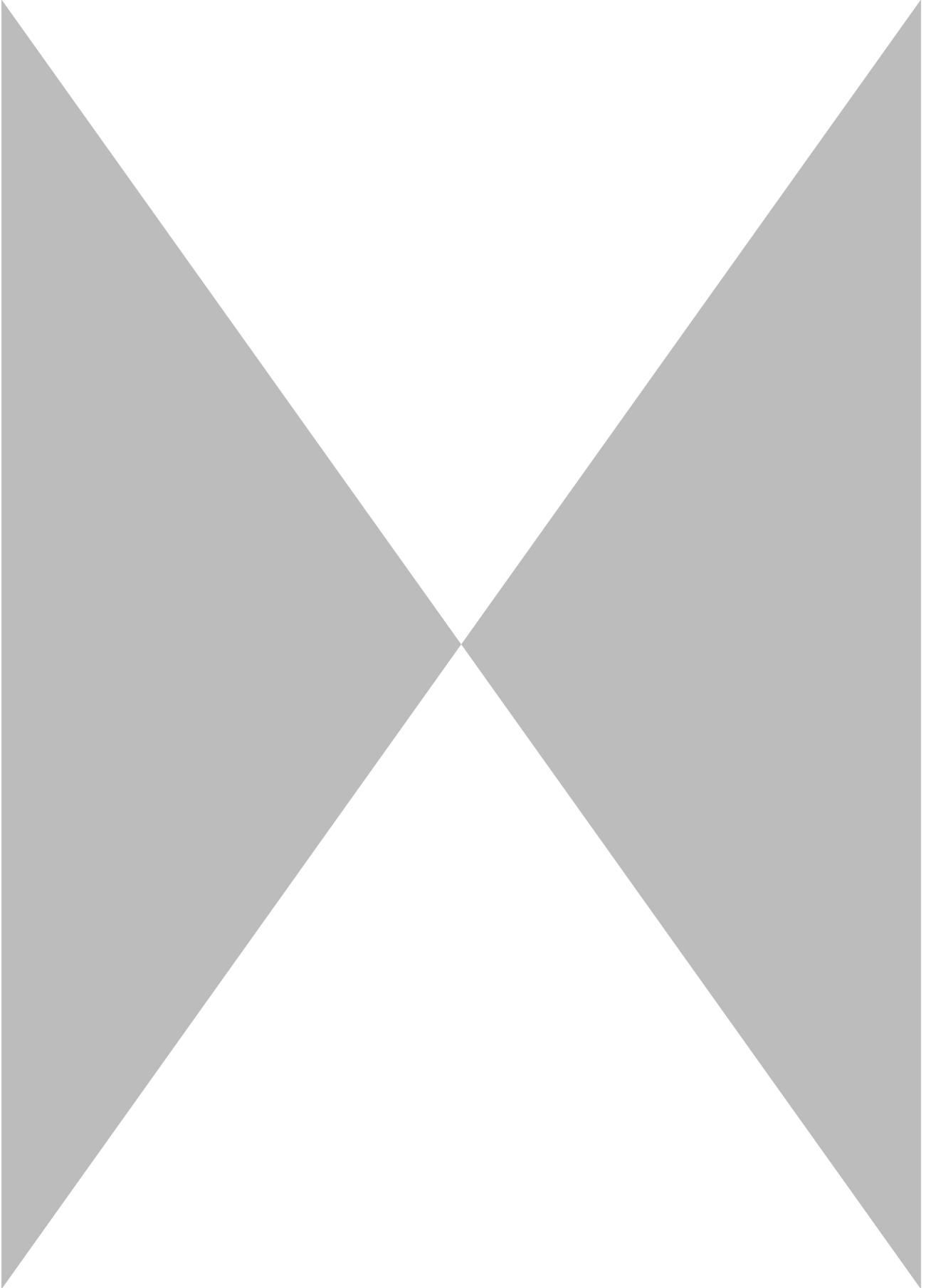




# FEM\_ CHEĀCK

UNA LISTA DE  
VERIFICACIÓN FEMINISTA  
CON MANUAL DE USO





RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL - COMPARTIR  
BAJO LA MISMA LICENCIA 3.0. SE PERMITE LIBREMENTE  
COPIAR, DISTRIBUIR Y COMUNICAR PÚBLICAMENTE  
ESTA OBRA SIEMPRE Y CUANDO SE RECONOZCA LA  
AUTORÍA Y NO SE USE PARA FINES COMERCIALES. SI  
SE ALTERA O TRANSFORMA, O SE GENERA UNA OBRA  
DERIVADA, SÓLO PODRÁ DISTRIBUIRSE BAJO UNA  
LICENCIA IDÉNTICA A ÉSTA.

LICENCIA COMPLETA: [HTTP://CREATIVECOMMONS.ORG/  
LICENSES/BY-NC-SA/3.0/ES/](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/es/)



COORDINACIÓN: Asier Arcos y Amaia Ibarrondo

REDACCIÓN: María Viadero (Mugarik Gabe)

GRUPO DE TRABAJO: Asier Arcos, Amaia Ibarrondo, María Viadero.

DEPÓSITO LEGAL: SS-125-2018

TRADUCCIÓN: Idoia Larrañaga

DISEÑO Y MAQUETACIÓN: Iban Buján

Para descargar la publicación de modo gratuito:

[www.emaus.com/](http://www.emaus.com/)

<https://issuu.com/grupoemausfundacionsocial>

Con el apoyo de:



# PRE- ÁMBULO

La presente herramienta, Fem\_Check, constituye el final del proceso que iniciamos en el año 2015 cuando nos propusimos abordar de manera científica, seria y rigurosa que elementos estaban en la base de un modelo de transformación del Comercio justo. Elementos que debieran confluír a la hora de visibilizar y analizar diferentes maneras de relación, interconexión inter-agente que, asentados en el compartir una serie de valores, principios y modos de actuación, generarían, lo que denominaríamos “Modelos transformadores de Comercio y Consumo Justos y transformadores en lo local y en lo global”.

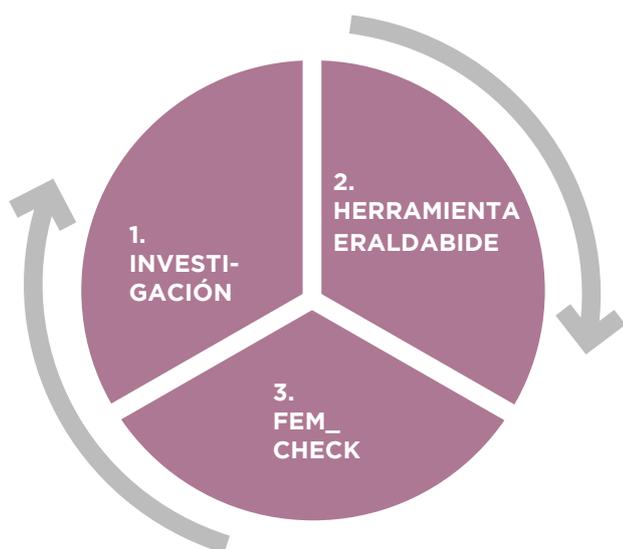
En el proceso se han desarrollado tres documentos. El primero es la investigación teórico-práctica sobre los modelos a seguir. Partiendo desde las bases teóricas de tres corrientes teórico-prácticas -Soberanía Alimentaria, Comercio Justo y Economía Social y Solidaria-, y teniendo como marco el paradigma de Desarrollo Humano Local basado en las capacidades humanas, se desarrolló una investigación participativa de la que surgieron una serie de reflexiones teórico-prácticas que se ejemplificaron en diversas experiencias reales. Las conclusiones alcanzadas, tanto por la información recogida en el propio desarrollo de la investigación como por las amenazas y oportunidades identificadas en las fichas sobre buenas prácticas que la complementan, nos han proporcionado información de alto valor sobre cuáles han de ser las orientaciones para que un modelo de comercio y consumo pueda identificarse como justo y transformador.

El segundo documento es *Eraldabide* Herramienta para la identificación y autoevaluación de iniciativas de comercio y consumo justas y transformadoras en lo local y en lo global.

Este documento aporta una propuesta de mejora para la autoevaluación sencillas y aplicables a diferentes contextos e iniciativas prácticas. Se desarrolla un conjunto de indicadores de cara a identificar, fomentar y potenciar modelos de comercio y consumo justos y transformadores desde la premisa de la autoevaluación de los agentes que los componen y con el objetivo final de generar capacidades humanas individuales y colectivas en un territorio local definido.

Por último, el tercer documento denominado *Fem\_Check* responde a dos de las prioridades marcadas como transversales en el proceso en el año 2015. Estas son 1) la evaluación como proceso en sí mismo y 2) la necesaria transversalidad del enfoque de género en el proceso de construcción de una propuesta de modelos transformadores de Comercio y Consumo en lo local y en lo Global.

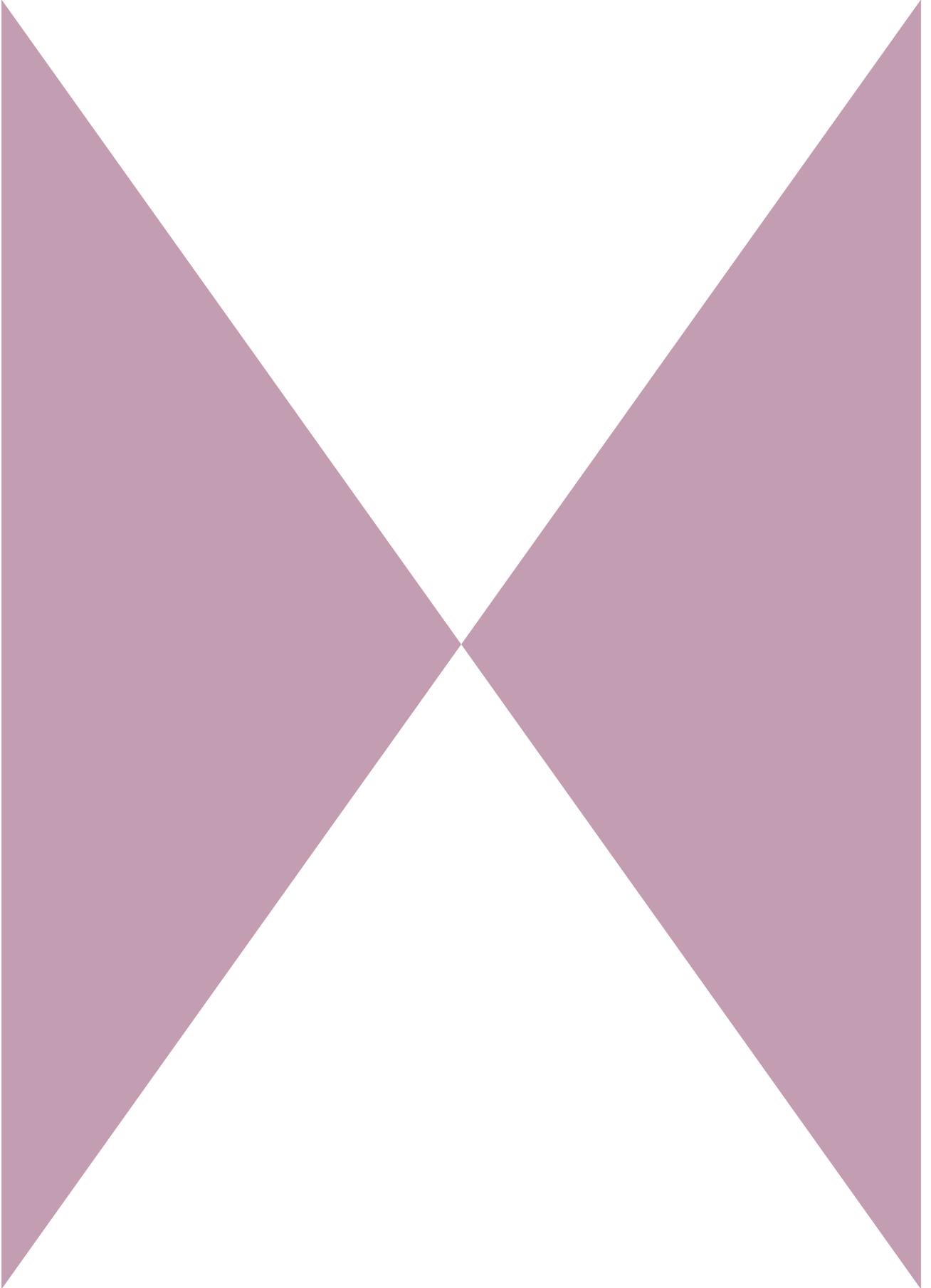
Es importante resaltar que el sesgo de género en la evaluación consiste, entre otros pormenores, en asumir de forma natural los estereotipos de género como supuestos científicos sin realizar un análisis riguroso en términos de sexo y género. Se asienta, también, en la ficción de que existe igualdad entre hombres y mujeres (adoptando lo masculino como referente universal) o el supuesto, también cuestionable, de diferencias entre hombres y mujeres (exacerbando diferencias biológicas o subrayando-naturalizando- diferencias socialmente construidas). En todo ello, encontramos una larga tradición de la imposición del androcentrismo y el patriarcado. (Capri le M. et al 2012)



**GRÁFICO: PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE MODELOS DE COMERCIO Y CONSUMO JUSTOS Y TRANSFORMADORES EN LO LOCAL Y EN LO GLOBAL**

Teniendo en cuenta lo anteriormente expresado, surge la idea de desarrollar una herramienta que acompañe a la investigación sobre modelos, así como a la herramienta de autoevaluación *Eraldabide*. Para ello se contactó con nuestra aliada Mugarik Gabe, colaboradora en diversas investigaciones y estudios y especializada en cuestiones de género para que, junto a Emaús Fundación Social desarrollara esta herramienta, denominada *Fem\_Check*. Fruto de esta colaboración se presenta esta herramienta de verificación que pretende facilitar el seguimiento y evaluación de nuestras acciones específicamente desde la perspectiva de género. Como decíamos, esta herramienta viene a cerrar el círculo del proceso de construcción de modelos de Comercio y Consumo justos y transformadores en lo local y en lo global.

Por último, no hemos de olvidar que todo este proceso responde a un reto intrínseco a Emaús Fundación Social y a sus aliadas. Este es el reto de transformar la realidad, la sociedad en pro de un entorno donde la justicia social sea nuclear a todo quehacer humano, y donde cada persona pueda desarrollar sus capacidades en posición de igualdad y de manera inclusiva, en un entorno sostenible a nivel medioambiental, humano y colectivo.



## INDICE

1.	INTRODUCCIÓN	8
2.	PONGÁMONOS DE ACUERDO: ALGUNOS PREVIOS INDISPENSABLES	9
3.	LA METODOLOGÍA DE USO DE LA CHECK LIST	13
4.	EL ACOMPAÑAMIENTO NECESARIO A LA FEM_CHECK EL PROCESO DE EVALUACIÓN EL CONTENIDO DE LA EVALUACIÓN	15
5.	FEM _ CHECK	19
6.	HERRAMIENTAS CUADERNO DE ABORDO: FICHA DE EVALUACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN FEM _ CHECK	22
7.	BIBLIOGRAFÍA	24

# 1. INTRO-DUCCIÓN

**A CONTINUACIÓN, OS PRESENTAMOS LA FEM\_CHECK, UNA HERRAMIENTA CON LA QUE INTENTAREMOS CONTRIBUIR EN DOS DE LOS RETOS PRESENTES EN LAS ORGANIZACIONES QUE PRETENDEMOS APORTAR AL CAMBIO SOCIAL: PROMOVER TRANSFORMACIONES DESDE UN ANÁLISIS FEMINISTA EN NUESTROS CONTEXTOS Y EVALUARLAS FOMENTANDO UN APRENDIZAJE CONTINUO. ¡AHÍ ES NADA!**



1

Esta herramienta de verificación pretende facilitar el seguimiento y evaluación de nuestras acciones específicamente desde la llamada perspectiva de género, que aunque en muchas ocasiones se ha instrumentalizado y/o desvirtuado, entendemos que bien utilizada puede ayudarnos a promover no sólo análisis sino también cambios feministas en lo que hacemos y en cómo lo hacemos.

La FEM\_CHECK es principalmente una herramienta en formato lista de verificación (más conocida como check list) y un manual de uso, que pretende facilitar: algunos elementos de enfoque a tener en cuenta, claves de análisis feminista a no olvidar durante el proceso y en el análisis de las conclusiones y las herramientas en sí mismas.

Esta herramienta podremos utilizarla en actividades concretas (talleres, elaboración de materiales...) y en procesos más amplios, como por ej. la ejecución de un proyecto desde su diseño hasta su finalización o un proceso de planificación organizativo, siempre seleccionando los apartados apropiados para cada caso.

Nos hemos centrado en la evaluación, más que en el seguimiento, entendiendo que es un proceso más amplio y complejo. Esta herramienta también se adapta a procesos de seguimiento desde una perspectiva de género eliminando análisis que sólo podrán hacerse al final de la actividad, proyecto o estrategia planteada.

La FEM\_CHECK, nos ayudará a pararnos a reflexionar, a focalizar nuestros análisis desde una perspectiva feminista y nos dará pistas para analizar lo sucedido y generar aprendizajes, pero debemos tener en cuenta que es una herramienta más a añadir a procesos de evaluación más amplios que aporten en la construcción de una cultura evaluativa en nuestras organizaciones.

En todo el documento veremos la evaluación y la perspectiva de género como elementos que deben estar presentes de manera continua, que no se pueden “quitar y poner” en un momento dado, sino que debemos ir incorporando en nuestras prácticas y procedimientos organizativos. Ambos son procesos de aprendizaje continuo que no terminan, que siempre nos siguen planteando nuevos retos y nos exigen repensarnos y revisar lo que hacemos y cómo lo hacemos.

Al igual que plantean muchas feministas la evaluación feminista implica ponernos las gafas moradas para cambiar el modo en el que miramos la realidad de manera sistemática y no sólo eso, coger bolígrafo y guantes morados también, para ponernos manos a la obra con toma de decisiones, nuevas propuestas y cambios que nos tocará implementar.

*“Debemos tener valentía para aprender del pasado y trabajar por un futuro en el que los principios feministas puedan regir en todos los ámbitos públicos y privados de nuestras vidas” Bell Hooks (2017)*

<sup>1</sup> Imagen tomada de: <http://www.todaslasmiradas.es/>

## 2. PONGÁMONOS DE ACUERDO: ALGUNOS PREVIOS INDISPENSA- BLES

Como planteábamos en la introducción para la elaboración de esta herramienta partimos de la importancia de la evaluación de todas nuestras acciones y procesos y cómo no, de hacerlo desde una mirada feminista ya que pensamos que no es posible incidir en nuestros contextos para mejorarlos y generar cambios hacia vidas más sostenibles, justas e igualitarias si no nos revisamos de manera continua y si no lo hacemos desde esta mirada transformadora en términos de género.

En este documento proponemos una herramienta para la evaluación con énfasis en el análisis de género, pero entendemos tanto la evaluación como la perspectiva de género como dos prácticas y enfoques políticos que deben instalarse en el discurso y la práctica de nuestras organizaciones.

En la combinación de estos dos conceptos que consideramos tan posibilitadores de cambios, evaluación y feminista, retomamos los conceptos propuestos en el texto *Exploring feminist evaluation* (2002) como elementos que sustentan la evaluación feminista:

1. *La evaluación feminista tiene como eje central las desigualdades de género que conducen a la injusticia social.*
2. *La discriminación o desigualdad basada en el género es sistémica y estructural.*
3. *La evaluación es una actividad política; Los contextos en los que opera la evaluación están politizados; Y las experiencias personales, perspectivas y características que los evaluadores aportan a las evaluaciones (y con las que interactuamos) conducen a una postura política particular. Una evaluación feminista alienta a un evaluador a verse como activista.*
4. *El conocimiento es un poderoso recurso que sirve a un propósito explícito o implícito.*
5. *El conocimiento debe ser un recurso de y para las personas que lo crean, lo sostienen y lo comparten. En consecuencia, el proceso de evaluación o investigación puede tener efectos negativos o positivos significativos en las personas involucradas en la evaluación / investigación. El conocimiento y los valores son cultural, social y temporalmente contingentes. El conocimiento también se filtra a través del conocedor.*
6. *Hay múltiples maneras de saber; algunas maneras son privilegiadas sobre otras.*

Estos elementos los planteamos sobre la base de una evaluación participativa, donde se incorporen distintos puntos de vista de las personas y colectivos implicados directa e indirectamente en los procesos a evaluar y específicamente la opinión de colectivos de mujeres, feministas y LGTBI+<sup>2</sup>. Este tipo de evaluación pretende generar un aprendizaje del proceso de evaluación en sí mismo, tanto en la recolección y devolución de la información, como a través del uso de las técnicas de evaluación por parte de las personas/grupos participantes.

Partiendo de un conocimiento situado, también reconocemos distintos modelos evaluativos, cuyo uso más adecuado será mixto ya que cada una de ellas genera

<sup>2</sup> A lo largo de todo el documento hablaremos de colectivos LGTBIQ+ refiriéndonos a lesbianas, gays, trans, bisexuales, interseccionales, queer y (+) más, retomando la importancia de sabernos también en construcción.

aprendizajes con énfasis diferenciados: la autoevaluación (empoderamiento del propio colectivo), la evaluación grupal (empoderamiento de distintos agentes aliados implicados o no en la acción evaluada) y la evaluación externa (oportunidad de acceder a una visión externa no siempre posible desde el grupo implicado).

En cualquier caso entendemos la evaluación como un proceso político, que implica una apuesta por la mejora de nuestros procesos y un compromiso de cambio y transformación en base a los aprendizajes de manera continua. La acción y revisión feministas deberán generar cambios en nuestro ámbito personal, organizativo y en nuestros contextos.

En este sentido a la hora de emprender procesos evaluativos en nuestras organizaciones deberemos valorar las aproximaciones para hacer evaluación, en este texto os planteamos retomar las propuestas recogidas en el texto *Diferentes aproximaciones para hacer una evaluación sensible al género y al enfoque basado en derechos humanos para el desarrollo* (2014). De las aproximaciones propuestas destacamos dos elementos de los que esta herramienta pretende seguir aprendiendo:

*- Como planteábamos en la propuesta de una evaluación participativa, el enfoque de evaluación orientado a los stakeholders (participantes), nos propone poner a las mujeres, de manera individual y colectiva, en el centro de la evaluación y los análisis, así como su cruce con los colectivos con más riesgo de vulneración de sus derechos.*

*- Desde el enfoque de evaluación orientado hacia el cambio crítico o paradigma transformador, nos plantean que hay modelos evaluativos donde asumimos que al evaluar también somos agentes de cambio y que la evaluación en sí misma puede aportar a incrementar la justicia social.*

También retomamos el enfoque de evaluación orientado al juicio sumativo, quizá de los más habituales utilizados en las organizaciones conectadas con los procesos de Educación y Cooperación Internacional. En este enfoque incluiríamos el uso de los criterios del Comité de Ayuda al Desarrollo (eficacia, eficiencia, pertinencia, impacto, impacto de género, sostenibilidad o viabilidad), pero incorporando un análisis de género<sup>3</sup> y añadiendo otros criterios específicos (como la calidad de la participación, paridad, empoderamiento, entre otros).

Estas primeras páginas ya nos hablan de la complejidad de abordar una evaluación feminista, hacemos referencia a algunas de las claves, pero sabiendo que son muchos los elementos que nos quedan por seguir profundizando y sumando en esta lógica de aprendizaje continuo. En este documento apostamos por hacer algunos énfasis sabiendo que desde una mirada feminista encontramos grandes déficits en los que queremos focalizarnos con mayor fuerza.

Además de las reflexiones previas, partimos de que todas nuestras prácticas generan cambios en las personas, organizaciones y contextos en los que nos movemos y que no existen acciones neutrales en lo que a las relaciones de género se refiere, por ello nuestra responsabilidad de cambio social apuesta por tomar conciencia de ese potencial transformador y de la orientación de nuestras acciones hacia la promoción de acciones, proyectos y procesos que aporten en la construcción de modelos y relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres.

**LA PERSPECTIVA O ENFOQUE DE GÉNERO<sup>4</sup> TOMA EN CUENTA LOS FACTORES EXISTENTES EN LA DIVISIÓN DEL TRABAJO Y DEL PODER ENTRE MUJERES Y HOMBRES. ES UNA REVISIÓN DE LAS FUNCIONES Y RELACIONES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN TODAS LAS SOCIEDADES, TENIENDO EN CUENTA LA FALTA DE EQUILIBRIO EN SU ACCESO AL PODER, A LA RIQUEZA Y AL TRABAJO. APLICADO AL PROCESO DE DESARROLLO, EL ANÁLISIS DE GÉNERO MIDE LOS DIFERENTES IMPACTOS QUE TIENEN LOS PROGRAMAS Y POLÍTICAS SOBRE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES.**

## **UNA EVALUACIÓN TRANSFORMADORA EN TÉRMINOS DE GÉNERO<sup>5</sup> SEÑALA ELEMENTOS A TENER EN CUENTA SOBRE CÓMO UNA ESTRATEGIA O PROYECTO PUEDE HABER AFECTADO LAS RELACIONES QUE SE ESTABLECEN ENTRE MUJERES Y HOMBRES A TODOS LOS NIVELES.**

Estos conceptos nos han ayudado durante décadas a promover una mirada transformadora con respecto a la vulneración sistemática de los derechos humanos de las mujeres en todo el mundo y a la generación de modelos más igualitarios que rompan con los privilegios masculinos y el sexismo imperante.

En los últimos años estos conceptos también han ido evolucionando intentando romper con una mirada binarista (hombre/mujer) de la realidad, que esencializa un modelo estanco de masculinidad y feminidad, promoviendo nuevos conceptos y visibilizando a nuevos colectivos, principalmente LGTBI+.

Así, otro de los previos que proponemos en esta guía es combinar los conceptos y análisis que entendemos que siguen siendo necesarios en un contexto aún heteropatriarcal donde la opresión de las mujeres como colectivo sigue siendo una constante en muchos lugares (privilegios de hombres/mujeres, estrategias de empoderamiento de las mujeres, división sexual de los trabajos...) con propuestas que cuestionan las “verdades objetivas” y nos obligan a incorporar los cruces con otras opresiones y nuevos conceptos que complejizan nuestros discursos.

Antes de terminar estos previos indispensables de la FEM\_CHECK, no podemos dejar de mencionar que hacer evaluación feminista pasa por revisar no sólo qué hacemos, sino cómo lo hacemos, más aún desde el enfoque orientado al cambio crítico propuesto. Nos toca analizar cómo es el proceso de evaluación previsto: quién y cómo decide el proceso de evaluación, para qué en términos de género, quiénes participan, qué formación feminista tienen, qué metodología se promueve, qué conceptos se analizan de manera prioritaria, con qué recursos se cuenta, cómo se gestionan los poderes y las emociones en el proceso. Específicamente destacamos el

para qué evaluamos, no sólo partiendo de un enfoque de evaluación como aprendizaje y como empoderamiento de las organizaciones implicadas, sino sobre todo para tener una visión conjunta de qué queremos conseguir en términos de transformación de las relaciones de género y de los compromisos de cumplimiento de las recomendaciones del proceso.

### **LO QUE LA EVALUACIÓN FEMINISTA NO ES...**

- RELLENAR UN CUESTIONARIO
- RECOGER LISTAS DESAGREGADAS POR SEXO
- HACER UN INFORME
- DESCRIBIR CÓMO HA IDO LA ACTIVIDAD/PROCESO
- CUMPLIR UN REQUISITO
- ...

### **¡CUIDADO CON LA INSTRUMENTALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN Y DE LAS MUJERES O LA PERSPECTIVA DE GÉNERO!**

En esta misma línea nuestro reto será repensar a qué elementos estamos dando importancia desde esta perspectiva feminista, tanto en los procesos como en los contenidos que evaluamos, teniendo en cuenta todos aquellos conceptos históricamente invisibilizados: lo colectivo, participativo y democrático frente a las lógicas más individualistas y capitalistas, los procesos de cuidados frente al volumen de resultados, lo cualitativo frente a lo cuantitativo, lo privado y lo íntimo frente a lo público, el empoderamiento frente a los privilegios, lo emocional frente a lo técnico, el respeto frente a la competencia... entre otros muchos, recordando esta sencilla herramienta como un aporte a procesos organizativos que son políticos y que deberán apostar por generar cambios en prácticas y valores.

<sup>3</sup> En este sentido recomendamos el texto “Evaluar con enfoque de género” (2004)

<sup>4</sup> Guía para alfabetizarse en género y desarrollo (2001)

<sup>5</sup> Género en la educación para el desarrollo (2009)

Como hemos visto en este ambicioso capítulo de “previos indispensables” esta herramienta se sustenta en varios enfoques:

- feminista: El feminismo en todas sus corrientes nos aporta perspectivas críticas y visiones de la realidad distintas a la hegemónica y nos ayuda a deconstruir, desaprender, cuestionar y resignificar las realidades y fenómenos sociales que históricamente han tenido “lo masculino”, “lo blanco”, “lo occidental” y/o “lo heterosexual” como paradigma.<sup>6</sup>
- de educación para la transformación social: “generadora de pensamiento crítico y que promueve personas conscientes, empoderadas y responsables respecto a la sociedad, a la propia vida y al entorno en el que habitan, configurando una ciudadanía global que aspira a transformar la realidad en la que vive”<sup>7</sup>
- interseccional: que tenga como objetivo “exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades. Busca abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran las posiciones relativas de las mujeres. Toma en consideración los contextos históricos, sociales y políticos y también reconoce experiencias individuales únicas que resultan de la conjunción de diferentes tipos de identidad”.<sup>8</sup>
- y basado en los derechos humanos: “busca promover, respetar y garantizar el disfrute efectivo de los derechos humanos de la población con una atención especial a los grupos más vulnerables. A través del análisis de las desigualdades que se encuentran en el centro de los problemas de desarrollo procura corregir las prácticas discriminatorias y transformar el injusto reparto de poder que obstaculiza el progreso en materia de desarrollo”.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> Flores en el asfalto. (2017)

<sup>7</sup> [H]ABIAN (2017)

<sup>8</sup> Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica (2004)

<sup>9</sup> Diferentes aproximaciones para hacer una evaluación sensible al género y al enfoque basado en derechos humanos para el desarrollo (2014)

# 3. LA METODOLOGÍA DE USO DE LA FEM\_CHECK

Tomando conciencia de que esta herramienta, es un pequeño insumo y que sigue retomando elementos tradicionales de evaluación (verificación, bien/mal/regular, las tablas de análisis...) no queremos generar falsas expectativas y queremos hacer énfasis en la importancia del enfoque previo, el cuidado en todo el proceso y el análisis feminista, en todo, pero especialmente en las conclusiones y sus recomendaciones.

La FEM\_CHECK es una herramienta que pretende ayudarnos pero la clave es cómo y para qué la utilizemos. Dicho esto, los pasos a seguir para completar la FEM\_CHECK serían:

1. *Revisión y ratificación del enfoque político y teórico de la herramienta*
2. *Lectura y reflexión del punto de acompañamiento a la FEM\_CHECK*
3. *Definición del proceso de evaluación: cuaderno de abordado (herramienta 1)*
4. *Cumplimentación de la FEM\_CHECK (herramienta 2)*
5. *Relectura del capítulo de acompañamiento previo al análisis de resultados*
6. *Elaboración de apartado final de la FEM\_CHECK*

En todo este documento hablamos de distintas acciones y momentos en los que podemos aplicar esta herramienta, entendiendo que deberemos adaptar la FEM\_CHECK a:

- La fase en la que se encuentre el proceso a evaluar: de diseño, de proceso, de resultado o de impacto. En todos los casos es indispensable retomar el análisis desde la perspectiva de género de la propia evaluación: razones, objetivos y el diseño.
- El tipo de proceso/acción a evaluar: desde una actividad más puntual, un proyecto o un proceso/estrategia más a largo plazo.

La herramienta está diseñada siguiendo lo que pudieran ser las fases de elaboración de un proyecto (identificación, diseño, ejecución, resultados e impactos), pero esta lógica la podemos utilizar también en procesos organizativos (por ej. un proceso de selección de personal o la construcción y puesta en marcha de una nueva estrategia de la organización) y en acciones más puntuales, como la elaboración de una publicación o el desarrollo de unos talleres formativos. También puede ser de utilidad tanto para proyectos específicos que aborden la denuncia de desigualdades de género y/o propuestas feministas de otro tipo, como proyectos que aborden estas desigualdades de manera transversal.

## DISEÑO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN



Todo el proceso de evaluación feminista es importante, pero un momento clave es el análisis de la información obtenida a través de la FEM\_CHECK, después de las preguntas divididas en las fases del proceso, hemos incluido un cuadro final que pretende orientar algunas reflexiones globales y recordar la importancia de generar conclusiones y recomendaciones de mejora. En esta fase se torna más evidente la importancia de contar con personas en el equipo no sólo con experiencia en evaluación, sino con formación y experiencia en el análisis de género y feminista, para no vaciar de contenido transformador nuestras conclusiones y recomendaciones.<sup>10</sup>

El apartado de acompañamiento pretende proporcionar algunas claves de análisis feminista para personas que cuenten con menos herramientas en este sentido, pero es importante asegurar la presencia de formación y experiencia en el equipo evaluador. En este apartado nos hemos centrado en dos elementos:

- Claves para incorporar esta perspectiva de género en el proceso de evaluación.
- Conceptos imprescindibles desde el análisis feminista, a tener presentes en el proceso de evaluación.

<sup>10</sup> En caso de no poder ser así, se podría valorar como otra opción contar con apoyos externos o aliadas feministas que puedan reforzar este punto de análisis final.

<sup>11</sup> Os recomendamos ver algunos ejemplos de resistencias citados en la Guía de Alfabetización. Pág. 58.

# 4. EL ACOMPAÑAMIENTO NECESARIO A LA FEM\_CHECK

## EL PROCESO DE EVALUACIÓN

Como primera parte de nuestra FEM\_CHECK y para que el proceso mantenga el enfoque planteado anteriormente, hemos incluido unas preguntas sobre el análisis de género del propio proceso de evaluación para saber si esta herramienta se sitúa en un proceso que cubra estos objetivos.

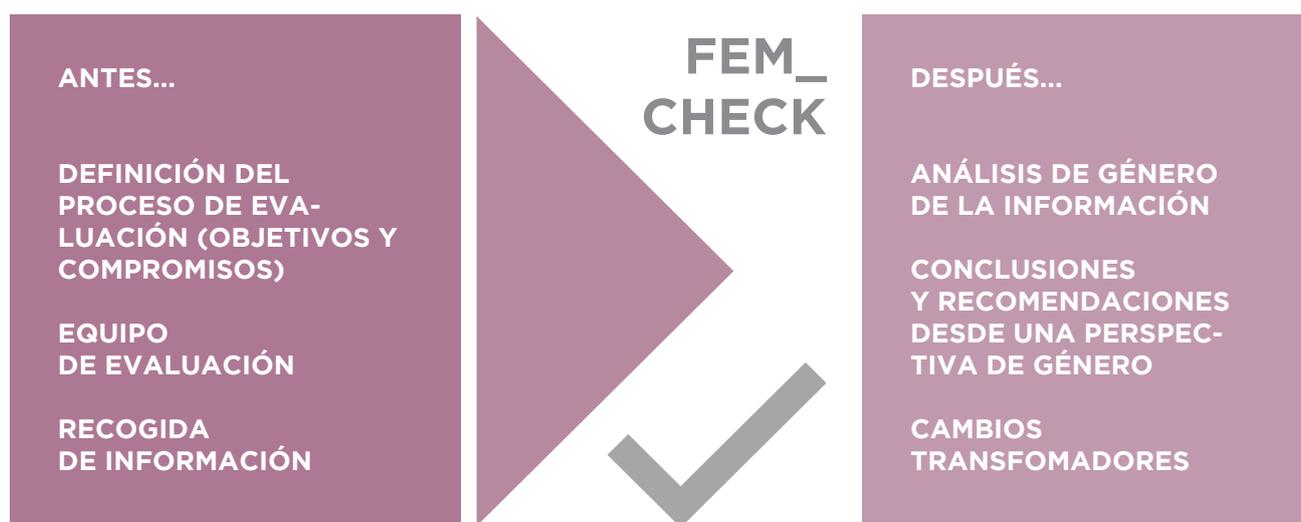
Por ello hemos incluido algunas preguntas relacionadas principalmente con:

- **Las razones de la evaluación** desde una perspectiva feminista, para darnos un tiempo en el que aclarar los objetivos de la misma y que no sea un mero requisito. En este sentido también es interesante analizar quien/es tienen capacidad para tomar esta decisión de evaluar desde una perspectiva de género. No olvidemos que en estos procesos también suelen darse resistencias y/o conflictos ya que este tipo de evaluaciones desde una perspectiva feminista puede hacer visibles situaciones de privilegio y desigualdad a abordar.<sup>11</sup>
- Aclarar en qué **momento** se va a evaluar. Lo ideal es que el análisis de género y el compromiso de la evaluación desde estos parámetros estén presentes y comprometidas desde el diseño del proceso. En cualquier

caso y entendiendo que en muchas ocasiones vamos aprendiendo por el camino, contar con un análisis de género a mitad o al final de un proceso puede ofrecernos aprendizajes a retomar en siguientes procesos. Debemos tener en cuenta adaptar la herramienta al momento que vayamos a iniciarlo.

- **Equipo de evaluación.** Valorar si hay una representación equilibrada de mujeres y hombres en el equipo, así como si estas personas cuentan con formación adecuada sobre género, feminismo y evaluación. La recogida de información es clave, pero es imprescindible que el equipo cuente con formación en género y feminismo para poder hacer análisis críticos de la información y proponer recomendaciones de mejora.
- Con respecto a los **procedimientos** deberemos analizar el carácter participativo de los espacios, asegurando la presencia de las mujeres, personas LGTBIQ+, feministas y organizaciones de este tipo. Al mismo tiempo combinar metodologías cualitativas y cuantitativas y fomentar metodologías participativas que favorezcan la participación igualitaria de todas las personas. Además valorar mecanismos para asegurar el acceso (espacios, tiempos, recursos...).

- Antes de terminar de definir el proceso de evaluación deberemos aclarar el **para qué**. Nuestro objetivo debiera ser analizar el carácter transformador de lo que hacemos desde una perspectiva de género para mejorarlo, valorar el impacto de nuestros procesos en el cambio de las relaciones de desigualdad y su efecto en hombres, mujeres, personas LGTBIQ+ y sus relaciones, así como en el contexto. Todo ello dispuestas a generar cambios en nuestras prácticas y procesos, dispuestas a retomar las recomendaciones, plantear análisis autocríticos y pensar mejoras a futuro.



<sup>12</sup> Glosario de Género (2007)

<sup>13</sup> Diccionario de la Transgresión Feminista (2012)

<sup>14</sup> Glosario de Emakunde

<sup>15</sup> Glosario de Género (2007)

## EL CONTENIDO DE LA EVALUACIÓN

La FEM\_CHECK está planteada en cuatro bloques: diseño, proceso, resultados e impactos. En todos ellos hemos incluido una batería de preguntas para desgranar la incorporación de una perspectiva de género transformadora en todas ellas.

En este apartado incluimos algunos conceptos clave para la teoría feminista y el análisis de género que deberemos tener presente en la respuesta a la lista de verificación y nos ayudarán a profundizar en nuestros análisis. Necesitaríamos una guía completa sólo para incluir conceptos clave desde una perspectiva feminista, pero aquí incluimos una primera batería y en los documentos de interés incluimos bibliografía de otras publicaciones que los amplían.

- **Agencia.** Esta noción se ha utilizado en el marco de las reflexiones sobre el empoderamiento de las mujeres para visualizar a las mujeres como sujetos que se activan en función e sus intereses, deseos y necesidades, aún con las restricciones que le imponen la ideología y las dinámicas estructurales provenientes del funcionamiento del mercado, la familia y el estado.<sup>12</sup>

- **Agenda feminista.** Nos referimos a tener en cuenta los elementos prioritarios de las agendas feministas en los contextos en los que nos encontramos. Evidentemente encontraremos agendas diversas y con intereses diferenciados pero deberemos conocer esos puntos prioritarios para saber si nuestras estrategias los tienen en cuenta: derechos sexuales y reproductivos, participación política, violencias machistas, los cuidados, derechos económicos...

- **Androcentrismo:** una de las manifestaciones del sexismo que consiste en tomar al hombre varón como el prototipo o modelo de lo humano y su perspectiva como el punto de vista de la humanidad. Bajo esta forma de sexismo, el hombre y lo masculino son entendidos como centrales a la experiencia humana mientras que la mujer y lo femenino son entendidas como “lo otro” o “lo específico y particular”<sup>13</sup>

- **Autonomía.** Se puede distinguir distintos aspectos relativos a la autonomía: Autonomía emocional y física: implicaría el reconocimiento del valor propio y el sentimiento de autoestima así como el ejercicio del control sobre todos los procesos y decisiones que

tengan que ver con el cuerpo y la salud; Autonomía económica: conllevaría tener acceso y control sobre los recursos y bienes económicos; Autonomía política: que supone el acceso y el ejercicio efectivo de los derechos políticos básicos, que incluyen el derecho a participar en las instituciones, en los ámbitos de decisión, en los partidos políticos así como la capacidad de influencia en dichos procesos; Autonomía socio-cultural: que conllevaría el acceso y control de los recursos culturales y la información. El empoderamiento y la participación sociopolítica de las mujeres son estrategias indispensables para alcanzar esta autonomía y la posición de ciudadanas de pleno derecho.<sup>14</sup>

- **Diversidad.** Se refiere a la variedad, diferencia, abundancia de cosas distintas. Se manifiesta en la “originalidad y la pluralidad de las identidades que caracterizan los grupos y sociedades que componen la humanidad. En términos sociales, es la variedad entre religiones, orientaciones/preferencias sexuales, posturas políticas, etnias, costumbres, tradiciones, culturas, lenguas y la coexistencia entre sí.”<sup>15</sup>

- **División sexual de los trabajos.** Tradicionalmente, en todas las culturas y regiones del mundo, se han asignado a la mujer y al hombre actividades y responsabilidades diferentes, otorgándoles una jerarquización y valoración social, económica, política y cultural diferenciada. Dentro de esta división del trabajo, por un lado, los hombres han sido considerados proveedores, ya que realizan un trabajo productivo remunerado y socialmente reconocido, fuera del hogar. A las mujeres se les ha asignado el trabajo de la reproducción, incluyendo además de la maternidad, el trabajo de cuidado de la salud de las personas de la familia, y los trabajos que se realizan para el mantenimiento del orden dentro del hogar, y por tanto del ámbito de lo privado. Estas tareas asignadas tradicionalmente a las mujeres tienen una valoración negativa, tanto social como económicamente, y por supuesto están ausentes e invisibles en cuanto a sus implicaciones en la vida de las mujeres en los espacios políticos públicos.<sup>16</sup>

- **Empoderamiento.** Concepto central de la perspectiva de género. Incluye el fortalecimiento de la posición social, económica y política de las mujeres. Su objetivo es reducir o eliminar las relaciones de poder entre los sexos. Es importantes destacar que el término poder se utiliza en el sentido de “poder para”- por ejemplo el

reconocimiento de propias capacidades y habilidades para ejercer influencia, poder, y liderazgo en algunas o todas las relaciones sociales, y actuar en función de ese reconocimiento- y no en el sentido de poder sobre otras personas.<sup>17</sup>

- **Intereses estratégicos**, enfocados en la posición, es decir, relacionados con la búsqueda de la equidad entre mujeres y hombres. Relativos a las condiciones estructurales que definen el acceso y el control de recursos, beneficios y oportunidades para el desarrollo personal y colectivo. Su logro implica la transformación de los roles tradicionales de género.<sup>18</sup>

- **Necesidades prácticas**: enfocadas en la condición, es decir, relacionadas con situaciones de insatisfacción y carencias materiales. Relacionadas con áreas específicas como el agua, a la vivienda, salud, ingresos... Pueden satisfacerse sin transformar los roles de género tradicionales.<sup>19</sup>

- **Prácticas generizantes**: Entendemos por prácticas conscientes de género aquellas que nacen de la apreciación de las expectativas, limitaciones y oportunidades que conlleva el ser considerada como mujer u hombre en un contexto dado. Cada persona tenemos a nuestra disposición una serie de prácticas para hacer el género. Se trata de un espectro de acciones, comportamientos, mensajes hablados o corporales que son propios de cada cultura y que están fuertemente asociadas vía estereotipos relativos a lo masculino y lo femenino. Las prácticas generizantes conscientes implican poder imprimir intencionalidad los actos a través de la reflexión, consiguiente valoración y utilización a nuestro favor de los mandatos, expectativas y estereotipos de género vigentes en una relación o situación. Frente a éstas habría que considerar asimismo las prácticas inconscientes a través de las cuales simplemente se reproduce el estatus quo binarista desigual, sin hacer una consideración del margen de maniobra relativo al posicionamiento y manipulación del género.<sup>20</sup>

- **Recursos**: Los recursos son medios y bienes, incluyendo aquellos de carácter económico (ingreso familiar), productivo (tierra, equipos, herramientas, trabajo, crédito); político (capacidades para el liderazgo, información y organización); y tiempo. Dentro de los recursos destacamos tres claves conectadas con las relaciones de género: Acceso: Que las mujeres tengan acceso a un recurso significa que ellas pueden usar y

beneficiarse de un recurso específico (material, financiero, humano, social, político, etc.); Control: Que las mujeres tengan control sobre un recurso significa que además de poder acceder a él, también pueden tomar decisiones sobre el uso de dicho recurso. Por ejemplo, tener control sobre el recurso tierra significa que las mujeres tienen acceso (pueden usarla), pero también pueden ser las dueñas (propietarias legales) y pueden tomar decisiones sobre el uso, venta o renta de la tierra; Beneficios: Son las retribuciones económicas, sociales, políticas y psicológicas derivadas de la utilización de un recurso, y pueden incluir la satisfacción tanto de necesidades prácticas (alimentación, vivienda) como de los intereses estratégicos (educación y capacitación, poder político).<sup>21</sup>

- **Roles de género**: conjunto de conductas, actitudes y valores que la sociedad establece como apropiadas o inapropiadas para cada género, y que transmite como enseñanza a las personas en función de su género, para que las adopte y haga propias.<sup>22</sup> Al hablar del triple rol de las mujeres se hace referencia al rol productivo, reproductivo y comunitario.

- **Sexismo**: la creencia de que el sexo masculino es superior al femenino, creencia que ha redundado en la práctica de dominación, discriminación y/u opresión de todas las mujeres. Esta creencia no siempre es explícita sino que es mantenida y apoyada por una infinidad de creencias, prácticas, acciones, valores, actitudes, etc. que se expresan en el lenguaje, las representaciones mediáticas, los estereotipos, las creencias religiosas, las creencias sobre la maternidad, etc. y que hacen que esa dominación sea aceptable en nuestras sociedades. El sexismo es experimentado de diferentes maneras por diferentes mujeres dependiendo de su posición social, su etnia o raza, su diversidad funcional, su orientación sexual, su nacionalidad, su cultura o religión, su edad, etc. lo cual lo hace más difícil de erradicar.<sup>23</sup>

<sup>16</sup> Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género (2015)

<sup>17</sup> Glosario de Emakunde

<sup>18</sup> Guía para alfabetizarse en género y desarrollo (2001)

<sup>19</sup> Ibidem

# 5. FEM\_CHECK

## EL PROCESO DE EVALUACIÓN

- ¿La evaluación desde una perspectiva de género se plantea desde el diseño del proceso? ¿Más tarde? ¿Por qué?
- ¿Hay una participación diversa en términos de género en el equipo de evaluación?
- ¿Quiénes evalúan cuentan con formación adecuada sobre género y evaluación?
- ¿Se ha tenido en cuenta las relaciones de género en el propio equipo de evaluación? (relaciones de poder, toma de decisiones, trabajo en equipo, gestión de conflictos y emociones)
- ¿Se promueve una evaluación participativa?
- ¿Se consultará a colectivos de mujeres, feministas y LGTBI+ en el proceso de evaluación?
- ¿Las metodologías propuestas combinan metodologías cualitativas y cuantitativas?
- ¿Se cuenta con un compromiso de difusión de los resultados y de cumplimiento de recomendaciones?
- ¿Se destinan los recursos necesarios para desarrollar la evaluación? (tiempo, presupuesto, recursos metodológicos, recursos educativos, personal...)
- ¿Se incorpora el enfoque interseccional a la evaluación?
- ¿La evaluación tiene prevista el desarrollo de conclusiones y recomendaciones desde una perspectiva de género?

## QUÉ VAMOS A EVALUAR

### 1. EL DISEÑO DE LA ACTIVIDAD/ PROYECTO/PROCESO

- ¿La decisión de impulsar esta actividad parte de manera exclusiva o tiene en cuenta de manera específica las desigualdades de género y el sexismo?
- ¿La decisión de hacer esta actividad tiene en cuenta los intereses diferenciados de género?
- ¿Se tiene en cuenta la división sexual de los trabajos en el diseño del proyecto?
- ¿Se tiene en cuenta la vulneración específica de los derechos humanos de las mujeres y de las personas LGTBIQ+ en el diseño del proyecto?
- ¿Hombres, mujeres y personas LGTBI+ participan por igual en esta decisión y en el diseño de la misma?
- ¿Se cuenta con un diagnóstico previo que valore las desigualdades de género que enmarcan este proceso?
- ¿Existe reconocimiento de la existencia de problemas específicos de mujeres, hombres y personas LGTBI+ que son resultado de las relaciones de género existentes?
- ¿Se han tenido en cuenta los factores económicos, políticos, legales, culturales, que afectan las relaciones de género?
- ¿Se valora el diferente grado de poder de mujeres, hombres y personas LGTBIQ+ en la toma de decisiones?
- ¿Se consideran los diferentes roles – reproductivo, productivo y comunitario – de mujeres, hombres y personas LGTBIQ+? ¿Y se cuestionan?
- ¿Se impulsa su participación equitativa en los espacios públicos y privados?
- ¿Se impulsa el empoderamiento de las mujeres? ¿Se apuesta por el desarrollo de las capacidades de las mujeres para hacerse cargo de sus propias vidas y actuar colectivamente para solucionar problemas?
- ¿Se fomenta el control de su propio cuerpo por parte de las mujeres así como el respeto por parte de los hombres?
- ¿La intervención responde a los intereses estratégicos de género?
- ¿Se tiene en consideración los distintos usos del tiempo de hombres y mujeres?
- ¿Se tienen en cuenta el desigual acceso a recursos económicos, políticos y culturales por parte de mujeres, hombres y personas LGTBIQ+? ¿Y el desigual control sobre los mismos?
- ¿Se atiende a la relación de la desigualdad de género con otros tipos de desigualdades vinculadas a la etnia,

<sup>20</sup> El trabajo en equipo no patriarcal: herramienta de cambio hacia organizaciones con una apuesta feminista de transformación social (2013)

<sup>21</sup> Glosario de Emakunde

<sup>22</sup> Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género (2015)

<sup>23</sup> Diccionario de la Transgresión Feminista (2012)

la sexualidad, la diversidad funcional, la edad, la nacionalidad, etc.?

- ¿La actividad tiene objetivos/estrategias específicas para promover la igualdad entre mujeres y hombres o elementos específicos de la agenda feminista?
- ¿Hay una coherencia entre los objetivos propuestos y cómo llevarlos a la práctica?
- ¿Se cuentan con recursos específicos en el diseño del proceso para implementar acciones a favor de la igualdad de género? (personas, presupuesto, tiempos...)
- ¿Se diseña un sistema de seguimiento y evaluación que incorpora la perspectiva de género? (indicadores, resultados, líneas de base...)
- ¿Se ha contado con personas formadas en la perspectiva de género en el diseño del proceso? (Del propio equipo o externas)

## 2. EL PROCESO

- ¿La lucha contra las desigualdades de género tiene un papel protagonista en el proceso impulsado? ¿Como eje central?
- ¿Se cuenta con recursos para desarrollar estas actividades? (presupuesto, personas, tiempo...)
- ¿El proceso incorpora propuestas de la agenda feminista? Derechos humanos de las mujeres, economía feminista, gestión de los cuidados, división sexual de los trabajos, cuerpos y sexualidades...
- ¿Las relaciones de género aparecen de manera transversal en todo el proceso?
- ¿Las relaciones de género cuentan con alguna medida específica en el proceso? ¿Se definen acciones positivas?
- ¿Mujeres, hombres y personas LGTBIQ+ han estado implicadas en igualdad de condiciones en todo el proceso y sus actividades? (equipos, ponentes, expertas...)
- ¿Se han generado mecanismos para un acceso y participación igualitaria de todas las personas y colectivos?
- ¿En el proceso han participado específicamente colectivos de mujeres, feministas?
- ¿En el proceso han participado específicamente colectivos LGTBIQ+?
- ¿Las desigualdades de género y la generación de modelos igualitarios alternativos aparecen en las estrategias y contenidos del proceso?
- ¿Se han generado metodologías participativas y colaborativas en el proceso?
- ¿Se detectan desigualdades de género en el reparto de responsabilidades y tareas durante el desarrollo del proceso? Tanto en el equipo responsable del proceso, como de quienes participan en las actividades impulsadas.

- ¿Se promueven acciones para romper con la asignación de roles y funciones en función del sexo tanto en el equipo impulsor del proceso como en quienes participan en las actividades?
- ¿Hay un acceso igualitario de los recursos y beneficios del proceso para mujeres y hombres?
- ¿Los materiales utilizados incluyen la perspectiva de género (contenidos, imágenes y lenguaje)?
- ¿La difusión de las actividades, materiales... tiene en cuenta una apuesta específica por llegar a colectivos de mujeres, feministas y LGTBIQ+?
- ¿Las personas responsables del proceso cuentan con formación específica sobre género y feminismo?
- ¿Se han tenido en cuenta las relaciones de género en equipo que impulsa el proceso? ¿Y mecanismos para fomentar relaciones igualitarias? (Toma de decisiones horizontal, comunicación interna, modelos de trabajo en equipo, gestión de emociones y conflictos)
- ¿Se han incluido indicadores de género en el seguimiento de la actividad?
- ¿Hay personas encargadas del seguimiento del proceso desde una perspectiva de género?
- ¿Se han dado dificultades y/o resistencias de género en el desarrollo del proceso?
- ¿Se han abordado las resistencias de género de manera transparente y constructiva?

## ESPECÍFICAMENTE CON RESPECTO A LOS MATERIALES <sup>24</sup>

- *¿Cómo están representadas las mujeres y los hombres? ¿Qué están haciendo?*
- *¿Se dejó de lado a las mujeres en el texto o en las imágenes? Si están presentes ¿Qué se dice de ellas?*
- *¿Hay imágenes estereotipadas, por ejemplo, mujeres con niños o niñas en casa, hombres trabajando en el campo?*
- *Analiza el texto que acompaña a las imágenes ¿Se habla de familia y sólo se ven mujeres y niños? ¿se habla de comunidad y se ilustra con una reunión de hombres? ¿se incorpora análisis de género?*
- *¿Se habla de propuestas feministas?*
- *¿Se incorporan estrategias de resistencia de las mujeres?*
- *¿Se incorpora un lenguaje igualitario?*
- *¿Se ofrece una imagen interseccional de las temáticas a abordar?*
- *¿Qué impresiones se transmiten con el conjunto de materiales analizados?*
- *¿Cómo te sentirías si tú estuvieras representado o representada en esas imágenes?*

- *¿Si los materiales fueran dirigidos hacia la gente del Sur en lugar de hacia la gente del Norte, contendrían las mismas imágenes y mensajes?*
- *¿Cómo han sido las relaciones de género en el proceso de elaboración de los materiales?*

### 3. LOS RESULTADOS

- ¿Se han ejecutado según lo previsto las actividades y estrategias que abordan la perspectiva de género específicamente?
- ¿Se han logrado los resultados esperados relacionados con las desigualdades de género?
- ¿Se ha contado con los recursos planificados para desarrollar las actividades a favor de la igualdad o contra las desigualdades de género? (personas, presupuesto, tiempo...)
- ¿Los resultados del proyecto han afectado por igual a mujeres, hombres y personas LGBTIQ+?
- ¿Las acciones positivas definidas han logrado los resultados esperados?
- ¿Se ha conseguido una participación igualitaria en todas las actividades previstas?
- ¿Se han definido mecanismos para lograr un acceso igualitario a todas las actividades del proceso de mujeres y personas LGTBIQ+? (recursos, desplazamientos, horarios, servicios de guardería...)
- ¿Se ha garantizado el acceso y participación de mujeres, hombres y personas LGTBIQ+ a las acciones y estrategias definidas?
- ¿Se han beneficiado por igual mujeres, hombres y personas LGTBIQ+ del proceso?
- ¿Los materiales creados durante el proceso incluyen la perspectiva de género (contenidos, imágenes y lenguaje)?
- ¿Cómo se distribuyen entre hombres y mujeres los recursos públicos y privados?
- ¿Las relaciones de género en el equipo y organización impulsora del proceso han mejorado? (toma de decisiones horizontal, trabajo en equipo, gestión de conflictos y emociones)

### 4. LOS IMPACTOS

- ¿El proceso está generando cambio en la conciencia de las personas/organizaciones acerca de las desigualdades de género?
- ¿Este proceso ha impulsado una redistribución igualitaria entre mujeres y hombre en el acceso y control de algún tipo de recurso (tiempos, recursos económicos, participación política, conocimientos...)?
- ¿El proceso ha generado o contribuido algún cambio en las políticas públicas del contexto y su relación con la igualdad?
- ¿Los cambios logrados en relación con los avances de la igualdad se mantendrán en el futuro?
- ¿Los impactos del proceso en la población tienen en cuenta los cambios en las relaciones de género?
- ¿Los impactos del proceso en el contexto (políticas, valores...) tienen en cuenta los cambios en las relaciones de género?
- ¿Los impactos del proceso en la propia organización han generado cambios en las relaciones de género? (en sus políticas, cultura, estructura y actividades)
- ¿Se establece algún mecanismo y propuesta para que los cambios logrados en términos de género se mantengan en el futuro?

---

<sup>24</sup> Adaptado de la Guía de Alfabetización en género de la Coordinadora de ONGD de Euskadi (pág. 53)

# 6. HERRAMIENTAS

## HERRAMIENTA 1 \_ CUADERNO DE ABORDO. FICHA DE EVALUACIÓN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

<p>¿QUÉ VAMOS A EVALUAR?</p>	<p>IMPORTANTE</p>	
<p> INICIO FIN</p>	<p>¿POR QUÉ? ¿PARA QUÉ?</p>	
<p>EL EQUIPO</p>		<p>ENFOQUE FEMINISTA, EPTS, INTERSECCIONAL Y DE DDHH IMPRESINDIBLE TIEMPO Y CUIDADOS</p>
	<p>HERRAMIENTAS Y METODOLOGÍAS</p> <p>QUIÉNES PARTICIPAN</p> <p>QUÉ RECURSOS TENEMOS</p>	
<p>¿QUÉ HAREMOS CON CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES?</p>		



## ¿Y AHORA QUÉ?

¿Cuáles han sido los resultados totales de la evaluación?  
 ¿Mayoría de respuestas bien, regular o mal?  
 ¿Qué os ha sorprendido?  
 ¿Notáis diferencias por fases del proceso?  
 Diseño, proceso, resultados e impactos.  
 ¿Se han dado diferencias a la hora de evaluar las respuestas? ¿Y sus razones?  
 ¿Tiene que ver con análisis de género?  
 ¿Cuáles son las razones de las respuestas negativas?  
 ¿Se han propuesto soluciones a lo largo del proceso para cambiarlas? ¿Estáis a tiempo de generar propuestas para cambiarlas?  
 ¿Qué conclusiones sacáis de la FEM\_CHECK?  
 ¿Hay consenso en el equipo de evaluación sobre las mismas? ¿Qué hemos aprendido en este proceso?  
 ¿Cuáles son las recomendaciones para la organización y sus procesos?  
 ¿Cuáles son los siguientes pasos?  
 Comunicación, toma de decisiones, aplicación de cambios...

# 7. BIBLIOGRAFÍA

**A CONTINUACIÓN, DETALLAMOS LA INFORMACIÓN DE LOS DOCUMENTOS CITADOS A LO LARGO DE ESTA PUBLICACIÓN Y ALGUNOS OTROS QUE NOS PARECEN INTERESANTES PARA SEGUIR PROFUNDIZANDO EN LA EVALUACIÓN FEMINISTA, LA MAYORÍA DE ELLOS DISPONIBLES EN FORMATO ELECTRÓNICO EN INTERNET.**

Cuestiones esenciales sobre Género (01 y 02). LE MONDE SELON LES FEMMES. Madril: ACSUR – Las Segovias, 2006

Diccionario de la Transgresión Feminista. FACIO, Alda; DE MONTIS, Malena; ARDON, Patricia; ARCE, Mariela; MILLER, Valerie. JASS, 2012.

Diferentes aproximaciones para hacer una evaluación sensible al género y al enfoque basado en derechos humanos para el desarrollo. LIGERO, Juan Andrés; ESPINOSA FAJARDO, Julia; MORMENEO CORTES, Carmen; BUSTELO RUESTA, Carmen. Madril: SECIPI, 2014.

El feminismo es para todo el mundo. HOOKS, Bell. Bartzelona: Traficantes de Sueños, 2017.

El trabajo en equipo no patriarcal: herramienta de cambio hacia organizaciones con una apuesta feminista de transformación social. Mugarik Gabe, 2013.

Exploring feminist evaluation: The ground from which we rise. SIELBECK-BOWEN, K.; BRISOLARA, S.; SIEGART, D.; Tischler, C., and WHITMORE, E. New Directions for Evaluation 96, 2002.

Evaluar con enfoque de género. GONZÁLEZ GÓMEZ, Lara y MURGUIALDAY MARTÍNEZ, Clara. Bilbao: Cuadernos Bakeaz, nº 66, 2004.

Género en la educación para el desarrollo: estrategias políticas y metodológicas. CABELLO, Inmaculada; TOMAS, Sonia; PELLICER, Llum; RODRIGUEZ, Alicia; ARGIBAY, Miguel; ANTOLIN, Luisa. Bilbao: Hegoa, 2009.

Glosarioa Emakunde (Emakumearen Euskal Institutua), Eusko Jaurlaritza. Eskuragarri: <http://www.emakunde.euskadi.eus>

Glosario de Género. Coord. RAMIREZ SOLÓRZANO, Martha Alida. México D.F.: Instituto Nacional de las Mujeres, 2007.

Guía de la AECID para la transversalización del enfoque de género. Coord. ALVAREZ FERRERO, Beatriz. Madrid: AECID, 2015.

Guía para alfabetizarse en género y desarrollo. MURGUIALDAY, Clara; VAZQUEZ, Norma. Bilbao: Euskadiko GGKE Koordinakundea, 2001.

[H]ABIAN. Estrategia de educación para la transformación social. Vitoria-Gasteiz: Lankidetzako Euskal Agentzia, 2017.

Herramientas prácticas para evaluar incorporando la perspectiva de género y la igualdad de oportunidades a proyectos de empleo: Las Preguntas Guía del Proyecto MAGEEQ. PLATERO, Raquel. Cádiz: Seminario de igualdad de oportunidades e incorporación de la perspectiva de género a proyectos de empleo, 2005

Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Derechos de las mujeres y cambio económico, nº 9, AWID, 2004.

La evaluación sensible al género: Una herramienta para mejorar la calidad de la ayuda. ESPINOSA FAJARDO, Julia. XIV Encuentro de Latinoamericanistas Españoles: Congreso internacional, Santiago de Compostela, 2010.

¿Preguntas sin respuesta? Como una piedra en el zapato. VAZQUEZ, Norma. Bilbao: Mugarik Gabe, 2002.

Sistema Evaluación del proceso para la incorporación de la perspectiva de género en las ONGD Vascas. EQUIPO DE GÉNERO DE LA COORDINADORA DE ONGD DE EUSKADI Y KALIDADEA. Bilbao: Euskadiko GGKE Koordinakundea, 2008.

Un paso más: Evaluación del impacto de género. MURGUIALDAY, Clara; VAZQUEZ, Norma y GONZALEZ, Lara. Bartzelona: Cooperació, 2008.

Voces y saberes feministas: hacia una agenda de cooperación emancipadora. DEL RIO, Amaia; DEMA MORENO, Sandra; PALACIOS GARCIA, Rafael. Bilbao: Hegoa, 2013.

Flores en el asfalto: causas e impactos de las violencias machistas en las vidas de mujeres víctimas y sobrevivientes. GUZMAN ORELLANA, Gloria; MENDIA AZKUE, Irantzu; VAZQUEZ, Norma; TARDAN, Bárbara; NAREDO, María; LAURA SEGATO, Rita; JUBETO, Yolanda; ALONSO DE LECIANA MEDIIVILLA, Miriam; DE LEON, Quimy; FUENTES KEMP, Marta Kerina. Bilbao: Mugarik Gabe, 2017.



# FEM CHECK

UNA LISTA DE  
VERIFICACIÓN FEMINISTA  
CON MANUAL DE USO