

Seminario **Urbanismo Inclusivo**

Sesión 5. Líneas clave para el futuro del urbanismo Inclusivo

EVALUACIÓN:

Marta Zamacona / Iera Azcarate

Vitoria-Gasteiz, 11/11/11



Objetivos de la presentación

A

La evaluación como instrumento de gestión de las Políticas Públicas

Marta Zamacona
S&F

B

La evaluación previa de Impacto en función del Género

Iera Azcarate
S&F

Objetivos de la presentación

A

**La evaluación como
instrumento de
gestión de las
Políticas Públicas**

1. Definición de evaluación
2. ¿Para qué evaluar?
3. Importancia y utilidad
4. Evolución en el concepto de evaluación de políticas públicas
5. Tipos de evaluación de Políticas públicas
6. Criterios de Evaluación
7. Limitaciones de la evaluación
8. Recomendaciones a tener en cuenta a la hora de plantear una evaluación

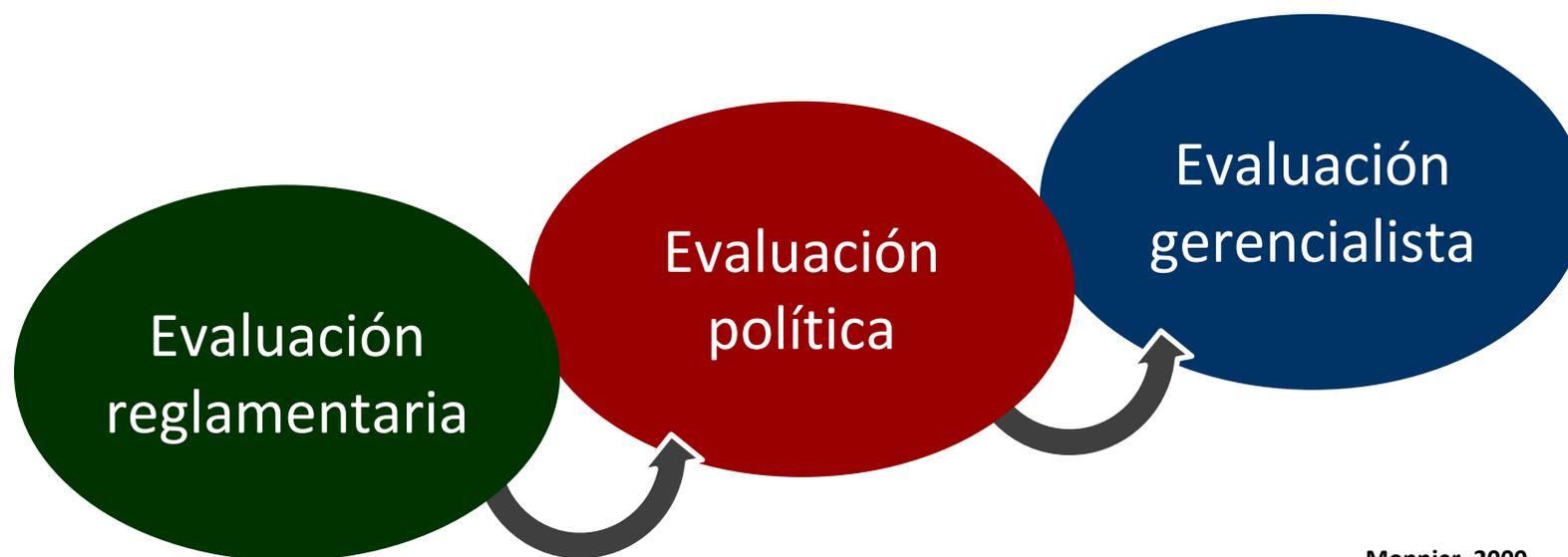
1. Concepto de Evaluación de Políticas Públicas

- La evaluación de políticas públicas puede definirse como la valoración de las actuaciones de los organismos públicos, teniendo en cuenta sus resultados e impactos en relación con las necesidades que pretenden satisfacer.
- Se trata de una herramienta sistemática que proporciona una base rigurosa de información fundamentada en evidencias para la toma de decisiones.

(Comisión Europea, 2007)

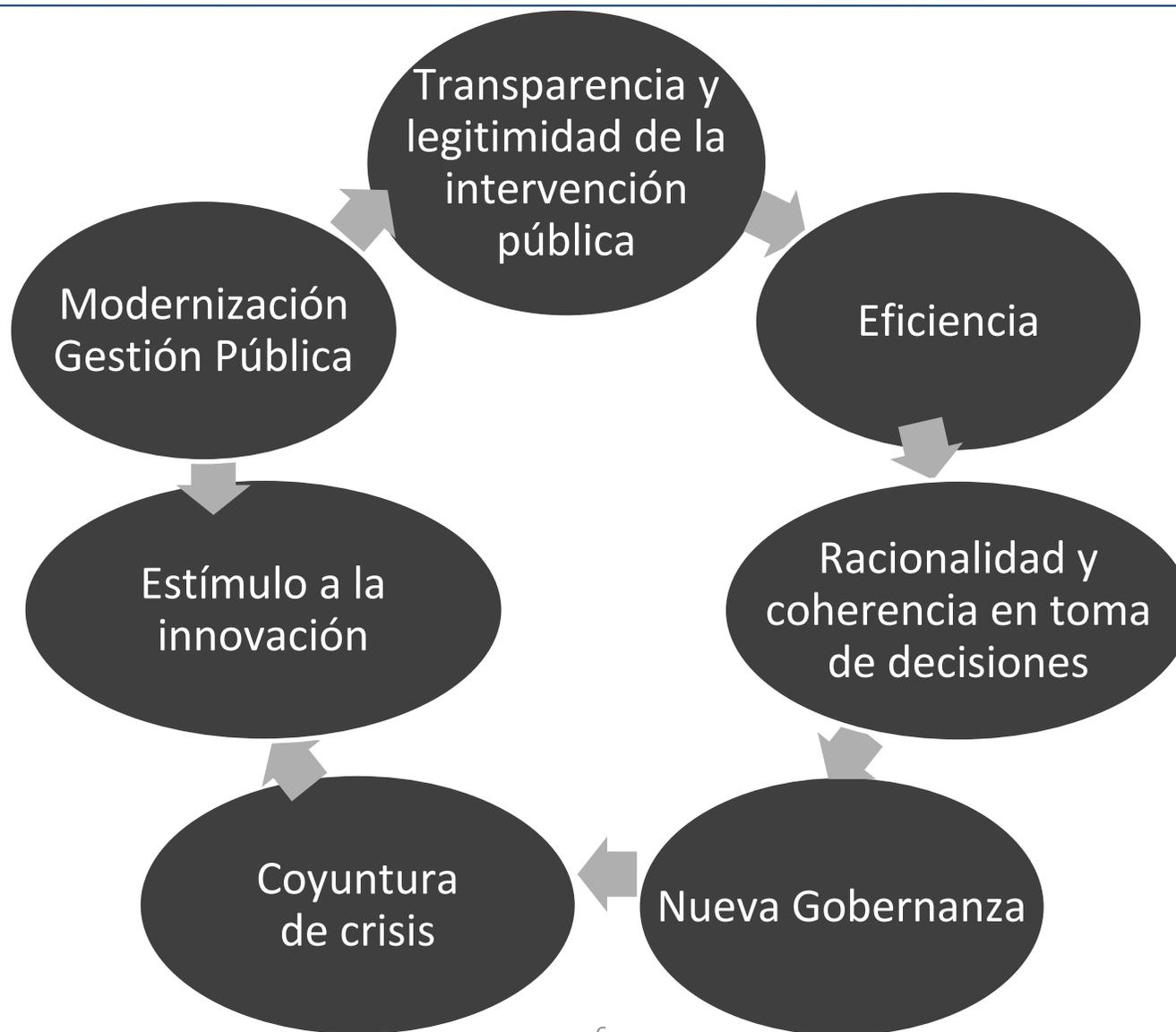
2. Para qué evaluar

ESTADIOS EN EL ENFOQUE Y USO DE LA EVALUACIÓN



Monnier, 2000

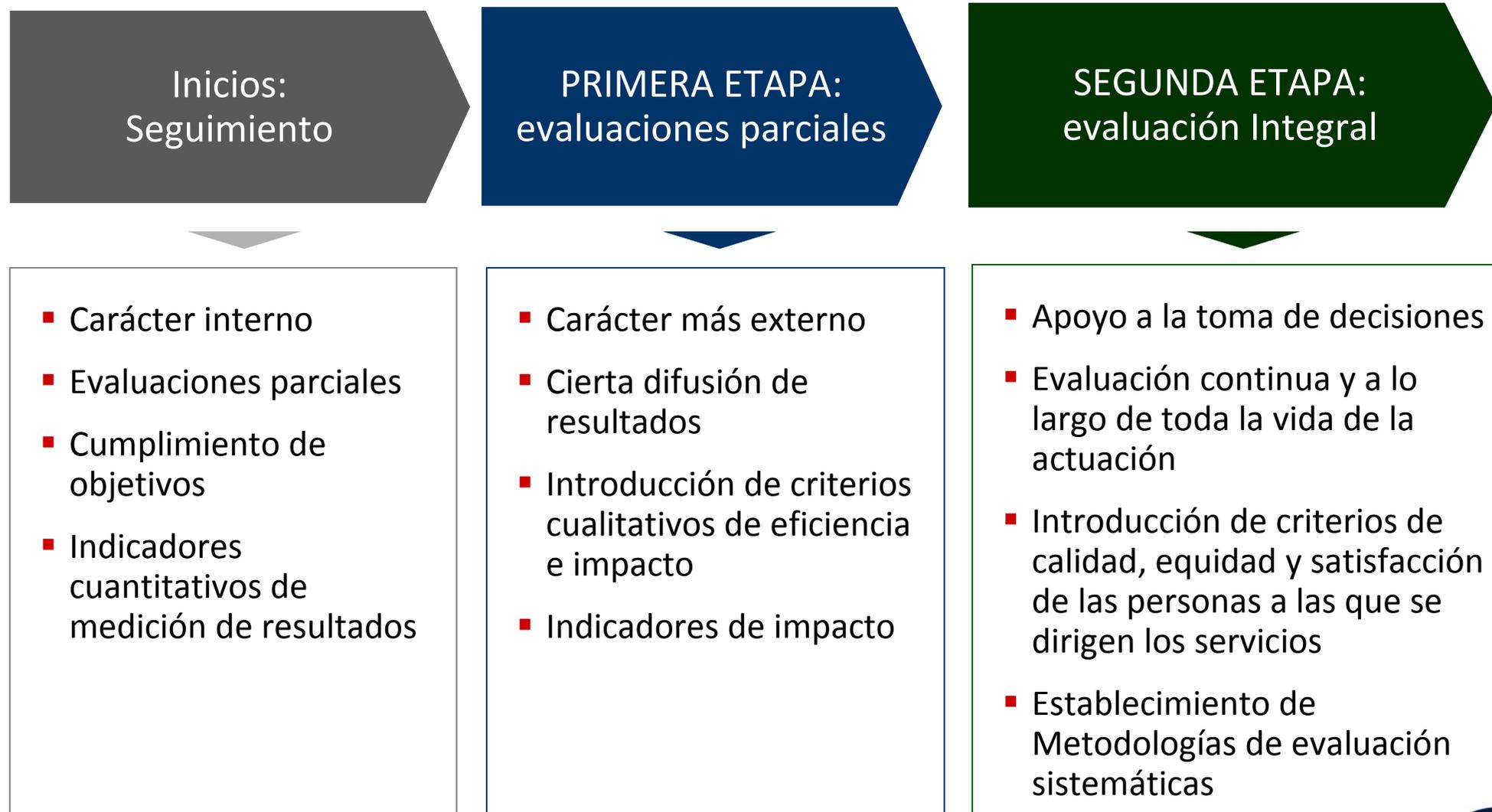
3. Importancia y utilidad de la Evaluación



UTILIDADES

- ✓ Ofrecer información útil
- ✓ Coherencia entre ejecución/objetivos
- ✓ Ahorro y eficiencia
- ✓ Análisis punto fuertes /puntos débiles
- ✓ Toma de decisiones
- ✓ Adopción de medidas correctoras
- ✓ Medir efectos sobre la población objetivo o el entorno
- ✓ Valorar el nivel de éxito del programa
- ✓ Valorar la sostenibilidad

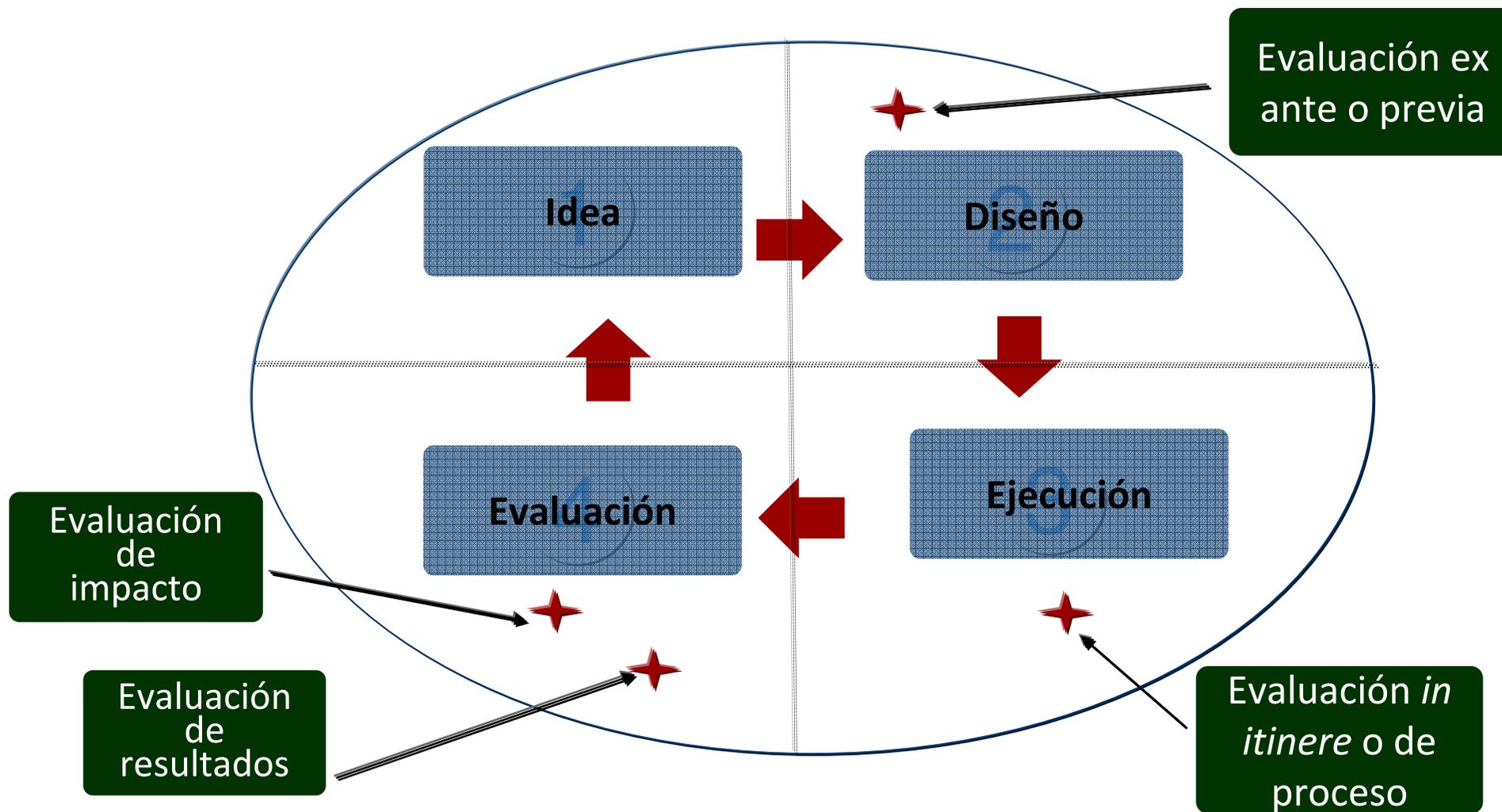
4. Evolución en el concepto de evaluación de Políticas públicas



Actualidad y futuro: Rendición de cuentas e introducción en el ciclo de planificación

- Buen gobierno
- Obligación legalmente impuesta
- Exhaustivo conocimiento de las intervenciones
- Mejor planificación
- Instrumento de gestión
- Introducción de medidas correctoras
- Mayor transparencia gestión pública

5. Clasificación según el momento en que se realiza la evaluación



6. Principales criterios de Evaluación

Coherencia	Adecuación de las medidas implementadas para la consecución de los objetivos planteados.
Cobertura	Porcentaje de personas que se benefician de las políticas sobre el colectivo total al que potencialmente se dirigen
Eficacia	Medida de la actividad desarrollada y grado de consecución de objetivos
Eficiencia	Análisis del coste-beneficio de las medidas implementadas.
Equidad	Grado de equilibrio en los resultados aportados a los diferentes grupos de beneficiarios/as, en relación a los objetivos planteados
Satisfacción	Valoración de las personas usuarias de los servicios dirigidos o prestados a las mismas.

Calidad de la información y atención	Valoración de la forma de prestar el servicio en términos de calidad de servicio a sus destinatarios/as.
Transparencia	Grado de apertura y comunicación de las políticas, los programas, sus presupuestos y su evaluación.
Participación	Existencia de canales que faciliten la opinión ciudadana y de los agentes relacionados en relación a la política a desarrollarse y los programas a implementarse.
Impacto	Estimación del impacto económico y social de la política
Sostenibilidad	Medida en que la población y/o las instituciones mantienen vigentes los cambios logrados una vez acabada la actuación

7. Principales limitaciones de la Evaluación de Políticas Públicas

- ▶▶ Limitada pero creciente cultura de la evaluación en la Administración pública.
- ▶▶ Limitado conocimiento o percepción común de lo que es una evaluación.
- ▶▶ Dificultad de plantear de inicio de forma preciso el objetivo de la evaluación.
- ▶▶ Dificultad de una evaluación ex post e intermedia ante un Plan o programa sin diseño definido, objetivos bien establecidos a partir de un diagnóstico previo sólido.
- ▶▶ Realización de un informe de evaluación a modo de memoria de actividades.
- ▶▶ Carencia de personal cualificado interno.
- ▶▶ No disposición de fuentes de información oficiales actualizadas para cubrir las necesidades de la evaluación.

- ▶▶ Dificultad de las disparidades de los sistemas de información y protección de datos.
- ▶▶ Programas que quedan solapados por otros por cambios de personal o prioridades, perdiendo interés, no utilizándose el aprendizaje generado.
- ▶▶ Los informes finales de evaluación se suelen entregar al final del proyecto, o incluso antes por motivos de visibilidad, por lo que hablar de eficacia de resultados y de impacto es muy limitado.
- ▶▶ Identificación de indicadores de medida de los efectos y su cuantificación.

8. Recomendaciones a tener en cuenta a la hora de plantear un evaluación

Participación

Transparencia

Definición de
objetivos y alcance

Oportunidad

Cultura de
evaluación

- Escuchar a todos los agentes implicados
- Difusión de resultados o de un resumen
- Relación costo y alcance evaluación/tamaño de un proyecto
- Pensar en el momento óptimo
- Transmitir agentes implicados su importancia

Objetivos de la presentación

B

La Evaluación Previa de Impacto en función del Género (EPIG)

1. Conceptos previos en relación a la Igualdad
2. EPIG: definición
3. EPIG: ventajas
4. La EPIG como obligación legal
5. ¿Cómo hacerla?
6. Claves a tener en cuenta
7. Conclusiones
8. Normativa y documentos de interés

1. Conceptos previos en relación a la Igualdad

COMPROMISO CON LA IGUALDAD ⇒ LAS AA.PP. DEBEN

- ▶▶ Incorporar la **transversalidad** de género en todas las políticas a realizar.
- ▶▶ Conseguir la **información necesaria** para poder ser capaces de **lograr la integración de género en las políticas públicas.**
- ▶▶ Aumentar la **eficacia** de las intervenciones públicas, evitando que puedan producir resultados desiguales para hombres y para mujeres.

PRINCIPIOS BÁSICOS

- ▶▶ Igualdad de trato
- ▶▶ Igualdad de oportunidades
- ▶▶ Respeto a la diversidad y a la diferencia
- ▶▶ Integración de la perspectiva de género
- ▶▶ Acción positiva
- ▶▶ Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo
- ▶▶ Representación equilibrada
- ▶▶ Colaboración y coordinación

CONCLUSIONES

- ▶▶ La igualdad de oportunidades se ha de entender referida no sólo a las condiciones de partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el ejercicio y control efectivo de aquéllos.
- ▶▶ Se ha de incorporar la perspectiva de género **en todas sus políticas y acciones**.
- ▶▶ Se debe promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y **en todas sus fases** de planificación, ejecución y evaluación.



ASÍ, SE DEBE

- ▶▶ Superar el **espejismo de la igualdad formal**.
- ▶▶ Ser conscientes de **la importancia que tiene la visión neutra u opaca al género**.
- ▶▶ Tener claro que la consecución de la igualdad es el resultado de un acto intencional.
- ▶▶ Partir de la base que **prácticamente la totalidad de la normativa y programas es pertinente al género**.
- ▶▶ Asumir que son los poderes públicos quienes deben ser los encargados de introducir **medidas correctoras**.

2. Evaluación previa de Impacto en función del Género (EPIG): Definición

- “Comparar y apreciar, en función de criterios pertinentes con respecto al género, la situación y la tendencia actual con la evolución que cabría esperar como resultado de la introducción de la política propuesta” (Guía para la evaluación del impacto en función del género, Comisión Europea, 2000).
- “Analizar si la actividad proyectada en la norma o acto administrativo puede tener repercusiones positivas o adversas en el objetivo global de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad” (Ley Vasca de Igualdad).

3. EPIG: Beneficios

BENEFICIOS

- ✓ Aumentar el conocimiento sobre las necesidades e intereses de la ciudadanía en su conjunto.
- ✓ Sistematizar y mejorar los procesos de planificación, elaboración, seguimiento y evaluación.
- ✓ Incrementar la eficacia en el resultado de la aplicación de las normas.

**Con el objetivo
de seguir
avanzando
en la igualdad
de mujeres
y hombres**

4. ... pero, además, es una obligación legal ...

Ley Vasca de Igualdad (Ley 4/2005)

- ▶▶ Art 18.1. Los poderes públicos vascos han de tener en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad de mujeres y hombres **en la elaboración y aplicación de las normas, así como de los planes, programas y otros instrumentos de formulación de políticas públicas, de los programas subvencionales y de los actos administrativos.**
- ▶▶ Art 18.2. Para el cumplimiento de lo dispuesto en el apartado primero de este artículo, los departamentos, organismos autónomos y entes públicos dependientes de las **administraciones publicas vascas** o vinculados a ellas **han de ajustarse a lo establecido en los artículos 19 a 22 de esta Ley, sin perjuicio de la adecuación a las necesidades organizativas y funcionales que las instituciones forales y locales realicen en el ejercicio de sus competencias** y de las especificidades formales y materiales que caracterizan a sus normas.

5. ... que cada administración tiene que organizar internamente

Gobierno Vasco

Además de lo que indican los artículos 19 a 22 de la Ley 4/2005, la EPIG se regula a través de la **Resolución 5/2007, de 14 de febrero**, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno “por el que se aprueban las directrices para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres”

Otras administraciones

- Han desarrollado o están desarrollando **directrices internas**.
- En su defecto, lo recomendable sería **seguir las recomendaciones establecidas por el Gobierno Vasco**.

El ejemplo de cómo la regula/organiza el Gobierno Vasco

¿A qué proyectos?

- Proyectos de normas jurídicas con rango de Ley o de Reglamento.
- Propuestas de actos administrativos.

¿Quién participa?

- Quien promueve el acto ⇒ Realiza el informe de impacto en función del género.
- Emakunde ⇒ Verifica que se ha realizado y realiza propuestas de mejora.

¿Cómo queda reflejado?

- Debe realizarse una memoria con el informe y los trámites realizados, que debe integrarse en la memoria general del procedimiento.
- Debe reflejarse que se ha realizado en la parte explicativa de la norma o acto.

Aspectos a analizar/incluir en el informe

- Situación actual de hombres y mujeres en el ámbito del proyecto.
 - ❖ Diferencias en cuanto al acceso y control de recursos, a la participación en la toma de decisiones, a la aplicación de las normas sociales y valores, y al ejercicio de derechos.
 - ❖ Si existe norma anterior con el mismo objeto, indicar cuantitativa y cualitativamente la incidencia que tuvo tanto en hombres como en mujeres.
 - ❖ Número o proporción de hombres y mujeres en el ámbito al que se refiere el proyecto, así como su presencia en los beneficios o resultados esperados como consecuencia de su aplicación.
 - ❖ Explicar las desigualdades detectadas teniendo en cuenta las causas estructurales que provocan la discriminación.
- Objetivos generales del proyecto y en qué medida van dirigidos a promover la igualdad de mujeres y hombres. Medidas para conseguir dichos objetivos.
- Objetivos específicos para promover la igualdad de mujeres y hombres. Medidas para conseguir dichos objetivos.
- Recursos económicos a destinar y en qué proporción están dirigidos a los objetivos de igualdad de mujeres y hombres.
- Indicadores y mecanismos de evaluación previstos para, una vez ejecutado el proyecto, analizar su impacto real en mujeres y hombres y en el avance efectivo hacia la igualdad.

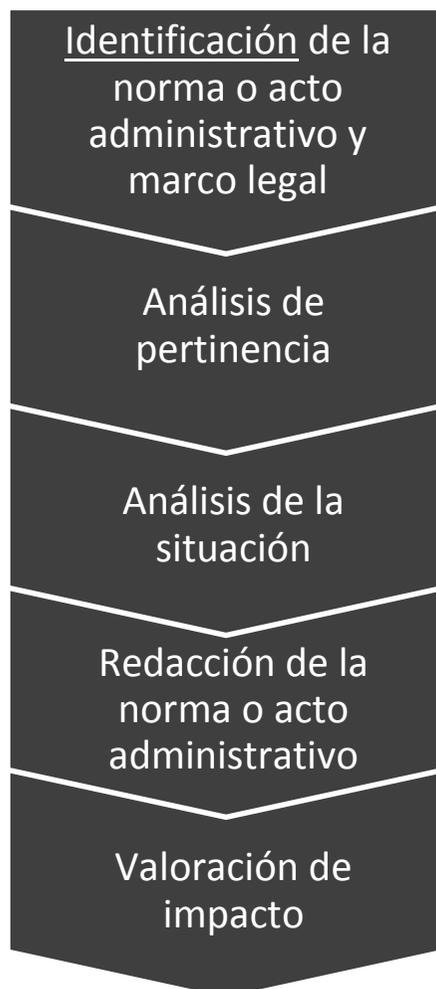
**Resultado del
informe**

- Evaluación previa del impacto.
 - ❖ Impacto positivo.
 - ❖ Impacto negativo.
- Medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres

6. Claves a tener en cuenta

- ▶▶ El proceso de elaboración del informe de impacto y de la propia norma o acto administrativo deben ser paralelos.
- ▶▶ Los datos que se ofrezcan en el informe deben ser coherentes con la finalidad y las medidas previstas en la norma o acto administrativo.
- ▶▶ Para elaborar el informe, se debe disponer de conocimiento en materia de género y políticas de igualdad. Así como sobre la propia materia de la norma o acto administrativo.

Procedimiento



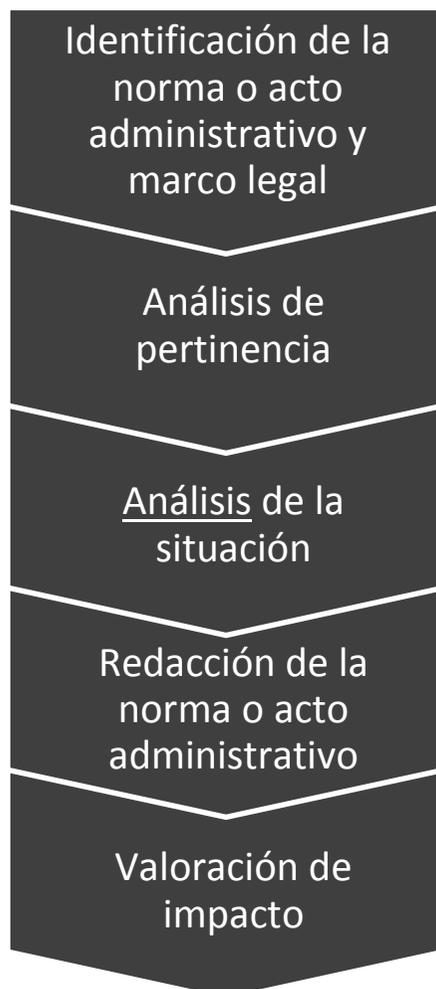
- ▶▶ Se trata de realizar una identificación y descripción de la norma o acto administrativo.
- ▶▶ Aquí habría que observar si el ámbito de actuación está afectado por alguna ley o plan específico de igualdad o si en alguna ley o plan sectorial existe alguna indicación a esta cuestión.
- ▶▶ Analizar la vinculación de la norma o acto administrativo con igualdad. Es decir, cómo se responde a la normativa por la que se pueda ver afectada.

Procedimiento



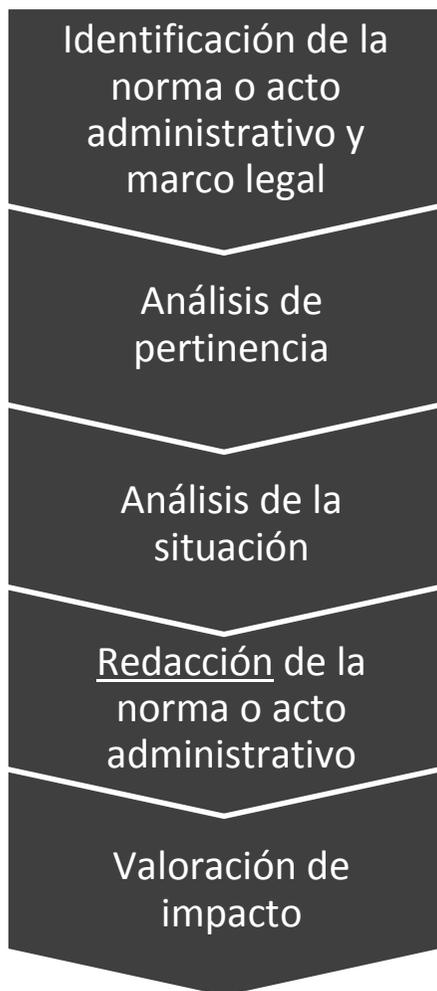
- ▶▶ Seguir las pautas fijadas por la Comisión Europea con el fin de observar si la norma o acto administrativo responde afirmativamente a las preguntas planteadas:
 - ▶▶ ¿La propuesta va dirigida a uno o más grupos objetivo? ¿Afectará a la vida diaria de una o de varias partes de la población?
 - ▶▶ ¿Existen en este ámbito diferencias entre las mujeres y los hombres (por lo que se refiere a los derechos; recursos; participación; normas y valores vinculados a la pertenencia a un sexo)?

Procedimiento



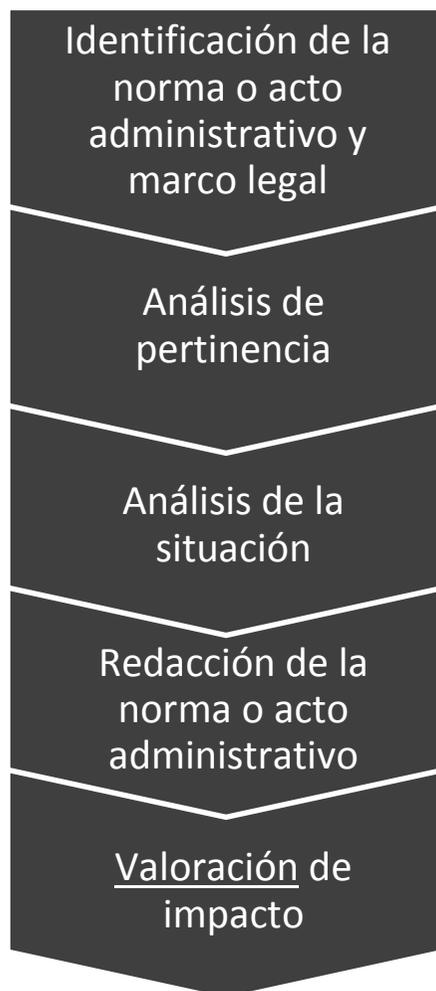
- ▶▶ Se debe obtener información desagregada por sexo sobre el contenido de la norma o acto administrativo.
- ▶▶ Información cualitativa. Estudios que se hayan realizado y que puedan ser de interés, como mapas de la ciudad prohibida y guías de urbanismo con perspectiva de género.
- ▶▶ Analizar los datos obtenidos para ver si se producen desigualdades. Y en el caso que así fuera, analizar los posibles motivos por los que eso sucede.
- ▶▶ Analizar si mediante la norma o acto administrativo se van a corregir las desigualdades que se hayan detectado y en qué medida.

Procedimiento



- ▶▶ Realizar un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes.
- ▶▶ Introducción de medidas en la norma o acto administrativo que sirvan para corregir las desigualdades que se hayan podido detectar.

Procedimiento



- ▶▶ Negativo. Cuando no se prevea una eliminación o disminución de las desigualdades detectadas o no se contribuya a las políticas de igualdad.
- ▶▶ Positivo. Cuando se prevea una eliminación o disminución de las desigualdades detectadas y contribuya a las políticas de igualdad.



7. Conclusiones

- ▶▶ La EPIG es una **consecuencia del compromiso** de las administraciones públicas con la Igualdad. Y también una **obligación legal**.
- ▶▶ La EPIG no es concierne únicamente a los servicios de igualdad de cada administración. Debe ser **asumida desde el departamento responsable** (en este caso, Urbanismo).
- ▶▶ **Cada institución debe determinar cómo realizar la EPIG**. En todo caso, siempre puede recurrirse a las **directrices del Gobierno Vasco**.
- ▶▶ Al diseñar un proyecto, no olvidar fijar indicadores desagregados por sexo y realizar una **evaluación final que también incluya la perspectiva de género**.

8. Normativa y documentos de interés

EUSKADI

- ▶ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres
- ▶ Resolución 5/2007, de 14 de febrero, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno “por el que se aprueban las directrices para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres”

ESTADO

- ▶ Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- ▶ Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno

EUROPA

- ▶ Guía para la evaluación del impacto en función del género. Comisión Europea, 2000



S&F

OFICINA PRINCIPAL

Gran Vía 81 - 4ª planta, dpto. 6, 48011 - BILBAO

Tel.: +34 944 398 210

e-mail: info@97sf.es

www.97sf.es

Personas de contacto

MARTA ZAMACONA

e-mail: mzamacona@97sf.es

IERA AZKARATE

e-mail: i.azkarate@97sf.es