



INFORMES DE  
IMPACTO DE  
GÉNERO EN  
LA NORMATIVA  
UNIVERSITARIA

Herramientas  
y estrategia para  
su implementación  
en la Universitat  
de València

Marcela Jabbaz Churba  
Mónica Gil Junquero  
Inés Soler Julve



© Del texto:  
Marcela Jabbar Churba  
Mónica Gil Junquero  
Inés Soler Julve

© De esta edición:  
Universitat de València. 2022

ISBN 978-84-09-46756-3

Diseño y maquetación:  
Ángeles Sánchez Robledo

Fotografías:  
Shiny Diamond  
Polina Tankilevitch  
Anna Shvets  
Edward Jenner  
Thisisengineering

## **SIGLAS**

**IEIG:** Informe de Evaluación del Impacto de Género

**EIG:** Evaluación del Impacto de Género

**GVA:** Generalitat Valenciana

**UV:** Universitat de València

**RUIGEU:** Red de Unidades de Igualdad de Género  
para la Excelencia Universitaria

**PAS:** Personal de Administración y Servicios

**PDI:** Personal Docente Investigador

**POD:** Plan de Ordenación Docente

# **INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO EN LA NORMATIVA UNIVERSITARIA**

**Herramientas y estrategia  
para su implementación en  
la Universitat de València**

**UNITAT D'IGUALTAT**



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Conocedoras del esfuerzo que desde algunos centros y servicios de la Universitat de València se realiza para incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos y acciones, entendemos la idea de producir este manual como una contribución a la extensión de dicha práctica, para así mejorar la eficacia en temas de igualdad. Este manual ofrece conceptos, herramientas y estrategias para percibir el efecto potencialmente diferenciador que tienen las normas, las políticas y los presupuestos sobre mujeres y hombres en el ámbito universitario. Propone una metodología para incorporar la perspectiva de género en la normativa universitaria a partir de la elaboración de informes de evaluación del impacto de género (EIG). La finalidad de estos informes es la identificación de desigualdades específicas, para intervenir y mejorar los estándares de igualdad. Para su elaboración hemos partido de manuales previos de autoría propia junto a otras colegas (Capitolina Díaz y Marcela Jabbaz 2017; Marcela Jabbaz y Capitolina Díaz, 2017; Mónica Gil, 2017; Inés Soler y Pau Serrano, 2017;), y de otras guías de organismos para la igualdad (Comisión Europea 1999; Emakunde 2013; Unitat d'Igualtat de la Universitat d'Alacant s/d).

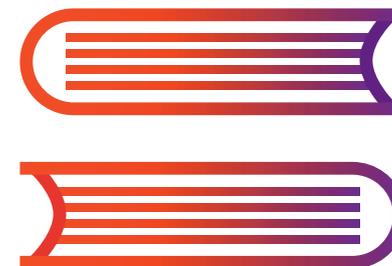
El objetivo principal de este manual es transformador, porque se pretende una mayor incorporación del parámetro de la igualdad en el diseño de toda la política

universitaria. Su lectura, al igual que en el famoso libro de Cortázar, puede llevarse a cabo como en una Rayuela, eligiendo la unidad temática que más interese al lector o lectora o, según las circunstancias, le sea de mayor utilidad, ya que cada capítulo tiene una autonomía relativa, aunque se entrelacen conceptualmente conformando una unidad. En estas páginas se reseña el contexto y al marco normativo en el cual se inscriben los informes de EIG y se exponen sus conceptos básicos, tales como perspectiva de género, políticas de igualdad, transversalidad de género, pertinencia e impacto de género, entre otros. Se introduce en el conocimiento de las políticas de igualdad en la Universitat de València, incluyendo numerosas descripciones de circunstancias y casos que ilustran las ideas y propuestas. Se propone una metodología de elaboración de los informes de EIG y ejemplos concretos que faciliten su aplicación en la normativa universitaria. Y, finalmente, se expone un tipo especial de evaluación del impacto de género como es el que se puede aplicar a los presupuestos en el ámbito universitario.

Agradecemos al Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Políticas Inclusivas de la Universitat de València y a su Unitat d'Igualtat la confianza depositada en nosotras para elaborar este manual que consideramos una piedra basal para lograr ese objetivo tan preciado como es el de una mayor igualdad en la universidad.

# 01

ORIGEN, LEGISLACIÓN Y CONCEPTOS	14
1.1. La importancia de la reunión de Beijing y el enfoque <i>mainstreaming</i>	16
1.2. La introducción de la perspectiva de género en la normativa española	19
1.3. Algunos conceptos previos	21
1.4. ¿Cuáles son las características de la evaluación del impacto de género?	29
1.5. ¿Qué es la acción positiva?	31
1.6. Medidas aparentemente neutras, pero con efectos sobre la igualdad	38
1.7. Estadísticas desagregadas por sexo e indicadores de género	43



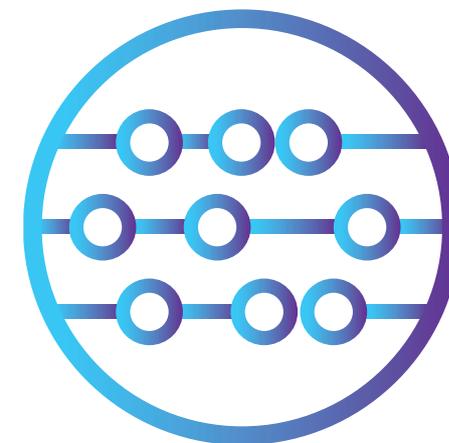
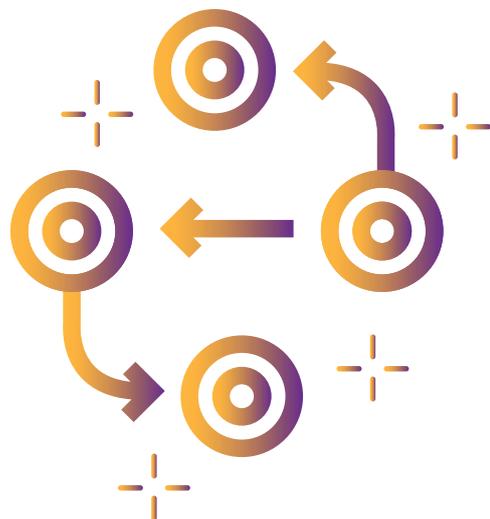
# 02

LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA	46
2.1. La institucionalización de las políticas de igualdad en el ámbito universitario	48
2.1.1. Instrumentos y estrategias para la promoción de la igualdad en las universidades	49
2.1.2. La Unitat d'Igualtat y el mandato de los Estatutos de la Universitat de València	51
2.2. La transversalidad en la gestión de las políticas de igualdad universitarias	53
2.2.1. Diagnosticar la desigualdad con datos desagregados por sexo (y saber interpretarla)	54
2.2.2. La Formación en Igualdad y Perspectiva de Género	55
2.2.3. Visibilizar a mujeres que sirvan como modelo a las futuras generaciones	56
2.2.4. Poner los cuidados en el centro de la política universitaria	59

# 03

## METODOLOGÍA DE LOS INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO

	66
3.1. Algunos principios	68
3.2. ¿Quién realiza la evaluación?	69
3.3. ¿Cuándo se inicia la elaboración de los informes de EIG y cuál es el circuito?	71
3.4. Los pasos a seguir	71
3.5. Propuestas de modificación que eviten o al menos disminuyan los posibles impactos negativos sobre la igualdad	82
3.6. Propuestas de otras medidas para que, más allá del proyecto normativo, se pueda avanzar en materia de igualdad de mujeres y hombres	84
3.7. El informe de evaluación del impacto de género	85



# 04

## LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO

	92
4.1. La especificidad y relevancia del presupuesto	94
4.2. El Informe de Impacto de género de los presupuestos	96
4.3. Informe de impacto de género del presupuesto de la UV. Una propuesta	99
4.4. Herramientas para incorporar la perspectiva de género en el presupuesto. El caso de la Universitat de València	106

BIBLIOGRAFÍA	114
ANEXO 1. Ejemplos de Informes de Evaluación del Impacto de Género	118
ANEXO 2. Fuentes de datos para captar brechas, discriminaciones y violencias de género	146
ANEXO 3. Datos sobre desequilibrio por razón de género por áreas temáticas de investigación	148

## INTRODUCCIÓN

Desde hace algunos años, se han introducido metodologías de evaluación del impacto potencial de género en el proceso de elaboración de las normas que preceden la ejecución de las políticas públicas. También en el ámbito universitario se pretende la inclusión de la perspectiva de género cualquiera que sea la temática de la regulación –sobre docencia, investigación, transferencia, cooperación, comunicación e imagen, deportes, etc.– y su naturaleza, tipo o nivel –ley, disposición normativa, reglamento, instrucción, bases de convocatorias de proyectos y programas, etc.–

La Evaluación del Impacto de Género (EIG) proporciona ayuda a quienes tienen responsabilidad política y técnica para incorporar la perspectiva de género en todas las acciones y políticas al hacer visibles las diferentes necesidades, características y comportamientos de las personas a las que se dirigen o afectan. Este manual está en línea con la ejecución de la acción 45 del III Pla d'Igualtat de la Universitat de València, que establece que se ha de proporcionar formación a los servicios de manera que todo documento de política universitaria, reglamento o normativa interna, contenga obligatoriamente el correspondiente Informe de Impacto de género, de conformidad con la Ley de procedimiento administrativo 39/2015 y la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres y los artículos 14 y 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LO 3/2007).

La inclusión de la perspectiva de género en la normativa favorece la igualdad en la organización universitaria, por unos motivos muy concretos:

Las normas tienen un carácter erga omnes. Se trata de una locución latina que significa “respecto de todos” o “frente a todos”. La incorporación de la perspectiva de género en las normas tiene, por ello, unos efectos generalizadores, estructurantes y perdurables.

*Las normas tienen también una dimensión comunicativa, por ello, resulta primordial enunciar objetivos de igualdad en los preámbulos y consideraciones preliminares para brindar a la ciudadanía un mensaje claro sobre la orientación de la política universitaria en esta materia. Luego será necesario complementar ese mensaje con medidas concretas de promoción de la igualdad.*

Por ello, en una universidad que apueste por la igualdad, los informes de EIG deberían ser vinculantes e incorporar en las normas sus recomendaciones.

Finalmente, no se pretende que este manual sea un conjunto de instrucciones que deben seguirse al pie de la letra, sino que la intención es fomentar la reflexión sobre las prácticas actuales en todos los ámbitos de la vida universitaria, con toda su complejidad. Pretendemos ofrecer sugerencias e inspirar nuevas ideas y formas de adaptar la normativa universitaria a los requerimientos que la legislación europea y española señalan en materia de igualdad. Por este motivo, nos hemos propuesto ilustrar con ejemplos los diferentes escenarios teóricos que se planteen a lo largo de este texto.

# 01

## ORIGEN, LEGISLACIÓN Y CONCEPTOS



Las normas tienen una dimensión comunicativa, por ello, resulta primordial enunciar objetivos de igualdad en los preámbulos y consideraciones preliminares para brindar a la ciudadanía un mensaje claro sobre la orientación de la política universitaria en esta materia. Luego será necesario complementar ese mensaje con medidas concretas de promoción de la igualdad.



## 1.1. La importancia de la reunión de Beijing y el enfoque *mainstreaming*

Naciones Unidas ha organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer celebradas en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing/Pekín (1995). A esta última siguió una serie de reuniones quinquenales de evaluación de los avances logrados. Es la reunión de Beijing de 1995, la IV Conferencia Mundial organizada por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW) la que marca un antes y un después, no solo porque se acuñan importantes conceptos y se adoptan nuevas medidas, sino sobre todo por su impacto global, fundamental para sensibilizar y ayudar al cambio estructural y de mentalidad necesario en el todavía reto pendiente de la igualdad entre mujeres y hombres.

Esta reunión contó con representantes de todos los países, pero, también, con una conferencia paralela a la que asistieron feministas de asociaciones y entidades. Entre la reunión oficial y la conferencia se producían permanentes contactos que influyeron para conseguir, como señala Martínez Lozano, «no sólo la incorporación de las mujeres al espacio público, sino que las políticas públicas intentarán cambiar las relaciones de poder entre hombres y mujeres en todos los ámbitos» (2020: 101). Los principales nuevos conceptos de la agenda global que allí se adoptan son los de género y *mainstreaming*<sup>1</sup>. «Los gobiernos y otros actores deberían promocionar una política activa y visible de la transversalidad del enfoque de género en todas las políticas y programas para que, ANTES de que se tomen las decisiones, se realice un ANÁLISIS DE LOS EFECTOS producidos en mujeres y hombres, respectivamente» (CSW, 1995).

En el recuadro destacamos la idea que se manejó en la citada Conferencia, de que había que integrar la perspectiva de género antes de que se tomen las decisiones, por ejemplo, en un Parlamento o en un Consejo de Gobierno.

1. *Mainstreaming* cuya traducción debería ser "corriente o eje principal", es utilizado en castellano como transversalización o integración.

Esto abre el camino a la aportación de conocimientos por parte del personal técnico de las administraciones ya que su participación en el proceso de elaboración normativa adquiere un papel central para que se realice un análisis de los efectos sobre mujeres y hombres en el ámbito al que se dirijan las diferentes normas. En la conferencia mundial se advirtió que es necesario visibilizar las desigualdades de forma previa a las decisiones, porque cuando se entra en la arena política del debate existen posibilidades de polarización que no dejan espacio para la reflexión. Si no se advierten antes las desigualdades de género, suelen reproducirse los sesgos de género, aun sin demasiada conciencia de ello. El introducir el diagnóstico de género en el proceso previo de elaboración de las leyes facilita la emergencia de espacios de reflexión y visibilización de matices y problemas antes de la toma de posiciones políticas. La evaluación previa puede evitar que se entre en una dinámica de acción-reacción-nueva acción, porque las razones y los argumentos se fundamentan en datos que permiten avanzar en el terreno de la igualdad.

En Beijing se percibió que para prosperar en el logro de una sociedad más igualitaria no era suficiente con el hecho de que las organizaciones públicas tuvieran áreas o departamentos especializados en mujer como hasta entonces se iban creando en diferentes administraciones y entidades, sino que había que hacerlo de un modo *mainstreaming*, introduciendo la perspectiva de género en todas las políticas y en todos los ámbitos. Lo dicho implica que una unidad de igualdad, cualquiera que sea el nivel en el que se ubique: un ministerio, agencia, universidad, etc., no tiene la capacidad suficiente, por sí sola, para realizar un cambio efectivo en las estructuras profundas que perpetúan la desigualdad de género.

Es preciso que el resto de secciones, áreas y personas se involucren de forma activa en la promoción de la igualdad, para evitar la reproducción de facto en las políticas y acciones, de la discriminación directa o indirecta contra las mujeres. El diseño organizacional debía cambiar, las unidades de igualdad podrían ser el corazón del sistema organizativo, pero sería necesario construir

toda una serie de vasos comunicantes que permitieran que en todas las áreas funcionales estuviese incorporada la dimensión de la igualdad, transformando a cada agente público en una persona promotora de la igualdad.

La nueva estrategia demandaba un cambio profundo, integral y coherente, tanto en el diseño institucional como en la cultura organizacional, incluyendo la capacitación de las y los agentes públicos, estando en primer lugar la implicación de las áreas técnicas encargadas, entre bastidores, en cada departamento y ámbito, del trabajo minucioso de elaboración normativa. En las administraciones públicas, estos cambios comenzaron por las áreas de educación, cultura, servicios sociales, pero paulatinamente se fueron incorporando otras que hasta entonces habían permanecido muy alejadas de las cuestiones de género, como las áreas de hacienda, urbanismo o seguridad. Por su parte, en las universidades se está avanzando en la incorporación de este cambio. La estrategia del *mainstreaming* en la Universitat de València implicó crear una estructura en red formada por la Comisión de Políticas de Igualdad (CPIUV), con presencia de sindicatos y de profesorado vinculado a los equipos de gobierno de los centros, y la Unitat d'Igualtat como órgano impulsor. Cuestión que abordaremos con mayor profundidad en la Unidad 2, al centrarnos en las políticas de igualdad de la UV.

Los efectos de la plataforma Beijing/95 pueden observarse en la Unión Europea de forma casi inmediata. En febrero/1996, la Comisión Europea aprobó una comunicación sobre *mainstreaming* como primer paso para integrar la perspectiva de género en el conjunto de políticas comunitarias: “La integración de la perspectiva de género es la (re)organización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos de elaboración de políticas, de modo que la perspectiva de igualdad de género sea incorporada en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas por los agentes que participan normalmente en la formulación de normas” (COM (96) 67 final). En el Tratado de Amsterdam<sup>2</sup>, firmado el 2/10/1997, se formaliza el compromiso a nivel europeo: “la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad entre las tareas y los objetivos de la comunidad”

2. Que actualiza los principios esenciales que constituyen a la Unión Europea.

(artículos 2 y 3). En este marco, la Comisión Europea elabora una guía dirigida a los países miembro para implementar Informes de Evaluación del Impacto de Género en las normativas, donde se señala que:

Decisiones políticas que parecen no sexistas pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia ni estuviera prevista ni se deseara. Se procede a una evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas (Comisión Europea, 1999).

De forma reciente, otras declaraciones mundiales cobran relevancia, incluyendo acciones relacionadas con la igualdad de género. Naciones Unidas lanza en 2015 los llamados Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que han de cubrir el periodo 2016/2030 desde una mirada amplia y combinando las dimensiones económica, social y ambiental, con una apuesta decidida por la transversalización de la perspectiva de género en la agenda política mundial.

## 1.2. La introducción de la perspectiva de género en la normativa española

La Evaluación del Impacto de Género (en adelante EIG) es uno de los primeros instrumentos en políticas de igualdad introducidos en la normativa que regula aspectos propios de la Administración Pública Española, previo a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Así, la 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, de modificación de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, de Gobierno, impuso por primera vez la obligación de acompañar los anteproyectos de Ley y los proyectos de reglamentos elaborados por el ejecutivo español con un informe sobre el impacto de género para evaluar la incidencia que la función legislativa tiene sobre la igualdad real

y efectiva entre mujeres y hombres, principio consagrado en el artículo 9.2 de la Constitución. Además, en la exposición de motivos de esta ley queda explicitado que dicha evaluación del impacto de género forma parte de la estrategia marco comunitaria de la Unión Europea.

A partir de la ley 30/2003, el Gobierno asume la responsabilidad de aportar información, de forma separada, sobre la incorporación de la perspectiva de género y la valoración de los efectos que las norma van a tener sobre los hombres y las mujeres, considerando, especialmente, las desigualdades y discriminaciones por razón de género existentes. Además, la reforma legislativa establece taxativamente que la responsabilidad ha de quedar plasmada en un documento que denomina Informe sobre el Impacto por Razón de Género.

Con posterioridad, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH), en su artículo 15, sentó el principio de transversalidad de género disponiendo que *“El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”*.

Este artículo 15 es un gran paso en cuanto a la exigencia de la transversalidad de género en las políticas públicas ya que establece como instrumento clave, la obligación de elaborar los informes de evaluación del impacto de género:

*“Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género”* (art. 19 de la LO 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Otro artículo importante para implantar estos informes como herramienta obligatoria en las administraciones públicas es el art. 55, en el que queda recogida su obligatoriedad para las pruebas de acceso al empleo público. Dice así:

*“La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo”* (art. 55 de la LO 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres).

En el caso de las comunidades autónomas, la exigencia de elaboración del informe de impacto de género en la normativa fue más tardía. En la Comunidad Valenciana, se incorpora en el año 2016 como modificación de la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, que en el art. 4.bis incluye la obligación de realizar informes de EIG en el proceso de elaboración normativa. En la ley de 2003, ya se recogían los principios rectores de la política *mainstreaming* de igualdad autonómica: *“las distintas administraciones públicas adoptarán una estrategia dual basada en el principio de complementariedad de medidas de acción positiva y las que respondan a la transversalidad de género”* (art. 4).

### 1.3. Algunos conceptos previos

Las desigualdades entre mujeres y hombres son una realidad social normalizada. Hay una serie de problemas visibles que están presentes en los medios de comunicación, se combaten y constituyen el foco de las políticas de igualdad, como son la brecha salarial, la discriminación de las mujeres en el mercado laboral, o lo que más sufrimiento genera, la violencia de género. Sin embargo, todas las raíces invisibles que alimentan el sistema patriarcal no siempre son reconocidas por la sociedad como problemáticas, como son los estereotipos, los roles de género impuestos o las conductas sexistas. En cualquier caso, la igualdad entre hombres y mujeres no es enemiga de la diversidad ni de las diferencias sino de los privilegios masculinos y la consecuente subordinación femenina.

Con el concepto de **androcentrismo** nos referimos a la visión del mundo y de las cosas, desde el punto de vista teórico y del conocimiento, en la que los hombres son el centro y la medida de todas ellas, ocultando y haciendo invisible las aportaciones y contribuciones de las mujeres a la sociedad. Una visión andro-

céntrica presupone que la experiencia masculina es “la universal”, la principal, la referencia o representación de la humanidad, obviando la experiencia femenina. Históricamente se ha confundido la Historia, Ciencia y Arte hecha por y para los hombres con la Historia, Ciencia y Arte de carácter universal. Los varones son considerados el sujeto de referencia y las mujeres como seres dependientes y subordinados a ellos. Un ejemplo de pensamiento androcéntrico sería el referirse a “las edades del hombre” cuando se habla de la evolución de toda la humanidad. No sabemos si detrás de la palabra *hombre* se está pretendiendo englobar a las mujeres. Si es así, éstas quedan invisibilizadas, y si no es así, quedan excluidas. El uso del masculino genérico es un ejemplo de lo que se conoce como **androcentrismo lingüístico**, entendido como forma de violencia simbólica que también genera discriminación porque pone límites al imaginario y al orden simbólico, puesto que limita lo pensable y lo decible.

Si el androcentrismo es sobre todo una perspectiva, **el sexismo**, en contraste, es fundamentalmente una actitud que se caracteriza por el menosprecio y la desvalorización, por exceso o por defecto, de lo que son o hacen las mujeres.

Tanto los **roles como los estereotipos de género** son aprendidos e interiorizados a través de un proceso de socialización por el cual las personas incorporan valores y comportamientos de la sociedad en la que nacen. Este proceso es denominado socialización de género y tiene dos vertientes: una colectiva, donde los individuos, mujeres y hombres, se adaptan a las expectativas que sobre ellos tiene el resto de la sociedad y, una vertiente individual, donde cada persona perpetúa los roles y estereotipos, llevándolos a cabo en su vida y transmitiéndolos a sus descendientes.

El término **ceguera de género** se aplica cuando no se reconoce que a los hombres/niños y a las mujeres/niñas se les adjudican roles y responsabilidades en contextos y antecedentes sociales, culturales, económicos y políticos específicos. Los proyectos, programas, políticas y actitudes que son ciegos al género no tienen en cuenta ni los roles ni las necesidades diferentes. Mantienen el *status quo* y no ayudan a transformar la estructura desigual de las relaciones de género” (ONU Mujeres, 2020).

**El género y la interseccionalidad.** En lo relativo a la existencia de otros factores o capas de desigualdad (pobreza, discapacidad, etnia, personas inmigradas, entre otras), desde el enfoque de género se incorpora la perspectiva de la interseccionalidad que consiste en analizar su confluencia en colectivos y situaciones concretas. La Estrategia europea para la Igualdad de Género 2020-2025 se dirige a una Europa en la que mujeres y hombres, niños y niñas, en toda su diversidad, sean iguales. Este enunciado expresa que hombres y mujeres son categorías heterogéneas y reafirma el compromiso europeo de no dejar a nadie a la zaga, independientemente de su sexo, raza, origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, identidad y expresión de género u orientación sexual. La mencionada estrategia europea reconoce el carácter estructural de la desigualdad de género, reafirma la agenda de vindicaciones feministas e incluye, de forma interseccional, la diversidad.

**La desigualdad real o efectiva.** Es preciso reflexionar sobre el concepto mismo de igualdad para diferenciar su aspecto formal (procedimental y abstracto) por el cual toda la ciudadanía es igual ante la ley; y reconocer las diferencias reales existentes entre mujeres y hombres para así establecer las reglas que nivelen la situación. La desigualdad material o efectiva se puede observar y medir mediante las brechas de género (salarial, de cuidados, de tiempo, entre otras), la observación de procesos de segregación por género de tipo horizontal (entre actividades o profesiones) y vertical (el techo de cristal y/o el suelo pegajoso), o el estudio de la violencia de género. Las principales entidades españolas, europeas y mundiales que brindan datos específicos sobre la situación material de la desigualdad entre mujeres y hombres (ver anexo 2) contribuyen con sus informes diagnósticos a problematizar la desigualdad y en concreto, en el ámbito que nos ocupa, la desigualdad de género como un problema en las instituciones científicas. Como afirma Ángeles Durán (2016) en “el desafío económico de las mujeres”, cada época produce sus propios objetos culturales, y la estadística es un producto cultural tan característico de los siglos XX y XXI como los coliseos o las catedrales góticas lo fueron en siglos anteriores. La comparación no es casual. También las estadísticas se producen gracias a enormes esfuerzos colectivos.

Si nos remontamos al año 2001, la Dirección General de Investigación de la Comisión Europea solicitó al grupo de expertas de **European Technology Assessment Network (ETAN)** el que podría ser considerado como el primer diagnóstico de la situación de las mujeres y los hombres en el sistema científico europeo. En los siguientes años se continuaron recogiendo datos y publicando informes en nivel europeo: **She Figures. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science (2009, 2012, 2015, 2018, 2021)**.

En 2005 se crea en el Estado español la unidad «Mujeres y Ciencia» (UMyC) del Ministerio de Ciencia e Innovación; en 2007 se inicia la publicación de la serie de informes anuales **«Académicas en Cifras»** y a partir de la edición del 2017, se publica como Informe **«Científicas en Cifras»**. En estos informes se identifican y cuantifican las brechas de género, se evalúa el impacto de género de las políticas de I+D+i y se ofrecen orientaciones sobre nuevas actuaciones a favor de la igualdad efectiva en el ámbito científico.

En 2019 se constituyó, como órgano colegiado interministerial del Estado español, el «Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación» (OMCI) desde el cual se publicó en 2020 la primera edición del informe **«Mujeres e Innovación»**.

En el ámbito universitario, resulta clave el rol activo que ejercen las unidades de igualdad (o estructuras afines) que no solo proporcionan los datos de los cuales se nutren los informes estadísticos, sino que periódicamente mantienen actualizados los informes diagnósticos de desigualdad entre mujeres y hombres en las universidades respectivas y contribuyen a nutrir diagnósticos como los que se publican desde la Xarxa Vives d'Universitats: **El biaix de gènere en el reclutament, la promoció i la retenció del personal a les universitats (Informe 2019 y 2022)**, *La perspectiva de gènere en docència i recerca a les universitats de la Xarxa Vives (informe 2017 y 2021)*.

Actualmente, los principales análisis de datos y estadísticas sobre la participación de las mujeres en la ciencia coinciden en destacar la existencia de diferen-

cias por género sustantivas en la carrera científica; diferencias que se constatan, entre otros aspectos, en la distribución por categorías profesionales, en el acceso a los órganos de gobierno universitarios o en la dirección de grupos y proyectos de investigación.

En nuestra sociedad formalmente igualitaria, en la que se presupone igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, se produce lo que conocemos como el **«espejismo de la igualdad»**. Fue Amelia Valcárcel quien acuñó esta metáfora en una conferencia con ese título<sup>3</sup> en la que reflexiona sobre esa igualdad entre mujeres y varones que adquiere carácter de verdad y no necesita ser justificada. Para explicar el carácter ilusorio de esta supuesta igualdad recurre a los dos extremos que la limitan: la trata de mujeres para la prostitución y la ausencia de mujeres en la élite rectora de los procesos sociales. Hay una percepción en el imaginario social de haber alcanzado suficientes cuotas de igualdad de género.

Para vencer resistencias y convencer de la necesidad de políticas específicas de igualdad es muy necesario argumentar, no con opiniones, sino con datos. Y para ello, resulta imprescindible mantener actualizados los diagnósticos a los que hemos hecho mención. En el ámbito de la Universitat de València, podemos desmontar el espejismo de la igualdad con datos actualizados hasta el 2021, como los que resumimos a continuación:

- Segregación vertical o Techo de cristal: la UV cuenta con un 29,7% de mujeres catedráticas y un 70,3% de hombres catedráticos.
- Segregación horizontal: las mujeres son el 63,1% de la matrícula universitaria y el 23,1% en el ámbito de las ingenierías. Los hombres son el 36,9% del estudiantado y el 25,8% en el ámbito de la salud.
- Los cuidados, la conciliación y la corresponsabilidad: Los permisos del PAS por cuidado de un familiar dependiente son utilizados por mujeres en un 82,3% en 2016, 100% en 2018, 78% en 2021. En el caso del PDI, el uso de permisos por cuidados es mucho menos frecuente, pero las cifras son cercanas al 100% de mujeres, tanto en

3. XVIII Encuentro Formación Feminista (2011). Instituto Andaluz de la Mujer. Ponencia inaugural de Amelia Valcárcel: El espejismo de la igualdad. <https://www.youtube.com/watch?v=SmJy5RckV9g>

excedencias por cuidado de menores de 3 años, como en el resto de permisos por cuidado.

→ Poder, visibilidad y reconocimiento: 36,8% de mujeres decanas (y 63,2% de decanos). 23,8% de mujeres directoras de departamento. Las mujeres han obtenido el 16% de los Doctorados Honoris Causa (10 de los 60 concedidos desde el año 2000).

→ Gestión académica “doméstica”: 62,7% de mujeres vicedecanas, 50% de secretarías de departamento.

En los informes de evaluación del impacto de género se consideran los aspectos de la experiencia social que regula la normativa teniendo en cuenta las asimetrías de todo orden entre mujeres y hombres que en esos contextos se produzcan. Por ello, se realiza un diagnóstico de la situación previa a la aprobación de la norma para hacer visibles los condicionantes estructurales de desigualdad en el ámbito que ésta regula, mostrando la necesidad de introducir acciones positivas que eviten la reproducción de las desigualdades identificadas.

**Las medidas de acción positiva**, como veremos, surgen de la constatación de la lentitud de los avances en materia de igualdad debido a la presencia de barreras estructurales. Estas medidas persiguen un reparto equitativo de bienes socialmente valiosos a fin de corregir las desigualdades que se producen en ese reparto, como consecuencia de las discriminaciones estructurales existentes. Tienen, por tanto, carácter temporal, pues la justificación de su existencia desaparece cuando se corrigen las estructuras discriminatorias.

**Una vez demostrado que las desigualdades no desaparecerán por sí solas, se realiza la propuesta política de la paridad.** Es controvertida porque ataca el núcleo básico de la democracia patriarcal al proponer una nueva distribución de poder y de bienes sociales de todo tipo entre varones y mujeres. Su objetivo último es alterar la estructura de poder entre mujeres y varones. La cuestión de la paridad no es un problema técnico sino político.

La noción de **democracia paritaria** nace de la contradicción entre el aumento de mujeres en todos los ámbitos de la vida social y su ausencia de los espacios donde se votan las leyes y se toman decisiones que afectan al conjunto de la sociedad y, muy particularmente, a las vidas de las mujeres.

La **composición equilibrada** es la definición proporcionada por la LO 3/2007, también presente en textos internacionales, y utilizada para solucionar el porcentaje ligado a la democracia paritaria en relación a la necesaria presencia de mujeres y hombres en los puestos de decisión. La presencia de mujeres y hombres de manera que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento (Disposición adicional primera de la LO 3/2007, de igualdad efectiva de mujeres y hombres).

**En el ámbito concreto que nos ocupe, también se tiene la falsa creencia de que no se puede hacer nada por resolver los problemas estructurales de desigualdad, o incluso que no tienen cabida, dada la feminización de algunos espacios.**

Si pensamos en el ámbito universitario, es fundamental asumir que no existe la neutralidad y que las universidades pueden ser actores clave en materia de políticas de igualdad, como analizaremos con mayor profundidad en la Unidad 2. La institución universitaria no solo puede actuar sobre lo público, sino que tiene capacidad de incidir sobre las relaciones de género. La conciliación y la corresponsabilidad no son temas exclusivos del ámbito privado, al igual que no lo son la violencia de género ni el cuidado de las personas dependientes, sean mayores o criaturas.

La igualdad formal y la superioridad numérica de las mujeres en todas las etapas educativas, incluida la universitaria, es el resultado de importantes avances sociales para las mujeres. Pero no se ha traducido en mejoras suficientes en cuanto a la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres.

La problemática de la elección de estudios, muy condicionada por los estereotipos de género, ha sido ampliamente analizada. Entre otras, en las publicaciones a partir de los resultados de las tres oleadas de la encuesta de la Xarxa Vives a la población universitaria: *Via Universitària* (2015, 2018 y 2021)<sup>4</sup> en las que se analiza la excesiva polarización de las áreas de conocimiento y se afirma que “las carreras reproducen externalizadas y profesionalizadas tareas del ámbito doméstico marcadas por el género” (Inés Soler, *Via Universitària II*, 2019). Así, ellas se orientan hacia las áreas de salud y de cuidado de los otros, mientras ellos ocupan las que tienen que ver con el espacio exterior de poder y toma de decisiones. Y añadiríamos, como problemática que ha adquirido un creciente interés, que ellos se orientan en mayor medida hacia los ámbitos tecnológicos, incrementando lo que denominamos la brecha digital de género. A partir de los motivos para elegir los estudios, se infiere una relación directa entre el prestigio social de una titulación y la presencia de mujeres en sus aulas. Es de sobra conocido que los ámbitos de conocimiento tradicionalmente más masculinizados tienen más reconocimiento y prestigio social, con un resultado directo en los mayores ingresos económicos que generan las profesiones vinculadas. Y, a las titulaciones donde se concentra una proporción muy elevada de mujeres se les atribuye, por el contrario, menor valor social, con la consiguiente brecha salarial entre los dos sexos que esto genera en el largo plazo.

Según analiza Capitolina Díaz, “*los sesgos de género son los derivados de una suerte de histéresis social de género* [concepto que toma prestado del campo de la física], por la cual, a pesar de que las mujeres han cambiado y tienen elevadas cualificaciones, se las sigue considerando, mayoritariamente, en los papeles a los que fueron relegadas en el pasado” (Capitolina Díaz Martínez, 2020). La profesora Díaz utiliza este término que describe las propiedades de ciertos materiales que siendo sometidos a presiones y fuerzas mantienen esa tensión y se comportan igual, aunque dichas fuerzas hayan desaparecido. Utiliza esta metáfora porque da cuenta del hecho de que se siga considerando a las mujeres, y a menudo se siguen considerando ellas mismas, como menos competentes que

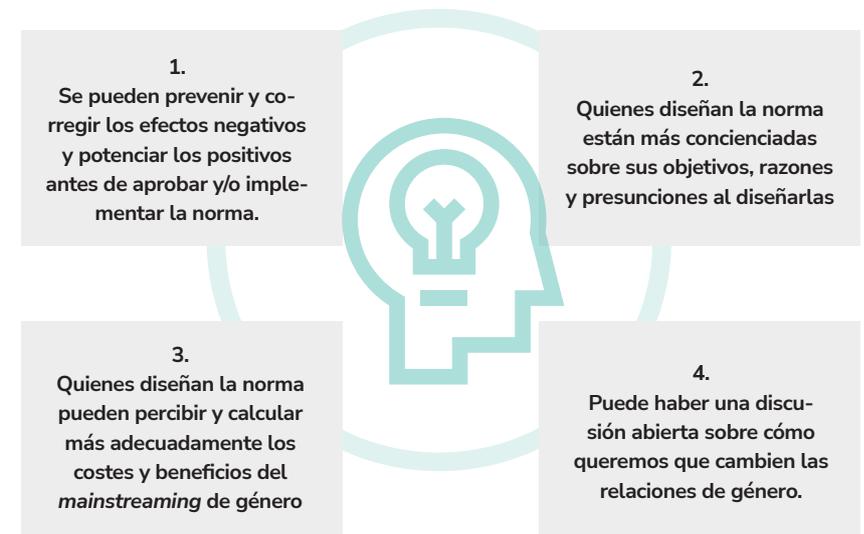
4. <https://www.vives.org/programes/estudiants/viauniversitaria-2/>

los varones, menos preparadas para asumir altas responsabilidades y con menor capacidad agencial, a pesar de haber alcanzado igual o superior formación a la de sus homólogos masculinos. Pero se han visto sometidas durante tantos siglos a la discriminación, desvalorización y deslegitimación, que en el imaginario colectivo las mujeres todavía no son reconocidas como profesionales de igual nivel que los hombres.

## 1.4. ¿Cuáles son las características de la evaluación del impacto de género?

Es una evaluación ex ante, pues analiza -en el ámbito al cual va dirigida la norma- cómo es la situación de (des)igualdad entre mujeres y hombres. De este modo, la evaluación del impacto de género debe utilizarse en la fase inicial, antes de que el texto normativo salga del primer despacho.

Figura 1: Ventajas de la evaluación ex ante



Fuente: Emakunde (2013)

**Es una evaluación preponderantemente interna**, 1) porque quienes la realizan suelen pertenecer a la organización, en nuestro caso, a la universidad, sean o no quienes luego serán responsables de su ejecución; 2) porque se evalúa la normativa propia, es decir, aquella normativa sobre la cual se tienen autonomía para generarla o, en su caso, desarrollarla; y 3) porque al valorar las normas desde el punto de vista del género e incluir propuestas de mejora, se incide sobre la propia organización.

**Es una evaluación preventiva** ya que recoge de forma precisa, ordenada y sistemática el resultado de un análisis diagnóstico realizado con el fin de determinar el impacto de género futuro que pueda tener una norma o política que aún no se ha terminado de formular. Por ello, es posible incorporar medidas de acción positiva en la redacción de la nueva norma y, de este modo, evitar o minimizar que la norma reproduzca o agrave desigualdades de género.

**Es una evaluación del “impacto”**, ya que se centra en las consecuencias que se producirán sobre la igualdad, hayan sido previstas o no, cualquiera que sea la materia o los objetivos generales que se persigan con el proyecto normativo (deportivo, cultural, laboral del PDI o del PAS, sobre investigación, etc.). Pretende, por lo tanto, valorar unos efectos específicos a los que denominamos “impacto”, y de este modo predecir si las actuaciones derivadas de la norma van a mejorar, empeorar o reproducir la situación de desigualdad de las mujeres en el ámbito funcional al cual va dirigido el proyecto normativo.

**Es una evaluación *mainstreaming***, porque pretende abarcar todos los ámbitos y niveles de las administraciones y entidades públicas como las universidades para que, de forma activa, se evalúen las consecuencias que todo tipo de normativas producen en la vida de mujeres y hombres.

**Mainstreaming o transversalidad de género:** Estrategia para lograr que las preocupaciones y las experiencias, tanto de mujeres como de hombres, sean una dimensión integral del diseño, implementación, monitorización y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de forma que mujeres y hombres se beneficien por igual y no se perpetúe la desigualdad. El fin último es lograr la igualdad de género. (Consejo Económico y Social de Naciones Unidas, Conclusiones, 1997 <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/ECOSOCAC1997.2.PDF>)

**Es una evaluación transformadora**, pues el fin de los informes de EIG es incorporar medidas de acción positiva o medidas aparentemente neutras pero con un impacto positivo sobre la igualdad de modo tal que las normas no reproduzcan la desigualdad, sino, por el contrario, se canalicen como políticas activas que mejoren los estándares de igualdad y, por ende, que mejoren a la sociedad en su conjunto.

### 1.5. ¿Qué es la acción positiva?

La igualdad es un principio que la Constitución Española propugna como uno de los valores superiores de su ordenamiento jurídico (art. 1). Una de sus dimensiones, la igualdad de trato, admite algunas limitaciones ya que, excepcionalmente, puede existir un trato distinto siempre que esté justificado en criterios de objetividad y proporcionalidad (Jabbaz, 2021).

Uno de los principios fundamentales sobre los que se asienta la acción positiva es que las políticas públicas, para alcanzar la igualdad real y sustantiva, **han de tratar diferente a quienes son diferentes mediante unas políticas específicas que compensen unos condicionantes que de partida podrían colocar en una peor situación a personas por pertenecer a un grupo, clase, sexo, utilizar una lengua o tener una discapacidad, entre otras situaciones condicionantes.**

Existen excepciones a la igualdad de trato en áreas muy diferentes a la que abordamos en este manual y en situaciones con privilegios sociales. Por ejemplo, la deferencia forma parte de los rituales con la corona, también la encontramos en el trato dispensado a los magistrados y magistradas en el ámbito de la justicia o respecto de ciertas posiciones de autoridad, inclusive en las universidades. También el trato diferente derivado del aforamiento y la inmunidad parlamentaria, entre otros.

Pero cuando se hace referencia a la acción positiva, ésta se vincula con un reconocimiento de la existencia de situaciones de vulnerabilidad social y desigualdad material. Las políticas de igualdad de mujeres y hombres son

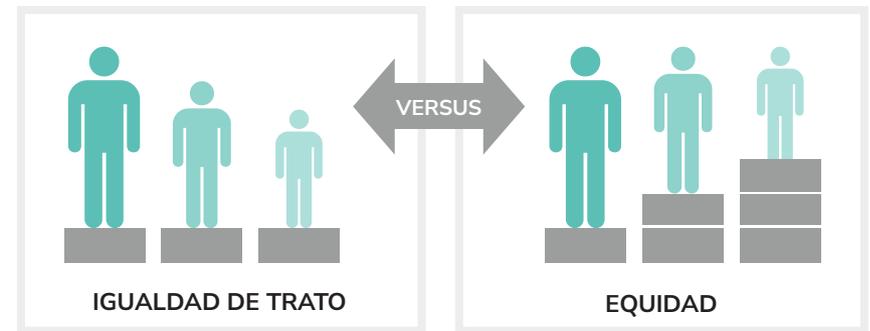
herederas de los procesos de inclusión y cohesión social que se fueron institucionalizando en las democracias occidentales a través de múltiples vías. Podemos mencionar al Derecho del Trabajo cuyo elemento fundante es el principio tuitivo por el cual se protege y defiende a la parte más débil del contrato de trabajo, es decir, al trabajador y a la trabajadora. Justamente en función del reconocimiento de la desigualdad material existente entre capital y trabajo se construye toda la jerarquía normativa en el ámbito laboral, considerando fraude laboral si un trabajador o trabajadora pacta mediante contrato una renuncia a derechos consagrados por la legislación ya que se supone que su consentimiento está viciado por su situación de necesidad. También en toda la política de servicios sociales están presentes los principios de la acción positiva, ya que se otorga un trato diferente a quienes se encuentran en peores situaciones, sea por razones de precariedad económica, discapacidad, situación de violencia de género, entre otras. En educación encontramos acciones positivas en lo referido a la educación compensatoria y programas especiales. Lo mismo encontraremos en otras áreas funcionales de la administración. En la Comunidad Valenciana, podríamos aplicar el principio de trato diferente en el reconocimiento institucional que se hace del valenciano como lengua minoritaria y que tiene como consecuencia el impulso de políticas de fomento específicas, por ejemplo, incluyendo un puntaje por el dominio de la lengua en el acceso o la promoción en la función pública.

La ley 3/2007, *de Igualdad Efectiva de mujeres y hombres*, avanza en medidas que, como veremos, tienen como finalidad romper ciertas barreras de género que se interponen para alcanzar la igualdad. Las acciones positivas, compensatorias o afirmativas, también denominadas discriminaciones positivas, parten del reconocimiento de que existen condiciones sociales de desigualdad de diferente tipo entre mujeres y hombres y que, entonces, para alcanzar la igualdad, las políticas públicas han de establecer algunos mecanismos para compensar o contrarrestar esas desigualdades. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en su Recomendación 25/2004 prefiere utilizar la denominación “medidas espe-

ciales de carácter temporal” remarcando que estas medidas son parte esencial de una estrategia necesaria de los Estados Partes para lograr la igualdad sustantiva o de facto de la mujer y el hombre en el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales y, por lo tanto, son un instrumento de transformación social.

En la imagen siguiente la política pública está representada por los cajoncitos sobre los cuales se ubican los personajes.

**Figura 2. Tratar diferente a quienes son diferentes**



De este modo, para alcanzar la equidad es necesario tratar de un modo diferente a quienes son diferentes. En la figura, a los personajes con distinta estatura, se les atribuye un número desigual de cajoncitos (acción positiva), con el objetivo de equipararlos.

Algunos encuadres distinguen entre igualdad y equidad, reservando este último concepto a la acción política que busca de forma activa reparar las desigualdades de partida, adscritas, por nacer en una familia, en una clase social, en un cuerpo humano atravesado por los prejuicios sociales, en una geografía, etc. De este modo, la equidad persigue, como bien último, la igualdad. Quizás por ello veremos en los textos legales utilizada, en mayor medida, la palabra

igualdad, porque es el bien que se pretende alcanzar mediante acciones de equidad. Y porque la equidad es coyuntural: hasta que se consiga la igualdad estructural.

Como en todos los ámbitos, en este también existen diferentes definiciones de acción positiva:

**Acción positiva:** «*Si bien es cierto que un trato idéntico puede dar lugar a una igualdad formal, esto no basta para obtener una igualdad en la práctica. La legislación comunitaria en materia de no discriminación no impide a los Estados miembros mantener o adoptar medidas específicas destinadas a prevenir o a compensar los perjuicios vinculados a los motivos de discriminación para los que se prevé una protección*» (Comisión Europea, 2008).

**Art. 11.1. Acciones Positivas:** Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (LO 3/2007 de igualdad efectiva de mujeres y hombres).

Una de las diferencias entre las dos definiciones presentadas arriba, radica en el hecho de que la primera admite la posibilidad de compensación de daños, puede ser indemnizatoria. Mientras que la segunda, la de la Ley de Igualdad efectiva 3/2007, se enmarca específicamente en la línea preventiva de los informes de EIG. Otro elemento importante de esta segunda definición es que hace alocución específica «en favor de las mujeres»

El concepto de género, a la vez que designa unos atributos de lo masculino y de lo femenino<sup>5</sup>, expresa la existencia de un orden de género que no solo atribuye roles, rasgos, actitudes y comportamientos disímiles a mujeres y

5. Como construcción social-histórica que, por lo tanto, varía a lo largo de la geografía y de la historia.

hombres, sino que asigna mayor valor a lo definido como masculino. De este modo, lo racional es más valorado que lo emocional, o la valentía se premia más que el cuidado de las personas. Desde un punto de vista sociológico, este mayor valor social se evidencia a través de distintas brechas de género, por ejemplo, la que existe en los salarios o en la ocupación de los espacios de poder. Por este motivo, es importante recalcar que el género no expresa solo la existencia de unos roles diferentes, sino que implica una distribución desigual del poder y del valor social. Por ello, podemos decir que el concepto de género es un **concepto jerárquico**, donde el hombre ocupa la posición de poder.

### ¡Hay que redactar con mucha precisión las acciones positivas!

Ejemplo: La plantilla de personal del PAS de las universidades y, en general, las plantillas de las administraciones públicas, suelen estar feminizadas. No obstante, los hombres tienen un progreso más rápido, llegando a equilibrarse la presencia de mujeres y hombres en los puestos superiores. Analicemos dos ejemplos de redacción de acciones positivas:

Ejemplo 1: “*En la resolución de procesos selectivos y concursos, los empates se dirimirán adjudicando el lugar al sexo infra-representado*”.  
Ejemplo 2: “*Las convocatorias de concursos, así como los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción interna **incluirán una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas***”.

En el primer ejemplo, la apelación al sexo *infra-representado* alude a ambos sexos, de modo tal que se beneficiaría al que se encuentre *infra-representado*. Esto podría generar una situación paradójica ya que la acción positiva persigue compensar una situación patente de desigualdad y, como hemos mencionado, en el conjunto de las administraciones públicas, los hombres suelen ser promovidos a puestos superiores en mayor proporción que las mujeres.

En el segundo ejemplo la acción positiva está redactada de un modo más explícito ya que se refiere con claridad a las mujeres, con dos niveles de restricción: 1) ha de ser una cláusula de desempate; y 2) será favorable a las mujeres solo en el caso de que se encuentren *infra-representadas*.

De este modo, en el segundo ejemplo se alude de forma directa a la desigualdad que sufren las mujeres, pero también se hace de un modo mesurado, indicando restricciones:

**A igualdad de currículo profesional, se promocionará a las mujeres si en el área son minoría.**

Dos restricciones: 1. igualdad de currículo  
2. las mujeres han de ser minoría en el área de destino.

Si no se tiene en cuenta que el concepto de género no es solo diferencia, sino que también encierra una jerarquía social entre los sexos, podría caerse en el error de considerar de forma equivalente las medidas de acción positiva para hombres y mujeres. Esta premisa introduce debates interesantes porque, en ocasiones, existe la tendencia a equiparar la situación de mujeres y hombres, creando un contrasentido, ya que justamente el fundamento de la acción positiva es reparar una situación de desigualdad que justifica un trato diferente.

Otro ejemplo nos remite a pensar en la posibilidad de incorporar medidas de acción positiva con perspectiva de género en ámbitos donde ya existe para otras categorías sociales, como en la normativa de matriculación:

**Reserva de plazas para la matrícula en el ingreso a los estudios universitarios:**

**Mayores de 25:** 3% de las plazas, con la prueba de acceso superada.

**Mayores de 40:** 1% de las plazas, con acreditación por experiencia profesional.

**Mayores de 45:** 1% de las plazas, con la prueba de acceso superada.

**Personas con titulación universitaria o equivalente:** 3% de las plazas.

**Personas con discapacidad:** 5% de las plazas.

**Deportistas de Alto Nivel o de Élite Alta Competición:** 5% de las plazas

En este ejemplo se señalan restricciones en la aplicación de la acción positiva ya que en la mayoría de los casos enumerados se indica que se ha de tener la prueba de acceso superada, acreditar experiencia profesional o tener otra titulación universitaria. Aunque en dos casos la cuota no tiene restricciones (discapacidad y deportistas de alto nivel o élite). Pero no se reservan plazas de matrícula por razones de género, como las vinculadas con la violencia de género, violencia sexual y de otros tipos de violencias discriminatorias.

Otra posible acción positiva relacionada con la matriculación del alumnado podría ser, en las titulaciones altamente masculinizadas, hacer una reserva de plazas para mujeres, siempre que aprueben la EBAU. De este modo, se avanzaría en vencer la barrera del género que produce una baja presencia de mujeres en las ingenierías o en la física.

Es cierto que normalmente la acción positiva busca cambiar situaciones muy arraigadas y por lo tanto perdurables. Pero los equipos técnicos debieran plantearse metas intermedias, sobre todo respecto de las convocatorias periódicas, sin renunciar al objetivo final que es conseguir la igualdad. De este modo, avanzar de forma gradual.

#### **Ejemplo de acción positiva gradual:**

En ocasiones nos encontramos con áreas científicas fuertemente masculinizadas. En estos casos –en vez de exigir una presencia equilibrada por la cual cada sexo no debiera superar el 60% ni ser inferior del 40%–, se podría establecer:

Que la presencia de mujeres en tal o cual comité sea por lo menos un 15% superior a su presencia en el área de conocimientos. Entonces (ver tabla del Anexo 3), en el área “energía y transporte”, se requeriría una presencia de mujeres de al menos un 29,7%. Esta medida se mantendrá hasta conseguir una presencia equilibrada entre los sexos.

### Algunas reglas de la acción positiva

1. La igualdad de trato, por su propia naturaleza, no puede tener carácter absoluto y admite la existencia del trato distinto siempre que esté justificado en criterios de objetividad y proporcionalidad.
2. Las excepciones al principio de igualdad de trato no pueden ser interpretadas extensivamente sino en sentido restrictivo, solo para compensar la presencia de una desigualdad material.
3. La acción positiva no es una declaración de principios, se produce para corregir una situación de desigualdad.
4. La acción positiva tiene un carácter transitorio y ha de aplicarse en tanto en cuanto exista la situación de desigualdad que pretende corregir.

## 1.6. Medidas aparentemente neutras, pero con efectos sobre la igualdad

Existen normas dirigidas a regular cuestiones donde las relaciones de género desempeñan un papel central, pero hay otras donde su relevancia es menos obvia. Estas últimas son habitualmente etiquetadas como normas neutras al género porque en sus enunciados no hacen distinción entre mujeres y hombres, se dirigen al conjunto de la población y, entonces, a primera vista, puede parecer que no tienen incidencia diferente en mujeres y hombres.

Pero las normas etiquetadas como neutras lo son solamente en apariencia ya que todo texto jurídico y política pública, cualquiera sea su tipo, ámbito o nivel, como producto cultural, es el resultado de un entramado de relaciones sociales y tiene efectos, reforzando o intentando transformar, un orden establecido. Expresan lo que cada conjunto social, comunidad o sociedad considera justo y legítimo en un momento histórico concreto, y brindan legitimidad y un sentido

moral a las acciones sociales, relaciones interpersonales y con las instituciones. Al prescribir normas se señala cuál es el ideal de sociedad hacia el que se pretende orientar las políticas, las acciones y los esfuerzos ciudadanos.

Históricamente ha existido ausencia de perspectiva de género en la forma en que aprehendemos la realidad o, en otros términos, ceguera de género, porque “La ciencia que hemos aprendido y el contexto en el que lo hemos hecho es el resultado de siglos de supremacía masculina, también en el campo científico. Ahora bien, este sesgo masculinista de la ciencia no es preciso que continúe” (Capitolina Díaz Martínez, 2020).

El surgimiento de los estados modernos se ha basado también en la exclusión de las mujeres de los derechos ciudadanos consagrados en los Derechos del Hombre y del Ciudadano (Rosa Cobo, 2002). Las mujeres quedaban fuera del contrato social, en el espacio de la naturaleza, supuestamente dominadas por las emociones y excluidas del pensamiento racional. Todo el andamiaje jurídico encontró su fundamento en estos supuestos del derecho natural basados en un dualismo sobre la esencia de lo masculino y lo femenino. Esta doctrina, transformada, perdura en cierta medida, pero, además, en ocasiones sin ser conscientes de ello.

Por todo ello, el examen de las normas y políticas abarca también el análisis del posible impacto discriminatorio de estas medidas, aun cuando parezcan neutras en su formulación o se trate de medidas de alcance general y no diferenciado por sexo (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Informe Acceso a la Justicia para las Mujeres Víctimas de Violencia en las Américas, 2007, párrafo 90).

Hace falta probar el efecto diferencial de estas discriminaciones indirectas en la redacción de las normas, aportando datos empíricos que demuestren que producen un resultado perjudicial para las mujeres.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (art. 6.2. de la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres)

La posibilidad de que existan sesgos invisibles en la redacción de las normas obliga a que su análisis sea integral y no se centre solo en las medidas que explícitamente hagan referencia a mujeres y hombres. A continuación, se pueden observar algunos ejemplos:

#### **Ejemplos de normas y políticas aparentemente neutras pero con impacto de género:**

##### **EJEMPLO 1. La política de comunicación e imagen institucional**

por parte de las universidades. Puede tener entre sus objetivos informar sobre los procesos y acontecimientos académicos, divulgar la investigación realizada, fortalecer la imagen institucional, etc. De nuevo, puede parecer una política neutra en tanto los mensajes van dirigidos a toda la comunidad universitaria sin ningún tipo de distinción.

Sin embargo, si no se incorpora la perspectiva de género a la normativa sobre comunicación, es fácil hacer un uso del masculino genérico como universal y una inclusión desequilibrada en función del género, de imágenes y textos (temas y autorías), lo que podría ahondar las desigualdades existentes. Incorporar un lenguaje inclusivo y una presencia equilibrada de imágenes de mujeres y hombres, ayuda a crear referentes en todas las disciplinas y a la difusión de modelos femeninos en las diversas áreas de la ciencia. Por tanto, uno de los objetivos de la política de comunicación e imagen institucional debe de ser también, el fomento de la igualdad.

##### **EJEMPLO 2. Duración y distribución de la jornada:**

la establecida en la legislación laboral para el PAS, la dedicación docente de cada profesor o profesora determinada por la elección del POD<sup>6</sup> o el calendario de clases establecido por el proceso de matriculación del alumnado en asignaturas. En principio la duración y distribución de la jornada es una cuestión o norma aparentemente neutra en términos de género pues es la misma para mujeres y para hombres sin distinción alguna. Sin embargo, la elección o determinación de una reducción de jornada laboral o de unas asignaturas u otras (tanto para el profesorado como para el alumnado) van a estar condicionadas por los cuidados que deban de atender. De este modo, la duración y distribución de la jornada laboral son normas aparentemente neutras, pero con impactos que históricamente han sido negativos sobre la igualdad. Por ejemplo, en este campo, si se introduce la mirada de género, la norma podría incluir una medida aparentemente *neutra pero con impactos positivos sobre la igualdad* sería:

- Flexibilidad en la jornada y organización de reuniones que se adapten a los horarios de entrada y salida del colegio de las criaturas.
- Que el profesorado con obligaciones de cuidados pueda elegir un POD que le facilite la conciliación.
- Que el alumnado con obligaciones de cuidados pueda elegir las asignaturas en un horario que le facilite la conciliación.

Estas medidas están orientadas a hombres y mujeres, pero el impacto sobre sus vidas es diferente para unos y otras

##### **EJEMPLO 3. La movilidad:**

como criterio asociado directamente a la excelencia e internacionalización es un requisito en los concursos de acceso o promoción a los puestos de PDI,

6. El POD es el Plan de Ordenación Docente por el cual cada año el profesorado elige las asignaturas que impartirá. Y lo hace en función de un orden de prelación regido por la mayor categoría docente y antigüedad. En el año 2021, el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Políticas Inclusivas de la Universitat de València lanzó un plan para incorporar junto a esos criterios otros que contemplen la conciliación con los cuidados de personas dependientes.

que se puntúa por igual a mujeres y hombres y, por lo tanto, podría leerse en términos de neutralidad de género. Sin embargo, este criterio puede generar distorsiones ya que puede resultar más difícil cumplirlo en el caso de las mujeres jóvenes con criaturas, aún más cuando la etapa postdoctoral suele coincidir con el periodo de estabilización de la pareja/familia. Como medida aparentemente neutra pero con impactos positivos para la igualdad se podría valorar la internacionalización por los contactos y participaciones en grupos y redes internacionales, mucho más en la era del online, sin tener que trasladar a la familia por periodos demasiado prolongados.

#### **EJEMPLO 4. Reparto de tareas en el aula o en los equipos de investigación.**

Habitualmente son fruto del diálogo y el consenso entre las partes implicadas, por lo que podemos pensar que son acuerdos neutros en términos de género. Sin embargo, cuando analizamos estas situaciones desde la perspectiva de género, observamos que una gran parte del trabajo que nadie quiere hacer, porque no reporta recompensas ni valorización, suele ser encargado a las mujeres, tanto en las aulas como en los laboratorios (Doucette, 2020). Por tanto, evitar los sesgos o estereotipos de género es también un elemento de política de igualdad que diluye los impactos negativos de género.

#### **EJEMPLO 5. Participación en comisiones y tribunales.**

En ámbitos científicos masculinizados, las científicas destacan que para cumplir con el equilibrio de género se ven obligadas a participar de incontables comisiones y tribunales en todo el país. Esto puede resentir su trabajo de investigación. Una medida aparentemente neutra pero con impactos positivos para la igualdad podría ser la siguiente:

→ Establecer un piso por el cual todas las personas (hombres y mujeres), como parte de sus obligaciones contractuales, participan de diferentes comisiones y tribunales. Y a partir de ese piso (2 o 3 comisiones o tribunales al año, por ejemplo), todas las personas (hombres y mujeres) serían beneficiarias/os de 1 crédito docente por cada participación en comisión o tribunal.

Como las mujeres en ámbitos masculinizados son las más afectadas por el número de participaciones, el impacto de género es positivo.

En definitiva, hemos de realizar un análisis integral de las normas para identificar la existencia de discriminaciones indirectas que, sin nombrar a mujeres y hombres, puedan perjudicar a las mujeres. De este modo, proponer una nueva redacción más inclusiva de las necesidades y condicionamientos que viven las mujeres.

Este análisis evidencia la necesidad de integrar la perspectiva de género en casi toda norma y política. Esto puede hacerse a través de la inclusión de acciones positivas, pero no únicamente. Como hemos visto, observar las normas y políticas con las gafas violeta nos permite repensarlas y replantearlas teniendo en cuenta las desigualdades de partida, incorporando las necesidades e intereses tanto de las mujeres como de los hombres y pensando que el fomento de la igualdad debe de ser un objetivo a lograr en todas ellas. Incorporando esta mirada en normas y proyectos, obtendremos medidas con acciones positivas o medidas aparentemente neutras pero con efectos positivos sobre la igualdad. De este modo estaremos transversalizando la perspectiva de género.

### **1.7. Estadísticas desagregadas por sexo e indicadores de género**

Para la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas universitarias, las estadísticas desagregadas por sexo han de estar presentes en todas las etapas de producción de información:

→ Es necesario que se establezca la variable sexo como criterio de captación y sistematización de la información. La información vinculada con personas (estudiantes, profesorado, personal de investigación, técnico y de administración y servicios) ingresa por infinidad

de registros y convocatorias, y es guardada en bases de datos de la universidad, o en unidades de almacenamiento de los servicios.

Supervisar la presencia de la variable sexo en todos los formularios es esencial porque si *no data, no problem, no action*<sup>7</sup> y, por tanto, es el punto de partida imprescindible si se quiere implementar un análisis con perspectiva de género.

→ La desagregación por sexo debe utilizarse en la elaboración de los indicadores que las universidades necesitan para medir la calidad de los servicios administrativos, del profesorado, de la enseñanza y de los servicios.

→ Las encuestas al alumnado, profesionales egresados, PDI, PAS y entidades colaboradoras de prácticas externas resultarían más precisas y esclarecedoras si sus análisis e interpretación se realizara por sexo. En ocasiones solo se menciona la composición por sexo de la muestra, pero luego se olvida replicar este enfoque en todas las tablas de contingencia y en su interpretación.

La desagregación por sexo en la captura de los datos y en la elaboración de las estadísticas es por tanto imprescindible y debe acompañarse con la identificación y uso de indicadores de género. Los indicadores son representaciones de realidades o fenómenos concretos y pueden presentarse bajo formas muy diferentes (un número, una opinión, etc.). Incorporar la perspectiva de género en los indicadores implica superar el tradicional abordaje desde una mirada androcéntrica y, como señala Cristina Carrasco,

*“avanzar hacia la ruptura del modelo masculino, avanzar en nombrar y dar valor a las actividades desarrolladas tradicionalmente por las*

*mujeres y que el modelo patriarcal ha desvalorizado, y construir un nuevo mundo simbólico que represente valores y saberes que han permanecido socialmente ocultos”.* (2006,10).

Incorporar, como hemos mencionado, los indicadores de calidad que utilizan las universidades desagregados por sexo, pero también, la construcción de otros indicadores, por ejemplo, sobre usos del tiempo de mujeres y hombres de la universidad o sobre el teletrabajo, la conciliación y los cuidados en la universidad. Todo ello es trabajar con indicadores de género.



7. Frase atribuida al médico y político uruguayo Alfredo Solari.

# 02

## LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA



La apuesta institucional por desarrollar políticas de igualdad, cumpliendo con el marco legal vigente, requiere aterrizar las normativas en regulaciones concretas derivadas de la autonomía universitaria para que la igualdad no se quede únicamente en el marco de los valores ni en la esfera de lo sectorial, sino que se consiga aplicar la transversalidad del principio de igualdad para transformar y mejorar la universidad.



La evaluación del impacto de género resulta una herramienta eficaz cuando se utiliza en un contexto organizacional que avanza hacia una incorporación transversal de la perspectiva de género a nivel global. Vamos a dedicar esta Unidad a reflexionar sobre la incorporación de la perspectiva de género en la institución universitaria, realizando primero un repaso de lo que ha supuesto la institucionalización de las políticas de igualdad en las universidades y, en concreto, en la Universitat de València, para poder entender y concretar en un segundo apartado lo que implica la transversalidad en la gestión de las políticas de igualdad universitarias -en la que se involucra al resto de agentes y procesos institucionales-, con ejemplos concretos de normativas que o bien han incorporado o bien sería necesario incorporar cuestiones relativas a la igualdad.

## 2.1. La institucionalización de las políticas de igualdad en el ámbito universitario

Las políticas de igualdad son, según Emanuela Lombardo, *“el conjunto de las decisiones, objetivos y medidas adoptadas por las instituciones públicas en relación al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres y con la mejora de la situación socioeconómica, política y cultural de la mujer”* (2002:3). Estas se desarrollan y se institucionalizan alrededor de tres procesos interrelacionados:

1. identificación de un asunto como un problema de interés público,
2. la inclusión de este en la agenda política y
3. la adopción de medidas de corrección de las desigualdades que lo afectan.

Para ello, desde el feminismo institucional se ha impulsado la creación de los organismos de igualdad que se configuran como organismos específicos impulsores de las políticas de igualdad. Es decir, lo que pretenden es persuadir a las otras unidades de sus respectivos gobiernos que asuman una serie de objetivos para promover la igualdad de género en cada una de las áreas de las que son responsables.

### 2.1.1. Instrumentos y estrategias para la promoción de la igualdad en las universidades

En el caso específico de las universidades, las Unidades de igualdad nacen como órgano específico impulsor de las políticas de igualdad a partir de la obligación establecida en la LO 4/2007<sup>1</sup>, que añade en su disposición adicional décimo segunda, que *«Las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres»*.

Desde sus inicios, se ha puesto el foco en la importancia del diseño e implementación de una agenda TRANSFORMADORA de la Universidad jerárquica y androcéntrica, incorporando valores nuevos de igualdad y de democracia. Como decía la primera directora de la Unidad de Igualdad de la UV, Olga Quiñones, no como un lugar de política social, sino como un ente transformador de la Universidad, cumpliendo con los propósitos de:

- reducir las brechas de género que persisten en los diferentes colectivos de la comunidad universitaria: el Personal de Administración y Servicios (PAS), Personal Docente e Investigador (PDI) y estudiantado.
- y corregir los sesgos de género que se han identificado tanto en los procesos de producción de conocimiento (investigación e innovación) como en los de la transmisión de este (docencia y transferencia).

Las políticas de igualdad cuentan con la herramienta fundamental que son los Planes de Igualdad, los diagnósticos previos y las respectivas evaluaciones. También resultan de gran utilidad otros instrumentos como las *Guías para un uso no sexista del lenguaje* y los *Protocolos de actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo y otros acosos discriminatorios*.

<sup>1</sup>. Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

Los planes de igualdad de oportunidades universitarios se han convertido en el canal a través del cual las universidades españolas han introducido los cambios promovidos por el marco normativo en materia de género y en el garante principal en los entornos universitarios. En sentido general, los diagnósticos hechos en los entornos de trabajo universitarios comparten los resultados difundidos para el Estado español por los informes «Académicas en Cifras» y «Científicas en Cifras», a nivel europeo por los informes «She Figures» y, a nivel regional, por los informes de «Política Universitaria de Género» de la Red Vives:

- escasa presencia de mujeres en los cargos de gobierno,
- segregación vertical o techo de cristal en la carrera investigadora,
- segregación horizontal en la elección de estudios y de personal científico según áreas de conocimiento, en especial en las científico-tecnológicas y
- brecha de género en el ámbito de proyectos I+D+i.

Siguiendo el análisis realizado por Amelia Valcárcel (2019), cuando en los años 90 se masifican las universidades y las oportunidades profesionales para las mujeres, es el fin de la dinámica de las excepciones que habían podido tener éxito antes de conseguir afianzar todos esos derechos. A partir de ese momento, se pone el acento en los diagnósticos cuantitativos, empieza la tarea de conteo de cuantas mujeres habían accedido a puestos de poder. Se diagnostica la escasez de mujeres y se acuña la metáfora del techo de cristal. Se plantean como objetivo obtener mayor visibilidad, asegurar la presencia de mujeres con un sistema de cuotas. El feminismo de los 90 se ve obligado a estudiar la dinámica organizacional para iluminar cada vez con instrumentos más finos la micro política sexual.

Las resistencias ideológicas y dificultades burocráticas dificultan el máximo provecho de las iniciativas de igualdad que corren el riesgo de quedarse en meras recomendaciones. Estas políticas dependen en gran medida de las

características de los grupos promotores y de su capacidad de influencia, es decir, si las Unidades de Igualdad tienen o no interlocución directa con el rector o rectora, si forman parte del Consejo de Gobierno y la importancia de las relaciones personales. Es lo que se conoce como micropolítica de la igualdad, siguiendo lo expresado por autoras como Cecilia Castaño o María Bustelo.

### 2.1.2. La Unitat d'Igualtat y el mandato de los Estatutos de la Universitat de València

La Unitat d'Igualtat de la Universitat de València, creada por acuerdo del Consejo de Gobierno de octubre de 2007, tiene por objetivo principal hacer efectivo el valor de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En los Estatutos de la UV, aprobados por el Decreto 128/2004, se contempla:

- el valor de la igualdad entre mujeres y hombres entre los valores y los fines de la institución universitaria (art. 4)
- Así mismo, entre los Derechos y Deberes de la comunidad universitaria, el artículo 10, punto 3 se refiere a medidas de acción positiva para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres.

Sin embargo, la apuesta decidida por incorporar las políticas de igualdad a la norma marco que regula la institución universitaria se produce con la reforma de los Estatutos de la Universitat de València, aprobada mediante el Decreto 45/2013, de 28 de marzo, del Consell. Se añade La Sección segunda: De la igualdad, Artículo 241 bis donde se concreta en qué consisten las políticas de igualdad:

- La Universitat de València tiene entre sus objetivos fundamentales el desarrollo de todas las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, la promoción de políticas activas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como la lucha contra la violencia de género.
- Del mismo modo, tiene que velar por la utilización de un lenguaje no sexista tanto en el ámbito administrativo como en el docente, de investigación, cultural y de comunicación.

Además, se recoge:

- En la selección del PAS, se vigilará de forma especial la igualdad de trato y la no discriminación.
- Se añade la exigencia de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en cargos, órganos y comisiones de la UV (Disposición Adicional 5)

Las Unidades de Igualdad universitarias cuentan con unidades de apoyo como son comisiones de igualdad que incluye las comisiones de seguimiento de los planes de igualdad, consejo asesor, comisiones de igualdad en los centros universitarios, enlaces de igualdad en cada centro y comisión para el tratamiento de casos de acoso que incluye la violencia machista (García Sainz, Cristina, 2018).

En el caso de la Universitat de València, se cuenta con la Comisión de Políticas de Igualdad de la UV (CPIUV), compuesta por las personas que ostentan la representación correspondiente de cada uno de los Centros, Servicios Centrales, Delegación de la Rectora para Estudiantes y Secciones Sindicales.

En cada uno de los centros y servicios se han constituido Comisiones de Igualdad de las cuales forman parte todos los sectores integrantes (PDI, PAS, alumnado) y cuya función es la coordinación, apoyo y potenciación de las acciones específicas relacionadas con el principio de igualdad, que se realizan en el Centro o Servicio. Así mismo, tendrán una actitud vigilante en relación al cumplimiento de los compromisos institucionales sobre la igualdad, respecto al lenguaje integrador y no sexista y la transversalidad de la perspectiva de género en la actividad docente e investigadora y de gestión.

Dichas Comisiones constituyen una herramienta fundamental para contribuir a transversalizar el valor de la igualdad en la institución universitaria y a tejer una red de personas aliadas que resulta clave para llevar a cabo las acciones del Plan de Igualdad y emprender nuevos proyectos.

Los tres planes de igualdad que han guiado las políticas de igualdad de género en la Universitat de València desde el año 2010 contenían objetivos y acciones que hacían referencia directa a la incorporación del impacto de género en la normativa universitaria. El desarrollo de estas acciones ha favorecido el progresivo avance de este enfoque en la gestión universitaria. Así, la acción 45 del III Plan de Igualdad, actualmente vigente, establece que se ha de proporcionar formación a los servicios de manera que todo documento de política universitaria, reglamento o normativa interna, contenga obligatoriamente –a partir de esta formación- el correspondiente Informe de Impacto de género, de conformidad con la legislación comentada en la Unidad anterior.

Esta apuesta institucional por desarrollar políticas de igualdad, cumpliendo con el marco legal vigente, requiere aterrizar las normativas en regulaciones concretas derivadas de la autonomía universitaria, para que la igualdad no se quede en la esfera de lo sectorial, sino que se consiga una verdadera transversalidad. Para ello, sirvan de guía los ejemplos recogidos sobre normativas específicas en el siguiente punto en torno a los grandes ejes de actuación, como son el diagnóstico de la desigualdad, la formación en igualdad, la visibilización y reconocimiento de mujeres y el abordaje de la conciliación y corresponsabilidad, que implica situar los cuidados en el centro.

## 2.2. La transversalidad en la gestión de las políticas de igualdad universitarias

En este apartado, identificamos aquellas áreas en las que la incorporación de la perspectiva de género ha supuesto o podría suponer un cambio institucional de calado. Los ejemplos de normativas concretas pretenden ilustrar y concretar el tipo de intervención requerida para avanzar hacia una universidad que no solo incorpore el valor de la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura universitaria, sino que lo materialice en el ámbito de la gestión universitaria.

### 2.2.1. Diagnosticar la desigualdad con datos desagregados por sexo (y saber interpretarla)

Como ya venimos insistiendo en el primer capítulo de este manual, toda la información estadística referida a personas debe incorporar la variable sexo. En ese sentido, puede afirmarse que en la Universitat de València los sistemas de información están suficientemente desarrollados y los datos son recogidos de manera sistemática pudiendo desagregar toda la información según sexo. Sin embargo, no es suficiente con la obtención del dato, hay que saber identificar el problema, hacer la lectura y la interpretación adecuada para implementar la política que contribuya a corregirlo. Veamos algunos ejemplos que nos ayuden a avanzar en este sentido:

#### a) Encuestas y estudios sobre la comunidad universitaria

Cuando a nivel institucional realizamos encuestas analizando aspectos tan diversos como la inserción laboral de tituladas y titulados, los riesgos psicosociales del personal, o medimos el grado de implantación del teletrabajo en la plantilla, no es suficiente con indicar la distribución de la muestra en función del sexo o emplear un lenguaje inclusivo, hay que saber interpretar las diferencias en todos los resultados y respuestas de hombres y mujeres. Solo si profundizamos en los techos de cristal del mercado laboral, o lo que supone la doble jornada para unos y otras, o las responsabilidades de cuidado en hombres y mujeres de los diferentes colectivos, habremos conseguido incorporar la perspectiva de género en toda su profundidad y podremos contribuir a cambiar las cosas. Este tipo de interpretaciones requiere un análisis estadístico adecuado en el que todas las preguntas pertinentes se crucen con la variable sexo, junto a las otras variables sociodemográficas como la edad, variables socioeconómicas, etc.

#### b) Indicadores de calidad de las titulaciones

Otro ejemplo es conseguir que el Sistema de Aseguramiento Interno de la Calidad (SAIC) de los centros de la Universitat de València incluya datos desagregados por sexo y tenga en cuenta la perspectiva de género dentro de los procesos de evaluación de la calidad de los títulos y los centros de nuestra universidad.

Uno de los documentos más importantes y la base del SAIC de nuestros centros es la política y objetivos de calidad, los cuales tienen que ser conocidos y accesibles públicamente, como compromiso hacia la satisfacción de las expectativas de sus grupos de interés y la mejora continua. Es necesario que los indicadores utilizados presenten los datos desagregados por sexo de manera que se puedan ir planteando medidas correctoras de desequilibrios y desigualdades.

### 2.2.2. La Formación en Igualdad y Perspectiva de Género

Desde el año 2007, la ley orgánica de igualdad prevé que en las administraciones públicas se impartan cursos para todo el personal, concretamente, una “formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género” (art. 61 LO 3/2007). Esta formación específica en materia de igualdad resulta fundamental para complementar las acciones de concienciación y sensibilización que se vienen desarrollando en el entorno universitario para avanzar hacia una verdadera Cultura institucional de la Igualdad.

La acción formativa en materia de Igualdad, lenguaje inclusivo y prevención y actuación ante la violencia machista presenta un balance muy positivo en las evaluaciones de los tres planes de igualdad de la UV puesto que se ha incorporado un amplio abanico de cursos en la oferta de formación continua para el personal<sup>2</sup> y de formación complementaria para el estudiantado<sup>3</sup>.

Conviene señalar como debilidad el reducido número de hombres que participa en estas acciones formativas, que en pocas ocasiones supera el 20% del alumnado. Y como gran reto, el largo camino que nos queda para llegar a tener una plantilla de PAS y PDI con conocimientos básicos sobre la igualdad y prevención de la violencia de género.

2. Más de 20 cursos de carácter anual ofertados por el Servei de formació Permanent i Innovació Educativa dentro del área de Igualdad, Diversidad y Sostenibilidad: <https://ir.uv.es/Azlp3pE>

3. Dentro del programa de la Nau dels estudiants: <https://ir.uv.es/cfa07IW>

Algunas líneas innovadoras contenidas en el III Plan de Igualdad han sido ofrecer formación a la demanda dirigida a agentes clave, como se hizo con la formación del equipo rectoral, al PDI novel a través del programa de Formación Integral del Profesorado Universitario (FIPU), o a las Asambleas de Representantes de estudiantes (ADRs), así como en el programa de voluntariado estudiantil<sup>4</sup>.

Para consolidar este tipo de acciones es necesario introducir el carácter obligatorio en las normativas pertinentes, para que tanto representantes de estudiantes, como quienes tengan cargos académicos y de gestión reciban la formación requerida en materia de igualdad y perspectiva de género.

### 2.2.3. Visibilizar a mujeres que sirvan como modelo a las futuras generaciones

#### a) Presencia de mujeres en espacios de poder y representación

Como ya se ha comentado en el marco conceptual de la Unidad 1 de este manual, de la preocupación por el alcance de la igualdad efectiva en nuestra sociedad no podía quedar fuera el ámbito de la participación política y los espacios de poder. El llamado en la Ley 3/2007 “principio de presencia o composición equilibrada”, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, se traslada a los Estatutos de la UV y se interioriza a nivel organizacional como una buena práctica que ha de inspirar la composición de cualquier comisión, jurado, tribunal o equipo de investigación.

Normativa que incorpora el criterio de presencia paritaria: en los Estatutos de la UV, Disposición Adicional quinta:

*“De acuerdo con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el gobierno y gestión de la Universitat de València, el rector o la rectora tendrá en cuenta para la designación de cargos la presencia equilibrada entre*

4. Incorporación de la igualdad y la diversidad en el programa de voluntariado del Sedi: <https://ir.uv.es/x9D0Fyd>

*mujeres y hombres en los términos fijados por la legislación vigente, tanto en la configuración del Consejo de Dirección como en el conjunto de los diferentes cargos de designación de carácter unipersonal. Los decanos, las decanas, los directores y las directoras deberán tener en cuenta el mismo criterio en la propuesta de sus respectivos equipos. El mismo criterio se seguirá también en la composición de las distintas comisiones existentes en la Universitat de València”.*

De esta forma, puede afirmarse que al igual que se reformaron normativas como la electoral, en la UV se consiguió la paridad en órganos de gobierno mediante la incorporación de la acción positiva.

Ahora que ya llevamos varios equipos de dirección de la UV en los que se respeta el principio de presencia equilibrada de ambos sexos (8 mujeres y 7 hombres en el actual consejo de dirección, en 2022), se ha ido normalizando progresivamente la presencia de mujeres en los equipos de gobierno de centros y departamentos. Aunque, como ya vimos al desmontar el espejismo de la igualdad en la Unidad anterior, a partir de los indicadores elaborados desde el Observatorio de Igualdad<sup>5</sup>, se constata que todavía las mujeres decanas son un 36,8% y las directoras de departamento un 23,8%.

#### b) Obtener reconocimiento a la excelencia científica

Hace mucho que dejamos atrás la época de las excepciones (A. Valcárcel, 2019) y, sin embargo, en los más elevados espacios de prestigio sigue resultando excepcional encontrar una representación femenina que responda al nivel de excelencia de las mujeres en el ámbito científico. Aun habiendo masa crítica suficiente de personas de ambos sexos, cuando se realiza una única propuesta como candidatura de mayor excelencia, rara vez se propone a una mujer para obtener el más alto reconocimiento.

5. Datos del Observatorio sobre la composición de órganos de gobierno y representación (Claustro) de la UV: <https://ir.uv.es/fxnTol7>

Al igual que ocurre con las cifras de premios nobel, los doctorados honoris causa de las universidades no están reconociendo la valía de un número suficiente de mujeres. La acción positiva en algunas normativas universitarias favorece que se incluya un mayor número de candidaturas de mujeres para obtener dicho reconocimiento.

→ Datos Observatorio de Igualdad de la UV: A lo largo del siglo XX, tanto los Doctorados Honoris causa como las Medallas que se otorgaron fueron prácticamente la totalidad para los hombres: el 100% del total de 41 distinciones DHC y solo una mujer recibió la Medalla de la Universitat de València en 1992. A lo largo del siglo XXI se ha revertido en parte esta ausencia de mujeres, pero la proporción continúa siendo muy reducida:

→ un 31% del total de las Medallas concedidas han sido para mujeres (11 medallas de las 35 concedidas hasta 2022).

→ un 16% en el caso de los Doctorados Honoris causa (10 DHC de los 60 concedidos hasta 2022).

→ Normativa para el nombramiento de Doctorado Honoris Causa<sup>6</sup>: Se plantea la introducción del criterio de paridad en los nombramientos, tal y como han hecho las universidades de Salamanca, Oviedo, La Laguna, Rovira i Virgili y Lleida.

### c) Comunicación institucional

La ceguera al género en el ámbito de la comunicación institucional tiene un impacto muy directo en la comunidad universitaria por la tarea que los medios de comunicación ejercen, en cuanto que formadores de opinión pública y transmisores de valores, modelos culturales y sociales y hábitos de consumo. El uso de un lenguaje inclusivo y la garantía de utilizar imágenes en las que se visibilicen tanto hombres como mujeres, evitando representarlos en roles estereotipados, resultan fundamentales.

Para dar cumplimiento a las medidas del I Plan de igualdad, ya en el año 2011 se publican las *Guías para un lenguaje igualitario y no sexista de la*

6. <https://ir.uv.es/gA6hcGE>

*Universitat de València*<sup>7</sup>, como herramienta para hacer viable la incorporación de este lenguaje por parte de la comunidad universitaria. Sin embargo, al no ser una obligación reglamentaria, a día de hoy sigue siendo necesario realizar formación y campañas de sensibilización para el cambio en la cultura organizacional.

Utilizar siempre el masculino genérico sin recurrir a procedimientos lingüísticos para la visibilización de las mujeres no es incorrecto gramaticalmente, pero implica renunciar a hacer explícita la voluntad de trato igualitario entre mujeres y hombres.

→ Podemos encontrar ejemplos en los titulares de numerosas noticias publicadas, como esta en la que el uso del masculino genérico y la imagen de seis hombres lleva a pensar que todos los estudiantes y científicos lo son también: *“Seis premios Nobel de Física y de Química se reúnen este lunes con científicos y estudiantes de la Universitat de València”*<sup>8</sup>. Este titular no deja claro si también están invitadas las científicas.

→ En cambio, en otros titulares en los que se recurre al uso de verdaderos genéricos neutros como en este caso para mencionar a personas expertas: *“Especialistas en sostenibilidad curricular y ODS reclaman que las universidades lideren un cambio de paradigma”*<sup>9</sup>.

### 2.2.4. Poner los cuidados en el centro de la política universitaria

Hay unanimidad en los diagnósticos de la desigualdad en reconocer que la maternidad y las responsabilidades de cuidado penalizan a las mujeres en su trayectoria profesional. Mientras la economía feminista cuestiona que se considere “trabajo improductivo”, instituciones como la universitaria asumen el compromiso de implementar medidas que contribuyan a superar los obstáculos tanto en la carrera del personal de gestión, como en las carreras académicas e investigadoras.

7. Disponibles en la web de la Unitat d'Igualtat: <https://ir.uv.es/Pv1rTsv>

8. Noticia del Parc Científic, del 2 de junio de 2022: <https://ir.uv.es/i0WBQs0>

9. Noticia del Gabinet de Premsa, del 10 de octubre de 2022: <https://ir.uv.es/m93THlv>

### a) Perspectiva de género en gestión de la investigación

Los méritos supuestamente neutros en los requisitos de selección contienen elementos sesgados que pueden perjudicar a las mujeres en la carrera académica.

Desde 2019, la convocatoria del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades recoge que las investigadoras pueden prorrogar un año el último sexenio vivo de investigación por cada permiso de maternidad. Esto es un ejemplo de incorporación de una medida de acción positiva para calcular el cómputo de los tramos de investigación. Sin embargo, una medida más efectiva sería aplicar coeficientes de ponderación que ajustasen los méritos a cumplir sin alargar el periodo temporal, considerando “productivo” el trabajo de gestar y cuidar ciudadanía.

### b) Perspectiva de género en gestión de la transferencia

En el análisis de transferencia desde la perspectiva de género<sup>10</sup>, realizado para la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad (ANECA), las autoras concluyen que se recogen criterios androcéntricos, con ceguera de género, que penalizaron a las investigadoras en la prueba piloto de “sexenios de transferencia” realizada en 2020.

### c) Perspectiva de género en gestión de la docencia

Se puede plantear una reducción y redistribución de la carga docente en los primeros meses de reincorporación después de la baja maternal, así como instrucciones para el reparto en el Plan de Organización Docente (POD) en los departamentos en las que se incorporen las cuestiones de conciliación.

→ Normativa: En la UV, desde 2019 se viene realizando la recomendación de incorporar nuevos criterios de asignación del POD que facilitan la elección de la docencia de las personas con responsabilidades de cuidados<sup>11</sup>.

→ Cambios normativos en otras universidades: Procedimiento para la evaluación de méritos curriculares con criterios de conciliación corres-

10. Se puede consultar el informe en la web de Aneca: <http://www.aneca.es/Documentos-y-publicaciones/Evaluacion-de-la-investigacion>

11. Se pueden consultar iniciativas de conciliación y corresponsabilidad en la web: <https://ir.uv.es/evco5NP>

ponsable<sup>12</sup> por el que se establece, como medida de acción positiva en la evaluación de méritos, la aplicación de un coeficiente de Compensación Curricular por Cuidados, que será de aplicación tanto en los concursos de promoción y traslado del PAS como en los de contratación del PDI.

### d) Perspectiva de género en gestión de personal

La medida que se ha adoptado en esta materia en la Universitat de València desde que se programó en el I Plan de Igualdad es aquella que responde a la obligación de incorporar los Informes a las convocatorias de pruebas selectivas (siguiendo lo establecido en el art. 55 de la LO3/2007).

→ **Los informes de impacto de género realizados por los servicios de Recursos Humanos PAS y PDI en materia de convocatorias de personal** son una buena práctica (que analizaremos con mayor detalle en el ejemplo 1 del anexo 2), cuyo contenido es el siguiente:

- Utilización de un lenguaje no sexista o discriminatorio para las mujeres en la convocatoria
- Participación de hombres y mujeres
- Incorporación en la convocatoria del mandato de aplicar el principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos
- Normas legales que se aplican
- Composición del tribunal
- Contribución de la convocatoria a los objetivos de las políticas de igualdad que impulsa la Universidad

En cualquier caso, dicha buena práctica no es suficiente puesto que no sirven para establecer ningún cambio normativo que corrija los sesgos de la plantilla de la UV. Además, deberían ser no solo preceptivos, sino también vinculantes.

→ **Normativa de la UV que regula las bolsas de personas interinas.**

Una buena práctica fue la introducción de criterios relacionados con las responsabilidades familiares para no penalizar a quienes cuidan en la *Normativa sobre formación y funcionamiento de las bolsas de trabajo de las varias escalas y categorías profesionales del Personal de Administración y Servicios de la Universitat de València*. (ver ejemplo 3 analizado en detalle en el anexo 2)

12. aprobado en la Universidad de Málaga el 29 de octubre de 2021: [https://www.uma.es/media/files/coeficiente\\_curricular.pdf](https://www.uma.es/media/files/coeficiente_curricular.pdf)

Cuando las necesidades vitales y responsabilidades de cuidado interfieren en una trayectoria profesional y las personas se ven obligadas a renunciar al trabajo, no debe suponer un motivo de exclusión de la bolsa de interinas, como lo venía siendo.

→ **El Reglamento del teletrabajo** contiene un elemento que podríamos considerar perjudicial para el progreso en igualdad entre hombres y mujeres en la medida en que hace incompatible disfrutar del teletrabajo en los puestos de más responsabilidad, lo que puede terminar disuadiendo a las mujeres de aspirar a ocuparlos.

### e) Perspectiva de género en la gestión relacionada con estudiantes

Se puede plantear tanto flexibilizar la matrícula, cambios de grupo, adaptación de créditos y horarios, u otras medidas siempre que se tengan en cuenta las responsabilidades de cuidados.

→ **El Reglamento de matrícula** regula las causas de fuerza mayor para la matrícula a tiempo parcial. La incorporación de la Perspectiva de Género requiere que se tengan en cuenta las responsabilidades de cuidados en las posibles justificaciones de flexibilidad de la matrícula, así como de las prácticas curriculares. Esto ayudaría a que la universidad de las segundas oportunidades, o la posibilidad de seguir estudiando a lo largo de la vida, sea una realidad tanto para hombres como para mujeres. Como se viene constatando en estudios sobre la población universitaria, el “oficio de estudiante” se ve muy condicionado por el género a medida que aumenta la edad y se compaginan los estudios con responsabilidades familiares (reflejado en los resultados de las encuestas *Via Universitaria de la Xarxa Vives*)<sup>13</sup>, lo que supone una limitación especialmente para las mujeres, que se encuentran en ocasiones obstáculos insalvables por la rigidez de los programas de estudios.

13. “Via Universitària des de la perspectiva de gènere” (Inés Soler, Via Universitària III, 2021) en: <https://www.vives.org/programes/estudiants/viauniversitaria-2/#publicacions>

→ **Normativa de acceso:** además de las acciones de sensibilización y captación del talento femenino en las áreas STEM14, se requiere de la acción positiva para avanzar hacia el equilibrio en las distintas áreas de conocimiento. Siguiendo el modelo de las cuotas en las universidades de Estados Unidos, se vienen introduciendo indicadores específicos en los rankings para medir el grado de incorporación del valor de igualdad en las universidades como el *Impact Ranking de Times Higher Education* en el que se evalúa a las Universidades en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. En el ODS 5, *Gender Equality*, se miden entre otras las medidas específicas de acceso y participación<sup>15</sup>, inexistentes en el contexto universitario español, salvo algunos programas de mentoría para mujeres universitarias.

Estas medidas resultan todavía novedosas y transformadoras para la forma de funcionar de la mayoría de las universidades. Algunas de ellas sí han sido recogidas en los “Planes Concilia”<sup>16</sup> aprobados en las universidades españolas desde hace ya décadas y por tanto implementadas, con mayor o menor éxito. En cualquier caso, son un claro ejemplo de cómo las universidades han ido incorporando progresivamente la perspectiva de género en sus políticas de personal y avanzan hacia ese gran reto de “poner la vida en el centro de las políticas universitarias”.

Para concluir esta unidad, conviene retomar la idea de que los planes de igualdad, los presupuestos con perspectiva de género y los Informes de EIG constituyen la tríada de las políticas de igualdad. Estos tres instrumentos se refuerzan mutuamente y no pueden contemplarse de forma aislada. Su puesta en marcha exige que previamente se disponga de toda la información que afecta a personas desagregada por sexo sistematizada y recogida en informes diagnósticos, así como la progresiva incorporación del lenguaje

14. Consultar proyecto Girls4stem UV: <https://girls4stem.uv.es/#/principal>

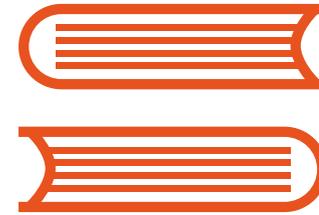
15. Consultar en: <https://www.timeshighereducation.com/rankings/impact/2022/gender-equality>

16. Recogidos en el banco de buenas prácticas de la RUIGEU: <https://ir.uv.es/5ttEseu>

En la UV, se aprueba en abril de 2021 la “Hoja de ruta para adoptar un modelo integral de conciliación corresponsable”: <https://ir.uv.es/XPOchp>

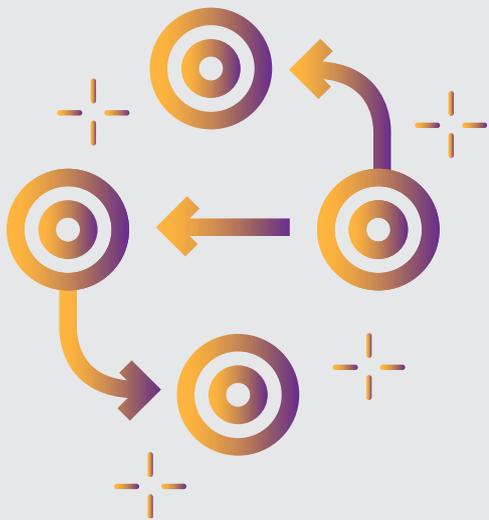
inclusivo y no sexista en la comunicación institucional, asegurar una oferta formativa en materia de igualdad y la realización de acciones de sensibilización que permitan avanzar hacia una cultura de la igualdad. La acción conjunta, coherente y coordinada de la implementación de planes con objetivos específicos que impulsen la igualdad, de distribución de los recursos (presupuestos) con perspectiva de género y de la evaluación del impacto de género de todas las políticas y normas para evitar sesgos sexistas, suponen hacer realidad el *mainstreaming* o “transversalidad” de género.

Por tanto, los Informes de EIG en todas las normativas propias de la universidad son una herramienta muy poderosa para el trabajo en igualdad de género, si se emplean con rigor, responsabilidad, transparencia y participación. Y resultan especialmente necesarios para revisar todas aquellas normativas a las que hemos hecho referencia a lo largo del capítulo sobre políticas de igualdad en la Universitat de València.



# 03

## METODOLOGÍA DE LOS INFORMES DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO



El principal objetivo de la Evaluación de Impacto de Género es elaborar una serie de recomendaciones (acciones positivas o un articulado aparentemente neutro, pero con efectos positivos sobre la igualdad) que modifiquen el proyecto normativo que se analiza para mitigar o eliminar los posibles efectos negativos que la futura norma pueda producir en la igualdad de mujeres y hombres.



### 3.1. Algunos principios

La evaluación, como señalan Alvira y Aguilar (2016), está siempre dirigida a la acción transformadora. Evaluamos o juzgamos en función de unos criterios con una finalidad práctica: realizar unas recomendaciones que permitan, en nuestro caso, mitigar o eliminar las posibles consecuencias negativas que la futura norma pueda producir sobre la igualdad de mujeres y hombres.

La evaluación tiene un carácter instrumental porque pretende influir para que quienes toman las decisiones finales visibilicen la desigualdad y, en consecuencia, incorporen acciones positivas en las normas. Por ello:

→ La recogida de información y las técnicas a utilizar (encuestas, entrevistas, análisis de datos secundarios, etc.) están condicionadas no solo por su utilidad para la comprobación de hipótesis sobre una desigualdad específica, sino por su credibilidad y adecuación práctica. Por ello, en esta fase de la evaluación, para elegir la base empírica a utilizar, podemos seguir la premisa siguiente: No es la abundancia de datos lo importante, sino su claridad y contundencia.

→ Antes de comenzar el diagnóstico, se puede realizar una consulta con la Unidad de Igualdad para poner a punto el diseño de la EIG, tanto de los objetivos de evaluación del impacto como de las fuentes de información que se utilizarán.

→ Se ha de comenzar a trabajar con la información existente, la que sea más accesible y, en especial, la información propia ya que la universidad genera una gran cantidad de datos (tanto de las personas usuarias como de los recursos y necesidades).

→ Durante todo el proceso de evaluación se han de tener siempre presentes los recursos disponibles, incluyendo costes, esfuerzos y tiempo.

Otros elementos a considerar son las cuestiones éticas y la prudencia, respetando las competencias y los procedimientos administrativos en el modo en que se pide colaboración o información a otros sectores. En toda administración, también en la universidad, se debe adoptar un punto de vista realista respecto de la magnitud del trabajo a realizar para llevar a cabo el informe de EIG.

### 3.2. ¿Quién realiza la evaluación?

Miguel Rodríguez Piñero (2004), ex Presidente del Tribunal Constitucional, señaló que la elaboración de informes de EIG exige el compromiso de las personas responsables de cada política sectorial para incluir la dimensión de género en el diseño de sus políticas, lo que demanda una gran cooperación y coordinación a todos los niveles, junto con las personas responsables en la temática de género, y una labor de sensibilización y concienciación de todas las personas implicadas y, entre ellas, de forma especial, de los niveles más altos de la Administración y del Gobierno.

En la Comunidad Valenciana, el diseño de implementación de los Informes de EIG se encuentra plasmado, como ya mencionamos, en la Ley 9/2003, para la Igualdad de Mujeres y Hombres:

*“Los proyectos normativos tendrán que incorporar un informe de impacto por razón de género que elaborará el departamento o centro directivo que propone el anteproyecto de ley o proyecto de norma, plan o programa, de acuerdo con las instrucciones y directrices que dicte el órgano competente en la materia, y tendrá que acompañar la propuesta desde el inicio del proceso de tramitación” (Art. 4 bis, Ley 9/2003 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, Generalitat Valenciana).*

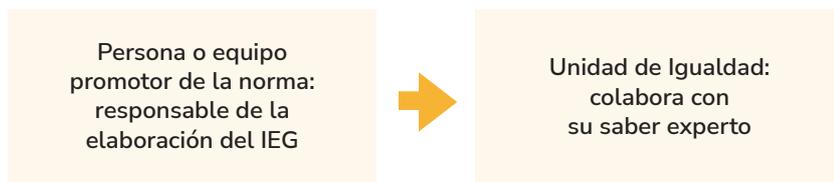
Cabe remarcar que, en la línea de lo indicado por el magistrado del Tribunal Constitucional, es necesaria la cooperación y coordinación con todas las

áreas y niveles de las organizaciones públicas, esto significa que, además de las personas y equipos directamente responsables de la elaboración de los Informes de EIG, han de estar involucrados:

→ Los altos cargos de la universidad, con un claro compromiso con la incorporación de la perspectiva de género en todas sus regulaciones.

→ Las áreas responsables de la temática género, en nuestro caso, la Unidad de Igualdad y, según sea el caso, las áreas de igualdad de las facultades, que aporten sus conocimientos expertos en políticas de igualdad en las universidades y, en general, en los diversos ámbitos.

#### ORGANIZACIÓN QUE APRENDE



En consecuencia, para conseguir la igualdad con equidad es necesaria la implicación del conjunto del personal, sobre todo del área desde donde se promueve la nueva norma, aportando su conocimiento tácito y experiencia derivada del contacto con las realidades locales que atienden y de los datos que procesan. Una organización aprende y se transforma cuando logra poner en juego los conocimientos de quienes atienden el día a día, de quienes gestionan, de quienes asesoran, de quienes gobiernan y del saber experto.

Una cuestión adicional sin la cual no quedaría completo este punto sería que nos preguntáramos si la evaluación ex ante del impacto de género puede realizarse de forma participativa. Es decir, que no solo integre al personal dedicado a la gestión, sino también al conjunto del alumnado y/o del profesorado o, también, a otros actores colectivos, como sindicatos, ONG u otros sectores.

La respuesta es positiva y habrá que valorar el tipo de intervención evaluativa en cada caso. En términos generales podemos afirmar que implicar en el proceso evaluativo a más actores sociales puede incrementar la utilidad y el uso de la evaluación, como así también, la formulación de propuestas puede ajustarse mejor a los diferentes intereses afectados. Tanto en la fase de diagnóstico de la situación de partida como en la de propuestas, es posible utilizar técnicas de recolección de información de tipo participativo (foros, comisiones, DAFO, entre otras). Y, en ocasiones, dependiendo del calado de la norma, su repercusión o su alcance, puede llegar a resultar de interés ampliar la evaluación a otros agentes. Por ello, es preciso definir con claridad qué se va a evaluar y quiénes intervendrán en el proceso, siempre teniendo en cuenta con qué recursos se cuenta y el tiempo que demandará la evaluación con o sin participación.

### 3.3. ¿Cuándo se inicia la elaboración de los informes de EIG y cuál es el circuito?

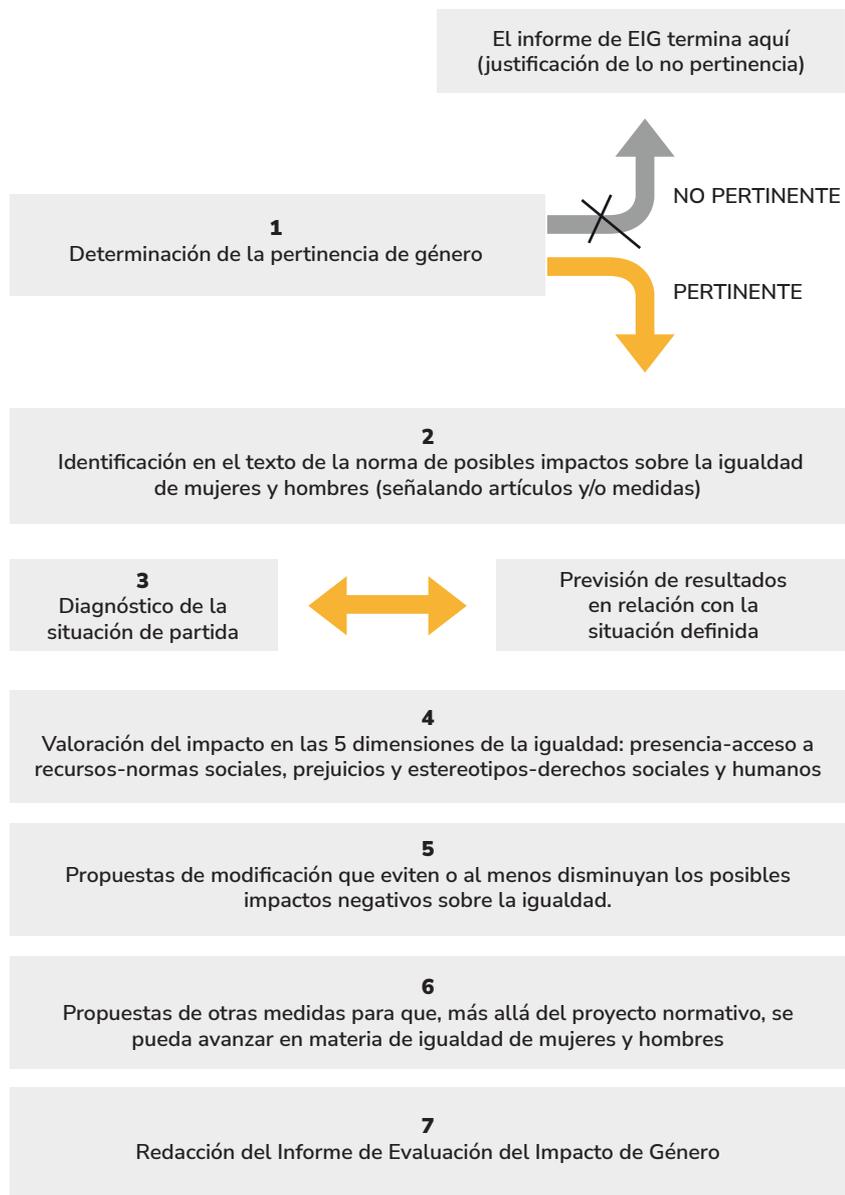
La elaboración del informe se inicia cuando los aspectos fundamentales de la futura norma, material divulgativo, convenio colectivo, oferta pública de empleo o política ya están perfilados (objeto, finalidad, ámbito de intervención, objetivos y principales medidas) pero el texto no es definitivo.

Y el Informe de EIG deberá finalizar antes del comienzo de las fases de información o audiencia pública, emisión de informes y dictámenes.

### 3.4. Los pasos a seguir

El esquema básico de la evaluación previa del impacto de género en la normativa ha sido formulado en el año 1999 en una guía de la Comisión Europea. Tomando como base este modelo, realizamos aquí una adaptación y desarrollo, siempre teniendo como objetivo aplicarlo al ámbito de la universidad.

El esquema general y las diferentes etapas de la EIG son:



### Análisis de la pertinencia de género e identificación de posibles impactos

El primer paso metodológico consiste en identificar si la norma en cuestión puede tener efectos directos o indirectos sobre la igualdad entre mujeres y hombres, porque si no tiene incidencia (o impacto), entonces, la evaluación no es pertinente y no se realiza. Solo se ha de argumentar por qué no existe pertinencia y con ello, se da por finalizado el informe preceptivo al que obliga la legislación.

Recordemos que la EIG se produce sobre normas de todo tipo de temáticas (plan de estudios, investigación, condiciones laborales, área cultural, deportiva, etc.) y que, por ello, los efectos indirectos sobre la igualdad son difíciles de percibir. Para comprobar si la norma que estamos analizando posee consecuencias sobre la igualdad de género podemos responder a una serie de preguntas:

- ¿La propuesta normativa va dirigida a uno o más grupos objetivo?
- ¿Afectará a la vida diaria de una o de varias partes de la población?
- ¿Existen en el ámbito al que va dirigida la norma diferencias (desigualdades) significativas entre mujeres y hombres? (en derechos, recursos, participación, normas y valores)

Si la respuesta a estas preguntas es positiva, entonces, existe pertinencia de género y se ha de proseguir con la evaluación. En este sentido, se ha de destacar, que la mayoría de las normas se dirigen a personas y, por lo tanto, tienen pertinencia de género. Pero, en ocasiones, las normas solo dirimen cuestiones técnicas:

#### EJEMPLO DE NO PERTINENCIA

No hay pertinencia de género cuando se comparan los contenidos de las asignaturas de dos titulaciones distintas para establecer equivalencias entre las mismas. Por ejemplo, en las siguientes normativas:

- Instrucciones y convenios de reconocimiento mutuo de estudios para la obtención simultánea de una titulación en diferentes universidades.
- Instrucciones para el reconocimiento de créditos por asignaturas cursadas en una titulación anterior a la que actualmente se cursa.

### Identificación en la norma de posibles impactos sobre la igualdad

Hemos mencionado precedentemente que el informe de EIG es realizado por el equipo que elaboró el proyecto normativo, no obstante, aunque evidentemente se lo conozca, ha de realizar una nueva lectura del mismo, ahora con gafas violeta.

Es necesario realizar una lectura minuciosa del proyecto de ley o norma para detectar cómo se conecta con la problemática de la igualdad. Para ello podemos plantearnos una serie de preguntas:

PREGUNTA	FUNCIÓN EN LA EVALUACIÓN
¿Qué tema social aborda la intervención política / legislativa?	Permite focalizar el objetivo y la temática de la norma
¿Por qué se adoptan esas medidas para esta situación particular?	Permite analizar cómo se concreta en medidas
¿Se explicitan objetivos para contribuir a la igualdad de género?	Permite observar si se ha tenido en cuenta la perspectiva de género en su redacción
¿A través de qué medidas se pretende contribuir a la igualdad de género?	Permite observar cómo se concretan los objetivos de igualdad
¿Cuáles son los objetivos de igualdad de género existentes en este campo?	Permite, más allá de la norma bajo análisis, observar cómo se aborda por parte de otras entidades <sup>1</sup> el problema de la desigualdad de género en el ámbito al cual va dirigida.

Para avanzar en políticas de igualdad ha sido de gran relevancia tener en cuenta lo que se realiza en otros territorios y entidades. En este sentido, las consultas en el marco de la RUIGEU (Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria) cobran sentido porque permiten conocer las diferentes alternativas que se están poniendo en marcha en las universidades.

Entonces, retomando... A partir de la lectura con perspectiva de género del proyecto normativo, se han de identificar en el texto los aspectos regulatorios

1. Puede recurrirse a unidades de igualdad de comunidades autónomas, como la de Emakunde del País Vasco o la de Andalucía. También se puede observar cómo trata el plan de igualdad propio o de otras entidades, la temática de la norma bajo análisis. En la visualización de alternativas es importante comparar el abordaje que otras entidades preocupadas por la igualdad realizan sobre los temas que nos ocupan.

que pueden producir efectos positivos o negativos sobre las relaciones de género en el ámbito al cual va dirigida la norma. Hemos de mirar especialmente los baremos, las tasas de masculinización o feminización cuando la norma privilegia un campo de actuación, entre otras cuestiones.

Existen muy diferentes aspectos, más o menos explícitos, que pueden incidir sobre la igualdad. Por ello, para lograr mayor sensibilidad de género en la identificación del impacto hemos de analizar también los diferentes tipos de población objetivo que están involucrados por la norma y las dimensiones de desigualdad (en derechos, recursos, participación, normas y valores) que las atraviesan.

Las normas pueden dirigirse de forma específica o simultánea a diferentes grupos de personas, colectivos o instituciones:

- A personas: alumnado, profesorado, PAS, personal laboral o funcionario, ciudadanía, jóvenes, mayores, personas con discapacidad, etc.
- A personas en rol: Investigadoras Principales, directores o directoras de empresas o entidades colaboradoras, integrantes de comisiones, de Juntas Directivas, entre otras.
- A entidades de la sociedad civil: asociaciones, fundaciones, sindicatos, empresas, partidos políticos, cooperativas, etc.

Entonces, las propuestas de acción positiva han de intentar contrarrestar las asimetrías que pueden estar concernidas para los diferentes colectivos o poblaciones.

Mientras vamos analizando una norma, podemos señalar en los márgenes del texto, los artículos o párrafos críticos desde el punto de vista de la igualdad. O podemos servirnos de la siguiente planilla para volcar nuestras observaciones que servirán, en cierta medida, como si fueran hipótesis que nos guiarán en la fase siguiente de diagnóstico para la búsqueda de evidencias empíricas que visibilicen la desigualdad en la situación de partida.

Nombre del proyecto normativo:		
Objetivos del proyecto normativo:		
MEDIDAS	GRUPOS DE POBLACIÓN OBJETIVOS	POSIBLES EFECTOS SOBRE MUJERES Y HOMBRES

Una vez se han identificado en la norma las medidas (y los artículos) que potencialmente pueden incidir de forma diferente sobre la vida de mujeres y hombres, es el momento de plantear cuál es la información que hay que buscar para realizar el diagnóstico.

### El diagnóstico de la situación de partida y previsión de resultados

Diagnóstico y previsión de posibles efectos son tareas casi simultáneas ya que, al visibilizar la desigualdad existente en la situación de partida, podemos prever los resultados de la norma si no se aplican medidas correctivas. Por lo tanto, será necesario realizar un ejercicio de previsión de los resultados que tendría la aplicación de la norma tal y como está redactada (aun en su estatus de proyecto de norma) sobre la realidad que acabamos de diagnosticar. Concretamente nos interesa prever qué resultados tendría la aplicación de la norma objeto de análisis sobre la realidad descrita en el diagnóstico en términos de igualdad entre mujeres y hombres. Esta previsión de resultados nos permitirá dictaminar si el impacto de género será positivo o negativo.

El diagnóstico ha de ser sencillo y directo, permitiendo a quien lo lea observar con claridad la situación. Como anticipamos: no es la abundancia de datos lo importante, sino su contundencia y claridad.

Del análisis se ha de desprender, desde el punto de vista de mujeres y hombres, quiénes hacen qué, quiénes tiene acceso a qué, qué diferencias existen y por qué, cuáles son los factores claves que influyen en esas diferencias. En

cuanto a la previsión de resultados, se debe medir, tanto como sea posible, cómo se espera que la norma planeada cambie la situación existente. Para discernir estas cuestiones, se han establecido 5 dimensiones de la desigualdad, que pasamos a describir:

DIAGNÓSTICO	PREVISIÓN DE RESULTADOS DIRECTOS DE LA APLICACIÓN DE LA NORMA
<b>1. Presencia de mujeres y hombres</b> en el ámbito al cual va dirigida la norma.	¿Se prevé un incremento de la cantidad porcentual de mujeres en el ámbito de aplicación del proyecto normativo, aun cuando no se alcance la igualdad?
<b>2. Participación</b> , a partir del desglose por sexo de la representación de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones y las jerarquías en el grupo o grupos objetivo.	¿La norma prevé una representación equilibrada de mujeres y hombres (40-60) en los puestos de toma de decisiones o al menos una presencia similar a la que tiene el ámbito de actuación?
<b>3. Recursos:</b> haciendo un análisis por sexo del acceso a los recursos que habilita la norma.	¿Se prevé que la norma reduzca o elimine las brechas de género existentes en relación al acceso a los recursos? → Becas, ayudas, premios, contratos... → POD, cursos, asignaturas, usos del tiempo y del espacio (por ejemplo, campos deportivos, de ocio) ... → Información → Estancias y proyectos de investigación, publicaciones, ... → Otras
<b>4. Normas y valores</b> , para observar si la norma influye sobre los roles de mujeres y hombres en el trabajo, estereotipos y prejuicios, y todos los aspectos culturales vinculados a las actitudes y comportamientos.	¿Se prevé que la implementación de la norma favorezca la superación de las normas sociales de género, modifique estereotipos de género e incluya el valor de la diversidad de todo tipo?
<b>5. Derechos humanos</b> de las mujeres, incluida la promoción de la convivencia pacífica, el respeto por la dignidad, la diversidad y la libertad.	¿Se prevé que la implementación de la norma contribuya al cumplimiento de los derechos humanos de las mujeres frente a toda violencia, sea de naturaleza sexual o con connotaciones sexistas y el acceso a la justicia en un entorno de garantías?

El nivel más elemental del diagnóstico se aboca al análisis de la presencia de mujeres y hombres, y consiste en observar si el ámbito está masculinizado o feminizado. Este nivel se complementa con el siguiente, el de la participación, vinculado con la distribución del poder.

En otras palabras, estamos haciendo referencia a procesos de segregación horizontal y vertical. La primera, horizontal, estaría vinculada al eje presencia-ausencia, y es la que determina que algunas profesiones y/o disciplinas, como el trabajo social, estén feminizadas y otras, como la ingeniería, masculinizadas. Y la segunda, la segregación vertical de género o techo de cristal estaría vinculada a la distribución del poder, y es la que indica que existen barreras invisibles que bloquean el acceso de las mujeres a los cargos de dirección o, en el PDI, a las cátedras.

De lo que se trata aquí es de utilizar la evidencia empírica existente en la universidad sobre cuántas mujeres y hombres están involucrados en la problemática social. Además, en la medida en que resultan cuestiones relevantes, se podrán visibilizar datos respecto de las características de las mujeres involucradas: edades, nacionalidad, con diversidad funcional, etcétera. Son datos mayoritariamente cuantitativos y de registros propios de la universidad. Pero también encuestas, donde se puedan incorporar identidades de género, étnicas, conocimientos de tecnologías o preferencias; o datos cualitativos, entre otros. Según el caso, también, datos como categorías laborales, su distribución en facultades, etc.

Presencia y participación son dos evaluaciones diferentes pero complementarias. Al analizar la participación se busca identificar los espacios sociales donde se toman las decisiones, lo que nos conecta con las estructuras y pirámides jerárquicas. Entonces, hemos de mirar la proporción de mujeres y hombres en los diferentes estamentos y, también, los estilos de participación de unos y otras.

Algunas acciones positivas que se han relacionado con los aspectos de presencia y participación son las siguientes:

- El equilibrio de género en todo tipo de comisiones donde se han de tomar decisiones.
- Lograr una presencia similar a la existente en el ámbito o un tanto por ciento superior.
- Cuotas, por ejemplo, que garanticen un porcentaje de mujeres en el ingreso o la promoción.

**La presencia equilibrada de mujeres es necesaria porque una masa crítica de mujeres permite que sus opiniones sean escuchadas, porque cuando la presencia es testimonial puede producirse una marginación de las mujeres o su mimetización con los valores dominantes masculinos.**

De acuerdo a la Ley 3/2007, *para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres*, la composición equilibrada tiene lugar cuando la presencia de las personas de cada sexo no supera el sesenta por ciento del conjunto o total, ni es inferior al cuarenta por ciento.

En relación a los recursos, si se trata de una norma que habilita el acceso a los mismos y se tienen datos históricos, conviene comenzar el análisis contabilizando su percepción por parte de mujeres y hombres en iniciativas similares de la propia universidad.

#### **UTILIZAR LOS PROPIOS REGISTROS.**

Si se trata del acceso a unas becas, analizando hasta la fecha, cuántas mujeres y hombres se han beneficiado de las mismas.

Las normas sociales y los valores son aspectos que siempre se han de tener en cuenta en la evaluación. Junto con la distribución de personas, poder o recursos, hemos de mirar también la dimensión inmaterial vinculada con los aspectos simbólicos, la ideología y las características de las relaciones sociales existentes. Se trata de hacer un análisis acerca de los prejuicios, estereotipos y

valores que sean dominantes en el área, para cuestionarlos y producir un cambio. En esta parte del análisis utilizamos datos principalmente cualitativos.

Finalmente, en lo relativo a derechos humanos de las mujeres, no cabe duda que resulta imprescindible cumplir con el orden jurídico, pero también, hemos de observar que existen aspectos que en el orden de género aparecen naturalizados y que es parte de un proyecto universitario emancipador el visibilizarlos. En este punto podemos quedarnos con mencionar si se cumple la normativa de igualdad, por ejemplo, el equilibrio de género, los planes de igualdad, etc. O, también, podemos avanzar y analizar si existe alguna situación especial de vulneración de derechos de las mujeres, sea derivada de cuestiones culturales o por violencia de género. En esta dimensión del análisis, los datos principales proceden del análisis de contenido de textos legales y datos cualitativos.

### Valoración del impacto

*“Evaluar es emitir un juicio sobre el valor de un programa, o bien sobre algunos de sus componentes, fundamentado en información recogida sistemáticamente, con el objetivo último de utilizar dicho juicio e información para actuar sobre el programa, manteniéndolo, modificándolo o terminándolo” (Alvira y Aguilar, 2016).*

El tipo de juicio (positivo o negativo) que proponemos en este manual se sitúa en la contrastación entre el contenido de los textos normativos y su impacto de género en el ámbito concernido por los mismos. A partir del diagnóstico de la igualdad en el momento previo a la aplicación de la norma y la correspondiente previsión de resultados, es posible extraer conclusiones respecto de si la norma tendrá efectos positivos o negativos en la igualdad de mujeres y hombres. El dictamen se referirá a:

1. Resultados directos de la aplicación de la norma o política
2. Su incidencia sobre roles o estereotipos de género
3. Su contribución a los objetivos en igualdad de género identificados

### DICTAMEN

**Impacto de género negativo:** cuando no se prevea una eliminación o disminución de las desigualdades detectadas y no contribuya a las políticas de igualdad

### IMPACTO DE GÉNERO POSITIVO:

cuando se prevea una disminución o eliminación de las desigualdades detectadas y contribuya a los objetivos de las políticas de igualdad

Teniendo en cuenta las 5 dimensiones de desigualdad, se trata ahora de emitir un juicio sobre cada una de ellas, utilizando la siguiente pregunta:

***¿Se prevé que la futura norma, plan, convocatoria, programa o instrucción produzca la eliminación o, al menos, una disminución de las desigualdades, en las siguientes dimensiones?***

→ **En la presencia de mujeres y hombres:** se entenderá que un impacto es positivo cuando se prevea un crecimiento de la cantidad porcentual de mujeres en el ámbito de aplicación del proyecto normativo, aunque no se alcance una situación de igualdad.

→ **En la toma de decisiones:** Se entenderá que un impacto es positivo cuando se prevea una representación equilibrada de mujeres y hombres (40-60 según LO 3/2007) o al menos una presencia similar a la que tienen en el ámbito de actuación, comisiones, tribunales y/o en las categorías superiores de las organizaciones.

→ **En el acceso a los recursos:** Se entenderá que un impacto es positivo cuando se prevea la eliminación o reducción de las diferencias detectadas en el acceso a los recursos de todo tipo que habilite la norma y, también, en las distintas brechas de género.

→ **Por su contribución a la superación o modificación de las normas sociales sexistas, prejuicios o estereotipos que se atribuyen a las mujeres o a los hombres:** Se entenderá que un impacto es positivo cuando se modifiquen los mecanismos que contribuyen a reproducir las normas sociales de género o al menos se avance en la ruptura de estereotipos y el valor de la diversidad.

→ **Porque garantiza el cumplimiento de las normas y otros instrumentos jurídicos para promover la igualdad y evitar la discriminación:** Se entenderá que un impacto es positivo cuando el proyecto cumpla con la normativa o la supere con disposiciones más garantistas o completas y también cuando dignifique situaciones de precariedad o vulnerabilidad social.

Es posible que en algunas dimensiones el impacto sea negativo y en otras positivo. En cualquier caso, en cada una de las dimensiones se deberá realizar una breve justificación del dictamen (impacto de género positivo o negativo), indicando el número de artículo o página de la medida a la que se hace referencia. Otra alternativa es concentrar el informe solamente en las dimensiones pertinentes y hacer solo referencia a éstas.

### 3.5. Propuestas de modificación que eviten o al menos disminuyan los posibles impactos negativos sobre la igualdad

En los informes de EIG se ha de determinar con toda claridad cómo pueden las políticas en este ámbito contribuir a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover la igualdad, y por ello, determinar cuáles son las desigualdades específicas que en la norma bajo análisis se quieren evitar, reducir o transformar.

De hecho, el objetivo de estos informes es mejorar las normas, para que no sean ciegas al género, evitando la reproducción de las desigualdades sustantivas existentes en el entorno social. Para ello, se cuenta con acciones positivas y medidas aparentemente neutras pero con efectos positivos sobre la igualdad.

Algunas preguntas pueden ayudar en las propuestas de medidas.

#### 1. *¿Se ha incluido en el proyecto de norma o acto administrativo alguna medida para promover la incorporación de la perspectiva de género?*

- mejorando el conocimiento de la situación de mujeres y hombres
- incorporando la igualdad como principio u objetivo
- promoviendo un uso no sexista del lenguaje
- promoviendo la participación de personas con formación en género y/o entidades que trabajan por la igualdad, en la elaboración, seguimiento o evaluación.
- incluyendo la igualdad como contenido o criterio en procesos selectivos, subvenciones, convenios o actividades formativas
- ...

#### 2. *¿Se ha incluido en el proyecto de norma o acto administrativo alguna medida para promover una participación equilibrada de mujeres y hombres?*

- en tribunales de selección o comisiones
- en tribunales de TFG, TFM, tesis, jurados de premios
- en órganos consultivos o directivos
- ...

#### 3. *¿Se ha incluido en el proyecto de norma o acto administrativo alguna medida de acción positiva?*

- para las mujeres
- para la implicación de los hombres a favor de la igualdad
- ...

#### 4. *¿Se ha incluido en el proyecto de norma o acto administrativo alguna medida aparentemente neutra, pero con un previsible impacto de género positivo?*

- para víctimas de violencia de género
- para familias monoparentales

- para quienes asumen el cuidado de personas dependientes
- ...

**5. ¿Se ha incluido en el proyecto de norma o acto administrativo alguna medida prohibitiva o sancionadora?**

- por incurrir en discriminación por razón de sexo
- por hacer un uso sexista del lenguaje
- ...

**6. ¿Se ha incluido en el proyecto de norma o acto administrativo alguna medida para disminuir las desigualdades de las mujeres que sufren múltiple discriminación?**

- por edad
- por clase social
- por opción sexual
- por identidad o expresión de género
- por discapacidad
- por etnia, raza u origen

### 3.6. Propuestas de otras medidas para que, más allá del proyecto normativo, se pueda avanzar en materia de igualdad de mujeres y hombres

Hasta ahora hemos señalado que el informe de EIG toma como base para su exploración el texto normativo. No obstante, para avanzar en materia de igualdad es necesario que cada acción o regla se inserte en una estrategia más amplia. Por este motivo, es conveniente acompañar el informe con una serie de propuestas para que, más allá del texto de la norma, se adopten nuevas acciones y proyectos que complementen o incrementen la eficacia de los objetivos y medidas para la igualdad. Enunciamos a continuación algunas posibles propuestas:

- Actuaciones de seguimiento y evaluación que permitan observar los avances y/o las dificultades desde la implementación de la norma.

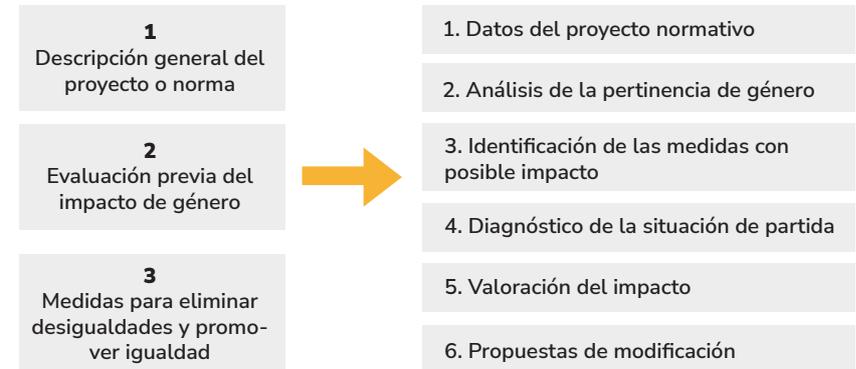
- Adecuación de estadísticas y realización de estudios específicos que mejoren el conocimiento del ámbito al que se dirige la norma
- Acciones de difusión de las medidas para la igualdad
- Actuaciones de información, sensibilización y formación
- Recomendación para la adopción de nuevas normas, planes o programas
- Propuesta de introducción de innovaciones en los futuros planes de igualdad
- Creación de estructuras o servicios de atención

### 3.7. El informe de evaluación del impacto de género

El informe de EIG es un documento que acompaña el proyecto de norma<sup>2</sup>.

En la siguiente figura podemos observar las tres partes principales:

1) Descripción del proyecto de norma; 2) la evaluación propiamente dicha y 3) las propuestas de mejora. Y asociadas a ellas, las diferentes sub-partes que componen el informe.



La ficha que sigue se presenta de forma detallada lo que se incluye en cada parte y sub-parte del informe de evaluación del impacto de género.

2. Podemos ver ejemplos de la Generalitat Valenciana en GVA Oberta/normativa en trámite de elaboración y tramitada: <https://gvaoberta.gva.es/va/normativa-en-tramite-de-elaboracion-y-tramitada>

## PROPUESTA DE FORMULARIO<sup>3</sup>

Descripción general del proyecto de norma
Indicar la denominación del proyecto de norma:
Indicar el Departamento, la Dirección o el área que lo promueve:
Señalar, en su caso, otras normas, planes, etc. relacionados con el proyecto o propuesta:
Exponer los objetivos generales del proyecto de norma:
¿Existen objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres? ¿Cuáles?

Análisis de la pertinencia del impacto de género
Justificación afirmativa o negativa de la pertinencia de la evaluación del impacto de género
<b>Si no hay pertinencia, entonces, el informe finaliza aquí</b>

### Diagnóstico de la situación de partida y previsión de resultados

Identificación en el proyecto normativo de posibles consecuencias sobre la igualdad y análisis cuanti-cualitativo de la realidad en el ámbito al cual va dirigida la norma

- Presencia de mujeres y hombres
- Participación en la toma de decisiones
- Acceso a los recursos (enunciados en la norma)
- Incidencia de normas y valores sobre la igualdad
- Derechos humanos de las mujeres

3. Este formulario es una adaptación del publicado por Emakunde (2013)

Valoración del impacto en función del género			
¿Se prevé que la futura norma, plan, convocatoria, programa o instrucción produzca la eliminación o, al menos, una disminución de las desigualdades, en las siguientes dimensiones?			
	SÍ	NO	JUSTIFICACIÓN ARTÍCULO O PÁG.
En la presencia de mujeres y hombres:			
En la toma de decisiones:			
En el acceso a los recursos:			
Por su contribución a la superación o modificación de las normas sociales sexistas, prejuicios o estereotipos que se atribuyen a las mujeres o a los hombres:			
Porque garantiza el cumplimiento de las normas y otros instrumentos jurídicos para promover la igualdad y evitar la discriminación:			

Propuestas de modificación
Enumeración y explicación de las medidas de acción positiva o de medidas aparentemente neutras, pero con impacto positivo sobre la igualdad; y revisión del lenguaje inclusivo

## LISTADO DE COMPROBACIÓN DEL ANÁLISIS REALIZADO

En el siguiente formulario se ha de señalar el tipo de medidas incluidas en el proyecto normativo que buscan eliminar las desigualdades o promover la igualdad. Por lo tanto, en la columna de la derecha, solo haz de completar los casilleros pertinentes.

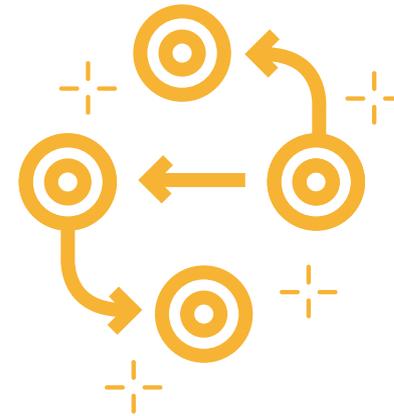
<b>Medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres</b>		
¿Se ha incluido en el texto del proyecto de norma, plan, convocatoria, programa o instrucción alguna medida para...		
...promover la incorporación de la perspectiva de género?		ARTÍCULO O PÁG.
SÍ	NO	
mejorando el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres		
incorporando la igualdad de mujeres y hombres como principio, objetivo o a título declarativo o expositivo		
haciendo o promoviendo un uso no sexista del lenguaje		
promoviendo la participación de personas con formación en cuestiones de género y/o entidades que trabajan por la igualdad		
incluyendo la igualdad como contenido o criterio (de admisión, valoración o ejecución) en procesos selectivos, subvenciones, convenios o actividades formativas, etc.		
otras, especificar:		
...promover una participación equilibrada de mujeres y hombres?		ARTÍCULO O PÁG.
SÍ	NO	
en tribunales o comisiones		

en jurados de premios		
en órganos consultivos		
en órganos directivos		
otras, especificar :		
...de acción positiva?		ARTÍCULO O PÁG.
SÍ	NO	
para las mujeres		
para la implicación de los hombres a favor de la igualdad		
otras, especificar :		
...aparentemente neutra pero con un previsible impacto de género positivo?		ARTÍCULO O PÁG.
SÍ	NO	
para víctimas de violencia		
para familias monoparentales		
para quienes asumen el cuidado de personas dependientes		
otras, especificar:		
...disminuir las desigualdades de las mujeres que sufren múltiple discriminación?		ARTÍCULO O PÁG.
SÍ	NO	
por edad		
por discapacidad		
por opción sexual, LGTBI+		
por clase social		

por etnia, color de la piel		
por origen nacional		
otras, especificar:		
<b>...prohibitiva o sancionadora?</b>		<b>ARTÍCULO O PÁG.</b>
<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
por incurrir en discriminación por razón de sexo		
por hacer un uso sexista del lenguaje y las imágenes		
otras, especificar:		

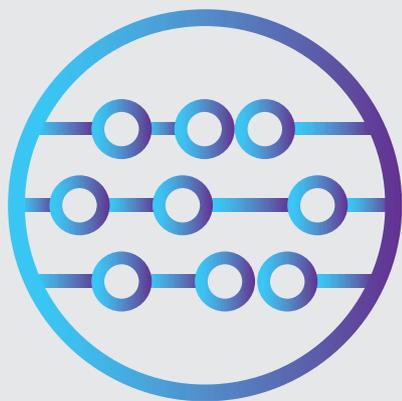
**¿Se prevé más allá del contenido del proyecto de norma, plan, convocatoria, programa o instrucción la adopción de alguna medida dirigida a complementar o incrementar la eficacia de los objetivos y medidas para la igualdad?**

<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
		acciones de refuerzo a la difusión
		actuaciones de seguimiento y evaluación
		adecuación de estadísticas y realización de estudios específicos
		acciones de información, sensibilización y formación
		adecuación o adopción de normas, planes o programas
		elaboración de planes para la igualdad
		creación de estructuras o servicios
		otras, especificar:

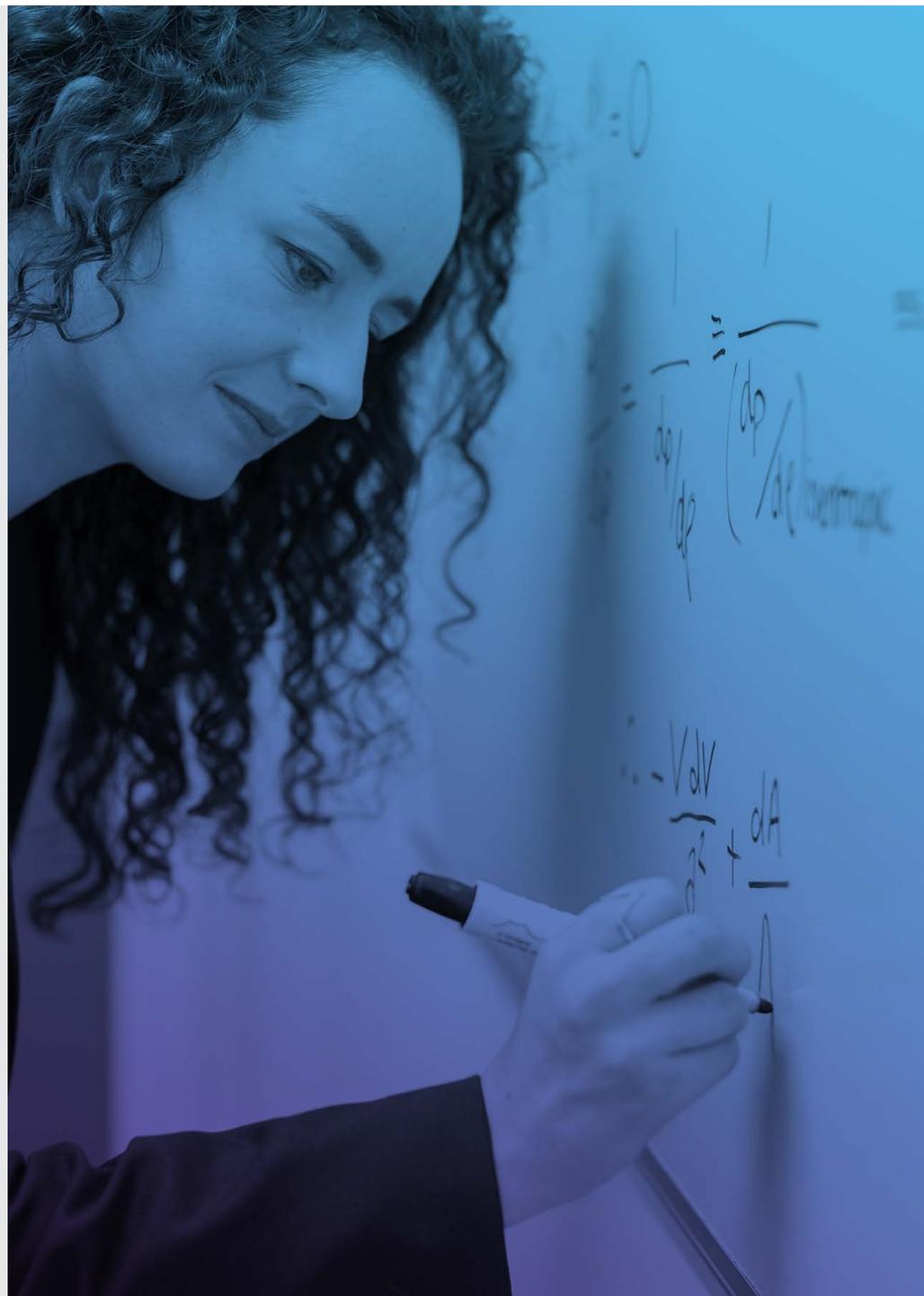


# 04

## LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO



El presupuesto público es una de las herramientas más poderosas de cualquier organismo y/o administración, determina cuáles son las líneas de acción o programas que se van a hacer efectivos y cuáles van a quedar en meros proyectos o compromisos declarativos. Los presupuestos con perspectiva de género añaden la posibilidad de identificar las consecuencias e impactos que cualquier gasto público o mecanismo de ingreso tiene sobre mujeres (y niñas) y hombres (y niños).



Los presupuestos públicos tienen carácter normativo y, por lo tanto, están sujetos al análisis de impacto de género. En el caso de los presupuestos de las universidades se presentan una serie de especificidades que hacen necesario adaptar algunos aspectos metodológicos para realizar la correspondiente evaluación de impacto de género y con ella, su informe de impacto de género. Atendiendo a la importancia del presupuesto y a sus características, incluimos este apartado para abordar el impacto de género del presupuesto mediante ejemplos de otras universidades y señalando las alternativas o los distintos caminos para la implementación de un presupuesto con enfoque de género en la Universitat de València.

En las unidades anteriores señalábamos que la evaluación de impacto de género, los planes de igualdad y los presupuestos con perspectiva de género son las principales herramientas que se destacan en las estrategias para la transversalidad de la perspectiva de género. Abordar el impacto de género del presupuesto implica adentrarnos en la tercera de ellas, es decir, en los procesos de presupuestos con perspectiva de género.

Las iniciativas de presupuestos con perspectiva de género pueden adquirir formas diversas, sin embargo, observamos que una gran parte de las que se están llevando a cabo en las administraciones españolas tienen como pilar central la elaboración del informe de impacto de género de los presupuestos. Con el objetivo de aproximarnos a la evaluación de impacto de género de los presupuestos de la universidad, planteamos una serie de estrategias a sabiendas que abordar en profundidad esta temática implicaría una guía específica. Incluimos aquí unas herramientas que, a través del presupuesto, favorecen la transversalidad en la gestión y políticas de la universidad.

#### 4.1. La especificidad y relevancia del presupuesto

La actividad económica y financiera de la Universitat de València viene determinada por el presupuesto de ingresos y gastos que anualmente se

aprueba (art. 209 Estatutos de la UV). El presupuesto incluye los recursos necesarios para lograr los objetivos y cubrir las necesidades detectadas por la propia universidad.

La Universitat de València es una institución de derecho público dotada de personalidad jurídica propia, que desarrolla sus funciones en régimen de autonomía, tiene competencia para aprobar, elaborar y gestionar su presupuesto anual y para administrar sus bienes, tal y como establece el artículo 2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades (Título preliminar del reglamento de Ejecución Presupuestaria para 2022 de la UV).

El presupuesto público es una de las herramientas más poderosas de cualquier organismo y/o administración: engloba las acciones que se prevén realizar en el transcurso de un ejercicio natural y que persiguen dar respuesta a los objetivos fijados en la correspondiente planificación estratégica y/o a los compromisos adquiridos. Determina cuáles son las líneas de acción o programas que se van a hacer efectivos y cuáles van a quedar en meros proyectos o compromisos declarativos. En este sentido, el presupuesto evidencia:

- Cuáles son las prioridades reales, pues se invierten más recursos en aquello que se considera más importante. Por lo tanto, el presupuesto devela lo que realmente se valora y a quiénes se valora.
- Cuál es el compromiso real de cualquier gobierno con la igualdad entre mujeres y hombres, más allá de los acuerdos formales que se hayan podido adquirir en forma de legislación, planificación estratégica, programas electorales, instrumentos internacionales, etc. ONU Mujeres<sup>1</sup> señala que la falta de financiación es uno de los impedimentos para el avance en materia de igualdad entre mujeres y hombres y recalca su importancia para hacer efectiva la materialización de los acuerdos y compromisos adquiridos a nivel internacional, pero también estatal y en administraciones de niveles inferiores y entidades públicas de todo tipo.

1. ONU Mujeres (2015) Informe Resumido. La declaración y la plataforma de acción de Beijing cumplen 20 años. UN Women.

*“Cada administración refleja en él –el presupuesto- los ámbitos de actuación de su competencia y dentro de éstos, las áreas y actividades a las que concede mayor relevancia. Seguir la pista al dinero permite visibilizar los intereses reales y las prioridades de cualquier administración, conocer qué necesidades se cubren y qué derechos se hacen efectivos, y permite evaluar en qué medida los objetivos de igualdad están insertos en las políticas públicas” (Jubeto y Gil, 2022:34).*

Pero además de la importancia que tienen per se, fijarnos e incidir en los presupuestos resulta primordial para transversalizar la perspectiva de género en la UV. El presupuesto permea toda la estructura administrativa, en sentido vertical y horizontal, ya que en el proceso presupuestario se ven involucradas todas las instancias y agentes, desde quien ostenta el cargo de máxima responsabilidad o jerarquía en la institución, hasta el más bajo, pasando por todos los intermedios. Este esquema se repite en todas las áreas o sectores del organismo o administración, ya que es un elemento común a todas sus unidades organizativas.

El hecho que el presupuesto incluya la totalidad de las políticas, programas o acciones de un gobierno e involucre a la totalidad de la institución, nos permite afirmar que incidir en él implica adentrarnos en la corriente principal de las actuaciones de la entidad en cuestión y, por lo tanto, implica una importante puerta de acceso a la implementación de la transversalidad de género: incorporando la perspectiva de género en los presupuestos públicos estamos permeando toda la estructura y actuaciones del organismo.

## 4.2. El Informe de Impacto de género de los presupuestos

Cada vez son más las administraciones que realizan un análisis del impacto de género de su presupuesto. Es el caso de la administración central, la mayoría de las administraciones autonómicas y cada vez más administraciones locales.

Informe de impacto de género del presupuesto general del Estado 2022: SEPG:Acceso a los Informes (hacienda.gob.es)

Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía 2022: Informe de Evaluación de Impacto de Género 2022 - Junta de Andalucía (juntadeandalucia.es)

Informe de Impacto de Género en los Presupuestos de la GVA 2022: [https://hisenda.gva.es/auto/presupuestos/2022/T0/Informes\\_cas.html](https://hisenda.gva.es/auto/presupuestos/2022/T0/Informes_cas.html)

Informe de impacto de género del Ayuntamiento de Barcelona 2022: Microsoft Word - IIG%20Pressupost%202022\_vf.docx (barcelona.cat)

Informe de Impacto de Género del Presupuesto del Ayuntamiento de Castellón 2022: [http://www.castello.es/archivos/1539/16\\_Informe\\_asistencia\\_tecnica\\_sobre\\_enfoque\\_genero.pdf](http://www.castello.es/archivos/1539/16_Informe_asistencia_tecnica_sobre_enfoque_genero.pdf)

En el ámbito universitario el análisis de género de los presupuestos no está tan extendido, son muy pocas las universidades que se han adentrado y han realizado un primer análisis exploratorio en este sentido. Las tres universidades españolas que han iniciado el análisis de los presupuestos desde la perspectiva de género son la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea que inició este camino en el año 2011, la Universidad de Granada cuya iniciativa empezó el año 2019 y más recientemente, la Universidad Pablo de Olavide ha empezado su andadura en la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos.

Universidad del País Vasco. Presupuestos con enfoque de género en la UPV/EHU (2011-2016): <https://www.ehu.eus/es/web/berdintasuna-direccionparalaigualdad/dokumentuak-peg>

Universidad de Granada. Presupuestos para el ejercicio 2019: [https://gerencia.ugr.es/pages/vger\\_eco/presupuestos/presupuesto-2019definitivo/](https://gerencia.ugr.es/pages/vger_eco/presupuestos/presupuesto-2019definitivo/)

Universidad Pablo de Olavide. Análisis de los presupuestos desde la perspectiva de género: <https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/upsc/igualdad/documentos/Informe-PEG-rev.pdf>

Son muchos los instrumentos jurídicos internacionales en los que se recoge la importancia y el compromiso con la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos. Además, la misma normativa que establece la obligación de elaborar un informe previo de impacto de género de los proyectos normativos implica también la obligatoriedad de elaborar dicho informe para los presupuestos en las administraciones públicas. Esto es así atendiendo al carácter normativo o de ley de los presupuestos. Pero, además, en la mayoría de las administraciones autonómicas, se dispone de una norma que incluye explícitamente la obligación de elaborar informes de impacto de género de los presupuestos.

En el caso de la Comunidad Valenciana se han aprobado diferentes normativas en relación a la elaboración del informe de impacto de género de los presupuestos:

- La Ley 6/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2014, establece la obligación de elaborar un informe de impacto de género de los presupuestos de la Generalitat Valenciana (GVA) y de crear las estructuras necesarias para realizarlo.
- El decreto 154/2014 por el que se crea la Comisión del Informe del Impacto de Género en los Presupuestos de la GVA, establece la composición y funciones de la estructura responsable de la elaboración de los informes de evaluación de impacto de género de los presupuestos autonómicos.
- En las sucesivas normas anuales por las que se dictan las normas para la elaboración del presupuesto de la GVA, se ha incorporado la correspondiente referencia sobre dicho informe de evaluación.

A pesar de que en el caso presupuestario también se trata de elaborar informes de impacto de género de una norma, esta norma presenta algunas particularidades, entre ellas, la inclusión de una gran variedad de programas, medidas y ámbitos de incidencia y la implicación de una gran cantidad de agentes en su elaboración. En el caso de las universidades, no podemos

obviar la complejidad de su estructura organizativa, con una importante cantidad de organismos y unidades administrativas que la conforman y que están vinculadas al proceso presupuestario. Por todo ello, la elaboración del informe de impacto de género del presupuesto no suele seguir exactamente las mismas pautas genéricas que hemos trabajado en las unidades anteriores del manual. En este caso van a cambiar, principalmente, las personas involucradas, el formato y el volumen del informe final y además, va a ser importante contar con una estructura de coordinación que facilite el proceso y la propia elaboración del informe.

En cada administración, de acuerdo a sus intereses y opciones, se diseña un procedimiento y metodología propios para realizar el análisis de impacto de género de sus presupuestos. De este modo, todas estas experiencias comparten la denominación de Informe de impacto de género de los presupuestos, pero su contenido varía en mayor o menor medida.

### 4.3. Informe de impacto de género del presupuesto de la UV. Una propuesta.

En esta propuesta para la elaboración del informe de impacto de género del presupuesto de la Universitat de València, siguiendo el esquema de la Unidad 3, nos vamos a centrar en las siguientes cuestiones: elementos previos a tener en cuenta, cuándo realizar el informe de impacto de género del presupuesto, cómo analizar el presupuesto y cuál es el circuito y por último, quienes están implicados e implicadas en este proceso.

#### **Elementos previos a la elaboración del informe de impacto de género del presupuesto de la UV**

Antes de empezar a analizar el impacto de género de los presupuestos, es importante tener en cuenta y disponer de ciertos elementos que van a convertirse en los pilares fundamentales del proceso y van a facilitar el logro de los objetivos previstos. Algunos de estos elementos están presentes en todo

proceso de evaluación de impacto de género, es decir, no son exclusivos del caso presupuestario, pero otros sí que están más vinculados específicamente al caso de los presupuestos. Entre los elementos previos a considerar, encontramos:

→ Existencia de voluntad real con el proyecto, que debe traducirse en la puesta a su disposición de los recursos humanos y materiales necesarios para su materialización.

*“La voluntad política y la transparencia en el quehacer público son dos requisitos frecuentemente citados como condiciones necesarias, diríamos incluso que imprescindibles, para poder realizar un proyecto de análisis de PEG -Presupuestos con enfoque de género- con visos de continuidad, tanto dentro de la administración, como fuera de ella”* (De Villota, Ferrari y Jubeto, 2009:53).

→ Disponibilidad de estadísticas desagregadas por sexo e indicadores de género, que nos permitan conocer las diferentes realidades propias de la Universitat de València.

Resulta imprescindible que cualquier registro de la UV incorpore la variable sexo con el fin de disponer de datos que permitan analizar posibles desigualdades. En este sentido, cobra relevancia el Observatorio de la Unidad de Igualdad de la UV, un recurso que *“tiene como objetivos hacer visibles las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito universitario, recoger y analizar datos y estadísticas que actualizan y amplían el diagnóstico Mujeres y hombres en la Universidad de Valencia y elaborar indicadores de igualdad”*. Se puede consultar en el link: <https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/observatorio/introduccion/introduccion-1285880078447.html>

→ Formación específica en la materia a aquellas personas que van a estar involucradas en el proceso de evaluación del impacto de género del presupuesto, de tal manera que se manejen los conocimientos teórico-prácticos necesarios.

→ Creación de un espacio u organismo para la coordinación de la iniciativa. Tomando como referente la experiencia de la Generalitat Valenciana, dicho organismo se podría denominar Comisión del Informe de Impacto de Género de los presupuestos de la UV (en adelante, la Comisión). Debe plasmarse en un reglamento el objeto, la composición y las funciones de este organismo.

Cuestiones sobre las funciones y composición de la Comisión para la elaboración del Informe de Impacto de Género de los presupuestos de la UV:

→ Entre sus funciones debe de estar el diseño definitivo de la metodología para elaborar el informe de impacto de género de los presupuestos, la coordinación de todas las partes implicadas en el proceso de elaboración del informe, la identificación y el impulso de la formación que requiera el personal involucrado en el proceso y será garante de la efectiva elaboración del informe final.

→ En cuanto a su composición, es importante que haya presencia de cargos con capacidad de decisión y como mínimo, personal del órgano responsable del presupuesto, la Gerencia, y de la Unidad de Igualdad. Hay comisiones de este tipo que son más amplias e incorporan una representación de todas las secciones involucradas en la elaboración del presupuesto (como es el caso de la Comisión de la GVA).

En el siguiente link puede consultarse el Decreto 154/2014 por el que se crea la Comisión del Informe del Impacto de Género en los Presupuestos de la Generalitat Valenciana. [https://dogv.gva.es/datos/2014/09/29/pdf/2014\\_8778.pdf](https://dogv.gva.es/datos/2014/09/29/pdf/2014_8778.pdf)

### ¿Cuándo se realiza el informe de impacto de los presupuestos sobre la igualdad?

El informe previo de impacto de género se realiza, como sucede en el caso del resto de normativas, en la fase de elaboración del presupuesto, previo a su aprobación. En el caso presupuestario va a implicar, como veremos más adelante, a diferentes agentes que interactúan en esta primera fase del ciclo presupuestario.

El proyecto de presupuesto es elaborado por la gerencia en función de los objetivos y prioridades establecidos por los órganos de la universidad, teniendo en cuenta las peticiones de los departamentos, institutos universitarios de investigación, centros, servicios y otras estructuras, según sus necesidades... El Consejo de Gobierno remitirá el proyecto de presupuesto al Consejo Social para su aprobación (Artículo 209, Estatutos de la UV).

### ¿Cómo analizar el impacto de género del presupuesto de la universidad?

La primera cuestión que debemos esclarecer es cuál va a ser la unidad de análisis, tarea que le corresponde valorar y decidir a la Comisión. En el caso de cualquier proyecto de norma o programa, la unidad de análisis, es decir aquello sobre lo que se realiza la evaluación previa de impacto de género, es la propia norma. Sin embargo, en el caso del presupuesto, atendiendo al volumen cuantitativo y cualitativo de su contenido (diferentes temáticas, todas las áreas de gestión implicadas, etc.), será importante fijar qué es aquello cuyo impacto de género interesa valorar. Habrá que considerar si el análisis se realiza directamente sobre la totalidad del presupuesto, si es necesario segmentar el análisis en diferentes componentes para posteriormente dictar una evaluación conjunta y única del presupuesto o cómo se quiere proceder.

Con el fin de avanzar en este sentido, podemos señalar que el análisis del impacto de género del presupuesto universitario puede centrarse en los ingresos y/o los gastos. La tendencia general es la de iniciar el proceso analizando los gastos, por lo que se recomienda realizar lo propio en la UV.

Adentrándonos en el análisis del impacto de género del gasto presupuestario de la UV, nos volvemos a topar con diversas opciones entre las que la Comisión deberá decidir: se puede realizar atendiendo a la clasificación económica en capítulos del presupuesto, a la clasificación por programas de la UV<sup>2</sup> y a los

2. Los programas presupuestarios incluidos en el presupuesto 2022 de la UV son: Servicios complementarios de la educación, Educación Universitaria, Investigación científica, técnica y aplicada y Consejo Social.

planes de actuación directiva de los vicerrectorados y de la Gerencia. También se puede plantear un análisis en el que se articulen varias de estas opciones. Con el fin de seguir aportando insumos a este proceso de valoración, traemos a colación el trabajo realizado por las tres universidades que han iniciado algún tipo de análisis del gasto presupuestario. En las tres iniciativas, Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, Universidad de Granada y Universidad Pablo de Olavide, se analiza el Capítulo I de Gastos de Personal. Dicho capítulo incluye los gastos de dos de los principales colectivos de la universidad, el personal docente investigador (PDI) y el personal de la administración (PAS). Su análisis es importante en tanto dicho capítulo aglutina una gran parte del gasto de las administraciones públicas, también en el caso de la UV.

En la Universitat de València, el gasto de personal supuso, en el presupuesto del ejercicio 2021, el 68.3% del presupuesto y en el ejercicio de 2022 el 57.7%.

El análisis de este capítulo nos va a permitir adentrarnos en la distribución de las retribuciones salariales y de sus complementos, así como las brechas entre los diferentes colectivos y dentro de cada uno de ellos, entre las mujeres y los hombres. De este modo nos introducimos en el ámbito de la brecha salarial (Capitolina Díaz et al. 2017; Marcela Jabbaz et al. 2019; Teresa Samper-Gras et al. 2021; Matilde Massó Lago et al. 2022), así como la visibilización de la segregación horizontal y vertical existentes en la universidad

La importancia del análisis desde la perspectiva de género del capítulo I del presupuesto se refleja en el establecimiento del registro salarial incluido en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Dicho registro *“tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los*

datos promediados y desglosados” (Art. 5. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).

Siguiendo con la revisión de las experiencias que han iniciado algún tipo de análisis de los presupuestos universitarios, encontramos que tras el análisis compartido del capítulo I, las tres han seguido *camino diferentes*: *la experiencia pionera vasca analizó el gasto del Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo y Responsabilidad Social (años 2013-2014). En el caso de la Universidad de Granada (2019), el análisis del presupuesto se realiza siguiendo la clasificación económica y se amplía a los distintos servicios de la universidad. Por último, en la Universidad Pablo de Olavide se estudia la composición del estudiantado y el capítulo 6 de gasto en lo relativo al personal investigador.*

Con todo, además del análisis de la evaluación del impacto de género del capítulo I, se sugiere iniciar la elaboración de los informes de impacto de género del presupuesto de la UV atendiendo al análisis de los gastos gestionados por cada vicerrectorado. La Comisión deberá valorar la amplitud del análisis que se quiere realizar e incluir en el informe: iniciar el trabajo en la totalidad de los Vicerrectorados o bien determinar un proceso de incorporación progresiva al análisis. En la misma línea, se puede valorar incluir en el análisis la totalidad de los planes de actuación directiva que se gestionan desde cada vicerrectorado o, del mismo modo, plantear la misma lógica de progresividad. En cualquier caso, a medio plazo, el objetivo o meta final debería ser incluir en la evaluación de impacto de género la totalidad del gasto.

La metodología para analizar el impacto de género de cada uno de los planes de acción directiva/programas presupuestarios de actuación, debe de incorporar el análisis cuantitativo de los recursos asignados a cada uno de ellos, articulándolo con el análisis cualitativo del programa. La propuesta metodológica expuesta en el punto “2.4 Los pasos a seguir” de este manual, debe de ser una referencia básica para realizar estos análisis sin olvidar incorporar el análisis de las cuantías económicas asignadas en cada caso. Sea cual fuere la propuesta metodológica de análisis finalmente acordada, la misma deberá recogerse en una ficha sencilla que resulte de guía para la elaboración del mencionado análisis.

La Comisión será la encargada de determinar qué se debe incluir en el informe de impacto de género del presupuesto de la Universitat de València y cómo se debe realizar el análisis, en definitiva, será la responsable de definir la propuesta metodológica para el análisis del presupuesto y la estructura del informe. Para tal encomienda, resulta de utilidad contar con un acompañamiento o asesoramiento especializado que refuerce el establecimiento de estas bases del proceso.

### **¿Cuál es el circuito y quienes están implicados e implicadas?**

La elaboración del informe de impacto de género de los presupuestos se ubica, como hemos señalado previamente, en la fase de elaboración de los presupuestos de la universidad. En el circuito de su elaboración, van a estar involucrados diferentes agentes. Siguiendo la lógica general de los informes de impacto de género, la Gerencia, responsable de la elaboración del proyecto de presupuestos, será también la responsable última del informe de evaluación del impacto de género de los presupuestos. En el caso que se atribuya a la Comisión la función de elaboración del informe de impacto de género, la Gerencia deberá tener un rol protagónico en el marco de la Comisión. Es decir, será la responsable de la compilación de toda la información aportada por el resto de agentes implicados y de elaborar el informe de impacto de género de los presupuestos.

El proceso de elaboración del informe de impacto de género de los presupuestos inicia su circuito con el establecimiento de las correspondientes directrices. La Comisión es la responsable de la fijación de estas directrices y la información básica que deben incluir en la estructura del informe, la distribución de responsabilidades en el proceso de elaboración y los tiempos de trabajo. El mejor escenario es aquel en el que dichas directrices se incluyen en los criterios de elaboración del presupuesto que elabora anualmente el Consejo de Gobierno. De este modo, desde un primer momento, el proceso de análisis del presupuesto, cuyo fin es avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en el proceso presupuestario, se incardina en el propio proceso presupuestario.

El análisis del impacto de género de cada uno de los planes de acción directiva/programas presupuestarios de actuación así como del capítulo I, deberá realizarlo, de acuerdo a la metodología fijada por la Comisión, el servicio responsable de la elaboración del presupuesto de cada uno de estos planes. Dicho análisis debe de realizarse en el mismo momento que se planifica o elabora el presupuesto.

Los análisis sectoriales realizados por las diferentes partes deberán ser remitidos a la Comisión, que será la responsable de la redacción del Informe de impacto de género de los presupuestos de la Universitat de València, teniendo como hemos señalado previamente, un rol protagónico la propia Gerencia. Una vez finalizado el informe de impacto de género de los presupuestos, el mismo deberá ser aprobado por la Comisión con tiempo suficiente para que pueda elevarse junto con el proyecto de presupuestos para su aprobación por parte del Consejo de Gobierno y posteriormente, el Consejo Social.

#### 4.4. Herramientas para incorporar la perspectiva de género en el presupuesto. El caso de la Universitat de València.

Al inicio de esta unidad señalábamos que los informes de impacto de género de los presupuestos son una herramienta para avanzar en el proceso de incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos de la universidad. Al mismo tiempo remarcábamos que aproximarnos a estas evaluaciones nos permite tomar conciencia que este proceso requiere líneas adicionales de trabajo que favorezcan la transversalidad en la gestión y políticas de la universidad.

No se dispone de un protocolo de actuación para avanzar en la institucionalización de la perspectiva de género en los procesos presupuestarios. Estos procesos se están desarrollando en países y administraciones de muy diversa índole, son impulsadas por diferentes agentes y tienen diferentes intereses y oportunidades, por lo que no procede establecer una única manera de avanzar. No obstante, sí que existe un consenso alrededor de las grandes líneas por

las que deben de transitar estos procesos: hay que realizar un análisis para obtener la información necesaria y a partir de esta -y sin que ello implique dejar de realizar periódicamente el análisis de las cuentas públicas-, incorporar tantas transformaciones como se consideren oportunas en el ciclo y herramientas presupuestarias, siempre con el fin de avanzar en una redistribución de los recursos que favorezca la igualdad entre mujeres y hombres.

El Consejo de Europa considera que la aplicación de la perspectiva de género en el proceso presupuestario “significa una evaluación del presupuesto basada en el género, incorporando una perspectiva de género a todos los niveles del proceso presupuestario, y reestructurando los ingresos y gastos para promover la igualdad de género” (Consejo de Europa, 2010. Parlamento Europeo: Recomendación 1921)

Se trata, por tanto, por una parte, de analizar los gastos y los ingresos de cualquier administración pública con el fin de dilucidar si “*contribuyen a disminuir, aumentar o mantener las disparidades existentes en las condiciones de vida de mujeres y hombres*” (Jubeto, 2017:303), aportando evidencias acerca de la falsa neutralidad de las políticas pública. El informe de impacto de género de los presupuestos de la UV nos puede ofrecer esta información.

Por otra parte, estas iniciativas de institucionalización de la perspectiva de género en los presupuestos públicos, tienen el potencial de poder redistribuir los recursos públicos, favorecer un cambio en las prioridades políticas y fomentar la revisión de las políticas públicas desde la perspectiva de género. En este apartado de la guía señalamos algunas claves que pueden contribuir a avanzar en este sentido en el marco de la UV.

“*El éxito de las iniciativas de presupuestos con perspectiva de género depende de la capacidad que tengan de introducir cambios concretos en los presupuestos y las políticas para la promoción de la igualdad*” (R. Sharp, 2003:30).

**Avanzar en el proceso de incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos de la UV** implica contemplar el presupuesto en tanto que ciclo conformado por diferentes etapas: elaboración, aprobación, ejecución y control presupuestario. Contemplar el ciclo completo del presupuesto implica ampliar la perspectiva temporal, ya que su vida se prolonga durante tres años, lo que genera que en un mismo año se superpongan diferentes fases presupuestarias de sucesivos presupuestos. Implica conocer que en cada una de las fases del presupuesto interactúan diferentes agentes y se utilizan diferentes herramientas, todo ello de acuerdo a lo establecido en los Estatutos de la universidad. En la siguiente figura tratamos de resumir el ciclo presupuestario con las acciones y agentes vinculados a cada fase.

**Fig.3 Resumen del ciclo y agentes del presupuesto UV**



Fuente: elaboración propia a partir de los Estatutos UV e información UV Transparencia

Es importante que la Comisión tenga presente este esquema a la hora de diseñar un plan de trabajo progresivo, a medio y largo plazo, con el fin de ir incorporando paulatinamente elementos que, como señalábamos, permitan avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos de la universidad.

### Elaboración del presupuesto

En la fase de elaboración del presupuesto, además de producir el informe de impacto de género de los presupuestos, podemos incidir en la modificación de las normas e instrucciones vinculadas a esta fase del presupuesto, así como en los formatos de programación y formulación presupuestaria.

Disponer de un marco normativo e instrucciones que reflejen la necesidad u obligatoriedad de incorporar la perspectiva de género en los presupuestos es un reflejo de la voluntad institucional existente frente al proceso, al tiempo que resta espacio a la voluntariedad y voluntades de los y las diferentes agentes involucradas. En este sentido, es importante incorporar la perspectiva de género en:

- Los criterios de elaboración de los presupuestos que son aprobados por el Consejo de Gobierno. Entre estos criterios deben de incluirse las indicaciones necesarias para la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos, especialmente las relativas a la elaboración del informe de impacto de género.
- Reglamento de ejecución presupuestaria, que es el documento elaborado por la propia Universitat de València que establece las directrices para gestionar la ejecución del presupuesto.

Debbie Budlender señala en relación a las directrices presupuestarias que cuanto *“más claras sean las precisiones de la circular con respecto a las especificaciones de género, mayor probabilidad habrá de que las dependencias estudien el tema con detenimiento y especifiquen claramente lo que pretenden hacer”* (2007:3). Podemos hacer extensiva esta nota de Budlender al

resto de normas objeto de modificación. Así, será recomendable especificar las instrucciones de modo concreto y detallado, estableciendo qué se debe hacer para que los procesos que queden bajo el dictamen de dichas normas incorporen la perspectiva de género. Se tratará de evitar la inclusión de frases o coletillas genéricas como “con perspectiva de género”.

Deben modificarse las planillas de programación y formulación presupuestaria que se utilicen en el proceso presupuestario y, en general, las herramientas que se utilizan a nivel interno y en los diferentes niveles para elaborar los presupuestos, para incorporar la perspectiva de género. Como mínimo, es importante reservar en el espacio para los objetivos de los planes o programas, un lugar para los objetivos de igualdad así como fomentar la existencia de indicadores desagregados por sexo y de género. También es importante recoger y/o expresar en un espacio concreto cuál es la vinculación del presupuesto con la planificación estratégica de igualdad, así como el impacto de género.

### **Aprobación del presupuesto**

En la fase de aprobación es imprescindible que los órganos competentes conciban como criterio clave el cumplimiento de todos los requisitos y criterios para la incorporación de la perspectiva de género incluidos en las normas presupuestarias. Así, por ejemplo, cuando el proyecto de presupuestos no vaya acompañado del correspondiente informe de impacto de género, el presupuesto no podrá ser aprobado.

### **Ejecución presupuestaria**

La fase de ejecución del presupuesto, deberá regirse por lo establecido en la normativa presupuestaria, prestando especial atención al reglamento de ejecución y a la mención que se habrá incluido en dicho reglamento sobre la igualdad entre hombres y mujeres. Es muy importante que en esta fase del ciclo presupuestario se traduzca en práctica y realidad toda aquella narrativa que se ha incluido en los formatos de programación y formulación presupuestaria en relación a la igualdad. Es decir que si se han incluido objetivos

de igualdad y se han incorporado medidas para lograrlos, estas últimas deben de materializarse para el logro de los primeros. Así mismo, el registro de toda la actividad que se implementa, debe de realizarse de acuerdo a lo establecido previamente, es decir, desagregando por sexo todos los datos e incluyendo indicadores de género.

### **Control presupuestario**

De acuerdo a lo establecido en el artículo 82 referido al desarrollo y ejecución de los presupuestos de la Ley Orgánica de Universidades (Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, modificada por la Ley Orgánica 4/2007), los Estatutos de la UV dictaminan que:

La Universitat de València se dotará de un sistema de supervisión y control de los actos de contenido económico. El control interno de los gastos e inversiones corresponderá a un órgano técnico, que ejercerá sus funciones con independencia, utilizando técnicas de auditoría, con arreglo a lo dispuesto en un reglamento aprobado por el Consejo de Gobierno (Estatutos UV Art. 216.2).

La Oficina de Control Interno de la UV es la responsable de realizar el control financiero interno de la institución y su actividad se rige por su Reglamento de Régimen Interno, aprobado por el Consejo de Gobierno mediante ACGUV130/2008.

En esta fase del ciclo presupuestario es importante que la auditoría financiera estricta –la fiscalización a posteriori de la liquidación del presupuesto–, incorpore la perspectiva de género. En este sentido es importante visibilizar los recursos finalmente ejecutados en términos generales y los que se dirigen a la igualdad entre mujeres y hombres, las actividades que se han realizado con dichos recursos, el número de mujeres y hombres que se han beneficiado de las diferentes actividades y el análisis del impacto de género de la implementación del programa presupuestario. Para avanzar el trabajo

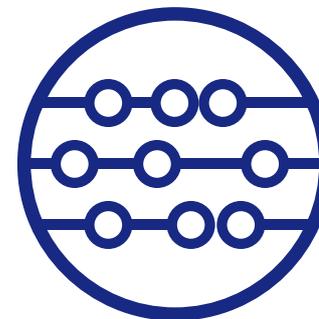
en esta fase del presupuesto, resulta imprescindible adaptar las herramientas informáticas de gestión presupuestaria.

### **Herramientas informáticas contables y financieras en las que se registra el presupuesto**

Las herramientas informáticas contables y financieras son transversales a las diferentes fases del ciclo presupuestario, pues están presentes y se utilizan especialmente en las fases de elaboración, ejecución y control presupuestario. Son por tanto una pieza clave en el proceso presupuestario y, por lo tanto, será necesario tenerlas en cuenta en el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en los presupuestos. En este sentido, se introducirán modificaciones en los sistemas de registro informático del presupuesto con el fin que dicho registro sea sensible a captar la incorporación de la perspectiva de género en todo el ciclo presupuestario y como consecuencia, permita generar informes que la visibilicen. Una de las opciones de trabajo en este sentido, es la de incluir clasificadores presupuestarios que permitan registrar y visibilizar el gasto presupuestario destinado al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres en el marco de la UV.

### **La evaluación de la estrategia**

Por último, se deberá contar con un sistema de evaluación del proceso de incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos de la Universitat de València. Esta evaluación de procesos va a permitir que periódicamente se pueda valorar el trabajo realizado y contrastar el logro (o no) de las metas fijadas, únicamente con el fin de poder incorporar a la estrategia aquellos elementos o mejoras que puedan enriquecer el proceso y en su caso, desechar los que no estuvieran produciendo los efectos esperados.



## BIBLIOGRAFÍA

Budlender, Debbie (2007). *Circulares presupuestarias y estados presupuestarios con enfoque de género*. [http://www.presupuestoygenero.net/libreria/media/circulares\\_presupuestarias.pdf](http://www.presupuestoygenero.net/libreria/media/circulares_presupuestarias.pdf)

Carrasco Bengoa, Cristina (2006). *Estadístiques sota sospita. Proposta de nous indicadors des de l'experiència femenina*. Eines 7. Barcelona: Institut Català de les Dones.

Castaño Collado, Cecilia y Olga Suárez Caldera (2018). *La implementación efectiva de las regulaciones de igualdad de género en las universidades españolas: las unidades de igualdad*. (pp. 171-192). En Cristina García Sainz (coord.) *Unidades de igualdad: género y universidad*. Ediciones de la Universidad Autónoma de Madrid.

Cobo, Rosa (2002). *Democracia paritaria y sujeto político feminista*. Anales de la cátedra Francisco Suárez, 36, 29-44.

Comisión Europea (1999). *Guía para la evaluación del impacto en función del género*. Luxemburgo: Oficina de publicaciones oficiales de las Comunidades Europeas.

Comisión Europea (2008). *No discriminación e igualdad de oportunidades: un compromiso renovado*. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, COM/2008/0420.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2007). Informe Acceso a la Justicia para las Mujeres Víctimas de Violencia en las Américas. <https://www.cidh.oas.org/women/acceso07/indiceacceso.htm>

De Villota, Paloma, Ferrari, Ignacio y Jubeto, Yolanda (2009). *Estrategias para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos*. Madrid: Instituto de la Mujer.

Díaz Martínez, Capitolina (2020). *Obstáculos para la igualdad de género en las universidades*. Revista Rueda. Revista Universidad, Ética y Derechos, 1, 5, 60-76.

Díaz-Martínez, Capitolina y Marcela Jabbar-Churba (2017). *Elaboración d'informes d'impacte de gènere* (pp.43-54).

En M<sup>a</sup> Eugenia González y Rosario Fernández, *Guía de bones*

*pràctiques en transversalitat de gènere en les polítiques públiques i pressupostos de l'Ajuntament de València*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=826384>

Díaz-Martínez, Capitolina; Marcela Jabbar-Churba y Teresa Samper-Gras (2017) *Estudio sobre la brecha salarial de género en la Universitat de València*, [https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/Brecha\\_salarial\\_UV.pdf](https://www.uv.es/igualtat/webnova2014/Brecha_salarial_UV.pdf)

Doucette, Danny ; Clark Russell y Singh Chandralekha (2020). *Hermione and the secretary: How gendered task division in introductory physics labs can disrupt equitable learning*. European Journal of Physics 41.3: 035702 (20pp).

Durán Heras, María Ángeles (2016). *El desafío económico de las mujeres*. Madrid: Tecnos, CSIC.  
Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer (2013). *Guía para la elaboración de informes de impacto de género*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde.

Espinosa-Fajardo, Julia y María Bustelo (2019). *¿Cómo evaluamos el éxito de las políticas de igualdad de género? Criterios y herramientas metodológicas*. Revista española de ciencia política, 49, 151-172

Estatutos de la Universitat de València, [https://www.uv.es/sgeneral/epub/estatutos\\_UV\\_2013\\_cast\\_ebook.pdf](https://www.uv.es/sgeneral/epub/estatutos_UV_2013_cast_ebook.pdf)

García Sainz, Cristina (2018) *Unidades de Igualdad: Género y Universidad*. Madrid: Ediciones de la Universidad Autónoma de Madrid.  
Gil-Junquero, Mónica (2017).

*Pressupostos amb perspectiva de gènere* (pp. 55-71). En M<sup>a</sup> Eugenia González y Rosario Fernández, op.cit.

Jabbar, Marcela (2021). *¿Participa el funcionariado en las políticas de igualdad?: La importancia de su implicación en los informes de evaluación del impacto de género* (pp. 127-140) En M<sup>a</sup> Ángeles Abellán y Juan Rodríguez-del-Pino (coords.) *Participación y sostenibilidad en la sociedad valenciana*. Valencia: Humanidades, Tirant lo Blanch.

Jabbar, Marcela y Capitolina Díaz (Coords.) (2017). *La implementación de políticas de igualdad de género en las administraciones públicas*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

Jabbar, Marcela; Teresa Samper y Capitolina Díaz (2019). *La brecha salarial de género en las instituciones científicas. Estudio de*

caso. *Convergencia*, 80, 1-27.  
 Jubeto, Yolanda (2017). *El análisis presupuestario con enfoque de género: un instrumento feminista clave para avanzar en la equidad socioeconómica*. *Ekonomiaz: Revista vasca de economía*, 91, 300-329

Jubeto, Yolanda y Mónica Gil (2022). *Una mirada feminista a los presupuestos públicos municipales*. En Mónica Gil y Yolanda Jubeto (coords) *Economía feminista, políticas públicas y acción comunitaria. Brújula y herramientas para la transformación local*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

Lombardo, Emanuela (2002). *Políticas de igualdad de género en los Ayuntamientos de Barcelona: origen, características y retos para el futuro*. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 25 79-93

Martínez Lozano, Isabel (2020). *La institucionalización de las políticas de igualdad en España: el Ministerio de Igualdad (2008-2011)*. Tesis doctoral: Universitat de València.

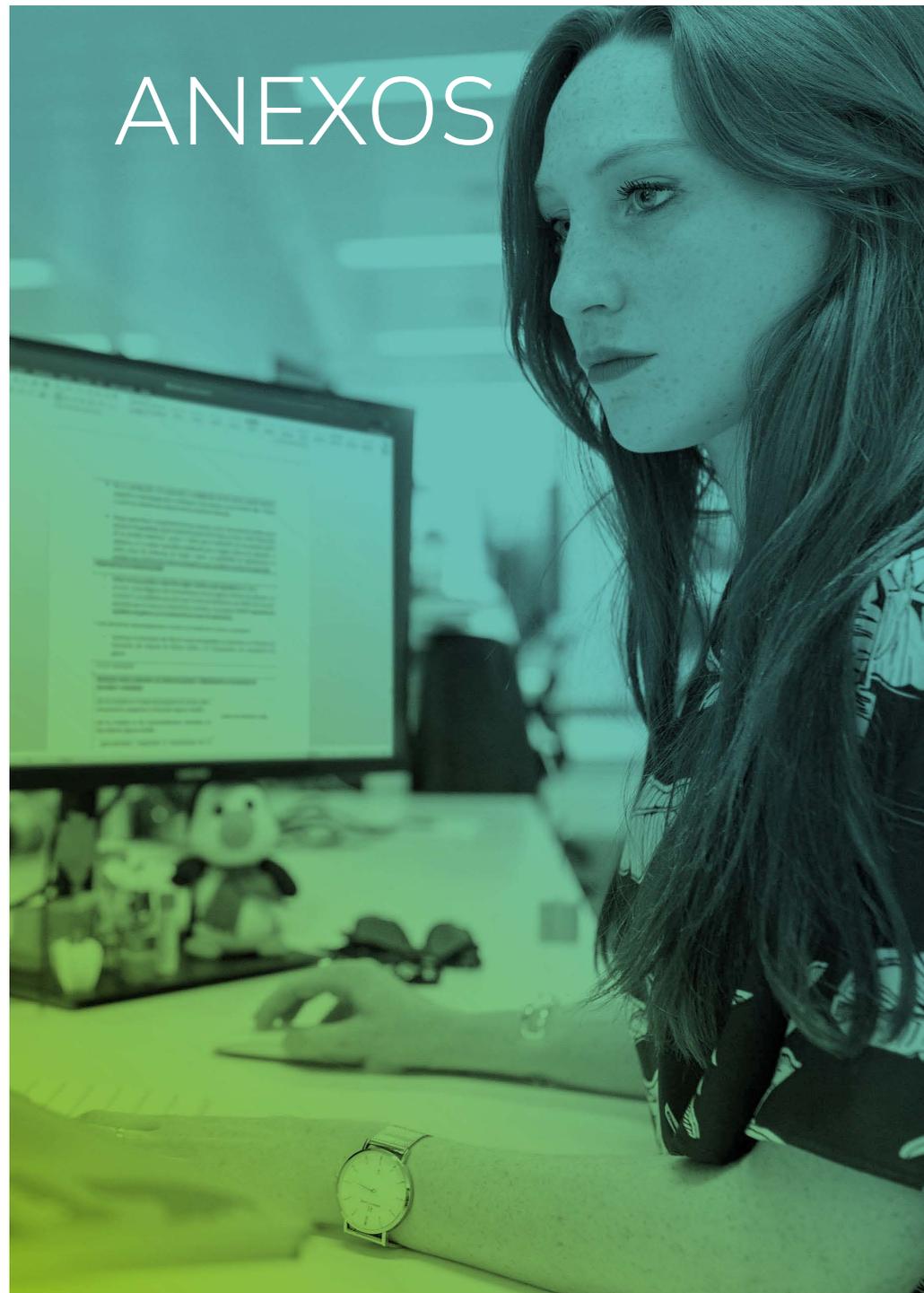
Massó, Matilde; Montserrat Golias y Julia Nogueira (2022). *Brecha Salarial de Género en las Universidades Públicas Españolas. Informe final*. CRUE <https://www.crue.org/>

[wp-content/uploads/2022/03/INFORME\\_BRECHA\\_SALARIAL.pdf](wp-content/uploads/2022/03/INFORME_BRECHA_SALARIAL.pdf)

ONU Mujeres (2015) *Informe de síntesis: la declaración y la plataforma de acción de Beijing cumplen 20 años*. UN Women. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/02/beijing-synthesis-report>

ONU Mujeres (2020). *Centro de capacitación*. <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/print>.

# ANEXOS



# ANEXO 1

Ejemplos de Informes de Evaluación del Impacto de Género

Cada informe de evaluación del impacto de género, como hemos visto, es particular y diferente, ya que se ha de centrar en el análisis específico de la norma, tanto para el diagnóstico como para la previsión de resultados y recomendaciones de mejora.

No obstante, para disponer de ejemplos, hemos incluido tres casos bastante diferentes en la inclusión del enfoque de género en la normativa. Estos ejemplos son:

- El Reglamento de selección del PAS de la UV.
- El Reglamento por el cual se desarrolla la normativa para la contratación de actividades de carácter científico, tecnológico, humanístico o artístico, así como para actividades específicas de formación.
- Normativa sobre formación y funcionamiento de las bolsas de trabajo de las diversas escalas y categorías profesionales del PAS.

## **EJEMPLO 1: Reglamento de selección del PAS de la UV**

### DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO DE NORMA

- Indicar la denominación del proyecto de norma: Reglamento de selección del personal de Administración y Servicios de la Universitat de València (incluyendo su modificación del año 2022)
- Indicar el Departamento y la Dirección que lo promueve: Servicio de Recursos Humanos (Gerencia)
- Señalar, en su caso, otras normas, planes, etc. relacionados con el proyecto o propuesta:
  - Estatutos de la Universitat de València.
  - LO 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
  - Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana
  - Real Decreto Legislativo 5/2007, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público.
  - Convenio Colectivo del PAS laboral de las universidades públicas de la Comunidad Valenciana.
- Exponer los objetivos generales del proyecto de norma: Fijar los criterios generales y las condiciones de acceso a las escalas funcionariales y categorías laborales del PAS de la UV.

→ ¿Existen objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres? ¿Cuáles?:

- En la exposición de motivos se cita a los estatutos de la UV que en el art. 190 incluyen la mención a que la selección del PAS se regirá, entre otros, por el principio de igualdad... vigilando de forma especial la igualdad de trato y no discriminación.

- En el art. 3.1. se establece que el acceso del PAS observará los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad... Y en el 3.3. se indica la garantía del “cumplimiento de las medidas específicas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los términos establecidos en la normativa y en el plan de igualdad vigente”.

#### ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA DEL IMPACTO DE GÉNERO

La norma tiene pertinencia de impacto de género porque se dirige a personas y regula sus relaciones recíprocas. Además, se dirige a un ámbito laboral donde existen desigualdades de género que influyen en la vida cotidiana de mujeres y hombres en la universidad.

#### DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA Y PREVISIÓN DE RESULTADOS

##### Presencia de mujeres y hombres

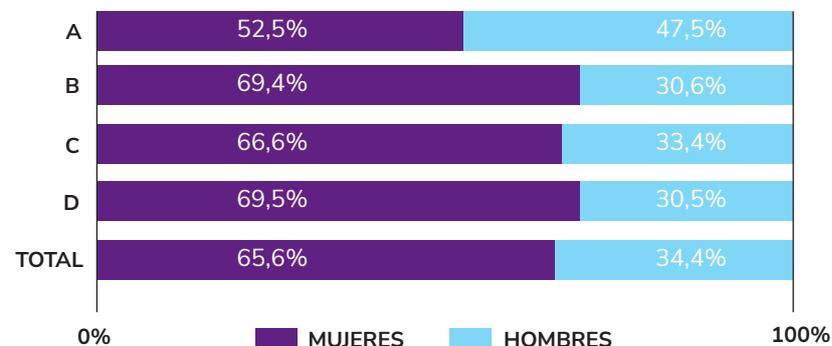
El Personal de Administración y Servicios es un colectivo feminizado, en el que la presencia de mujeres representa el 65,6% y la de los hombres un 34,4%. Aun así, en las categorías más altas las mujeres tienen una presencia menor a la proporción general.

→ Así, lo más significativo es constatar que en la categoría más alta, el grupo A, aunque sean mayoría, el peso de las mujeres disminuye (52,5%) ya que es 13,1 puntos inferior al que tienen en el conjunto del PAS.

→ Se observa que en el resto de grupos solo existe 1 ó 2 puntos porcentuales por encima o por abajo del total.

→ En los grupos B y C –siendo este último el más numeroso– las mujeres están ligeramente sobre-representadas, con un 69,4% y 66,6% de presencia relativa.

Gráfico. Distribución por sexo en cada categoría del pas, 2021



El Reglamento de Selección no prevé medidas de acción positiva en el acceso al PAS, de modo tal que no se prevén modificaciones en la composición motivadas por la norma.

##### Participación en la toma de decisiones

En lo que respecta a la presencia relativa de hombres y mujeres del PAS en cargos y puestos de responsabilidad, en la tabla siguiente se presentan los datos agregados para el año 2021. Mientras el máximo cargo en la Gerencia de la UV es ocupado por un hombre, en la vicegerencia encontramos la presencia de dos mujeres y un hombre.

Una amplia mayoría de las jefaturas de servicio tienen al frente una mujer, en el 80% de los casos. Sin embargo, en las jefaturas de sección están infra-representadas respecto al peso que tienen en el colectivo del PAS. En este caso, más de la mitad son hombres.

DATOS EN 2021	MUJERES	HOMBRES	%MUJERES
Gerente/a		1	0,0%
Vicegerente/a	2	1	66,7
Jefatura de servicio	16	4	80,0%
Jefatura de sección	26	27	49,1

El Reglamento de Selección prevé una representación equilibrada en el Organismo Técnico de Selección, lo cual mejora la toma de decisiones en la medida que incorpora la mirada de las mujeres en el proceso de selección.

#### Acceso a los recursos (enunciados en la norma)

El acceso a los recursos, en este caso, a plazas o promociones está regulado por este reglamento y otras normas estatales y autonómicas. El Reglamento de Selección otorga mayor especificidad a las normas heterónomas e incorpora los acuerdos colectivos establecidos con la representación sindical. Pero no se establecen medidas de acción positiva ni tampoco medidas aparentemente neutras pero con efectos positivos para la igualdad, lo que hace prever que el reglamento no modifique, desde el punto de vista del género, el acceso a los recursos, es decir, a las plazas y promociones.

#### Incidencia de normas y valores sobre la igualdad

Las normas y valores de igualdad en el ámbito de la administración pública son una preocupación creciente. En la medida en que no se instituya una sensibilidad en torno a las cuestiones de género, los y las agentes de la administración no promoverán medidas que favorezcan la igualdad. La incidencia, es decir, la activación de mecanismos para que las personas en la administración promuevan la igualdad han venido por la formación y/o por la inclusión de la perspectiva de género en el temario de las pruebas para el acceso y para la promoción en la administración pública. No obstante, el Reglamento de Selección no incluye medidas que contribuyan a modificar las normas y valores.

#### Derechos humanos de las mujeres:

La Universitat de València promueve los derechos humanos de las mujeres mediante acciones concretas para intervenir sobre situaciones de violencia de género y para prevenir el acoso sexual y por razón de género. El Reglamento de Selección también incorpora medidas para resguardar los derechos humanos de las mujeres, tales como la posibilidad de aplazar la prueba selectiva en situaciones de violencia de género y en el caso de mujeres con embarazos de riesgo o en situación de parto.

#### VALORACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

¿Se prevé que la futura norma, plan, convocatoria, programa o instrucción produzca la eliminación o, al menos, una disminución de las desigualdades, en las siguientes dimensiones?

→ **En la presencia de mujeres y hombres: NO.**

Porque la norma no plantea objetivos ni medidas que afecten la presencia de mujeres y hombres en el PAS.

→ **En la toma de decisiones: SI.**

Porque en el art. 21 de Principios generales de actuación de los órganos técnicos de selección, se establece que ha de existir composición equilibrada entre mujeres y hombres. Cuando no sea posible lograr una composición equilibrada, la Gerencia de la Universidad tiene que informar motivadamente sobre esta circunstancia.

→ **En el acceso a los recursos: NO.**

Porque no se prevén medidas de acción positiva para el acceso al PAS ya que la presencia está feminizada en administración general y con equilibrio de género en administración especial. Aunque tampoco hay medidas de acción positiva para la promoción donde sí existen efectos de techo de cristal.

→ Por su contribución a la superación o modificación de las normas sociales sexistas, prejuicios o estereotipos que se atribuyen a las mujeres o a los hombres: **NO**.

Porque la norma no aborda este aspecto de las relaciones laborales.

→ Porque garantiza el cumplimiento de las normas y otros instrumentos jurídicos para promover la igualdad y evitar la discriminación: **SÍ**.

El texto, en el art. 14 de “desarrollo de las pruebas selectivas”, punto 7, indica que la realización de las pruebas podría aplazarse, en un plazo razonable establecido por el órgano técnico de selección, si existe causa de embarazo de riesgo o parto. La posibilidad de aplazamiento es también para víctimas de violencia de género que acrediten motivos de seguridad.

#### PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN

→ Incluir en las pruebas o ejercicios algún módulo sobre igualdad (art. 10.e.)

→ En el art. 23 de Régimen de funcionamiento de los órganos técnicos de selección, en el punto 3, se establece que para que la toma de decisiones sea válida han de estar presentes por lo menos la mitad de los miembros. **Se propone incluir la garantía de equilibrio de género en el momento de tomar las decisiones.**

Y más allá de las recomendaciones a incluir en el texto de la norma, se propone:

→ Continuar la formación del PAS en temas de igualdad, en particular en Informes de Evaluación del Impacto de Género (IEIG) y en Presupuestos con perspectiva de género.

#### ANEXO: RESUMEN

Medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres		
¿Se ha incluido en el texto del proyecto de norma, plan, convocatoria, programa o instrucción alguna medida ...		
¿Se ha incluido en las recomendaciones realizadas en este informe alguna medida...		
... para promover la incorporación de la perspectiva de género?		ARTÍCULO O PÁG.
SÍ	NO	
mejorando el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres		
incorporando la igualdad de mujeres y hombres como principio, objetivo o a título declarativo o expositivo		<b>SÍ</b> . En la exposición de motivos y en el art. 3.1. y 3.3. se hace referencia al principio de igualdad.
haciendo o promoviendo un uso no sexista del lenguaje		<b>SÍ</b> . El Reglamento de Selección hace uso de un lenguaje inclusivo
promoviendo la participación de personas con formación en cuestiones de género y/o entidades que trabajan por la igualdad		<b>NO</b> . Cuando se valora la colaboración de especialistas, no se hace referencia al equilibrio de género.
incluyendo la igualdad como contenido o criterio (de admisión, valoración o ejecución) en procesos selectivos, subvenciones, convenios o actividades formativas, etc.		<b>Recomendación</b> de incluir la igualdad en el contenido de los procesos selectivos (en art. 10.e.)
otras, especificar:		

... para promover una participación equilibrada de mujeres y hombres?		ARTÍCULO O PÁG.
SÍ	NO	
en tribunales o comisiones		En el art. 21 plantea el equilibrio de género en el órgano técnico de selección. <b>Recomendación:</b> incluir en el art. 23 el equilibrio de género en el momento de tomar las decisiones.
en jurados de premios		
en órganos consultivos		
en órganos directivos		
otras, especificar:		
... de acción positiva?		ARTÍCULO O PÁG.
SÍ	NO	
para las mujeres		
para la implicación de los hombres a favor de la igualdad		
otras, especificar:		
... aparentemente neutra pero con un previsible impacto de género positivo?		ARTÍCULO O PÁG.
SÍ	NO	
para víctimas de violencia		En el art. 14 se indica la posibilidad de aplazamiento de las pruebas, por motivos de seguridad.

para familias monoparentales		
para quienes asumen el cuidado de personas dependientes		
otras, especificar:		En el art. 14 se indica la posibilidad de aplazamiento de aplazamiento de las pruebas en caso de embarazo de riesgo o parto.
... para disminuir las desigualdades de las mujeres que sufren múltiple discriminación?		ARTÍCULO O PÁG.
SÍ	NO	
por edad		
por discapacidad		
por opción sexual, LGTBI+		
por clase social		
por etnia, color de la piel		
por origen nacional		
otras, especificar:		
... prohibitiva o sancionadora?		ARTÍCULO O PÁG.
SÍ	NO	
por incurrir en discriminación por razón de sexo		
por hacer un uso sexista del lenguaje y las imágenes		
otras, especificar:		

¿Se prevé más allá del contenido del proyecto de norma, plan, convocatoria, programa o instrucción la adopción de alguna medida...		DESCRIPCIÓN	
SÍ	NO		
		acciones de refuerzo a la difusión	
		actuaciones de seguimiento y evaluación	
		adecuación de estadísticas y realización de estudios específicos	
		acciones de información, sensibilización y formación	<b>Recomendación</b> para continuar y reforzar la formación al PAS en temas de igualdad y en especial en IEIG y en presupuestos con perspectiva de género.
		elaboración de planes para la igualdad	
		creación de estructuras o servicios	
		otras, especificar:	

## EJEMPLO 2. Reglamento de la normativa para la contratación de actividades científicas, tecnológicas, humanísticas o artísticas...

### DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO DE NORMA

#### → Indicar la denominación del proyecto de norma:

Reglamento por el cual se desarrolla la normativa para la contratación de actividades de carácter científico, tecnológico, humanístico o artístico, así como para actividades específicas de formación.

#### → Indicar el Departamento y la Dirección que lo promueve:

Vicerrectorado de Investigación y Vicerrectorado de Innovación y Transferencia

#### → Señalar, en su caso, otras normas, planes, etc. relacionados con el proyecto o propuesta:

- Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU),
- Estatutos de la Universitat de València, art. 218 al 221 que regulan la contratación con tres ejes: características del contrato, de los procedimientos para su firma y destino de los fondos ingresados.

#### → Exponer los objetivos generales del proyecto de norma:

- Desarrollar la normativa que regula la contratación de las actividades científicas, tecnológicas, humanísticas o artísticas y actividades específicas de formación.
- Regular la figura responsable del contrato y de los integrantes, así como sus obligaciones.
- Regular los procedimientos de contratación y los porcentajes de retenciones. Establecer medidas de transparencia y de prevención de riesgos contra la corrupción.

#### → ¿Existen objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres? ¿Cuáles?: No se mencionan.

### ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA DEL IMPACTO DE GÉNERO

La norma tiene pertinencia de impacto de género porque se dirige a personas y regula sus relaciones recíprocas. Además, se dirige a un ámbito -el de actividades de carácter científico, tecnológico, humanístico o artístico-, donde existen desigualdades de género que afectan la vida cotidiana de mujeres y hombres en la universidad.

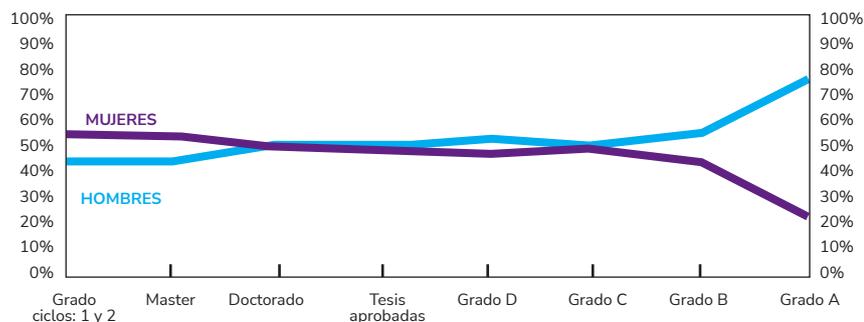
### DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

La mayor parte del diagnóstico ha sido realizado a partir de datos del Informe Científicas en Cifras 2021 que se encuentra disponible en: <https://www.ciencia.gob.es/Secc-Servicios/Igualdad/cientificas-en-cifras.html?jsessionid=-F675E71B33FEE3568DDC95FEDC9846EE.2>

### Presencia de mujeres y hombres en el ámbito al que va dirigida la norma

A medida que se avanza en la carrera docente-investigadora en las universidades, la proporción de mujeres desciende, lo que se denomina efecto tijera (ver gráfico). En el curso 2018-2019 –el último para el que se dispone de datos- las mujeres son mayoría al comienzo de la carrera investigadora, con más del 55% de alumnas matriculadas en estudios de grado y máster. En doctorado suponen el 50,0% y representan el 49,8% de las tesis aprobadas. En el grado D (que incluye a ayudantes de universidades públicas y a PI predoctoral con becas FPI y FPU) hay un 47,6% mujeres y 52,4% hombres. Y en la primera etapa postdoctoral o grado C (ayudante doctor de universidades públicas; PI Juan de la Cierva), la distribución es paritaria (50% de presencia de cada sexo). En el grado B, equivalente a profesorado titular, catedrático de escuela, titular de escuela doctor, entre otros similares, comienza a observarse la menor participación de mujeres (44%). Por último, el grado A, esto es personal catedrático de universidad, solo hay un 24,1% mujeres.

### Gráfico. Distribución de mujeres y hombres a lo largo de la carrera investigadora en las universidades. Curso 2018-19. En porcentaje del total.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Universidades.

Notas: (1) Datos en Equivalencia a Jornada Completa (EJC) para el personal de los grados A, B, C y D. (2) Grado A (Puesto más alto): Full Professor; Funcionario Catedrático de Universidad. Grado B (Doctores): Titular, Catedrático de Escuela, Titular de Escuela doctor, lector doctor, visitante doctor y Contratado doctor de universidades públicas; Profesor con capacidad investigadora de centros adscritos/universidades privadas; Profesores doctores de Facultades o E.T.S. con niveles comprendidos entre el I y el II; Profesores doctores de Facultades o E.T.S. con nivel III; Profesores doctores de E.U. y Otras Enseñanzas con niveles comprendidos entre el I y el II; Ramón y Cajal, otros postdoctorales e investigador visitante. Grado C (Primer puesto doctor de acceso a la universidad/ doctores recién titulados): Ayudante doctor de universidades públicas; Juan de la Cierva. Grado D (Predoctorales): Ayudante de universidades públicas Investigadores predoctorales, FPI y FPU. (3) Incluye las universidades públicas, los centros adscritos y las universidades privadas. (4) Tesis aprobadas en el año de lectura 2018.

Los posibles motivos que explican este efecto tijera se relacionan con las dificultades para conciliar una carrera en investigación, que tiene sus propias dificultades (competitividad, precariedad, movilidad), con la vida personal y sobre todo familiar (asunción mayoritaria de las tareas de cuidado por las mujeres); pero también sesgos de género y la discriminación, sobre todo indirecta, que pueden darse todavía en diferentes ámbitos o un ambiente sexista en entornos laborales.

### Participación en la toma de decisiones

Los techos de cristal que impiden que las mujeres alcancen los puestos de máximo poder en órganos unipersonales y colegiados del sistema de ciencia y también en el ámbito universitario son todavía una realidad difícil de erradicar. Apoyar a las investigadoras y garantizar su presencia equilibrada en todos estos órganos no sólo es cuestión de justicia, es clave para asegurar la diversidad de perspectivas, para que las mujeres se integren en el diseño y en el futuro de la ciencia. Sigue habiendo infrarrepresentación de mujeres en el cargo de máximo nivel de las universidades –rector/a- (23%), pero también al frente de decanatos (35%), departamentos (35%), institutos de investigación (23%) y consejos de gobierno de universidades (36%).

### Acceso a los recursos (enunciados en la norma)

La productividad de hombres y mujeres en proyectos de I+d+i es similar y proporcionalmente tienen la misma cantidad de sexenios. No obstante, al observar la investigación contratada la situación cambia ya que en éste ámbito hay mayor participación masculina, y por ello, la investigación contratada es una de las principales fuentes de la brecha salarial de género en la UV (Jabbaz et al., 2008). Las científicas parecen volcar su tiempo a la investigación competitiva, mientras que los científicos dedican su mayor tiempo disponible a una combinación entre ambos tipos de investigación, competitiva y contratada, y son más remunerados por ello.

En otro orden de cuestiones, en 2018 se produjo una convocatoria de ANECA a sexenios de transferencia que premian la dedicación a investigación

aplicada en los ámbitos que regula la normativa que estamos analizando. En esa convocatoria, las mujeres presentaron proporcionalmente menos solicitudes y respecto de las que sí lo hicieron, las tasas de evaluación positiva fueron más reducidas respecto de las tasas de éxito de los hombres. Si bien es necesaria una mayor investigación en torno a estos resultados, una explicación plausible es que las mujeres acceden menos a la investigación aplicada y son, en consecuencia, menos remuneradas por estos contratos.

Ahora bien, por qué se produce el menor acceso a este recurso (a la investigación contratada y la transferencia). Al respecto pueden confluír una serie de discriminaciones indirectas, por ejemplo, que se invite en menor proporción a mujeres para participar de los grupos de investigación. No guardar un equilibrio de género en la composición de los equipos puede deberse a las alianzas informales masculinas, no del todo conscientes, que excluyen a las mujeres o a prejuicios y estereotipos de género. En cualquier caso, parece necesario reforzar mediante medidas que faciliten su mayor presencia y acceso a recursos.

#### **Incidencia de normas y valores sobre la igualdad**

Una mayor presencia de mujeres en la investigación aplicada favorecería la emergencia de modelos a imitar para estudiantes, tanto mujeres como hombres. Asimismo, sería importante que el reparto del trabajo entre las personas que integran los equipos no se encuentre sesgado por prejuicios y estereotipos de género.

En otro orden de cuestiones, el lenguaje androcéntrico considera el masculino como genérico, para englobar a hombres y mujeres y así presentar el uso del género masculino como neutro, lo cual termina invisibilizando a las mujeres. Además, el androcentrismo en la ciencia ha producido sesgos por no incluir a las mujeres en los equipos y, en el caso de las ciencias bio, a los especímenes hembra, en las muestras y, también, por desconocer los marcos teóricos que incluyen la perspectiva de género en las áreas de conocimiento científico.

#### **Derechos de las mujeres**

Uno de los aspectos que podrían facilitar la mayor participación en la investigación aplicada es que se tome en cuenta los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral.

#### **VALORACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO**

¿Se prevé que la futura norma, plan, convocatoria, programa o instrucción produzca la eliminación o, al menos, una disminución de las desigualdades, en las siguientes dimensiones?

##### **→ En la presencia de mujeres y hombres: NO.**

El alcance de la norma bajo análisis se restringe a la contratación de proyectos de investigación, mientras que los baremos para el acceso como PDI a la universidad de mujeres y hombres dependen otros factores. No obstante, si se incluyera una recomendación para la presencia equilibrada de género en los grupos de investigación que llevan adelante investigación contratada, entonces sí, el impacto sería positivo.

##### **→ En la toma de decisiones: NO.**

Porque la norma no influye sobre la estructura jerárquica de la universidad o de sus centros y departamentos.

##### **→ En el acceso a los recursos: NO.**

Porque el acceso a un contrato de investigación responde a la libre contratación entre agentes externos y personas investigadoras, aunque, como hemos visto, estos vínculos poseen sesgos de género. Y no es positivo porque no se establecen medidas que regulen la composición por sexo de los equipos de investigación.

##### **→ Por su contribución a la superación o modificación de las normas sociales sexistas, prejuicios o estereotipos que se atribuyen a las mujeres o a los hombres: NO.**

La norma señala en el art.8 que las personas responsables del contrato distribuirán las tareas entre las personas que integran el equipo, pero no realiza un señalamiento para evitar que los estereotipos de género produzcan sesgos.

→ **Porque garantiza el cumplimiento de las normas y otros instrumentos jurídicos para promover la igualdad y evitar la discriminación: NO.**

Porque no hace referencia explícita, ni en los considerandos ni en el articulado, a ninguna norma de igualdad ni tampoco hace explícitos unos objetivos de promoverla.

## PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN

→ **Incluir en el preámbulo del reglamento la importancia de promover la perspectiva de género en los contenidos de la investigación y la presencia equilibrada en los equipos.**

→ **Procurar la presencia equilibrada por género en la composición de los equipos de investigación.** Esta medida podría agregarse en el art. 6 de “sujetos participantes”. Y en el art. 24.e. sobre “contenidos de los contratos” se podría agregar entre los requisitos de información, que se indique el sexo de las personas que integran el equipo.

→ **Que las personas responsables adopten medidas para que los roles en el equipo no reproduzcan estereotipos de género.** Esta medida podría incluirse en el art. 8 sobre los “sujetos responsables”.

→ **Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de la investigación.** Se podría agregar esta sugerencia como un ítem más del art. 24 sobre el “contenido de los contratos”

→ **Revisar el lenguaje utilizado en la norma para que sea inclusivo desde el punto de vista del género.**

Y más allá de las recomendaciones a incluir en el texto de la norma, se propone:

→ **Continuar con la formación al PDI** para la inclusión de la perspectiva de género en la investigación.

→ **Realizar estudios de género** para observar la evolución de la investigación contratada.

## ANEXO-RESUMEN

Medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres		ARTÍCULO O PÁG.
¿Se ha incluido en el texto del proyecto de norma, plan, convocatoria, programa o instrucción alguna medida ...		
¿Se ha incluido en las recomendaciones realizadas en este informe alguna medida...		
...promover la incorporación de la perspectiva de género?		
SÍ	NO	
	mejorando el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres	
	incorporando la igualdad de mujeres y hombres como principio, objetivo o a título declarativo o expositivo	<b>Recomendación</b> de incluir la igualdad de mujeres y hombres en el preámbulo
	haciendo o promoviendo un uso no sexista del lenguaje	<b>Recomendación</b> de revisar el lenguaje del reglamento.
	promoviendo la participación de personas con formación en cuestiones de género y/o entidades que trabajan por la igualdad	
	incluyendo la igualdad como contenido o criterio (de admisión, valoración o ejecución) en procesos selectivos, subvenciones, convenios o actividades formativas, etc.	<b>Recomendación</b> de incluir la perspectiva de género en los contenidos de la investigación (en el art. 24)
	otras, especificar:	<b>Recomendación</b> de que no se reproduzcan roles de género en los equipos de investigación (art. 8)

...promover una participación equilibrada de mujeres y hombres?		ARTÍCULO O PÁG.
<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
en tribunales o comisiones		
en jurados de premios		
en órganos consultivos		
en órganos directivos		
otras, especificar:		<b>Recomendación</b> de equilibrio de género en los equipos de investigación (art. 6 y art. 24.e)

... de acción positiva?		ARTÍCULO O PÁG.
<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
para las mujeres		
para la implicación de los hombres a favor de la igualdad		
otras, especificar:		

... aparentemente neutra pero con un previsible impacto de género positivo?		ARTÍCULO O PÁG.
<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
para víctimas de violencia		
para familias monoparentales		
para quienes asumen el cuidado de personas dependientes		
otras, especificar:		En el art. 14 se indica la posibilidad de aplazamiento de aplazamiento de las pruebas en caso de embarazo de riesgo o parto.

... para disminuir las desigualdades de las mujeres que sufren múltiple discriminación?		ARTÍCULO O PÁG.
<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
por edad		
por discapacidad		
por opción sexual, LGTBI+		
por clase social		
por etnia, color de la piel		
por origen nacional		
otras, especificar:		

... prohibitiva o sancionadora?		ARTÍCULO O PÁG.
<b>SÍ</b>	<b>NO</b>	
por incurrir en discriminación por razón de sexo		
por hacer un uso sexista del lenguaje y las imágenes		
otras, especificar:		

¿Se prevé más allá del contenido del proyecto de norma, plan, convocatoria, programa o instrucción la adopción de alguna medida...		DESCRIPCIÓN
... dirigida a complementar o incrementar la eficacia de los objetivos y medidas para la igualdad?		
SÍ	NO	
		acciones de refuerzo a la difusión
		actuaciones de seguimiento y evaluación
		<b>Recomendación</b> para la realización periódica de estudios de género en torno a la investigación contratada.
		adecuación de estadísticas y realización de estudios específicos
		acciones de información, sensibilización y formación
		<b>Recomendación</b> de continuar con la formación al PDI sobre incorporación de la perspectiva de género en la investigación.
		elaboración de planes para la igualdad
		creación de estructuras o servicios
		otras, especificar:

### EJEMPLO 3. Bolsa de trabajo<sup>1</sup>

#### DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROYECTO DE NORMA

→ **Indicar la denominación del proyecto de norma:** Normativa sobre formación y funcionamiento de las bolsas de trabajo de las diversas escalas y categorías profesionales del PAS

→ **Indicar el Departamento y la Dirección que lo promueve:** Servicio de Recursos Humanos (Gerencia), Secretaría General, aprobada por el Consejo de Gobierno el 29/4/2022

1. Algunos aspectos de este informe son similares a los del ejemplo 1 ya que aquel se refiere a una norma que regula el acceso y la promoción del funcionariado del PAS, mientras que este ejemplo, el 3, se dirige al acceso del funcionariado interino del PAS y al personal contratado. Entonces, dado que estos grupos comparten algunas dimensiones de las problemáticas de género, podemos recuperar elementos y utilizarlos para ambos informes.

→ Señalar, en su caso, otras normas, planes, etc. relacionados con el proyecto o propuesta:

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana

→ Exponer los objetivos generales del proyecto de norma:

Regular la creación de bolsas de trabajo y su funcionamiento en de todos los grupos, escalas y categorías de PAS, tanto de administración general como especial y personal laboral. Estas bolsas de trabajo del PAS se refieren al personal funcionariado interino y al personal con contrato laboral.

→ ¿Existen objetivos para promover la igualdad de mujeres y hombres? ¿Cuáles?:

No se mencionan objetivos, pero sí existe articulado que contempla medidas de promoción de la igualdad.

#### ANÁLISIS DE LA PERTINENCIA DEL IMPACTO DE GÉNERO

La norma tiene pertinencia de impacto de género porque se dirige a personas y regula sus relaciones recíprocas. Además, se dirige a un ámbito laboral donde existen desigualdades de género que influyen en la vida cotidiana de mujeres y hombres en la universidad.

#### DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA Y PREVISIÓN DE RESULTADOS

##### Presencia de mujeres y hombres

El Personal de Administración y Servicios de la Universitat de València es un colectivo feminizado, en el que la presencia de mujeres representa el 65,6% y

la de los hombres un 34,4%. En este grupo, el PAS, se mantienen diferentes relaciones jurídico-contractuales, que son las siguientes: personal funcionario de carrera, personal funcionario interino, personal laboral, personal laboral eventual, personal laboral interino y personal eventual. Esto nos sitúa ante un mapa en el que se diferencian claramente tres situaciones:

- Un primer grupo, mayoritario, de funcionarios y funcionarias de carrera, que representa el 60,8% del total de la plantilla y donde las mujeres suponen el 65,3%.
- Un segundo grupo, de funcionariado interino, que representa el 34,8% de la plantilla, donde las mujeres representan el 69,5%.
- Y un tercer grupo, mucho más reducido, constituido por el personal laboral ligado en la universidad por un contrato de trabajo, que representa el 4,3% de la plantilla y es el único grupo del PAS donde las mujeres tienen menos peso que los hombres, con un 40,9% de mujeres respecto al 59,1% de hombres.

Observamos en el gráfico que las mujeres están más presentes entre el funcionariado interino respecto del funcionariado de carrera. Y menos presentes entre el personal laboral.

El Reglamento de Bolsa de Trabajo no prevé medidas de acción positiva en el acceso al PAS, de modo tal que no se prevén modificaciones en la composición motivadas por la norma.

### **Participación en la toma de decisiones**

Los grupos de personas a los que se dirige la norma bajo análisis (funcionariado interino y personal laboral) no tienen mayores posibilidades de incidencia en los procesos de toma de decisiones ya que son categorías de inicio y/o temporales. Esta ausencia de poder se vincula con su situación en la estructura ocupacional y, por tanto, no son pertinentes las diferencias de sexo.

Con relación a los Tribunales de valoración de las pruebas, el Reglamento de Bolsa de Trabajo no establece de forma taxativa la composición equilibrada

por sexo, y en el punto 3.2. menciona que estos tribunales siguen las mismas normas de composición y funcionamiento de los tribunales de las pruebas selectivas para el acceso, por turno libre, en las diversas escalas del PAS funcionario de la Universitat de València. En este aspecto sería conveniente una referencia expresa al criterio de equilibrio de género en los tribunales.

### **Acceso a los recursos (enunciados en la norma)**

El acceso a los recursos, en este caso, a plazas de PAS de funcionariado interino o personal con contrato laboral plantea la realización de una prueba, que es la misma para mujeres y hombres. Pero pueden producirse efectos diferenciales ya que las necesidades vitales y responsabilidades de cuidado interfieren en las trayectorias y las mujeres, en ocasiones, se ven obligadas a renunciar a la plaza. Por ello, la norma establece en el punto 5.3. que se tendrán en cuenta y no se aplicará la exclusión, cuando las personas interesadas acrediten las siguientes situaciones:

...

5.3.2. Tener permiso por riesgo en el embarazo, permisos por maternidad o paternidad por nacimiento, adopción o acogida, o permiso sustitutivo de lactancia. En estos casos, se aplicará una suspensión temporal de la bolsa.

...

5.3.4. Cuando la persona acredite documentalmente tener la condición de víctima de violencia de género.

...

5.3.6. Cuando a la persona a quien se le ofrezca un puesto de trabajo en turno de tarde acredite que es padre o madre de un hijo o hija menor de 3 años o por tener convivencia con un familiar de primer grado con reconocimiento de dependencia.

### **Incidencia de normas y valores sobre la igualdad**

Las normas y valores de igualdad en el ámbito de la administración pública son una preocupación creciente. En la medida en que no se instituya una sensibilidad

en torno a las cuestiones de género, los y las agentes de la administración no promoverán medidas que favorezcan la igualdad. La incidencia, es decir, la activación de mecanismos para que las personas en la administración promuevan la igualdad han venido por la formación y/o por la inclusión de la perspectiva de género en el temario de las pruebas para el acceso y para la promoción en la administración pública.

#### Derechos humanos de las mujeres:

La norma sobre Bolsas de Trabajo incorpora medidas para resguardar los derechos de las mujeres, ya que contempla las situaciones de violencia de género, cuidados criaturas y personas mayores, licencias paternas y maternales, y embarazos de riesgo o la situación de lactancia.

#### VALORACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

¿Se prevé que la futura norma, plan, convocatoria, programa o instrucción produzca la eliminación o, al menos, una disminución de las desigualdades, en las siguientes dimensiones?

- En la presencia de mujeres y hombres: **NO**
- En la toma de decisiones: **NO**
- En el acceso a los recursos: **SÍ**
- Por su contribución a la superación o modificación de las normas sociales sexistas, prejuicios o estereotipos que se atribuyen a las mujeres o a los hombres: **NO**
- Porque garantiza el cumplimiento de las normas y otros instrumentos jurídicos para promover la igualdad y evitar la discriminación: **SÍ**

#### PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN

Hacer referencia al principio de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres del PAS al inicio de la norma.

Incluir de forma explícita la referencia al equilibrio de género en los Tribunales que valoran las pruebas

Incluir de forma explícita contenidos de género en el contenido de las pruebas selectivas.

## ANEXO: RESUMEN

En el siguiente formulario se ha de señalar el tipo de medidas incluidas en el proyecto normativo que buscan eliminar las desigualdades o promover la igualdad. Por lo tanto, en la columna de la derecha, solo haz de completar los casilleros pertinentes.

Medidas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres			
¿Se ha incluido en el texto del proyecto de norma, plan, convocatoria, programa o instrucción alguna medida ...			
...promover la incorporación de la perspectiva de género?		ARTÍCULO O PÁG.	
SÍ	NO		
		mejorando el conocimiento de la situación diferencial de mujeres y hombres	
		incorporando la igualdad de mujeres y hombres como principio, objetivo o a título declarativo o expositivo	
		haciendo o promoviendo un uso no sexista del lenguaje	Se utiliza lenguaje inclusivo
		promoviendo la participación de personas con formación en cuestiones de género y/o entidades que trabajan por la igualdad	
		incluyendo la igualdad como contenido o criterio (de admisión, valoración o ejecución) en procesos selectivos, subvenciones, convenios o actividades formativas, etc.	
		otras, especificar:	
...promover una participación equilibrada de mujeres y hombres?		ARTÍCULO O PÁG.	
SÍ	NO		
		en tribunales o comisiones	
		en jurados de premios	
		en órganos consultivos	
		en órganos directivos	
		otras, especificar:	

... de acción positiva?		ARTÍCULO O PÁG.
SÍ	NO	
para las mujeres		
para la implicación de los hombres a favor de la igualdad		
otras, especificar:		

... aparentemente neutra pero con un previsible impacto de género positivo?		ARTÍCULO O PÁG.
SÍ	NO	
para víctimas de violencia		Punto 5. Reserva puesto de trabajo
para familias monoparentales		
para quienes asumen el cuidado de personas dependientes		Punto 5. Reserva puesto de trabajo
otras, especificar:		

... para disminuir las desigualdades de las mujeres que sufren múltiple discriminación?		ARTÍCULO O PÁG.
SÍ	NO	
por edad		
por discapacidad		
por opción sexual, LGTBI+		
por clase social		
por etnia, color de la piel		
por origen nacional		
otras, especificar:		

... prohibitiva o sancionadora?		ARTÍCULO O PÁG.
SÍ	NO	
por incurrir en discriminación por razón de sexo		
por hacer un uso sexista del lenguaje y las imágenes		
otras, especificar:		

¿Se prevé más allá del contenido del proyecto de norma, plan, convocatoria, programa o instrucción la adopción de alguna medida...		
... dirigida a complementar o incrementar la eficacia de los objetivos y medidas para la igualdad?		DESCRIPCIÓN
SÍ	NO	
acciones de refuerzo a la difusión		
actuaciones de seguimiento y evaluación		
adecuación de estadísticas y realización de estudios específicos		
acciones de información, sensibilización y formación		
adecuación o adopción de normas, planes o programas		
elaboración de planes para la igualdad		
creación de estructuras o servicios		
otras, especificar:		

# ANEXO 2

Fuentes de datos para captar brechas, discriminaciones y violencias de género

Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad: <https://www.inmujeres.gob.es/>

Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género de España: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/C>

Área de Igualdad de Género de la Unión Europea: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality\\_es](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality_es)

European Institut for Gender Equality: <https://eige.europa.eu/>

ONU Mujeres: <https://www.unwomen.org/es>

Comité para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW – Naciones Unidas): <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw>

Informe sobre la Brecha Global de Género del Forum Económico Mundial (se actualiza cada año): <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021/>

El portal de información sobre género de la OECD: <https://www.oecd.org/gender/data/>

**Y en un terreno vinculado a la universidad, tenemos la siguiente fuente de datos:**

Informe de la Comisión Europea: She Figures <https://ec.europa.eu/assets/rtd/shefigures2021/index.html>

Informes del Ministerio de Ciencia e Innovación. Científicas en cifras, Mujeres e innovación: <https://www.ciencia.gob.es/Secc-Servicios/Igualdad.html>

Publicaciones de la Xarxa Vives, programa de igualdad de género: <https://www.vives.org/programes/igualtat-genero/#1579081921309-5519dd79-c78dd7cf-338b>

Observatori d'igualtat de gènere de la Xarxa Vives: <https://www.vives.org/programes/igualtat-genero/#Indicadors>

Observatorio de Igualdad de la Unitat d'igualtat de la Universitat de València: <https://www.uv.es/uvweb/unidad-igualdad/es/observatorio/indicadores-igualdad/estudiantado-1285875306915.html>

# ANEXO 3

Datos sobre desequilibrio por razón de género por áreas temáticas de investigación

Tabla extraída del Anexo XV de la RESOLUCIÓN de 14 de septiembre de 2021, de la Conselleria de Innovación, Universidades, Ciencia y Sociedad Digital, por la que se convocan, para el ejercicio 2022, subvenciones del Programa para la promoción de la investigación científica, el desarrollo tecnológico y la innovación en la Comunitat Valenciana. [2021/9263]

En la tabla puede observarse que las 11 primeras áreas de conocimiento tienen un sesgo de género a favor de la presencia masculina o, en otros términos, podemos decir que se trata de áreas masculinizadas. En las últimas 8 áreas de conocimiento existe equilibrio de género ya que la presencia de mujeres y hombres varía en un rango que va del 40% al 60%.

TABLA I  
*Desequilibrio por razón de género por áreas temáticas de la Agencia Estatal de Investigación*

ÁREAS DE CONOCIMIENTO	% MUJERES	% HOMBRES	Sesgo de género
EYT / Energía y transporte	14,70 %	85,30 %	35,30
TIC / Tecnologías de la información y de las comunicaciones	17,02 %	82,98 %	32,98
MAT / Ciencias y tecnologías de materiales	17,40 %	82,60 %	32,60
PIN / Producción industrial, ingeniería civil e ingenierías para la sociedad	22,00 %	78,00 %	28,00
CTM / Ciencias y tecnologías medioambientales	26,10 %	73,90 %	23,90
FIS / Ciencias físicas	25,70 %	74,30 %	24,30
PHA / Estudios del pasado: Historia y arqueología	30,40 %	69,60 %	19,60
MLP / Mente, lenguaje y pensamiento	34,90 %	65,10 %	15,10
PSI / Psicología	69,00 %	31,00 %	19,00
MTM / Ciencias matemáticas	36,40 %	63,60 %	13,60
ECO / Economía	38,80 %	61,20 %	11,20
DER / Derecho	42,30 %	57,70 %	7,70
CSO / Ciencias Sociales	43,30 %	56,70 %	6,70
CTQ / Ciencias y tecnologías químicas	44,00 %	56,00 %	6,00
FLA / Cultura: Filología, literatura y arte	54,80 %	45,20 %	4,80
EDU / Ciencias de la educación	44,80 %	55,20 %	5,20
BIO / Biociencias y biotecnología	46,30 %	53,70 %	3,70
CAA / Ciencias agrarias y agroalimentarias	49,00 %	51,00 %	1,00
BME / Biomedicina	49,60 %	50,40 %	0,40

Fuente: Elaboración propia a partir de los últimos datos disponibles en el Sistema Agregado de Información Universitaria.