- Càrrega total de treball (hores de treball productiu i reproductiu) per sexe.
- Nombre de persones dependents a càrrec per sexe de les persones amb càrrecs de decisió a empreses.
- Percentatge de nois que practiquen esports/activitats feminitzades (teatre, dansa, etc.).
- Salut auto-percebuda per dones i homes.
- Nombre de dones que exerceixen política amb estils de lideratge feminitzats.
- Nombre d'activitats i reunions de moviments socials i teixit associatiu desenvolupats en horaris que possibiliten la corresponsabilitat.

Font: Elaboració pròpia a partir de Carrasco (2007)

Tanmateix, les normes i pràctiques en aquests espais són igual de rellevants per analitzar les relacions de gènere i abordar les desigualtats. Cal, doncs, recollir dades de comportaments i àmbits socials molt més amplis, és a dir, no centrats únicament en 'el món masculí' (Carrasco, 2007, p.10). La manca d'equitat en els usos del temps, la discriminació i la violència masclista o la invisibilitat dels treballs de cura serien algunes dimensions clau per a les dones que no solen quedar recollides en els indicadors habituals.

En una avaluació, l'ús i la revisió d'indicadors (externs, interns o creats per a l'avaluació) pot passar per una decisió tècnica lliure de connotacions de gènere. Així mateix, l'ús de dades segregades per sexe se sol considerar prou per observar diferències i desigualtats de gènere. La literatura en indicadors i gènere, per contra, emfatitza que:

- **L'ús de dades segregades per sexe és necessari, però insuficient per copsar la complexitat de les desigualtats de gènere.** Aquests indicadors presenten els col·lectius dona/home com a homogenis i no capturen les diferències internes causades

per altres determinants estructurals. Així mateix, millores globals de la situació de les dones respecte dels homes poden amagar increments interns de desigualtat entre dones o entre homes.

- **Els indicadors no són neutres al gènere, solen tenir una concepció de gènere implícita que pot esbiaixar les dades.** Per exemple, el càlcul de les prestacions per unitat familiar amaga com és realment el grau de la distribució interna de recursos dins la llar.
- **Els indicadors tendeixen a mesurar qüestions referides al "món dels homes" i manquen indicadors que capturin altres esferes socials.**

En la selecció, creació i revisió dels indicadors per a l'avaluació és molt útil tenir en compte les limitacions dels indicadors i els biaixos de gènere dels indicadors disponibles, així com incorporar l'ús d'indicadors no androcèntrics. La inclusió d'ambdós tipus d'indicadors és rellevant per a la selecció de les dades que s'utilitzen per a la diagnosi i contextualització de la intervenció, per exemple, en les avaluacions de necessitats i

en l'anàlisi de la problemàtica que es desenvolupa en qualsevol avaluació. Així mateix, en la creació d'indicadors ad hoc per a l'avaluació, pot ser interessant incorporar indicadors no-androcèntrics, especialment per recollir qüestions referides a la implementació i resultats del programa (Aid Australian, 2013). En definitiva, la incorporació d'indicadors de gènere i la incorporació d'indicadors no-androcèntrics és una estratègia molt útil per incorporar la perspectiva de gènere a l'avaluació.

Informants

En una avaluació que vulgui incloure perspectiva de gènere, és especialment indicat incloure la veu i perspectiva dels agents directament i indirectament implicats en la intervenció. La participació d'agents rellevants és clau per obtenir informació per a l'avaluació i complementar l'anàlisi documental i quantitativa. Així més, involucrar agents i col·lectius vinculats amb la problemàtica és clau per donar visibilitat a les seves demandes i legitimar l'avaluació. Tradicionalment, s'ha tendit a analitzar les problemàtiques de dones i persones del col·lectiu LGTBIQ+ sense considerar-ne la visió, sense donar-los veu i, sovint, assumint que els homes poden parlar en el seu nom (Espinosa, 2010). La seva participació en l'avaluació fa possible contraposar la seva visió a la dels homes i fa més probable que aquest aspecte es vegi reflectit en els resultats i aprenentatges que derivin de l'avaluació. També contribueix a cobrir possibles mancances d'informació o detectar baixos en la informació disponible, així com identificar possibles obstacles específics.

Seguint ONU Mujeres (2014), els agents implicats en una política o programa

poden ser individuals i col·lectius i tenen rols diferents. Per classificar-los, és útil distingir entre:

- **Executors i titulars de deures principals:** agents o institucions involucrades en la definició, el finançament, la implementació i el seguiment de la política, és a dir, les persones que estan a càrrec del servei o executant la política (gestors públics, professionals, voluntariat, etc.).
- **Executors i titulars de deures secundaris:** agents que no tenen una implicació directa en l'execució de la política, però que treballen en l'àmbit de la intervenció i poden actuar com a lligam entre els titulars de deures i els titulars de drets; per exemple, entitats en un àmbit concret o empreses del sector privat. En aquest punt, des d'una perspectiva de gènere, seria rellevant comptar amb les entitats i col·lectius feministes i de dones, així com amb els espais de participació formals (Consells de dones o similar) i els organismes específics d'igualtat (Institut o regidories de les dones o d'igualtat).
- **Titulars de drets:** les persones destinatàries de les actuacions. Els i les usuaris/es o beneficiaris/es de la política, persones, col·lectius i organitzacions o institucions als quals la intervenció espera impactar de manera positiva. En la selecció de persones beneficiàries és on cal considerar amb més importància la inclusió dels grups més vulnerables. Primer, cal anar a buscar les dones, perquè tenen menor presència en els espais de decisió política. Així mateix, incorporant la interseccionalitat, cal incorporar col·lectius amb menys visibilitat i representació

política, i incloure diversos perfils de dones en termes d'edat, ètnia, capacitats, identitats, classe, origen, etc. En aquest sentit, cal anar a buscar grups de dones que tenen una participació escassa en espais consultius i de deliberació política, grups als quals no se'ls reconeixen els drets, per exemple de ciutadania, i grups que tenen menys accés a serveis i oportunitats que els permetin millorar la seva capacitat de representació i influència.

- **Resistents:** Espinosa & Bustelo (2019) indiquen que també cal considerar agents que són resistents, és a dir, agents que tenen reserves o resistències amb l'aplicació de la política o que creuen que la seva implementació els pot afectar negativament. Els agents resistents poden ser els titulars de deures principals i secundaris i els titulars de drets o els usuaris del programa. L'existència d'agents resistents no és sempre evident; en aquest sentit, és útil incorporar la visió de l'equip promotor de l'avaluació d'aquells agents amb els quals ha estat més difícil treballar.

Incorporar diferents perfils d'agents permetrà recollir diferents punts de vista sobre la política que s'avalua.

Tenir en compte el gènere en la selecció de la mostra

La selecció dels agents a considerar per a l'avaluació és un procés que normalment també defineix quin tipus de rol tindran, quina tècnica s'utilitzarà per recollir les seves impressions i quina serà la mostra. És habitual que en l'execució d'una avaluació es plantegi l'elaboració d'una enquesta, d'un experiment, d'un conjunt d'entrevistes o de

grups de discussió, o d'altres tècniques de recollida d'informació que requereixin dur a terme un mostreig, és a dir, una selecció d'una part de la població que voldríem estudiar. Les dades que es recullin d'aquest subconjunt han de ser representatives de la població o han de facilitar al màxim l'adquisició d'informació rellevant per a l'avaluació. Així, doncs, si es volen analitzar aspectes de gènere, caldrà seleccionar una mostra adequada que ho permeti.

En general, en el context de l'avaluació d'una política pública, caldria aspirar a plantejar mostres comprensives que ens ajudin a reflectir el que succeeix amb el conjunt de perfils de la població que hi està vinculada o que podria estar-hi.

També pot ser, però, que, de manera justificada, els objectius de l'avaluació facin centrar-la en alguns col·lectius de manera específica. Centrar la mostra en alguns col·lectius o excloure algunes variables no és un problema si es tracta d'una decisió deliberada i l'equip d'avaluació és conscient que no se'n tindrà informació per l'anàlisi.

La integració del gènere i d'altres variables rellevants en les mostres varia en funció de la tècnica de recollida de dades que s'utilitzi. Com a criteri bàsic, la mostra ha d'incloure dones i homes i les dades s'han de recollir segregades per sexe.

- En la selecció de la mostra per realitzar una anàlisi quantitativa, per exemple, a través d'una enquesta, és rellevant:
 - Assegurar que la mostra que se seleccionarà serà representativa i permetrà l'anàlisi en funció del gènere i la seva relació amb altres eixos de desigualtat.

- Fer explícites quines variables complementaries són rellevants per a l'anàlisi i si es decideix o no recollir-les. Per limitacions diverses, pot ser difícil demanar totes les dades que voldríem. No obstant això, és important que es justifiqui el perquè de la inclusió o l'exclusió de les diferents variables a l'enquesta final.
- En la selecció de la mostra per un disseny experimental és rellevant:
 - Recollir gènere i altres variables rellevants com a co-variables per a l'anàlisi.
 - Assegurar que la mostra és prou gran per poder comparar els resultats per gènere amb significació estadística, mantenint l'assignació aleatòria de subjectes a les diverses condicions experimentals (tractaments i control).
 - Si es vol explorar amb un disseny experimental com una intervenció afecta dones i homes, es pot optar per implementar un disseny quasi experimental, en què el procediment d'assignació no és aleatori i se separen dones i homes en dos grups diferents.
- En la selecció d'una mostra per a una anàlisi qualitativa, és important garantir que es recullen prou testimonis dels diferents perfils de població interessants per a l'anàlisi i que es capturen experiències diverses. Per organitzar la mostra qualitativa, pot ser útil elaborar una graella tipològica que ajudi a controlar quines són les categories més rellevants per a l'anàlisi. Per exemple, si volem incloure dones i homes de diversos nivells educatius, podem crear una graella tipològica que defineixi tots els perfils rellevants per a l'anàlisi.

L'elaboració d'una graella tipològica és útil per visualitzar com interaccionen els diferents factors i assegurar que es tenen en compte tots els perfils que es considerin rellevants per l'anàlisi. Per més detalls sobre aspectes específics sobre l'anàlisi qualitativa, la selecció de mostra i el tipus de tècniques de recollida d'informació disponibles es pot consultar la [Guia pràctica 8. La metodologia qualitativa en l'avaluació de polítiques públiques](#) d'Ivàlua.

Taula 8. Exemple graella tipològica

	Nivell educatiu		
	Primari	Secundari	Terciari
Dones	Perfil 1	Perfil 2	Perfil 3
Homes	Perfil 4	Perfil 5	Perfil 6

Font: Elaboració pròpia

5.3.4. Organitzar el treball de camp amb perspectiva de gènere

Un altre aspecte rellevant per revisar la pràctica d'avaluació amb perspectiva de gènere i per fer possible la inclusió de la visió dels informants és revisar l'organització del treball de camp. Diversos informes destaquen que l'organització del treball també ha de ser sensible a les qüestions de gènere. En concret, es recomana:

- **Proposar horaris i espais adaptats a les necessitats dels i les informants**, per exemple, tenir en compte l'ús desigual del temps entre dones i homes i programar les entrevistes o grups de discussió en horaris que s'adaptin a les necessitats dels informants i permetin la conciliació laboral-familiar o oferir opcions (com ara serveis de canguratge) per facilitar l'accés (Ligero Lasa et al., 2014; Murguialday et al., 2008; ONU Mujeres, 2014).
 - **Revisar com la tècnica de recollida d'informació i la persona que entrevista poden afectar les respostes de les persones entrevistades.**
 - **Incloure varietat d'entrevistadors/es** per tal que, en els casos en què per barreres culturals o socials hi ha risc que el gènere de la persona entrevistadora afecti les respostes de la persona entrevistada, a les dones les entrevistin dones i als homes els entrevistin homes
- (Espinosa, 2010; Ligero Lasa et al., 2014; Murguialday et al., 2008). Per determinar aquesta qüestió, és útil preguntar-se: les normes, pràctiques i estereotips de gènere poden influir en la manera com els i les informants responen a les preguntes si aquestes són formulades per una dona o per un home?
- **Considerar quan és convenient que la participació de dones i homes sigui conjunta o separada per recollir millor les seves experiències i perspectives** (Murguialday et al., 2008). Per determinar aquesta qüestió, és útil preguntar-se si les normes, pràctiques i estereotips de gènere poden influir en la manera com els i les informants responen a les preguntes en privat, en una entrevista, o davant d'altres, en un grup de discussió?
 - **Tenir en compte que es poden donar dinàmiques poc equitatives en la participació** i recórrer a tècniques de facilitació o dinamització per promoure la participació de totes les persones participants.
 - **Assegurar la transparència** i informar les persones informants de l'objectiu del contacte i de la seva participació en el procés d'avaluació (ONU Mujeres, 2014).

5.3.5. Fomentar l'avaluació participativa

Diversos autors consideren que en avaluacions amb perspectiva de gènere és molt adequat incloure la participació de dones o persones del col·lectiu LGTBIQ+ en la presa de decisions sobre l'avaluació (Espinosa, 2010; Gómez & Menéndez, 2018). La inclusió de les persones beneficiàries, dones i persones del col·lectiu LGTBIQ+, com a informants no sempre és suficient per assegurar que l'avaluació incorpora les seves perspectives i demandes; en aquest sentit, un enfocament participatiu pot ser molt útil per incorporar la seva visió i millorar la qualitat de l'avaluació. Així mateix, si el projecte té com a objectiu apoderar les dones o les persones del col·lectiu LGTBIQ+, l'avaluació participativa és especialment encertada per contribuir a aquest objectiu. Incorporar la veu de les dones és un tema transversal i molt rellevant. Això no vol dir que les avaluacions amb perspectiva de gènere hagin de ser necessàriament

avaluacions participatives, però sí que és un element molt rellevant tant des del punt de vista teòric com pràctic. Teòricament parlant, és important pel que implica de reconeixement i reparació vers un col·lectiu històricament subordinat i no representat i per la necessitat que les pràctiques de l'avaluació siguin coherents amb els problemes que es plantegen. Pel que fa a la pràctica, l'experiència mostra que sense comptar amb la veu i l'experiència de les dones¹⁴ i amb el coneixement expert en gènere la perspectiva de gènere i el compromís amb la igualtat es dilueixen i perden la capacitat de transformar les polítiques i de captar la realitat. Des d'un punt de vista instrumental, quan no hi ha dades suficients, recórrer a la veu de les persones més afectades ens dona moltes eines i claus de què funciona i què no, i perquè i de quin són els obstacles i problemes que apareixen.

La inclusió de les dones i persones del col·lectiu LGTBIQ+ com a informants no sempre és suficient per assegurar que l'avaluació incorpora les seves perspectives i demandes.

14. Entenent per dones no només les dones vinculades amb la política o programa a títol individual, sinó també les entitats i col·lectius organitzats.

5.4. Fase 3. L'execució de l'avaluació

La fase d'execució de l'avaluació és la part central del procés d'avaluació i, com a tal, és clau que consideri com la informació recollida es pot analitzar amb perspectiva de gènere i com podem incorporar perspectiva de gènere en els productes derivats de l'avaluació. Les estratègies que segueixen a continuació inclouen indicacions pensades per copsar les implicacions de la intervenció a avaluar en termes de gènere i indicacions útils per revisar la pràctica d'avaluació amb perspectiva de gènere i evitar reproduir estereotips i biaixos de

gènere en l'anàlisi de la informació, en la presentació de resultats i en els productes que en deriven de l'avaluació. Per fomentar que l'execució de l'avaluació inclogui la perspectiva de gènere, és pertinent diagnosticar com s'expressa la desigualtat de gènere en l'àmbit d'anàlisi, classificar l'enfocament de gènere de la intervenció, analitzar les dades amb perspectiva de gènere i elaborar l'informe d'avaluació amb perspectiva de gènere. Tot seguit, expliquem amb més detall com concretar cada un d'aquests elements.

5.4.1. Diagnosticar com s'expressa la desigualtat de gènere en l'àmbit d'anàlisi

La desigualtat de gènere és present en tots els àmbits socials; tanmateix, no s'expressa de la mateixa manera en tots els contextos. En aquest sentit, cal adaptar l'enfocament de l'avaluació en l'àmbit d'anàlisi considerat i complementar l'anàlisi de qüestions de gènere amb altres variables rellevants en un context determinat. A les seccions prèvies d'aquesta guia s'han presentat ja les principals dimensions transversals a tenir en compte. Per fer l'avaluació amb perspectiva de gènere serà imprescindible tenir identificat com es dona en aquell àmbit sectorial i tipus de programa concret.

Aquest coneixement es pot adquirir a través d'una revisió de literatura especí-

fica cercar dades i indicadors referits a l'àmbit d'anàlisi i consultant a persones expertes en la qüestió a avaluar. Com ja s'ha comentat, també és interessant recollir les impressions de col·lectius i associacions feministes i incloure la perspectiva del col·lectiu destinatari, especialment si es tracta de dones vulnerables. Així mateix, és clau també considerar la intersecció de l'eix de gènere amb altres eixos de desigualtat. Tal com s'ha discutit en l'apartat 2, és important incorporar la perspectiva interseccional i que l'anàlisi de la dimensió de gènere es complementi amb l'anàlisi d'altres factors socials que també condicionen l'accés de les persones a oportunitats i recursos.

5.4.2. Classificar l'enfocament al gènere de la intervenció

A l'apartat 2.6. de la guia s'ha introduït el concepte de polítiques cegues al gènere, és a dir, polítiques o programes que no tenen en compte l'eix de gènere en la seva formulació i implementació, així com de polítiques sensibles al gènere (gender aware), que poden tenir un enfocament “explotador”, “acomodador” i “transformador”.

Com s'ha comentat en les indicacions sobre com revisar l'avaluabilitat del programa, moltes de les intervencions a avaluar poden no fer cap referència explícita al gènere, però això no implica que no tinguin un impacte diferencial per gènere. A través de l'anàlisi, l'equip avaluador pot revisar i reconstruir l'enfocament implícit del programa. Fletcher (2019) suggereix algunes preguntes útils per classificar l'enfocament de la intervenció en termes de gènere:

- La intervenció adreça de manera diferent dones i homes?
- La intervenció adreça normes i pràctiques de gènere o estereotips del que es considera femení i masculí? Com?
- La intervenció ha generat canvis (intencionats o no) en les relacions de gènere? Què expliquen aquests canvis?
- Es pot revisar el disseny de la intervenció per evitar canvis negatius en termes de gènere o fer-los més positius?

Fletcher (2019) destaca que les 4 categories d'enfocament de gènere de la políti-

ca són orientatives i canviants. Una política pot començar amb un plantejament cec al gènere, però, a través de canvis en els objectius i la implementació, convertir-se en una política amb perspectiva de gènere. Per contra, una política pot tenir un plantejament transformador, però no aplicar les accions pertinents per fer-lo efectiu. En aquest sentit, la consideració d'aquesta classificació és fonamental en avaluacions. En les avaluacions de disseny, identificar l'enfocament al gènere resultarà útil per revisar la teoria del canvi del programa, entendre com adreça el gènere i fer els ajustaments pertinents per garantir un disseny amb enfocament transformador. En les avaluacions d'implementació, aquesta estratègia permet revisar quin ha sigut el rol i com han funcionat les activitats en fomentar l'enfocament plantejat per la intervenció. En les avaluacions de resultats, utilitzar aquestes categories ajuda a visualitzar si la política ha estat prou efectiva per ser realment transformadora.

La consideració d'aquest aspecte no és gaire habitual en avaluacions que no són sobre programes de gènere. Tanmateix, seria convenient incorporar aquest pas en les anàlisis prèvies que es desenvolupen en avaluacions de qualsevol àmbit d'estudi. Classificar l'enfocament de gènere del programa és una estratègia molt útil per entendre quina idea implícita o explícita de gènere guia la política que avaluem. Aquesta informació complementa les anàlisis de context i els actors i amplia i fa més robusta l'anàlisi de la teoria del canvi.

5.4.3. Analitzar les dades amb perspectiva de gènere

Una de les parts més importants de l'avaluació és l'anàlisi de la informació recollida i la síntesi de resultats en funció de les preguntes d'avaluació plantejades. L'ús de les tècniques i estratègies que s'han descrit a les fases anteriors contribueixen a fer que l'equip d'avaluació formuli preguntes d'avaluació amb clau de gènere, reculli dades rellevants, consideri la perspectiva de diversos agents i adapti les tècniques de recollida d'informació a les necessitats dels i les informants. Tot i que aquestes estratègies ja ens situen en bon camí, és fonamental que la informació recollida s'analitzi amb perspectiva de gènere. En l'anàlisi, l'equip d'avaluació ha de fer servir els seus coneixements i la seva capacitat analítica per analitzar la informació i sintetitzar els resultats (ONU Mujeres, 2014). En aquest sentit, la capacitat d'identificar les implicacions de la política en termes de gènere dependrà de la mirada i expertesa de l'equip avaluador per identificar aquests factors. No obstant això, l'equip pot aplicar les estratègies següents per analitzar la informació amb perspectiva de gènere.

Determinar el nivell d'anàlisi de gènere al qual es pot arribar

A l'inici de l'anàlisi, l'equip ha de considerar la informació i les dades disponibles i determinar el nivell de desagregació al que es pot arribar. Com s'ha comentat al llarg de la guia, treballar amb perspectiva de gènere no és analitzar diferències entre dones i homes, sinó que és analitzar les relacions de

gènere, qüestionar el binarisme de gènere i incorporar la perspectiva interseccional per identificar i analitzar la relació entre la desigualtat de gènere i altres eixos de desigualtat rellevants.

Sempre que sigui possible, convé que l'avaluació faci una anàlisi detallada; tanmateix, és habitual que no es compti amb tota la informació necessària. En aquest sentit, l'equip d'avaluació ha de revisar les dades disponibles del programa, l'enfocament de la política i les dades recollides durant l'avaluació, i determinar el nivell de desagregació amb el que es treballarà. S'ha de tenir present que la profunditat de l'anàlisi pot ser diferent segons les possibilitats de cada avaluació. Per exemple, si es disposa de dades desagregades per sexe, l'anàlisi podrà identificar diferències entre dones i homes. Si, a més, es té informació del nivell d'estudis o la classe social, l'anàlisi podrà incorporar cert grau de perspectiva interseccional considerant la interacció d'aquests tres factors. En cas que s'hagi recollit informació d'identitat de gènere i orientació sexual, les dades possibiliten una anàlisi de gènere més completa. Així mateix, encara que manquin dades quantitatives, l'equip d'avaluació pot complementar la informació i considerar l'heterogeneïtat de grups o perfils a través de la informació quantitativa.

Fer explícit el nivell de desagregació i anàlisi al que es pot arribar no corregeix les mancances que comporta no disposar de tota la informació rellevant, però permet tenir present què explica l'anàlisi i quines en són les limitacions.

Fer ús de la triangulació de dades per a l'anàlisi

A l'apartat de selecció de metodologia ja s'ha argumentat la importància de fer servir metodologia qualitativa i quantitativa per recollir informació adequada que permeti capturar la complexitat de les relacions de gènere i superar les limitacions dels diferents instruments de recollida d'informació. A banda, però, d'assegurar que l'avaluació incorpora informació quantitativa i qualitativa, cal creuar les diferents fonts de dades i utilitzar ambdues per caracteritzar els fenòmens que s'estan analitzant. Incorporar una estratègia metodològica mixta, és a dir, que combina informació qualitativa i quantitativa, és adequat precisament perquè permet la triangulació de les dades i dota de robustesa l'anàlisi i els resultats que s'obtenen de l'avaluació. Així doncs, en l'anàlisi cal integrar tota la informació i les dades recopilades en un sol esquema d'interpretació i assegurar que les dades qualitatives i quantitatives s'usen de manera complementària per analitzar els resultats (Espinosa, 2010; Ligeró Lasa et al., 2014; ONU Mujeres, 2014, 2015).

Revisar biaixos de gènere en els estàndards d'interpretació i anàlisi

En l'anàlisi d'informació és habitual incorporar estàndards o escales de mesura per identificar i classificar casos. La literatura feminista ha posat en relleu l'existència de biaixos androcèntrics en la definició d'aquests estàndards, generalment construïts a partir dels paràmetres que es basen en el que els passa als homes. A la secció 2 ja s'ha mostrat com en l'àmbit

de la salut s'han detectat biaixos de gènere en la identificació i descripció dels símptomes de l'infart. La definició androcèntrica dels símptomes comporta que la prevalença reportada sigui menor en dones i l'infart es percebi com un problema d'homes; és, però, l'estàndard androcèntric el que amaga la prevalença de l'infart en les dones. En altres àmbits també es manifesten qüestions similars. Per exemple, la valoració de riscos laborals ha estat típicament centrada en riscos que s'experimenten en sectors masculinitzats lligats a accidents laborals, a la vegada que ha ignorat els riscos en sectors feminitzats i els riscos psicosocials i d'assetjament sexual que afecten típicament a les dones. En aquest sentit, la prevalença més gran de riscos laborals entre homes no reflecteix correctament la realitat; els homes no tenen un risc més alt, sinó que els estàndards recullen millor els riscos als quals s'exposen. Aquests exemples posen de manifest que cal valorar amb perspectiva de gènere els estàndards que s'utilitzen per classificar diversos aspectes de l'anàlisi.

Finalment, l'equip d'avaluació també ha de revisar l'efecte del context i la capacitat real dels indicadors i estàndards per plasmar la realitat social. Per exemple, els indicadors de violència i agressions de gènere reporten més casos en països nòrdics que a la resta d'Europa. Aquestes dades són contra intuïtives perquè als països nòrdics tenen una legislació en igualtat més avançada i potent i menor desigualtat de gènere en diversos àmbits. No obstant això, la diferència s'explicaria per factors del context social. Els estudis semblen indicar que als països nòrdics hi ha menor tolerància social a les agressions sexuals i major suport a les víctimes, el que es tradueix en més denúncies i, per tant, més casos registrats, que no vol dir més casos reals

(Tejada, 2014). En aquest sentit, un augment en un indicador també pot indicar una major consciència del problema i una millor identificació i comptabilització. La interpretació del sentit de les dades és un dels elements que ha de plantejar-se l'avaluació.

Analitzar les implicacions de la intervenció en termes de normes i pràctiques de gènere

A l'apartat 2 de la guia s'han introduït els conceptes de normes de gènere — idees i prescripcions compartides sobre com són i com han d'actuar homes i dones— i de pràctiques de gènere — comportaments observables que difereixen per raó de gènere—. Una estratègia útil per analitzar les implicacions de la política que s'avalua en termes de gènere és considerar com la política o programa interacciona amb ambdós factors.

Per una banda, per identificar possibles problemes i limitacions de la política és important constatar si el disseny i la implementació del programa consideren l'efecte de normes i pràctiques de gènere en l'àmbit de la intervenció i si ambdós factors es tenen en compte en el disseny d'inputs i en el desplegament de les activitats del programa. Per exemple, en l'avaluació d'un programa per fomentar la participació política del veïnat d'un barri, cal tenir present que les normes de gènere influeixen les formes de comunicació de dones i homes; els homes tendeixen a parlar més, amb més vehemència i amb menys respecte pels torns de paraula. Si durant les sessions de participació aquests factors no es tenen en compte i es corregeixen, és probable que les dones no

se sentin còmodes i hi participin menys que els homes. Així mateix, el programa hauria de tenir present que les pràctiques de gènere també poden influir en l'assistència a les reunions; per exemple, si es fan en horaris que no permeten la conciliació, és probable que l'assistència de dones sigui menor a la dels homes.

Per altra banda, per identificar els resultats o l'impacte de la intervenció, és útil analitzar si el programa interfereix sobre pràctiques o normes, és a dir, analitzar si les afecta, reforça o canvia (de manera intencional o no), i determinar com això afecta la capacitat del programa per compensar les desigualtats de gènere. Per exemple, una política pública que vol fomentar la responsabilitat en l'àmbit familiar i augmentar la dedicació dels homes en el treball domèstic i de cura ha de considerar l'efecte de normes de gènere (idees sobre les capacitats de dones i homes per fer aquesta mena de tasques i prescripcions socials respecte a qui correspon fer aquestes tasques) i l'efecte de les pràctiques de gènere (la desigual dedicació a les tasques domèstiques i familiars per gènere). Per reduir les desigualtats, la política pot optar per desenvolupar una campanya de sensibilització que busqui modificar normes de gènere sobre la dedicació dels homes al treball de la llar (input), que canviï les normes de gènere (outputs) i que, a mitjà o llarg termini, modifiqui les pràctiques i incrementi la dedicació dels homes al treball de cura (outcomes). Així mateix, la política pot optar per aplicar una intervenció per modificar directament les pràctiques, per exemple, ampliar els permisos de paternitat i fer-los obligatoris i intransferibles (input) per tal d'augmentar el nombre d'homes que s'agafen els permisos (output), de manera que augmenti la dedicació dels homes al

treball de cura i que aquest canvi de pràctiques, al seu torn, comporti un canvi de normes (outcomes). Identificar si la intervenció pretén inferir sobre pràctiques o sobre normes de gènere i analitzar com això es relaciona amb els resultats del programa és clau per poder identificar què funciona i què no, i fer recomanacions més específiques sobre com millorar la política en termes de gènere.

Per analitzar les implicacions del programa en termes de normes i pràctiques de gènere, cal que, a través de la contextualització de la problemàtica, l'equip avaluador identifiqui possibles normes de gènere i pràctiques de gènere que en puguin afectar el funcionament. Així mateix, es poden detectar durant la recollida i anàlisi de la informació:

- **Per identificar pràctiques de gènere és útil revisar indicadors quantitatius desagregats per sexe i utilitzar estudis d'usos del temps, enquestes que detallen el dia a dia de les persones usuàries del programa.** Així mateix, també a les entrevistes es pot preguntar a les persones informants com és el seu dia a dia i quines tasques fan de manera habitual.

- **Per identificar normes de gènere, és útil estar atents a com es parla de dones i homes.** Per exemple, se'n parla d'alguna manera específica? Quina? Està lligada a algun estereotip de gènere? Es pressuposen activitats femenines i masculines? S'utilitza llenguatge despectiu per referir-se a persones o activitats, per exemple, a mares que no cuiden els seus fills o a tasques de cura? Es fan judicis de valor de les persones d'acord amb normes de gènere? (Fletcher, 2015).

Per analitzar les implicacions d'ambdós factors en el programa, pot ser útil considerar-les en relació amb el disseny del programa, la implementació del programa i els resultats clau per avaluar la capacitat d'una política o programa per donar resposta a la problemàtica que planteja. La Taula 9 resumeix i relaciona les implicacions que normes i pràctiques de gènere poden tenir en el disseny, la implementació i els resultats i l'impacte de les intervencions. Per fer més clara la relació entre aquests factors, la taula inclou un exemple hipotètic d'un programa per millorar l'ocupabilitat de dones i homes d'entre 35 i 55 anys a l'atur, que combina sessions de formació grupals per millorar l'ocupabilitat i sessions d'acompanyament i suport individualitzades.

Per identificar problemes de la política és important constatar si el seu disseny i la seva implementació consideren l'efecte de normes i pràctiques de gènere en l'àmbit de la intervenció.

Taula 9. Taula per a l'anàlisi de les implicacions d'una política en termes de normes i pràctiques de gènere

		Normes	Pràctiques
Disseny	Definició problemàtica	<p>El programa reconeix l'efecte de les normes i estereotips de gènere en la problemàtica que aborda?</p> <p>Els estereotips de gènere dels responsables de les entrevistes de feina poden afectar negativament la contractació de les dones en certs sectors on típicament hi han treballat homes.</p> <p>Les normes de gènere que prescriuen que les dones s'han de dedicar a la llar i la cura de persones dependents dificulten la contractació de dones en contractes més estables, a jornada completa i indefinits.</p> <p>Les empreses poden pensar que les dones abandonaran la feina si es queden embarassades o tenen dependents a càrrec. Així mateix, les dones poden estar més disposades que els homes a sortir un temps del mercat de treball a causa de la creença que "els correspon" la responsabilitat de la cura.</p>	<p>El programa reconeix l'efecte de les pràctiques diferencials per gènere en la problemàtica que aborda?</p> <p>Les dones tenen trajectòries laborals més fragmentades i poden tenir menys experiència laboral o un currículum menys atractiu.</p> <p>Les dones són les principals encarregades del treball domèstic i de cura, fet que dificulta la seva incorporació i permanència al mercat de treball.</p>
	Població diana	<p>Les normes de gènere poden influenciar com la població diana respon a la intervenció?</p> <p>Per normes de gènere sobre la centralitat del treball remunerat en el cicle vital dels homes, ells poden estar més motivats per trobar feina. Això pot produir un biaix de selecció cap als homes o que aquests mostrin més dedicació i compromís amb el seguiment de les activitats.</p> <p>Els estereotips de gènere poden incidir en la predisposició a optar a formació o feines en diferents sectors masculinitzats/feminitzats.</p> <p>Els requisits per a la participació poden contenir biaixos de gènere. Ex: en la situació en què les dones treballen informalment en un negoci familiar o sense constar com a titulars, incloure la necessitat d'acreditació formal d'experiència o de la titularitat del negoci pot excloure-les de l'accés al programa.</p>	<p>Les pràctiques de gènere poden influenciar com la població diana respon a la intervenció?</p> <p>Les dones amb càrregues domèstiques i de cura poden tendir a assistir menys a les sessions de formació per dificultats de conciliació.</p>
	Disseny del programa (Teoria del canvi)	<p>La teoria del canvi del programa identifica com i per què les activitats plantejades modifiquen les normes de gènere en l'àmbit d'intervenció?</p> <p>El programa desenvolupa mesures destinades a fomentar la formació i contractació de dones en sectors masculinitzats i d'homes en sectors feminitzats.</p>	<p>La teoria del canvi del programa identifica com i perquè les activitats plantejades modifiquen les pràctiques de gènere en l'àmbit de la intervenció.</p> <p>El programa inclou incentius a empreses per a la contractació de dones a temps complet.</p>

		Normes	Pràctiques
Implementació	Participació: accés i aprofitament, satisfacció i expectatives de les activitats del programa per part de les persones usuàries	<p>El programa té en compte i corregeix l'efecte que les normes de gènere poden tenir en la participació de les persones usuàries en el programa?</p> <p>Les activitats d'inserció laboral són diverses i les dinàmiques internes contribueixen a fer que dones i homes se sentin còmodes en totes les sessions.</p>	<p>El programa té en compte i corregeix l'efecte que les pràctiques de gènere poden tenir en la participació de les persones usuàries en el programa?</p> <p>Les activitats d'inserció laboral es planifiquen en horaris que permeten la conciliació i s'adapten al temps disponible dones i homes.</p>
	CLASSIFICACIÓ ENFOCAMENT TEÒRIC DE LA INTERVENCIÓ		
Resultats	Diferències entre dones i homes	<p>Les normes de gènere han influenciat els resultats del programa? Els resultats mostren canvis de normes de gènere?</p> <p>Els homes no s'han incorporat en sectors feminitzats i mostren resistència a fer-ho. Per contra, les dones amplien les seves recerques de feina en sectors típicament masculinitzats.</p>	<p>Les pràctiques de gènere han influenciat els resultats del programa? Els resultats mostren canvis en pràctiques de gènere?</p> <p>Les dones amb càrregues domèstiques i de cura s'han incorporat més en contractes a temps parcial per compatibilitzar les responsabilitats familiars i laborals, però l'elecció no és voluntària. El programa ha estat insuficient per compensar l'efecte de les pràctiques de gènere.</p>
	Valoració subjectiva de les persones usuàries del programa respecte a la seva transformació	<p>S'identifica l'efecte de les normes de gènere en la valoració que fan les persones usuàries del programa? (efecte o canvi)</p> <p>La valoració de les sessions de formació grupals és més alta entre els homes que entre les dones. Les dones indiquen que no sempre s'han sentit còmodes o s'han pogut expressar com volien en el desenvolupament de les sessions.</p>	<p>S'identifica l'efecte de les pràctiques de gènere en la valoració que fan les persones usuàries del programa? (efecte o canvi)</p> <p>Les dones valoren positivament el programa en termes d'ocupabilitat, però indiquen que, tot i això, la incorporació al mercat laboral els és difícil per les responsabilitats domèstiques i de cura.</p>
	Resultats no previstos	<p>S'identifiquen resultats no previstos en termes de normes de gènere? (efecte o canvi)</p> <p>Les dones que han participat han adquirit consciència de la desigual distribució del treball domèstic i de cura en les seves llars.</p>	<p>S'identifiquen resultats no previstos en termes de pràctiques de gènere? (efecte o canvi)</p> <p>Alguns homes que durant la seva situació d'atur havien millorat la dedicació a tasques domèstiques i de cura l'han disminuït arran de la seva participació en el programa.</p>

		Normes	Pràctiques
Impacte	Diferències entre dones i homes a llarg termini	<p>Les normes de gènere han influenciat els impactes del programa a llarg termini? (efecte o canvi)</p> <p>Les dones que s'han incorporat en sectors feminitzats mantenen més la feina a llarg termini.</p>	<p>Les pràctiques de gènere han influenciat els impactes del programa a llarg termini? (efecte o canvi)</p> <p>Les dones amb dependents a càrrec han tingut més dificultats per mantenir la feina o mantenir un contracte a temps complet.</p>
	Impactes no previstos	<p>S'identifiquen resultats no previstos en termes de normes de gènere? (efecte o canvi)</p> <p>Apoderament de les dones que s'han incorporat en sectors masculinitzats.</p>	<p>S'identifiquen resultats no previstos en termes de pràctiques de gènere? (efecte o canvi)</p> <p>Les dones que s'incorporen al mercat de treball augmenten la seva càrrega de treball total.</p>

Elaborar una anàlisi de resistències

Espinosa & Bustelo (2019) argumenten que l'anàlisi de resistències és un instrument especialment útil per a l'avaluació de programes i plans amb perspectiva de gènere, per examinar el compromís polític amb la igualtat i per identificar barreres a la implementació real de la perspectiva de gènere en el disseny i implementació de polítiques públiques. Les autores argumenten que la igualtat de gènere és un objectiu transversal, però també controvertit, i que en certs sectors es troba amb dificultats. Seguint Espinosa & Bustelo, (2019, p.165), l'anàlisi de resistències consisteix a identificar resistències en participants o potencials beneficiaris/es d'una intervenció, en les persones que estan a càrrec del servei o executen la política o algunes de les accions de la política o programa, i en altres unitats vinculades amb, per exemple, empreses, entitats socials o agents del territori on s'implementa la política. Alfama (2017, p. 51) clarifica que les resistències poden

ser institucionals o individuals i es poden manifestar de manera implícita o explícita, i les defineix de la manera següent:

- **Resistències individuals:** personals i no col·lectives; per exemple, persones involucrades amb la política que consideren que incloure criteris de gènere no és necessari i complica la implementació de les accions de la intervenció.
- **Resistències institucionals:** relatives a les regles del funcionament institucional, patrons agregats i repetitius d'acció o inacció per part de les institucions involucrades en el projecte; per exemple, manca de compromís, manca de formació en gènere o manca de recursos específics.
- **Resistències explícites:** aquelles que es manifesten obertament; per exemple, persones que consideren que la igualtat ja s'ha assolit.

- **Resistències implícites:** aquelles que s'observen per la distància entre el discurs i la pràctica real; per exemple, institucions involucrades que diuen incorporar la perspectiva de gènere en la seva pràctica, però no apliquen intervencions especialment adreçades a les dones.

Dues qüestions rellevants per a l'anàlisi

Incloure dones no és el mateix que incloure la perspectiva de gènere

Un dels reptes en les avaluacions que inclouen perspectiva de gènere és diferenciar entre programes i polítiques que inclouen dones i programes i polítiques que aconsegueixen canvis significatius en termes de gènere. Mostrar que una intervenció augmenta la participació de les dones no és el mateix que demostrar que la intervenció contribueix a canviar estereotips i normes de gènere (Behrman et al., 2014; Luminet, 2018; Murguialday et al., 2008). Per exemple, les intervencions pensades per augmentar el nombre de dones en càrrecs de direcció o en política poden incrementar el nombre de dones, però no canviar els estereotips i comportaments, típicament masculins, que s'esperen de les persones en posicions de poder (Fletcher, 2015, p. 6). En l'avaluació aquest aspecte també s'ha de tenir present. No es pot confondre una avaluació amb perspectiva de gènere amb una avaluació que revisa l'efecte diferencial d'una política o programa entre dones i homes, que examina dades segregades o que fomenta la participació de les dones. Aquests tres factors són clau per a una avaluació de gènere, però no són suficients.

Cal revisar implicacions positives i negatives

En alguns casos, les polítiques i programes poden empitjorar la situació de les dones o de les persones del col·lectiu LGTBIQ+. Per aquest motiu, la literatura remarca que és indispensable que les avaluacions informin dels resultats positius, però també de les possibles conseqüències negatives de les intervencions (Fletcher, 2015; Luminet, 2018; Murguialday et al., 2008). Pel fet que les avaluacions són un encàrrec extern i es dissenyen seguint la lògica d'una intervenció i a partir dels seus objectius, accions i resultats, hi pot haver certa tendència a centrar-se en els resultats esperats i positius obviant les possibles implicacions negatives. Tanmateix, pel disseny i implementació de polítiques públiques identificar què no funciona és igual d'important que identificar què funciona. Aquest aspecte és especialment rellevant en les avaluacions de programes no relacionats amb el gènere per evitar que reproduïxin les desigualtats. En aquest sentit, estar atent a les possibles implicacions negatives és important per a les avaluacions de resultat i impacte, però també és rellevant en les avaluacions de disseny i implementació. Per exemple, en una avaluació del disseny, quan es construeix la teoria del canvi, es defineixen els objectius i les accions i els outcomes esperats, sempre en positiu. És, per tant, important tenir present si les accions que es proposen poden generar efectes negatius en termes de gènere.

Analitzar les implicacions del programa en termes de normes i pràctiques de gènere ajuda a entendre què ha canviat i com i de quina manera gràcies a la intervenció.

5.4.4. Elaborar l'informe d'avaluació amb perspectiva de gènere

L'informe d'avaluació és el document que recull els resultats de l'avaluació i proposa les recomanacions pertinents per millorar la política o intervenció avaluada. En la seva redacció també és important seguir una sèrie de passos per tal de fer-lo sensible en termes de gènere.

- **Fer un ús no sexista del llenguatge.** L'informe d'avaluació ha d'utilitzar el llenguatge —i unes imatges si s'escau— no sexista per no contribuir a reproduir dinàmiques i estereotips de gènere que reforcin la desigualtat. Seguint les recomanacions detallades a CIRD (2017), cal evitar l'ús del masculí genèric i utilitzar mots genèrics col·lectius i abstractes. Per exemple, abstenir-se de dir “els ciutadans” i utilitzar “la ciutadania”, utilitzar el doble gènere i referir-se sempre a “els i les”, i evitar l'estereotipació per gènere sempre que sigui possible. També és important tendir a presentar les dades desagregades per sexe en gràfics i taules sempre que sigui possible i rellevant. Així mateix, en informar de les dades de gènere i orientació sexual, s'ha d'evitar l'ús del “són” i substituir-lo per “s'identifiquen”; per exemple, “el 50% de la mostra són dones” per “el 50% de la mostra s'identifiquen com a dones”. Finalment, per donar visibilitat a les contribucions de les dones en l'àmbit de recerca, les referències bibliogràfiques han d'incloure el nom de pila complet dels autors i les autores.
- **Explicar com l'avaluació inclou la perspectiva de gènere.** L'informe ha d'incloure una discussió de com s'ha incorporat la perspectiva de gènere. Per una banda, en el terreny més pragmàtic, s'ha d'indicar que en les diferents decisions de l'avaluació s'ha tingut en compte la perspectiva de gènere, per exemple, seguint les recomanacions que aquesta guia proposa per a cada fase. Per altra banda, des d'un punt de vista més teòric i analític, cal fer constar que l'avaluació aporta una anàlisi de gènere pertinent, que diagnostica bé les desigualtats de gènere en l'àmbit d'anàlisi i analitza com la intervenció avaluada les afecta, reforça o canvia (O.N.U Mujeres, 2014). Per això pot ser positiu dedicar un apartat específic (o un/alguns paràgrafs en cada punt: problema, variables, preguntes, etc.) a explicitar com s'ha tingut en compte aquesta qüestió.
- **Aportar recomanacions clares en termes de gènere.** Els resultats de les avaluacions amb perspectiva de gènere aporten aprenentatges clau per a la millora del disseny i la implementació de polítiques i programes, i tenen com a última finalitat influenciar-los per tal de contribuir a promoure la igualtat. Per assegurar que aquests resultats s'utilitzen en pro de la igualtat de gènere, cal detallar els aprenentatges clau i elaborar recomanacions i conclusions clares per millorar la política avaluada i orientar el dis-

seny de les futures polítiques i programes en matèria de gènere (Espinoso, 2010). Per a l'elaboració de recomanacions de qualitat, ONU Mujeres (2014, p. 39) recomana:

- **Elaborar recomanacions fonamentades en l'anàlisi i explicar aquesta fonamentació.** Recuperrant els conceptes presentats a la part d'anàlisi, una estratègia útil per formular recomanacions en clau de gènere és explicitar si les recomanacions van dirigides a modificar o corregir aspectes de la intervenció que es vinculen a normes de gènere o pràctiques de gènere. Per exemple, si l'avaluació proposa modificar els horaris de les activitats plantejades en el programa per adaptar-les a les necessitats de conciliació de les dones, es reconeix un problema de pràctiques de gènere i, per tant, la recomanació va adreçada a abordar aquesta qüestió. Contràriament, si es constaten problemes de participació de les dones en certes activitats masculinitzades i l'avaluació proposa adaptar l'estratègia de comunicació per fomentar-ne la inscripció, la recomanació indica que cal contrarestar l'efecte de les normes de gènere en les inscripcions a les activitats programa. La distinció normes/pràctiques ajuda a fer recomanacions més específiques que detallin què cal canviar per millorar els efectes de la política en termes de gènere.

- **Incorporar la participació de les parts involucrades en l'avaluació,** especialment de les persones usuàries del programa en la formulació de les recomanacions.

- **Identificar grups objectius per a cada recomanació,** és a dir, definir

bé a qui van dirigides i a quins agents beneficiaran.

- **Classificar les recomanacions per prioritat d'acció.** Pot ser habitual que en programes no centrats en qüestions de gènere les recomanacions específiques sobre gènere no es prioritzin, tot i ser importants pel desenvolupament del projecte. En aquests casos, l'equip d'avaluació ha de fer un esforç per explicar als agents gestors del programa com les recomanacions específiques de gènere es relacionen amb el funcionament general del programa i com el milloren en termes de gènere i en general.

- **Incorporar recomanacions més operatives que donin resposta a les dificultats identificades des d'un punt de vista de gènere:** per exemple, mancances o buits dels sistemes d'informació, resistències, etcètera.

- **Consultar persones expertes.** Es pot valorar la possibilitat que una persona externa a l'equip d'avaluació, experta en gènere o en l'àmbit d'estudi de l'avaluació revisi l'informe i en faci comentaris i correccions abans de la seva publicació. Així mateix, alguns informes destaquen que és interessant redactar un informe preliminar i discutir-lo amb l'equip promotor de l'avaluació, les persones i entitats que han participat en l'avaluació i les persones beneficiàries de la política per acabar de revisar els resultats i les recomanacions des de la seva perspectiva (Ligero Lasa et al., 2014; ONU Mujeres, 2014). Aquesta estratègia de contrastar els resultats preliminars també es pot enriquir incorporant a les persones referents o unitats d'igualtat de la mateixa institució.

5.5. Fase 4. La presa de decisions a partir dels resultats de l'avaluació

La finalitat d'una avaluació és contribuir a la formulació de millors polítiques i a la rendició de comptes envers la ciutadania. Com ja s'ha comentat, en les avaluacions amb perspectiva de gènere aquesta qüestió és especialment important perquè, entre d'altres, s'estan analitzant factors que generen o adrecen les desigualtats i afecten col·lectius amb menys poder de decisió i menys presència en espais de representació. En aquest sentit, és clau que els resultats i aprenentatges de les avaluacions amb perspectiva de gènere arribin a dones i homes i serveixin per millorar les polítiques i programes també en clau de desigualtats de gènere. Com passa en altres fases, però, la responsabilitat de difondre els resultats i d'incorporar-los a la presa de decisions polítiques és compartida i desigual entre les dues

unitats involucrades en l'avaluació. L'equip d'avaluació té capacitat per dissenyar una estratègia de comunicació dels resultats que arribi a diversos col·lectius i que informi de les implicacions de gènere de la intervenció que s'ha avaluat. Així mateix, l'equip d'avaluació pot formular recomanacions específiques per millorar la política o la intervenció avaluada en clau de gènere. No obstant això, correspon a la unitat que encarrega l'avaluació incorporar les recomanacions i retre comptes a la ciutadania. Donades aquestes responsabilitats compartides, a continuació es fan recomanacions específiques adreçades a incorporar la perspectiva de gènere en la difusió dels resultats i incorporar la perspectiva de gènere en la presa de decisions polítiques.

5.5.1. Difusió dels resultats amb perspectiva de gènere

Per tal que l'avaluació contribueixi a abordar el problema de la desigualtat de gènere, és convenient que l'equip d'avaluació detalli els resultats i aprenentatges de l'avaluació en termes de gènere i que transmeti aquests resultats a totes les persones i els col·lectius involucrats en l'avaluació (Fletcher, 2015; Ligeró Lasa et al., 2014). L'equip d'avaluació ha de dissenyar una estratègia de comunicació i ús de l'avaluació que informi de les implicacions de la política en termes de gènere i s'adapti a l'interlocutor (Espinosa, 2010). Per això cal:

- **Transmetre a l'equip promotor, els titulars de deures principals i secundaris, recomanacions específiques respecte a qüestions vinculades a les seves responsabilitats, competències i possibilitats** i que defineixin clarament com s'han d'adaptar per millorar la seva pràctica en termes d'igualtat de gènere.
- **Transmetre a les entitats i grups i a les persones usuàries del programa els resultats de l'avaluació i com es recullen les seves necessitats i demandes.** En aquesta comunicació cal adoptar un llenguatge menys tècnic i que permeti que l'avaluació sigui útil per a les persones beneficiàries. Així mateix, cal garantir que

els resultats arriben a dones i homes i, si és pertinent, a les dones de minories socials i les persones del col·lectiu LGTBIQ+. D'aquesta manera

l'avaluació contribueix al fet que aquests col·lectius tinguin accés a informació útil per estructurar les seves demanes i reivindicacions.

5.5.2. La presa de decisions polítiques amb perspectiva de gènere

El valor d'un exercici d'avaluació depèn de l'ús que es dona a la informació produïda per a l'avaluació. La incorporació dels resultats i aprenentatges de l'avaluació en la formulació i implementació de polítiques i programes és clau perquè l'avaluació contribueixi a la seva millora. A banda d'utilitzar els resultats de l'avaluació per millorar els aspectes relacionats amb els objectius de la política i programa, perquè la presa de decisions inclogui la perspectiva de gènere cal garantir dues qüestions clau.

- **Els resultats de l'avaluació s'han d'utilitzar també per millorar les polítiques en clau de gènere, de manera que contribueixin a reduir les desigualtats de gènere i assolir la justícia de gènere.** La realització d'una avaluació amb perspectiva de gènere és un exercici molt adequat per identificar limitacions i problemes de les polítiques i programes en termes de gènere i també per identificar estratègies que funcionen; així doncs, és molt útil incorporar-ne els aprenentatges a la presa de decisions polítiques (Bustelo, 2017). La manera en què els resultats de l'avaluació s'incorporin a la presa de decisions polítiques canviarà en funció del context, és a dir, serà

diferent si la política o el programa té continuïtat, desapareix o si s'amplia o es redueix. Tanmateix, la unitat encarregada ha d'indicar com integrarà les recomanacions en la política i com utilitzarà els resultats per millorar la igualtat de gènere.

- **Els resultats de l'avaluació han de servir per retre comptes a la ciutadania en termes d'igualtat de gènere i de com els programes donen resposta a les necessitats de dones i homes.** La literatura destaca que és clau que una avaluació amb perspectiva de gènere serveixi per millorar la rendició de comptes en matèria d'igualtat. La rendició de comptes garanteix que la ciutadania, i especialment les dones i les persones del col·lectiu LGTBIQ+, coneixen com l'administració treballa per fomentar la justícia de gènere i serveix perquè puguin saber la seva situació i articular i expressar les seves demandes (Espinosa, 2010; ONU Mujeres, 2014).

La Taula 10 sintetitza els aspectes explicats a cada fase per incorporar la perspectiva de gènere a l'avaluació segons la fase i si són responsabilitat i objecte de la unitat que encarrega l'avaluació o de l'equip avaluador.

Taula 10. Síntesi responsabilitats dels agents en diferents fases d'avaluació

Fase	Unitat que encarrega l'avaluació	Equip avaluador
Encàrrec	<ul style="list-style-type: none"> Definir un encàrrec d'avaluació amb perspectiva de gènere. Incloure als termes de referència que l'avaluació ha d'incorporar aquesta perspectiva. Incloure l'anàlisi de les implicacions de la política en temes de gènere com a objecte de l'avaluació. Exigir coneixement expert en gènere en els equips d'avaluació i en el projecte tècnic. Incorporar/cercar valoració a l'organisme o unitat d'igualtat en la definició de l'encàrrec d'avaluació (així com en la seva execució/seguiment i en la presentació de resultats). 	
Planificació	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilitzar a l'equip d'avaluació de la importància d'avaluar amb perspectiva de gènere per millorar la qualitat de l'avaluació i les seves implicacions en termes d'igualtat de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> Entendre les limitacions compreses en un encàrrec d'avaluació i adaptar la inclusió de la perspectiva de gènere a les necessitats d'avaluació que expressa la unitat que l'encarrega. Revisar bibliografia rellevant amb perspectiva de gènere. Formular preguntes d'avaluació amb perspectiva de gènere.
Execució	<ul style="list-style-type: none"> Revisar que la pràctica de l'equip d'avaluació inclou perspectiva de gènere. Facilitar a l'equip d'avaluació les dades i informació necessària per a l'avaluació. Treballar perquè els sistemes d'informació i seguiment, indicadors, memòries, documentació secundària, etc. continguin dades desagregades i informació rellevant en clau de gènere. Facilitar a l'equip d'avaluació la revisió de la política que s'avaluarà. Impulsar la implicació del Consell de dones o entitats de dones rellevants. 	<ul style="list-style-type: none"> Revisar la pràctica d'avaluació i corregir els biaixos de gènere en les decisions d'avaluació durant totes les fases. Desagregar dades i fer anàlisi diferencial sempre que es pugui. Incorporar la veu de les dones i entitats feministes. Analitzar les implicacions de la política en termes de gènere. Definir recomanacions específiques en matèria de gènere. Garantir llenguatge inclusiu i no estereotipat.

Fase	Unitat que encarrega l'avaluació	Equip avaluador
Presa de decisions	<ul style="list-style-type: none"> • Fer arribar conclusions al Consell de dones, unitat d'igualtat, entitats socials de dones, etc. • Exigir i comunicar en llenguatge inclusiu. • Incorporar els resultats de l'avaluació a la presa de decisions polítiques. 	



Més recursos

[Diferentes aproximaciones para hacer una evaluación sensible al género y al enfoque basado en derechos humanos para el desarrollo](#)

[Manual de evaluación de ONU Mujeres](#)

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

[Un paso más: evaluación del impacto de género](#)

[EvalGender](#)

[¿Cómo evaluar las políticas públicas desde la perspectiva de género?](#)

[Guies EMAKUNDE. Instituto Vasco de la Mujer](#)

[Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona](#)

[Guia d'ús no sexista del llenguatge. Ajuntament de Barcelona](#)

6. Perspectiva de gènere i tipus d'avaluació

L'encaix de la perspectiva de gènere en les avaluacions pot variar segons el tipus d'avaluació que es realitza; així doncs, la introducció de la perspectiva de gènere s'haurà d'adaptar al tipus d'avaluació que es vulgui desenvolupar.

Les seccions anteriors descriuen conceptes i estratègies per incorporar la perspectiva de gènere en les avaluacions de polítiques públiques. Al llarg de la guia es comenta en diverses ocasions que l'ús d'aquestes estratègies s'ha d'adaptar al context de cada avaluació, per tant, també al tipus d'avaluació que es faci. Les avaluacions poden ser de diferents tipus en funció, entre altres dimensions, del propòsit d'anàlisi que plantegen:

- **Avaluació de les necessitats:** contextualitza la problemàtica i avalua si aquesta justifica l'existència d'un programa i si el disseny del programa és adequat per donar-hi resposta.
- **Avaluació del disseny:** avalua si la política està ben dissenyada per donar resposta a la problemàtica que planteja.
- **Avaluació de la implementació:** avalua si el funcionament de la intervenció es fa tal com es va concebre i si és adequat.
- **Avaluació dels resultats o d'impacte:** avalua quins han estat els outputs i outcomes del programa i si s'ajusten al que s'esperava en funció del disseny.
- **Avaluació econòmica:** anàlisi dels costos – beneficis de la política.

La introducció de la perspectiva de gènere s'haurà d'adaptar al tipus d'avaluació que es vulgui desenvolupar.

Les estratègies presentades en la secció 5 d'aquesta guia són transversals a qualsevol mena d'avaluació. De totes les qüestions que es plantegen per incloure la perspectiva de gènere en les avaluacions, hi ha factors que són sempre igual d'importants, independentment del tipus d'avaluació. Per exemple, la composició de l'equip d'avaluació és important, cal que els equips d'avaluació incloguin dones i persones expertes en gènere perquè l'avaluació es desenvolupi amb perspectiva de gènere. Així mateix, l'ús de llenguatge inclusiu i no sexista hauria de ser un aspecte a considerar en qualsevol exercici d'avaluació. En termes generals, es tracta de tenir en compte les qüestions clau plantejades a les seccions 2 i 5. D'altra banda, hi ha determinades qüestions rellevants a destacar per a alguns dels tipus d'avaluació.

6.1. L'avaluació de les necessitats

En aquest punt és fonamental qüestionar el supòsit que dones i homes tenen essencialment els mateixos problemes, necessitats i interessos, i que els afronten de la mateixa manera per avançar cap a unes polítiques públiques que no parteixin d'una presumció d'homogeneïtat, (una presumció que a la pràctica sovint es demostra que acaba obviant les necessitats de part de la població) i que per tant siguin capaces de donar respostes flexibles i adequades a la diversitat social.

Les necessitats de les dones (i situacions i obstacles específics amb què es troben) sovint no s'identifiquen ni es tenen en compte a l'hora de dissenyar o imple-

mentar projectes, de la mateixa manera que també sovint no es tenen prou en consideració necessitats específiques derivades d'altres eixos d'estructuració social, com ara l'edat, la classe social, l'origen, la discapacitat, etcètera.

En aquest sentit, és molt previsible que en molts programes dones i homes tindran almenys algunes necessitats diferents. Les 4 dimensions estructurals en què s'expressa la desigualtat en la vida de dones i homes (vegeu secció 2.4.) donen pistes útils a l'hora d'explorar qüestions específiques on a priori es pot preveure que s'identificaran mancances rellevants susceptibles d'intervenció pública.

En una avaluació de necessitats és clau qüestionar el supòsit que dones i homes tenen essencialment els mateixos problemes i necessitats i que els afronten de la mateixa manera.

6.2. L'avaluació del disseny

Entendre com es formula una situació concreta com un problema de política pública, així com reconstruir la teoria del canvi i les hipòtesis implícites i explícites que sustenten un programa sovint són els punts de partida per establir referents de valoració. Com s'entén la problemàtica, quines dimensions es tenen en compte, com s'estableixen els objectius i els recursos per a la intervenció, a qui s'interpel·la?

La desigualtat de gènere és present en tots els àmbits socials; tanmateix, no s'expressa de la mateixa manera en tots els contextos. En aquest sentit, en termes generals, sortosament a hores d'ara ja comptem amb un ampli corpus de literatura que analitza com incideix el gènere en la majoria, si no la totalitat, dels àmbits sectorials de la política pública. Tot i això, de cara a l'avaluació d'un programa concret potser serà necessari aprofundir en aquesta anàlisi per copsar qüestions més específiques d'interès. Així doncs, serà útil recórrer a la revisió de literatura específica con-

sultant dades i indicadors referits a l'àmbit d'anàlisi i a persones expertes en la qüestió a avaluar. Revisar els continguts de plans d'igualtat aprovats per identificar si inclouen mesures en aquell àmbit concret pot ser també un recurs útil, així com consultar amb l'organisme o unitat d'igualtat de l'administració responsable de l'avaluació. Com ja s'ha comentat, també és interessant recollir les impressions de col·lectius i associacions feministes i incloure la perspectiva del col·lectiu destinatari, especialment si es tracta de dones vulnerables. Igualment, tal com s'ha discutit en l'apartat 2.3., per entendre com s'expressa la desigualtat de gènere serà important considerar la intersecció de l'eix de gènere amb altres eixos de desigualtat, de manera que s'explori com s'articula amb altres factors socials que també condicionen l'accés de les persones a oportunitats i recursos i alhora s'examini la diferenciació entre necessitats pràctiques i estratègiques de gènere mencionada en l'apartat anterior.

Els informes d'avaluació d'impacte de gènere

Els informes d'avaluació d'impacte de gènere són una de les eines més esteses a Europa per impulsar la transversalitat de gènere en la formulació i la implementació de polítiques públiques, fonamentalment promogudes des dels organismes d'igualtat. Un informe d'impacte de gènere és una valoració ex ante d'una mesura que analitza si en el disseny s'han tingut en compte les implicacions que la mesura tindrà sobre dones i homes o sobre la igualtat de gènere i emet recomanacions de canvi per introduir al disseny definitiu (Alonso et al., 2010; ICD, 2005). Els informes tenen com a objectius qüestionar la neutralitat de les polítiques en termes de gènere, assegurar que es fa servir un llenguatge i imatges no sexistes i no androcèntriques, i respondre a la pregunta de com determina-

da llei, projecte o programa contribueix a reduir, mantenir o augmentar les desigualtats de gènere entre dones i homes. Al nostre context proper, els informes d'impacte de gènere solen tenir un caire tècnic i reglat i pretenen proporcionar una anàlisi de gènere a les unitats responsables de l'elaboració de projectes sectorials abans de l'aprovació definitiva. A Catalunya, són obligatoris per a totes les propostes polítiques del Govern i es duen a terme de forma sistemàtica, però no són vinculants (Gelambí, 2019). En l'àmbit de la Generalitat, els elabora l'Institut Català de les Dones a partir de l'esborrany de la norma i formen part del procés reglat com a pas previ i necessari per aprovar les normes.

Així mateix, és important tenir en compte que les polítiques d'igualtat de gènere, igual que les polítiques ambientals, han estat un camp pioner en desenvolupar l'avaluació del disseny de forma sistemàtica; en concret, a través de l'impuls dels informes d'impacte de gènere, que bàsicament són eines sistematitzades d'avaluació ex ante de normatives, polítiques o programes.

En aquest sentit, l'informe d'impacte de gènere és només un model possible. Es poden desenvolupar altres avaluacions de disseny amb perspectiva de gènere amb perspectives i orientacions diferents, que ampliïn i aportin informació complementària a la qual es pot derivar

dels informes d'impacte de gènere existents. A la vegada, recuperar informes d'impacte previs o relacionats amb el programa d'interès pot ser una font d'informació útil a l'hora de plantejar una nova avaluació amb perspectiva de gènere. Tanmateix, és previsible que calgui fer una anàlisi més en profunditat per identificar les implicacions de gènere de la política i analitzar si els resultats de la intervenció difereixen per raó de gènere, en la mesura que la identificació del biaix de gènere de les polítiques públiques és un procés complex i sovint la valoració ex ante d'un text normatiu o programàtic és insuficient per captar-ho.

Per avaluar si la política està dissenyada amb perspectiva de gènere:

- S'inclou perspectiva de gènere a la diagnosi de la política? És un programa o política amb perspectiva de gènere o cec al gènere?
- S'identifiquen i es reconeixen les desigualtats de gènere com a un problema central en l'àmbit d'anàlisi? És a dir, les dones o les persones del col·lectiu LGTBIQ+ es veuen més afectades que els homes en la problemàtica considerada?
- Hi ha algun objectiu formulat en clau de gènere?
- En quina mesura podrien contribuir els objectius específics a reduir les desigualtats de gènere?
- Hi ha accions específicament pensades per reduir les desigualtats de gènere? Quines?
- La teoria del canvi inclou referències a l'eix de gènere?
- La teoria del canvi inclou hipòtesi sobre com modificar normes o pràctiques de gènere? Són realistes i coherents?
- Quin és l'enfocament de gènere de la intervenció? (cec, explotador, acomodador o transformador).
- Qui són els i les potencials usuaris/es de la intervenció? Qui es beneficiarà de la intervenció, dones, homes? Dones i homes de diferents perfils?
- Els criteris de selecció de la població diana inclouen criteris de gènere i de la interacció del gènere amb altres eixos de desigualtat?
- Hi ha previst un sistema de seguiment de la implementació del programa que desagregui les dades per sexe i o gènere?
- S'ha definit un conjunt d'indicadors sensibles al gènere (desagregats i no-androcèntrics) per copsar canvis en les desigualtats de gènere?

6.3. L'avaluació de la implementació

L'avaluació de la implementació valora com funciona a la pràctica la política o programa, mitjançant el contrast de les hipòtesis amb què es va dissenyar i la identificació de possibles problemes i efectes no esperats. En aquest tipus d'avaluació són clau també l'anàlisi de com incideixen les quatre dimensions que hem anat apuntant en el desplega-

ment d'aquella política o programa a avaluar. En concret, identificar on són dones i homes en relació amb la participació en el programa i si es poden detectar obstacles específics vinculats a les desigualtats de gènere. En l'àmbit de la implementació, també és rellevant la qüestió de la participació i les veus que s'escolten i es reconeixen.

Per avaluar si la política s'ha implementat amb perspectiva de gènere:

- Els serveis oferts han arribat igual a dones i homes? I a diversos perfils dones i homes?
- Hi ha algun perfil de participant (especialment dones i persones LGTBIQ+) infrarepresentat entre la població usuària de la intervenció? Per què?
- La planificació d'activitats contempla les diferències d'accessibilitat, de normes i d'usos del temps entre dones i homes?
- El nivell d'ús del programa és igual per raó de gènere?
- La valoració subjectiva o satisfacció amb les activitats i inputs és igual entre dones i homes i diferents perfils de dones i homes?
- El programa ha recollit informació (dades o informació qualitativa) desagregada per gènere de la participació de les persones usuàries?
- Les persones gestores i responsables de la intervenció consideren o tenen coneixements en gènere i en com pot influenciar el desplegament i la implementació del programa?

En una avaluació de la implementació és clau identificar on són dones i homes en relació amb la participació en el programa i si es poden detectar obstacles específics vinculats a les desigualtats de gènere.

6.4. L'avaluació d'impacte

A l'hora de valorar els resultats i impactes serà important copsar si el programa ha aconseguit donar resposta a les necessitats detectades de la forma prevista i ha aconseguit reequilibrar les condicions i la posició social de dones i homes incidint en la modificació de les normes i pràctiques de gènere. Es tracta, per tant, de preguntar-se per a què i per a qui ha funcionat el programa.

En general es considera que si una política o programa té un impacte de gènere positiu millora la situació de les dones o modifica les dinàmiques de gènere; si és negatiu, reproduïx o

empitjora la situació, i, si és neutre, no hi incideix per les mateixes característiques de programa (perquè és un programa molt tècnic, per exemple). No s'hauria de confondre un programa cec al gènere (que no incorpora la mirada de gènere) amb un programa amb un impacte de gènere neutre. Per valorar l'impacte en termes de gènere és útil recórrer a les categories de l'enfocament de gènere del programa, que hem presentat a la secció 2.4., així com als conceptes de normes i pràctiques de gènere i de l'abordatge pràctic i estratègic de gènere.

Per avaluar si la política té efectes sobre les desigualtats de gènere:

- El programa o política ha influenciat de la mateixa manera la situació de dones i homes? Com? I entre diferents perfils de dones i homes?
- La situació, després del programa, és igual o diferent entre dones i homes? I entre diferents perfils de dones i homes?
- La valoració subjectiva del pas pel programa difereix per raó de gènere?
- S'han transformat els imaginaris sobre desigualtats del personal tècnic, dels grups afectats i d'altres agents implicats?
- Els indicadors de resultats són sensibles al gènere?
- S'ha aconseguit una reducció de les desigualtats de gènere en l'àmbit considerat?
- El programa ha aconseguit compensar l'efecte de les normes i pràctiques de gènere? Com?
- El programa ha aconseguit transformar normes i pràctiques de gènere? Com?
- Quins components del programa són més efectius per corregir les desigualtats de gènere?
- Alguna de les accions ha reforçat les desigualtats? Per què?

En una avaluació d'impacte és clau preguntar-se per a què i per a qui ha funcionat el programa.

6.5. L'avaluació econòmica

L'avaluació econòmica se centra a identificar, mesurar i comparar costos i resultats de polítiques i intervencions públiques. Aquest procés tampoc és neutre en termes de gènere i cal introduir criteris específics per valorar si els costos i beneficis econòmics són iguals per raó de gènere. En aquest sentit, són útils els passos següents:

- Revisar possibles biaixos de gènere en la selecció d'indicadors i d'estàndards de referència per a l'anàlisi.
- Incorporar criteris de mediació econòmica procedents de l'economia feminista i estratègies de comptabilització del treball no remunerat de cures (com la comptabilitat satèl·lit).
- Considerar el cost econòmic de la desigualtat de gènere.
- Revisar els informes d'impacte de gènere dels pressupostos per detectar possibles factors relacionats amb el gènere i com s'ha previst que la intervenció afecti en termes de gènere.

Hi ha poca informació sobre com executar avaluacions econòmiques amb perspectiva de gènere, quelcom que denota que fan falta més reflexions i exercici pràctics sobre aquesta qüestió. En general, però, es tracta de revisar els estàndards habituals en termes de costos i beneficis incorporant la perspectiva de gènere.



Més recursos

Carrasco, Cristina (ed.) 2014. [Con voz propia. La economía feminista como apuesta teórica y política.](#)

Carrasco, C., & Serrano, M. (2006). [Comptes satèl·lit de producció domèstica 2001.](#) Barcelona: Generalitat de Catalunya. Institut d'Estadística de Catalunya.

Wodon, Quentin T., and Benedicte De La Briere. [Unrealized Potential: The High Cost of Gender Inequality in Earnings.](#) World Bank, 2018. [Inefficient Inequality: The Economic Costs.](#)

7. Reflexions finals

L'ús de la perspectiva de gènere és pertinent en les avaluacions de tota classe de polítiques i programes. És indispensable avançar cap a la seva incorporació integral en tots els exercicis d'avaluació perquè és un element clau de millora de les polítiques públiques.

El gènere és un eix clau de desigualtat que afecta la distribució de recursos i poder entre diferents grups socials. Tot i que en les últimes dècades s'ha avançat de manera notable en el reconeixement formal de la importància d'aplicar polítiques públiques per promoure la igualtat i justícia de gènere, encara queda molt camí per recórrer abans d'assolir la igualtat real. Les desigualtats de gènere són estructurals i transversals i, per tant, sempre influenciaran d'alguna manera els resultats de les polítiques públiques. Entendre de quina manera i com es poden dissenyar estratègies millors és, doncs, clau per contribuir a la lluita per la igualtat.

En aquest context, incloure la perspectiva de gènere en les avaluacions de polítiques públiques esdevé una necessitat per desenvolupar avaluacions de més qualitat i més adequades per analitzar el context social, que contribueixin a la transversalitat de la perspectiva de gènere en polítiques públiques i aportin aprenentatges útils per reduir les desigualtats. També és fonamental per fomentar la rendició de comptes envers la ciutadania, especialment envers col·lectius vulnerables i menys representats.

L'ús de la perspectiva de gènere és pertinent en les avaluacions de tota classe de polítiques i programes, no només en les intervencions sobre gènere. Així mateix, la perspectiva de gènere també és útil i aplicable en tots els tipus d'avaluacions. En aquest sentit, utilitzar la

perspectiva de gènere no implica només fer una avaluació de gènere, sinó que és compatible amb l'avaluació d'aspectes diversos, inclòs el gènere.

Al llarg de la guia, hem destacat que la incorporació de la perspectiva de gènere en les avaluacions és una decisió que canvia l'enfocament general de l'avaluació i implica adaptar les decisions centrals per a cada fase incorporant la mirada de gènere. Com s'ha detallat, la perspectiva de gènere ha d'estar present en decisions tan diverses i importants com l'elecció de preguntes d'avaluació, la selecció de mètodes i fonts d'informació, la interpretació i anàlisi de la informació i la comunicació dels resultats. No obstant això, no s'ha de concebre la incorporació de la perspectiva de gènere com un procés tancat. De fet, no hi ha una sola manera d'avaluar amb pers-

pectiva de gènere, sinó que és més aviat una aproximació a l'avaluació que es pot concretar de formes diverses dependent, com sempre succeeix en els processos d'avaluació, del context i el marc en què es doni i de com es defineixin els objectius, preguntes i mètodes d'avaluació. Així mateix, no poder dur a terme una integració total no hauria de portar als equips d'avaluació a renunciar per complet a l'ús de la perspectiva de gènere. Si bé la integració no sempre pot ser total, la inclusió de la perspectiva de gènere en alguns aspectes de la pràctica d'avaluació també té valor.

En aquesta guia s'ha presentat un horitzó ambiciós d'incorporació de la perspectiva de gènere; s'aporta un ventall d'eines diverses, amb la voluntat que es puguin utilitzar de forma contextualitzada en processos d'avaluació de tota mena. La impossibilitat de complir totes les estratègies plantejades no hauria, però, de desanimar-nos a explorar, encara que sigui de forma parcial, la incorporació de la perspectiva de gènere.

re. L'important és que administracions i professionals incorporin la consciència de la importància d'aquest tema i s'iniciï un camí de millora de la pràctica d'avaluació, enriquint-la en tots els aspectes que es pugui, per anar generant aprenentatges i canvis progressius. Com s'ha mencionat, l'avaluació amb perspectiva de gènere és un camp poc conegut, i a mesura que es vagin generant més experiències es facilitarà que la perspectiva de gènere es pugui introduir d'una forma més integral i aprofundida.

En definitiva, la incorporació de la perspectiva de gènere en les avaluacions millora la qualitat de les avaluacions i genera evidència més adequada i més útil per millorar el disseny i implementació de polítiques en general i també en clau d'igualtat i justícia de gènere. És, per tant, indispensable avançar cap a la seva incorporació integral en tots els exercicis d'avaluació perquè és un element clau de millora de les polítiques públiques.

Les avaluacions amb perspectiva de gènere són avaluacions de més qualitat, més adequades per analitzar el context social; aporten aprenentatges útils per reduir les desigualtats i milloren la rendició de comptes envers el conjunt de la ciutadania.

8. Bibliografia

- Aid Austraila. 2013. «Tool Kit on Gender Equality Results and Indicators».
- Alcaraz-Coca, Núria. 2020. «Pa, sostre, treball i... temps - Catarsi». 2020 Recuperat a partir de <https://catarsimagazin.cat/pa-sostre-treball-i-temps/>.
- Alfama, Eva. 2017. «¿Transformando el estado?: avances y obstáculos en la implementación del mainstreaming de género ». Recuperat a partir de <https://ddd.uab.cat/record/188043>.
- Alfama, Eva, Marta Cruells, i Maria De La Fuente. 2014. «Medir la igualdad de género. Debates y reflexiones a partir de una propuesta de sistema de indicadores clave». Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social 14 (4): 209. Recuperat a partir de <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.1460>.
- Behrman, Julia, Zhenya Karelina, Amber Peterman, Shalini Roy, i Amelia Goh. 2014. «A toolkit on collecting gender and assets data in qualitative and quantitative program evaluations».
- Bigas, Núria. 2017. «L'emprenedoria discrimina la dona». 2017. Recuperat a partir de <https://www.uoc.edu/portal/ca/news/actualitat/2017/149-dones-emprenedores.html>.
- Blasco, Jaume. 2009. «Guia pràctica 1. Com iniciar una avaluació: oportunitat, viabilitat i preguntes d'avaluació.». Barcelona: Ivàlua.
- Brisolara, Sharon, Denise Seigart, i Saumitra SenGupta. 2014. Feminist evaluation and research: Theory and practice. Guilford Publications.
- Bustelo, María. 2017. «Evaluation from a Gender+ Perspective as a Key Element for (Re)gendering the Policymaking Process». Journal of Women, Politics & Policy 38 (1): 84-101. Recuperat a partir de <https://doi.org/10.1080/1554477X.2016.1198211>.
- Carrasco, Cristina. 2007. Estadístiques sota sospita: proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina. Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones.
- Carrasco, Cristina, i Márius Domínguez. 2003. «Nous indicadors de treball i gènere. Una proposta metodològica Barcelona societat/12». Revista d'informació i estudis socials. Ajuntament de Barcelona.
- CCOO. 2018. «La brecha de género en el sistema de protección social (desempleo y pensiones)».
- CEO. 2019. «Enquesta sobre qüestions de gènere. 2019». Centre d'Estudis d'Opinió. <http://ceo.gencat.cat/ca/estudis/registre-estudis-dopinio/estudis-dopinio-ceo/societat/detall/index.html>.

- Childs, Sarah, i Joni Lovenduski. 2013. «Political representation». En *The Oxford handbook of gender and politics*.
- CIRD. 2017. «Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per a entitats.» Manual. CIRD - Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones.
- CIRD, Departament de Transversalitat de Gènere. 2016. «Estratègia contra la feminització de la pobresa i de la precarietat a Barcelona (2016-2024)». Ajuntament de Barcelona.
- Consejo de Europa. 1999. «Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming». Serie documentos 28.
- Coll-Planas, Gerard, i Roser Solà-Morales. 2019. «Guia per incorporar la interseccionalitat a les polítiques locals». Ajuntament de Terrassa.
- Coll-Planas, Gerard, Roser Solà-Morales, i Miquel Missé Sánchez. 2019. «Interseccionalidad en las políticas LGBTI metropolitanas: guía para la incorporación de la interseccionalidad en las políticas de diversidad sexual y de género».
- Crenshaw, Kimberle. 1989. «Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics», 31.
- De la Fuente, Maria. 2016. «Pobresa, gènere, mesures i mentides». *Revista treball*.
- Dema, Sandra, i Capitolina Díaz. 2014. «Los sesgos de género en las encuestas oficiales sobre economía doméstica / Gender Bias in Official Surveys on Household Economics». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.148.21>.
- Dirección General de Servicios para las Familias y la Infancia. 2018. «El Sistema Público de Servicios Sociales. Informe de Rentas Mínimas de Inserción Año 2018.» Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, Secretaría de Estado de Servicios Sociales. Recuperat a partir de https://www.mscbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/ServiciosSociales/RentasMinimas/Informe_2018.pdf.
- EIGE. 2020. «Gender Equality Glossary and Thesaurus». 2020. Recuperat a partir de <https://eige.europa.eu/thesaurus/browse>.
- Espinosa, Julia. 2010. «La evaluación sensible al género: Una herramienta para mejorar la calidad de la ayuda», 20. Recuperat a partir de <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00532615/document>.
- Espinosa, Julia i María Bustelo. 2019. «¿Cómo evaluamos el éxito de las políticas de igualdad de género? Criterios y herramientas metodológicas». *Revista Española de Ciencia Política*, núm. 49: 151-72. Recuperat a partir de <https://doi.org/10.21308/recp.49.07>.
- Expósito - Molina, Carmen. 2013. «¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España.» *Investigaciones feministas* 3: 203-22.

Fletcher, Gillian. 2015. «Addressing gender in impact evaluation». A Methods Lab publication. Overseas Development Institute., 24.

———. 2019. «Gender Analysis». 2019. Recuperat a partir de https://www.betterevaluation.org/en/themes/gender_analysis.

Gelambí, Mònica. 2019. «Informes d'avaluació de l'impacte de gènere».

Gómez, Rosa, i Susana Menéndez. 2018. «La Evaluación de Políticas Públicas con Enfoque de Género». Sevilla, España: Instituto Andaluz de Administración Pública.

Hay, Katherine, Ratna M Sudarshan, i Ethel Mendez. 2012. «Why a Special Issue on evaluating gender and equity?»

Institut Català de les Dones. 2007. Les Dones i el treball a Catalunya: mites i certeses. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Recuperat a partir de http://dones.gencat.cat/web/sites/dones/.content/03_ambits/docs/publicacions_estudis2.pdf.

Kantola, Johanna, i Judith Squires. 2012. «From state feminism to market feminism?» *International Political Science Review* 33 (4): 382-400.

Ligero-Lasa, Juan Andrés, Julia Espinosa-Fajardo, Carmen Mormeneo - Cortés, i María Bustelo-Ruesta. 2014. «Diferentes aproximaciones para hacer una evaluación sensible al género y al enfoque basado en derechos humanos para el desarrollo.» Secretaría General de Cooperación Internacional para el Desarrollo. Secretaría de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica. Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación.

Luminet, Aditi. 2018. «Four Ways to Incorporate a Gender Lens in Your Measurement and Evaluation Efforts \textbar FSG». FSG Reimagining Social Change. <https://www.fsg.org/blog/four-ways-incorporate-gender-lens-your-measurement-and-evaluation-efforts>.

Murguialday, Carla, Norma Vázquez, i Lara González. 2008. «Un paso más: evaluación del impacto de género».

Observatori IQ. 2019. «El gènere en xifres. Condicions de vida de les dones i desigualtats de gènere a Barcelona (2019)». Ajuntament de Barcelona. Departament de Transversalitat de Gènere Gerència de Recursos.

ONU Mujeres. 2014. «Guía de evaluación de programas y proyectos con perspectiva de género, derechos humanos e interculturalidad».

———. 2015. «Manual de evaluación de ONU Mujeres: Cómo gestionar evaluaciones con enfoque de género». Recuperat a partir de <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/un-women-evaluation-handbook-es.pdf?la=es&vs=1738>

Peersman, G, I Guijt, i T Pasanen. 2015. «Evaluability assessment for impact evaluation: Guidance, checklists and decision support, A Methods Lab Publication». Recuperat a partir de <https://cdn.odi.org/media/documents/9802.pdf>.

Podems, Donna. 2010. «Feminist Evaluation and Gender Approaches: There's a Difference?», *Journal of Multidisciplinary Evaluation*, 14 (6): 1-17

Rodó-Zárate, Maria, i Marta Jorba. 2020. «Metaphors of intersectionality: Reframing the debate with a new proposal». *European Journal of Women's Studies*, 1350506820930734.

Sanz, Jordi. 2011. Guia pràctica 8. La metodologia qualitativa en l'avaluació de polítiques públiques. Ivalua. Recuperat a partir de https://www.ivalua.cat/documents/1/11_04_2011_10_41_12_Guia8_MetodologiaQualitativa.pdf.

Seigart, Denise y Sharon Brisolará (eds.). 2002. «Feminist Evaluation. Explorations and Experiences», *New Directions for Program Evaluation*, 96: 1-2.

Sielbeck-Bowen, Kathryn A, Sharon Brisolará, Denise Seigart, Camille Tischler, i Elizabeth Whitmore. 2002. «Exploring feminist evaluation: The ground from which we rise». *New Directions for Evaluation* 2002 (96): 3-8. Recuperat a partir de https://www.researchgate.net/publication/230147883_Exploring_feminist_evaluation_The_ground_from_which_we_rise.

Suárez Borja, i Adriana Hurtado Jarandilla. 2018. «La dimensión de género de la (des) protección por desempleo». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, núm. 14.

Tejada, Jennifer. 2014. «Las cifras de violencia machista en los países nórdicos duplican las de España». Público. Recuperat a partir de <https://www.publico.es/sociedad/cifras-violencia-genero-paises-nordicos.html>.

UGT. 2018. «El sistema de pensiones agranda la brecha de género. Análisis de las Pensiones desde la perspectiva de género». UGT. Vicesecretaría General - Dept. Confederal de la Mujer Trabajadora. Recuperat a partir de <https://www.ugt.es/sites/default/files/migration/12-02%20Informe%20brecha%20pensiones.pdf>.

UOC PsicoEdu. 2020. «Asperger en femení: un autisme amb característiques pròpies». 14 febrer 2020. Recuperat a partir de <http://epce.blogs.uoc.edu/ca/2020/02/14/asperger-femeni-autisme-caracteristiques-dones/>.

Verge, Tània. 2019. «Dones i dades: recomptar les desigualtats de gènere». 25 novembre 2019. Recuperat a partir de <http://lab.cccb.org/ca/dones-i-dades-recomptar-les-desigualtats-de-genere/>.

Vila, Joan. 2019. «“Salut i desigualtat de gènere”: els reptes pendents». 2019. Recuperat a partir de <https://www.elcritic.cat/mes/ateneu-critic/salut-i-desigualtat-de-genere-els-reptes-pendents-32418>.

Valls-Llobet, Carme. 2006. *Mujeres Invisibles*. Nuevas Ediciones de Bolsillo, Barcelona.

Weiner, Elaine, i Heather MacRae. 2014. «The persistent invisibility of gender in EU policy: Introduction». Weiner, Elaine and Heather MacRae (2014): 'The persistent invisibility of gender in EU policy: Introduction', in: Weiner, Elaine and Heather MacRae (eds): 'The persistent invisibility of gender in EU policy' *European Integration online Papers (EIoP)*, Special, núm. 1.



Júlia De Quintana Medina

Analista d'Ivàlua

Autora de la guia pràctica

Doctora en Sociologia (2020) i màster en Política Social, Treball i Benestar per la Universitat Autònoma de Barcelona (2015), amb especialització en Integració i Cohesió Social. És analista d'Ivàlua des de gener de 2021, on treballa principalment en l'avaluació de projectes en els àmbits de les polítiques socials i d'ocupació, les polítiques de garantia d'ingressos i les polítiques de gènere. Prèviament ha estat personal investigador en

formació al Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona (beca FPU) i personal tècnic de recerca al Grup en Sociologia Analítica i Disseny Institucional (UAB). Ha treballat en projectes de recerca sobre polítiques públiques conductuals, nudge, compliment fiscal i polítiques de garanties d'ingressos considerant el seu impacte diferencial per gènere. Ha publicat diversos treballs acadèmics sobre aquests temes.



Eva Alfama Guillén

Col·laboradora en la guia pràctica

Doctora en Ciència Política per la Universitat Autònoma de Barcelona, amb una tesi sobre la transversalitat de gènere a les institucions públiques. Té un postgrau en Participació Ciutadana i Desenvolupament Sostenible. Des de 2002 és investigadora i consultora en polítiques públiques i participació política, especialitzada en anàlisi, seguiment i

avaluació de polítiques d'igualtat de gènere i LGTBI per a administracions de diferent nivell, des de l'àmbit europeu fins al municipal. Ha avaluat plans i lleis d'igualtat i contra la violència masclista per a la Generalitat de Catalunya i el Govern basc, entre d'altres, i ha realitzat diferents recerques sobre aquest àmbit.

Creació grafisme corporatiu:

Fran Chávez / coolStudio

Alexis Cumberbatch / fmi.es

Disseny gràfic i maquetació:

Fran Chávez / coolStudio

Correcció:

Ester Jiménez

ivàlua ✓