

MUJERES QUE IMPULSAN

PLANILLAS DE EVALUACIÓN

ELABORADAS POR:

CAMILA MIES

WWW.CAMILAMIES.COM

INDICE

Mujeres que Impulsan

SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL PROYECTO

Introducción

- | | |
|------------------------|----|
| 1. Guía de uso general | 01 |
|------------------------|----|
-

Matrices dirigidas a las beneficiarias

- | | |
|---|----|
| 1. Matriz estructurada de evaluación para beneficiarias | 02 |
| 2. Matriz cualitativa de evaluación para beneficiarias | 03 |
| 3. Matriz de evaluación de participación significativa | 04 |
| 3.1. Guía de uso específica | 05 |
-

Matrices dirigidas a las empresas

- | | |
|---|----|
| 1. Matriz estructurada de evaluación para empresas | 06 |
| 2. Matriz cualitativa de evaluación según cargo en la empresa | 07 |
-

Matriz dirigidas al entorno de apoyo

- | | |
|---|----|
| 1. Matriz de evaluación del entorno familiar | 08 |
| 2. Matriz dual de evaluación para terapeuta ocasional | 09 |
-

Matriz de gestión y monitoreo

- | | |
|---|----|
| 1. Matriz estructurada de evaluación del equipo implementador | 10 |
| 2. Matriz cualitativa de evaluación del equipo implementador | 11 |
-

Matriz transversal

- | | |
|---|----|
| 1. Matriz estructurada de evaluación de análisis de riesgos éticos y protección | 12 |
| 2. Guía de uso específica | 13 |

Guía de uso general

Mujeres que Impulsan

Para la aplicación del sistema de evaluación de inserción laboral con enfoque de género y discapacidad

Introducción

Esta guía tiene como objetivo orientar la aplicación del sistema de evaluación de un proyecto de inserción laboral de mujeres jóvenes con discapacidad, desde un enfoque de derechos humanos, género e interseccionalidad. El sistema incluye herramientas diferenciadas para los distintos actores involucrados: empresas, participantes, familias y profesionales de acompañamiento.

Principios rectores

1. Consentimiento libre e informado de las participantes.
2. Confidencialidad de la información recolectada.
3. Autonomía y protagonismo de las mujeres beneficiarias.
4. No discriminación por motivos de género, discapacidad, edad u origen.

2. Pasos comunes a todas las matrices

2.1 Preparación

Revisar previamente el contenido de la matriz que se aplicará.
Confirmar los datos de contacto y disponibilidad del actor a entrevistar o evaluar.

2.2. Consentimiento informado

Explicar el propósito de la evaluación.
Entregar o leer el consentimiento informado (ver anexo).
Registrar la firma o aceptación verbal cuando corresponda.

2.3. Aplicación de la matriz

Usar el formato correspondiente (Excel, entrevista, formulario).
Registrar respuestas en el momento, de forma clara y completa.

2.4. Cierre y agradecimiento

Informar cómo será usada la información.
Agradecer el tiempo y la disposición.

2.5. Análisis posterior

Sistematizar la información.
Revisar patrones, aprendizajes, barreras y recomendaciones.

4. Anexos

- 4.1. Modelo de consentimiento informado para beneficiarias.
- 4.2. Modelo de consentimiento para familias.
- 4.3. Glosario de términos clave.
- 4.4. Tabla de correspondencia con Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).
- 4.5. Plantilla de sistematización de resultados.

3. Instrucciones específicas por matriz

3.1. Evaluación estructurada desde la empresa

Aplicar a través de entrevistas estructuradas o revisión documental.
Asegurar que participen responsables de RRHH y de áreas receptoras.
Registrar indicadores y verificar evidencias.

3.2. Preguntas cualitativas a empleadores

Aplicar en entrevistas individuales o grupales (focus groups).
Segmentar preguntas según cargo: RRHH, jefatura directa, dirección.
Enfatizar percepciones, cambios, barreras y aprendizajes.

3.3. Evaluación estructurada a participantes

Aplicar con entrevista individual en entorno accesible y de confianza.
Utilizar lenguaje claro y adaptado según nivel de comprensión.
Asegurar que la información se centre en la experiencia vivida.

3.4. Evaluación al entorno familiar

Aplicar solo con consentimiento explícito de la beneficiaria.
Priorizar familiares directos involucrados en el proceso.
Evaluar cambios en apoyo, percepción, carga de cuidados, etc.

3.5. Evaluación desde la terapeuta ocupacional

Aplicar como autoevaluación o entrevista profesional.
Recolectar percepción sobre articulación, acompañamiento e impacto.
Puede incluir recomendaciones técnicas finales.

3.6. Evaluación del equipo implementador

Realizar en sesiones de cierre del proyecto o reuniones de reflexión interna.
Aplicar en formato entrevista grupal, individual o autoevaluación.
Complementar con revisión documental y sistematización de productos del proyecto.
Enfocarse en aprendizajes, calidad técnica, participación significativa, articulación institucional y sostenibilidad.
Registrar reflexiones y propuestas de mejora para futuras intervenciones.

Planilla de Evaluación

Mujeres que Impulsan

Matriz estructurada para beneficiarias

Dimensión	Criterio DAC	Pregunta evaluativa	Indicador	Método / fuente de Datos	Enfoque de género y DDHH	ODS relacionado
Diseño	Relevancia	¿Se identificaron necesidades específicas de mujeres con distintos tipos de discapacidad?	Diagnóstico participativo existente	Revisión documental, entrevistas	¿Incluyó participación de mujeres con discapacidad?	ODS 5.5, ODS 10.2
Diseño	Relevancia	¿El diseño del programa consideró barreras estructurales y culturales de género?	Presencia de enfoque de género en documentos	Análisis de documentos de proyecto	¿Se consideraron barreras interseccionales?	ODS 5.c, ODS 10.3
Implementación	Eficiencia	¿Se aplicaron metodologías diferenciadas según tipo de discapacidad?	% de sesiones adaptadas por discapacidad	Observación directa, informes técnicos	¿Se realizaron ajustes razonables con perspectiva de género?	ODS 4.5, ODS 10.2
Implementación	Eficiencia	¿El equipo ejecutor recibió formación en género y discapacidad?	% del equipo con formación en género y discapacidad	Registros de capacitación del personal	¿La formación incluyó sesgos inconscientes y accesibilidad?	ODS 4.c, ODS 5.c
Resultados	Eficacia	¿Cuántas mujeres accedieron a empleo formal y lo mantuvieron al menos 3 meses?	% de empleabilidad sostenida a 3 meses	Registro de empleadores, seguimiento	¿Existen brechas por tipo de discapacidad o edad?	ODS 8.5, ODS 10.2
Resultados	Eficacia	¿Se fortalecieron habilidades técnicas y socioemocionales relevantes para el empleo?	% de participantes que reportan mejoras en habilidades	Encuestas, entrevistas con participantes	¿Se adaptaron metodologías a distintos niveles educativos?	ODS 4.4, ODS 5.5
Satisfacción	Eficacia	¿Las participantes consideran que el programa mejoró sus oportunidades laborales?	% de satisfacción positiva en encuestas post-programa	Encuestas, focus group	¿Perciben barreras culturales o estructurales?	ODS 5.5, ODS 10.3
Impacto	Impacto	¿Cambió la percepción de las empresas sobre contratar mujeres con discapacidad?	# de empresas que repiten contratación	Entrevistas con empleadores	¿Se identificaron sesgos o resistencias empresariales?	ODS 8.5, ODS 17.17
Sostenibilidad	Sostenibilidad	¿Existen mecanismos de acompañamiento y redes de apoyo posterior a la inserción?	# de seguimientos a los 6 meses post-inserción	Documentos internos, entrevistas	¿Se garantiza continuidad y accesibilidad de apoyos?	ODS 10.2, ODS 17.17
Transversal	Transversal	¿El programa promovió la participación activa de mujeres en la toma de decisiones?	Evidencia de mecanismos de participación activa	Encuestas, análisis cualitativo	¿Hubo representación de mujeres con discapacidad en el diseño?	ODS 5.5, ODS 16.7
Transparencia y participación	Rendición de cuentas	¿Existen mecanismos claros de rendición de cuentas hacia las participantes?	Existencia y uso de mecanismos formales de retroalimentación	Entrevistas, revisión documental, encuestas	¿Se garantiza el derecho a ser escuchadas y a recibir respuesta?	ODS 16.6, ODS 5.c

Planilla de Evaluación

Mujeres que Impulsan

Matriz cualitativa para beneficiarias

Tipo de actor	Pregunta sugerida	Dimensión de evaluación
Participantes	¿Qué aspectos del programa consideras que fueron más útiles para ti?	Eficacia
Participantes	¿Encontraste barreras para participar o mantenerte en el proceso?	Eficiencia
Participantes	¿Qué cambios has notado en tu vida laboral y personal desde que participaste?	Impacto
Empleadores	¿Qué motivó a su empresa a participar en el programa?	Relevancia
Empleadores	¿Qué dificultades enfrentaron al contratar mujeres con discapacidad?	Eficacia
Equipo técnico	¿Qué desafíos encontraron en la implementación con enfoque de género?	Eficiencia
Equipo técnico	¿Qué lecciones aprendieron al trabajar con mujeres con discapacidad?	Impacto
Stakeholders externos	¿Qué condiciones externas facilitaron o dificultaron el proyecto?	Sostenibilidad

Planilla de Evaluación

Mujeres que Impulsan

Matriz dual de participación significativa

Dimensión	Criterio DAC	Pregunta evaluativa	Indicador	Método / fuente	Enfoque de género y DDHH	ODS relacionado
Participación en el diseño del proyecto	Relevancia	¿Las participantes fueron consultadas durante el diseño del proyecto?	Nº de consultas previas realizadas con beneficiarias	Actas, entrevistas a beneficiarias y equipo	¿Se incorporó la voz de las mujeres con discapacidad desde el inicio?	ODS 5.5, ODS 16.7
Plan laboral individual	Eficacia	¿Participaron en la elaboración de su plan de inserción laboral?	% de planes laborales construidos en conjunto con las participantes	Planes, entrevistas, observación directa	¿Se respetaron preferencias, capacidades e intereses individuales?	ODS 8.5, ODS 10.2
Autonomía en la toma de decisiones	Eficacia	¿Pudieron tomar decisiones de forma autónoma durante el proceso?	% de decisiones clave tomadas directamente por las participantes	Testimonios, encuestas, registros del proceso	¿Se promovió la autonomía y autodeterminación?	ODS 5.b, ODS 16.7
Expresión de inconformidades o necesidades	Eficiencia	¿Existieron canales para expresar desacuerdos o sugerencias?	Existencia y uso de mecanismos de comunicación y retroalimentación	Encuestas, registros de sugerencias	¿Se garantizó un entorno seguro para disentir?	ODS 16.6, ODS 5.c
Acceso a información clara y comprensible	Accesibilidad	¿La información fue comprensible, adaptada y suficiente?	% de participantes que comprendieron la información recibida	Revisión de materiales, encuestas a participantes	¿Se ofreció información accesible y sin jerga técnica?	ODS 4.5, ODS 10.3
Retroalimentación sobre el proceso	Eficacia	¿Tuvieron instancias para evaluar el proceso vivido?	% que participaron en actividades de evaluación o cierre	Evaluaciones participativas, encuestas finales	¿Se habilitaron espacios de cierre con enfoque de cuidados?	ODS 17.18, ODS 5.6
Satisfacción con la participación	Pertinencia	¿Se sienten representadas y valoradas en el proyecto?	% que reportan sentirse escuchadas y respetadas	Encuesta de satisfacción, entrevistas cualitativas	¿Se validó la experiencia y protagonismo de las beneficiarias?	ODS 5.5, ODS 3.4

Pregunta cualitativa	Relacionado con
¿En qué momentos sentiste que tu opinión fue tomada en cuenta?	Participación en el diseño del proyecto
¿Te sentiste parte activa del proceso de inserción laboral o más bien acompañada?	Autonomía y protagonismo
¿Qué decisiones importantes pudiste tomar tú misma?	Toma de decisiones durante la implementación
¿Qué habría mejorado tu experiencia de participación?	Mejora de procesos participativos
¿Te sentiste escuchada cuando quisiste expresar dudas o desacuerdos?	Mecanismos de retroalimentación y escucha
¿Qué tan claras te parecieron las explicaciones y objetivos del proyecto?	Acceso a información clara y adaptada
¿Te gustaría participar nuevamente en una experiencia similar?	Satisfacción general con la participación

Guía Específica

Mujeres que Impulsan

Para aplicación de matriz de participación significativa

Objetivo:

Evaluar la calidad, profundidad y significado de la participación de las mujeres en todas las etapas del proyecto.

¿Quién la responde?

Las mujeres beneficiarias, en entrevistas, focus groups o encuestas.

Opcionalmente, el equipo técnico, en reflexión interna sobre el proceso participativo.

¿Cuándo se aplica?

En el cierre del proyecto (idealmente en sesiones individuales o grupales).

Puede aplicarse también a mitad del proceso si se quieren hacer ajustes.

¿Cómo se aplica?

1. Preparar una sesión segura y accesible para las beneficiarias.
2. Usar un lenguaje claro y adaptado a su nivel de comprensión.
3. Aplicar las preguntas estructuradas junto con algunas preguntas cualitativas abiertas.
4. Registrar respuestas en formato confidencial.
5. Analizar resultados para verificar si se garantizó el derecho a la participación significativa.
6. Incorporar hallazgos en el informe final y en procesos de mejora institucional.

Planilla de Evaluación

Mujeres que Impulsan

Matriz estructurada para empresas

Dimensión	Criterio DAC	Pregunta evaluativa	Indicador	Método / fuente	Enfoque de género y DDHH	ODS relacionado
Compromiso institucional	Relevancia	¿La empresa contaba con políticas previas de inclusión laboral con enfoque de género y discapacidad?	Existencia de documentos institucionales de inclusión	Revisión documental, entrevistas	¿Las políticas incluían enfoque interseccional?	ODS 5.c, ODS 8.5
Compromiso institucional	Relevancia	¿Los equipos de RRHH estaban sensibilizados en derechos humanos y no discriminación?	% de personal de RRHH con formación previa en inclusión	Entrevistas, encuestas internas	¿Se abordaron estereotipos y sesgos de género/discapacidad?	ODS 5.1, ODS 10.3
Adecuación interna	Eficiencia	¿Se realizaron ajustes razonables y accesibles según las necesidades individuales?	Cantidad y calidad de ajustes implementados	Observación directa, registro técnico	¿Se adaptaron espacios, procesos y herramientas adecuadamente?	ODS 10.2, ODS 11.7
Adecuación interna	Eficiencia	¿El personal de la empresa recibió formación específica sobre género, inclusión y discapacidad?	Nº de personas capacitadas y contenidos cubiertos	Listas de asistencia, materiales formativos	¿La capacitación incluyó derechos laborales y perspectiva de género?	ODS 4.7, ODS 5.5
Acompañamiento	Eficacia	¿La empresa participó en el proceso de selección y seguimiento de las trabajadoras?	Participación en reuniones y actividades de seguimiento	Actas, entrevistas, encuestas	¿Hubo un rol activo en decisiones inclusivas?	ODS 17.17, ODS 8.5
Acompañamiento	Eficacia	¿Existen canales de comunicación interna que permitieron resolver conflictos o dudas?	Nº de consultas o conflictos gestionados con éxito	Registro interno, entrevistas	¿Se garantizó trato respetuoso y sin discriminación?	ODS 16.6, ODS 10.3
Impacto cultural	Impacto	¿Cambió la percepción del equipo sobre la contratación de mujeres con discapacidad?	% del personal que reporta cambio positivo en percepción	Encuesta interna, focus group	¿Se identificaron cambios en actitudes o discursos del equipo?	ODS 5.1, ODS 8.8 Agregar algo de texto
Impacto cultural	Impacto	¿Se observaron mejoras en la cultura organizacional en términos de inclusión?	Existencia de prácticas nuevas de inclusión sostenida	Observación institucional, entrevistas	¿Se integró la inclusión en normas o cultura organizacional?	ODS 5.5, ODS 16.7
Proyección	Sostenibilidad	¿La empresa tiene políticas o compromisos para mantener la inclusión a mediano plazo?	Existencia de planes o compromisos formales post-proyecto	Documentos institucionales, entrevistas	¿El compromiso incluye indicadores y seguimiento concreto?	ODS 8.5, ODS 5.c
Proyección	Sostenibilidad	¿Se han generado nuevas alianzas o programas de inclusión posteriores al proyecto?	Nº de iniciativas o colaboraciones desarrolladas	Informes, entrevistas con RRHH	¿Se fortalecieron alianzas público-privadas o comunitarias?	ODS 17.17, ODS 10.2

Planilla de Evaluación

Mujeres que Impulsan

Matriz cualitativa para la empresa

Tipo de actor	Cargo sugerido	Pregunta sugerida	Dimensión de evaluación
Empleadores	Jefe/a de RRHH	¿Qué motivaciones tuvo su empresa para participar en el proyecto?	Compromiso institucional
Empleadores	Jefe/a de RRHH	¿Qué cambios internos fueron necesarios para recibir a las nuevas trabajadoras?	Adecuación interna
Empleadores	Encargado/a de RRHH o coordinación del proyecto	¿Recibieron suficiente apoyo o información por parte de la organización ejecutora?	Acompañamiento
Empleadores	Jefe/a directo/a del área receptora	¿Qué aprendizajes surgieron respecto al trabajo con mujeres con discapacidad?	Impacto cultural
Empleadores	Jefe/a de área o liderazgo intermedio	¿Qué resistencias enfrentaron por parte del equipo o la estructura institucional?	Impacto cultural
Empleadores	Encargado/a de infraestructura o RRHH	¿Qué tipo de ajustes se realizaron y cómo fueron evaluados por la empresa?	Adecuación interna
Empleadores	Dirección general o RRHH	¿La experiencia influyó en otras decisiones de contratación inclusiva?	Proyección
Empleadores	Jefe/a directo/a del equipo	¿Han cambiado las prácticas internas relacionadas con igualdad y diversidad?	Impacto cultural
Empleadores	RRHH o dirección	¿Qué barreras persisten para mantener este tipo de contrataciones?	Proyección
Empleadores	Dirección general o RRHH	¿Qué apoyo consideran necesario para continuar con procesos inclusivos?	Sostenibilidad

Planilla de Evaluación

Mujeres que Impulsan

Matriz para la evaluación del entorno familiar
*sólo con consentimiento informado de la beneficiaria. Firmar anexo.

Dimensión	Criterio DAC	Pregunta evaluativa	Indicador	Método / fuente	Enfoque de género y DDHH	ODS relacionado	Consentimiento necesario
Apoyo familiar	Relevancia	¿La familia apoyaba el ingreso al mundo laboral antes del proyecto?	Nivel de aprobación familiar previo	Entrevistas, encuestas	¿Hubo resistencia por género, discapacidad o edad?	ODS 5.1, ODS 10.2	Sí – consentimiento informado de la beneficiaria
Cambios en la dinámica familiar	Impacto	¿Cambió la percepción familiar sobre el rol de la mujer con discapacidad?	% de familias que reportan cambio de percepción	Encuestas, grupos focales	¿Se fortaleció la autonomía de la participante?	ODS 5.5, ODS 16.7	Sí – consentimiento informado de la beneficiaria
Participación en el proceso	Eficacia	¿La familia participó activamente en talleres, reuniones u orientación?	Nº de instancias con participación familiar	Registros, entrevistas	¿Se promovió una participación no paternalista?	ODS 17.17, ODS 4.7	Sí – consentimiento informado de la beneficiaria
Carga de cuidados	Eficiencia	¿El empleo de la participante modificó la carga de cuidados en el hogar?	Cambios reportados en distribución de tareas	Encuestas, entrevistas	¿Se generó una redistribución más equitativa?	ODS 5.4, ODS 8.5	Sí – consentimiento informado de la beneficiaria
Proyección	Sostenibilidad	¿La familia considera viable que la participante mantenga su empleo a futuro?	% de familias que respaldan la continuidad	Entrevistas, encuestas	¿Se percibe la empleabilidad como parte del proyecto de vida?	ODS 8.5, ODS 10.3	Sí – consentimiento informado de la beneficiaria

Planilla de Evaluación

Mujeres que Impulsan

Matriz dual para terapeuta ocupacional a cargo de la inserción laboral

Dimensión	Criterio DAC	Pregunta evaluativa	Indicador	Método / fuente	Enfoque de género y DDHH	ODS relacionado
Coordinación interinstitucional	Eficiencia	¿La terapeuta tuvo acceso oportuno a la información relevante del caso y del entorno laboral?	Nº de reuniones preparatorias / calidad de información	Registros, entrevistas	¿Se respetó el principio de confidencialidad y enfoque de género?	ODS 17.17, ODS 16.6
Apoyo a la beneficiaria	Eficacia	¿La intervención profesional facilitó la adaptación y permanencia de la beneficiaria en el trabajo?	Nº de sesiones / nivel de satisfacción de la beneficiaria	Entrevistas, reportes internos	¿Se promovió la autonomía y no la dependencia?	ODS 5.5, ODS 8.5
Apoyo a la empresa	Relevancia	¿La terapeuta brindó orientación adecuada a la empresa sobre ajustes razonables y trato inclusivo?	Nº de reuniones o capacitaciones ofrecidas	Registros, entrevistas con RRHH	¿Incluyó enfoque de género y no capacitista?	ODS 10.2, ODS 5.1
Detección de barreras y mejoras	Impacto	¿La terapeuta identificó barreras estructurales y propuso mejoras en el entorno?	Nº de recomendaciones aplicadas	Reportes técnicos	¿Se consideraron dimensiones interseccionales (género, clase, discapacidad)?	ODS 11.7, ODS 10.3
Sostenibilidad del acompañamiento	Sostenibilidad	¿La terapeuta considera que su rol fue asumido progresivamente por la empresa o la trabajadora?	Nivel de autonomía alcanzado / retro del acompañamiento	Entrevista con terapeuta	¿Hubo transferencia de herramientas y saberes?	ODS 8.5, ODS 5.c

Pregunta reflexiva	Relación con...
¿Cuáles fueron los principales desafíos en el acompañamiento de esta inserción?	Beneficiaria + empresa
¿Qué facilitadores observó en el entorno laboral o familiar?	Entorno
¿Sintió que su rol fue reconocido por las partes involucradas?	Empresa
¿En qué momentos consideró necesario intervenir activamente?	Beneficiaria
¿Qué propondría para mejorar futuras inserciones laborales similares?	Sistema

Planilla de Evaluación

Mujeres que Impulsan

Matriz de evaluación estructurada del equipo implementador

Dimensión	Criterio DAC	Pregunta evaluativa	Indicador	Método / fuente	Enfoque de género y DDHH	ODS relacionado
Planificación y diseño	Relevancia	¿El proyecto fue diseñado incorporando enfoque interseccional desde el inicio?	Existencia de marco interseccional	Revisión documental, entrevistas al equipo	¿Se incorporó perspectiva de género, discapacidad, edad?	ODS 5.c, 10.2, 17.18
Diagnóstico participativo	Relevancia	¿Se realizó un diagnóstico participativo con mujeres con discapacidad?	Evidencia de talleres o consultas activas	Informes, actas, entrevistas	¿Se integraron voces subrepresentadas?	ODS 5.5, 16.7
Implementación con enfoque de género y DDHH	Eficacia	¿Las actividades se ejecutaron con calidad técnica y perspectiva de derechos?	% de actividades ejecutadas	Registros, entrevistas	¿Se garantizó trato igualitario?	ODS 5.5, 8.5
Coordinación interinstitucional	Eficiencia	¿Hubo articulación efectiva con actores clave?	Nº de convenios, acciones conjuntas	Convenios, registros, entrevistas	¿Se promovió la colaboración institucional con enfoque de DDHH?	ODS 17.17, 16.6
Participación significativa	Eficacia	¿Las beneficiarias participaron en decisiones relevantes?	Nº y calidad de espacios participativos	Actas, encuestas, entrevistas	¿Se garantizó la voz y decisión de las participantes?	ODS 5.5, 16.7
Gestión del conocimiento	Eficiencia	¿Se sistematizó la experiencia del proyecto?	Existencia de informe técnico o lecciones aprendidas	Informes, entrevistas al equipo	¿Se promovió aprendizaje institucional?	ODS 4.7, 17.16
Evaluación y monitoreo	Eficacia	¿Se aplicó monitoreo continuo con criterios de género y discapacidad?	Nº de informes o reuniones de seguimiento	Actas, herramientas de evaluación	¿Se evaluaron impactos diferenciados?	ODS 5.1, 16.6
Adaptación durante la ejecución	Eficiencia	¿Se ajustó el proyecto ante desafíos imprevistos?	Registro de ajustes y respuesta efectiva	Testimonios, reportes internos	¿Hubo flexibilidad sin perder el enfoque de derechos?	ODS 10.2, 8.5
Sostenibilidad y aprendizajes	Sostenibilidad	¿Se generaron condiciones para sostener el impacto del proyecto tras su cierre?	Nº de alianzas o acciones de continuidad	Convenios, entrevistas, reportes	¿Se pensó en sostenibilidad desde el inicio?	ODS 17.17, 10.2
Rendición de cuentas	Transparencia	¿Se compartieron avances y resultados con todas las partes involucradas, incluyendo beneficiarias?	Productos de difusión o encuentros realizados	Registros, entrevistas, materiales públicos	¿La rendición fue clara, accesible y participativa?	ODS 16.10, 5.c

Planilla de Evaluación

Mujeres que Impulsan

Matriz de evaluación cualitativa del equipo implementador

Pregunta reflexiva	**Relacionado con...**
¿Qué aprendizajes clave surgieron durante la ejecución del proyecto?	Sistematización de experiencias y gestión del conocimiento
¿Qué dificultades enfrentó el equipo técnico y cómo se resolvieron?	Adaptabilidad operativa y resolución de problemas
¿Qué aportó la mirada de las participantes al diseño o ajustes del proyecto?	Participación significativa e inclusión en la toma de decisiones
¿Qué alianzas resultaron más efectivas y por qué?	Coordinación interinstitucional y sostenibilidad
¿Cómo se manejaron los riesgos éticos o desafíos de confidencialidad?	Ética del cuidado, protección y enfoque de derechos
¿Qué cambiarían en una futura intervención similar?	Evaluación crítica del proceso y mejora continua
¿Cómo evaluaron el enfoque de género aplicado en el proceso?	Transversalización del enfoque de género
¿Qué mecanismos utilizaron para garantizar la participación significativa?	Herramientas de inclusión y empoderamiento
¿Qué recomendaciones darían a otros equipos que trabajen con mujeres con discapacidad?	Replicabilidad de buenas prácticas e interseccionalidad
¿De qué manera se aseguró la sostenibilidad del impacto logrado?	Estrategias de continuidad, articulación con actores y fortalecimiento institucional

Planilla de Evaluación

Mujeres que Impulsan

Matriz de análisis de riesgos éticos y protección

Dimensión	Criterio DAC	Pregunta evaluativa	Indicador	Método / fuente	Enfoque de género y DDHH	ODS relacionado
Identificación de riesgos	Relevancia	¿Se identificaron riesgos éticos potenciales durante el diseño y planificación del proyecto?	Existencia de matriz de riesgos o plan de mitigación	Documentos del proyecto, entrevistas al equipo	¿Se consideraron riesgos específicos por género, discapacidad o edad?	ODS 5.1, 10.2, 16.6
Prevención y sensibilización	Eficiencia	¿Se implementaron acciones de prevención y sensibilización sobre riesgos éticos?	Nº de capacitaciones o materiales entregados	Registros de capacitación, materiales	¿Se promovió una cultura de respeto y prevención?	ODS 4.7, 16.b
Gestión de incidentes éticos	Eficacia	¿Existió un protocolo claro para actuar ante situaciones críticas o vulneraciones?	Disponibilidad y aplicación de protocolos éticos	Protocolos, entrevistas, registros	¿El protocolo incluyó enfoque de derechos y no revictimización?	ODS 16.3, 5.2
Protección de datos y confidencialidad	Eficiencia	¿Se protegieron adecuadamente los datos personales y testimonios de las beneficiarias?	Nivel de anonimato en registros y difusión de datos	Revisión de formatos, entrevistas	¿Se evitó exponer innecesariamente a las beneficiarias?	ODS 16.10, 5.c
Consentimiento informado	Relevancia	¿Se garantizó que el consentimiento fuera libre, informado y adaptado?	% de participantes que comprendieron el consentimiento	Documentos firmados, encuestas de comprensión	¿El consentimiento fue comprensible y sin coerción?	ODS 16.7, 10.3
Accesibilidad a mecanismos de denuncia	Accesibilidad	¿Las participantes conocieron y accedieron a mecanismos de denuncia o retroalimentación?	Existencia y uso de canales de queja confidenciales	Revisión de mecanismos, entrevistas a participantes	¿Los mecanismos fueron seguros y accesibles?	ODS 16.6, 16.b
Revisión y mejora de salvaguardas	Sostenibilidad	¿Se revisaron y ajustaron las medidas de protección ética durante el proyecto?	Nº de ajustes implementados en las medidas de protección	Informes internos, reuniones del equipo	¿Se adaptaron las medidas a partir de experiencias vividas?	ODS 17.18, 10.2

Guía Específica

Mujeres que Impulsan

Para la aplicación de la matriz de análisis de riesgos éticos y protección

Objetivo:

Evaluar si el proyecto identificó y gestionó adecuadamente los riesgos éticos y de protección en todas sus etapas.

¿Quién la aplica?

El equipo implementador principal, idealmente con participación de:

Coordinación técnica

Especialista de género / DDHH

Profesional de evaluación o M&E

¿Cuándo se aplica?

Durante la planificación inicial (identificación de riesgos)

A mitad del proyecto (verificación de medidas aplicadas)

Al final del proyecto (evaluación y mejora)

¿Cómo se aplica?

Reunir al equipo técnico para una sesión de revisión crítica.

Analizar cada dimensión de la matriz con base en evidencia documentada y experiencia práctica.

Incorporar percepciones de beneficiarias cuando sea posible, especialmente sobre consentimiento, confidencialidad y seguridad.

Registrar ajustes realizados y lecciones aprendidas.

Integrar los resultados al informe final del proyecto o sistematización.