



**PROCEDIMIENTO DE  
SEGUIMIENTO Y  
EVALUACIÓN DEL “I PLAN  
DE IGUALDAD DE  
OPORTUNIDADES ENTRE  
MUJERES Y HOMBRES DE  
LA UNIVERSIDAD DE  
ALICANTE (2010-2012)”**

Trabajo fin de master: IGUALDAD Y GÉNERO EN EL  
ÁMBITO PÚBLICO Y PRIVADO: POLÍTICAS PÚBLICAS DE  
IGUALDAD (3ª edición 2009-2011)

**VICTORIA LÓPEZ PADILLA**  
**12/07/2011**

# ÍNDICE

<b>0.- INTRODUCCIÓN</b>	<b>4</b>
<b>1.- LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO</b>	<b>9</b>
1.1.-LA IGUALDAD EN LAS UNIVERSIDADES EUROPEAS Y EN LAS UNIVERSIDADES DE EEUU	10
1.2.-LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA LEY DE IGUALDAD, Y LA IGUALDAD EN LAS LEYES EDUCATIVAS: EL MARCO LEGISLATIVO EN ESPAÑA.	13
<b>2.- LOS PLANES DE IGUALDAD COMO INSTRUMENTO PARA EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS</b>	<b>17</b>
2.1.-LOS PLANES DE IGUALDAD EN LA LOI	17
2.2.-LOS PLANES DE IGUALDAD EN EL CONTEXTO DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS	18
<b>3.- LA EVALUACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD</b>	<b>22</b>
3.1.- UNA VISIÓN REALISTA DE LA EVALUACIÓN: HUYENDO DE LAS “EXPECTATIVAS MÁGICAS”	23
3.2.- EVALUACIÓN DE RESULTADOS, PERO NO SÓLO	24
3.3.- CUALIFICAR LO CUANTITATIVO	25
3.4.- UNA EVALUACIÓN ÚTIL	26
3.5.- LA MEDICIÓN DEL IMPACTO EN LOS PLANES DE IGUALDAD UNIVERSITARIOS	27
3.6.- LA APROXIMACIÓN MIXTA EN LA EVALUACIÓN	29
3.6.1.- EVALUACIÓN DE LA EVALUABILIDAD	30
3.6.2.- EVALUACIÓN DE LA COBERTURA	30
3.6.3 - EVALUACIÓN DE RESULTADOS	31
3.6.4.- EVALUACIÓN DE RECURSOS	31
<b>4.- EL PLAN DE IGUALDAD DE LA UA (PIUA)</b>	<b>32</b>
4.1.- PROCESO DE ELABORACIÓN Y CARACTERÍSTICAS DEL PIUA	32
4.2- OBJETIVO DEL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN	33
4.3- DISEÑO METODOLÓGICO	34
4.3.1.- EJES DE EVALUACIÓN	34
4.3.2.- NIVELES DE EVALUACIÓN	35
4.3.3.- HERRAMIENTAS PARA LA RECOGIDA Y ANÁLISIS DE DATOS	37
4.3.3.1.- Fichas -Información	39
4.3.3.2.- Fichas - Acción	42
4.3.3.3.- Fichas -Eje	43
4.3.3.4.- Fichas -PIUA	44
4.3.4.- INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	45
4.4.-PROCEDIMIENTO Y DINÁMICA DE RECOGIDA DE LA INFORMACIÓN	47
4.5.- PROTOCOLO DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	47
4.5.1.- PARTICIPANTES Y FUNCIONES	47
4.5.2.- CRONOGRAMA DEL PROCESO	48
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:</b>	<b>51</b>

## ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 1. EJES (O DIMENSIONES) DE EVALUACIÓN.....	34
CUADRO 2. EJES DE EVALUACIÓN Y NIVELES DE EVALUACIÓN.....	35
CUADRO 3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN EVALUATIVA.....	37
CUADRO 4. HERRAMIENTAS DE RECOGIDA Y ANÁLISIS DE LOS DATOS EN RELACIÓN A LOS NIVELES DE ANÁLISIS Y EJES DE EVALUACIÓN.....	38
CUADRO 5. MODELO FICHA-INFORMACIÓN.....	40
CUADRO 6. MODELO FICHA-INFORMACIÓN (ADICIONAL / IMPACTO).....	41
CUADRO 7. MODELO FICHA-ACCIÓN.....	42
CUADRO 8. MODELO FICHA-EJE.....	44
CUADRO 9. SISTEMA DE INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN SEGÚN TIPO.	46
CUADRO 10. PARTICIPANTES Y FUNCIONES.....	48
CUADRO 11. CRONOGRAMA.....	49

## 0.- INTRODUCCIÓN

La Disposición Adicional Duodécima de la Ley Orgánica 4/2007 por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades —conocida como LOM-LOU— establece 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 mujeres y hombres.”*

La creación de estructuras oficiales (unidades de igualdad, observatorios de igualdad, oficinas para la igualdad...) <sup>1</sup> está justificada por la necesidad de situar en el organigrama de las universidades las funciones relacionadas con el despliegue de políticas de igualdad. Al instar a las universidades a crear estas estructuras se está reconociendo que la Universidad no sólo es una institución competente para desarrollar políticas de igualdad, —algo que ya se venía realizando en algunas universidades pioneras, con anterioridad al mandato legal—, sino que también es un ámbito dónde las actuaciones de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres son necesarias.

Diferentes informes sobre la posición de las mujeres en la Universidad ponen de manifiesto la persistencia de desigualdades y desequilibrios en el acceso, en la trayectoria profesional y en su presencia en órganos de representación. <sup>2</sup> Los datos evidencian la existencia en la institución universitaria de dinámicas que contribuyen a generar desigualdad entre mujeres y hombres, una desigualdad que hasta hace

---

<sup>1</sup> La mayoría de universidades han optado por respetar la denominación que propone la ley: unidad de igualdad; sin embargo, también encontramos otras denominaciones, como “Observatorio de Igualdad de Género”. Este hecho se da, especialmente, en los casos en que la universidad ya disponía de algún tipo de órgano o de servicio con competencias en esta materia bajo esa otra denominación.

<sup>2</sup> El Informe **“Académicas en cifras 2007”** pone de manifiesto que en la evolución académica de mujeres y varones, tanto en la Universidad como en el ámbito de la investigación, se producen los modelos clásicos de tijera, esto es, al inicio de la carrera académica e investigadora se encuentran más mujeres que varones y según vamos ascendiendo en las categorías académicas e investigadoras se produce la inversión: mayor presencia de varones y escasa presencia de mujeres. Por otra parte, se constata exiguos porcentajes de mujeres que ocupan cargos unipersonales de representación, especialmente si estos lo son por elección. Las mujeres representan sólo el 6,5% de los rectores/as de las universidades públicas españolas y el 19,3% de las direcciones de departamento, por citar dos de los ejemplos que mejor ilustran el desequilibrio.

El **“Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la Universidad de Alicante”** (febrero 2009) constata que la UA reproduce este mismo esquema de desigualdades que es común en las universidades españolas. El Informe refleja, además, una clara segregación horizontal entre el alumnado, que se distribuye por sexos de acuerdo con el esquema tradicional de carreras masculinas (ingenierías), y femeninas (enfermería, trabajo social).

poco ha permanecido invisible. Existe, por tanto, una realidad sobre la que se aconseja actuar, y por ello, la Ley obliga a las universidades a disponer de un órgano específico desde el que coordinar, promover y, en definitiva, desarrollar políticas que contribuyan a reducir las brechas entre mujeres y hombres en el ámbito universitario.

Actualmente existen 40 universidades públicas que cuentan con unidades de igualdad <sup>3</sup> (u órganos con funciones equivalentes pero con otra denominación), con mayor o menor grado de consolidación, y cada una con sus particularidades de funcionamiento, pero todas con algo en común: se encuentran desarrollando, como tarea principal, planes de igualdad en sus respectivas universidades.<sup>4</sup>

La Universidad de Alicante cuenta con un plan de igualdad aprobado en enero de 2010. Ha transcurrido un año y medio desde la aprobación del **“I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA”** y la mayoría de las acciones previstas en él deben estar en proceso de implementación. Es el momento de diseñar un procedimiento de seguimiento que contribuya, no sólo a afrontar la evaluación final, sino también que reoriente, si es necesario, las actuaciones en curso para culminar el plan con el mayor grado de éxito posible. Ese es el objetivo de este trabajo: desarrollar un procedimiento de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad adecuado a la fase de desarrollo en que nos encontramos.

No contamos con modelos de referencia para la evaluación de planes de igualdad, a excepción del trabajo publicado en 2006 por el Institut Català de les Dones como resultado del proyecto desarrollado, en dos fases, por la Universitat Politècnica de Catalunya UPC y por la Universitat Autònoma de Barcelona, sucesivamente. En este trabajo se aborda el diseño de un plan de igualdad de oportunidades para una universidad pública y da como resultado la **Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats**. La Guía no profundiza en los aspectos relativos a la evaluación y cuando los trata se refiere a “la dificultat de trobar un equilibri entre un model d'indicadors complet, que cobreixi tots els àmbits de l'organització, i un model d'indicadors pràctic i senzill per ser utilitzat com a eina de gestió i control” (GIOPACT, 2004:18). Este trabajo se centra, fundamentalmente, en determinar indicadores para efectuar un diagnóstico de la situación previo a la adopción de las correspondientes medidas correctoras de las desigualdades

---

<sup>3</sup> Información extraída de la página web de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Valencia, actualizada a 8 de julio de 2011. (<http://www.uv.es/igualtat/unitats.html>)

<sup>4</sup> Según el documento de Conclusiones del **IV Encuentro de Unidades, Oficinas y Observatorios de Igualdad de las Universidades Española** (Universidad de Zaragoza, 16/03/2011); 16 universidades cuentan con Planes de Igualdad aprobados; 6 están en proceso de redacción del mismo; y las restantes se encuentran desarrollando las fases previas de diagnóstico de la situación.

detectadas, pero asume que estos mismos indicadores pueden no ser adecuados para evaluar la efectividad de las medidas.<sup>5</sup>

La guía recomienda, para la fase de evaluación, que los planes se articulen en objetivos concretos y asumibles, objetivables y cuantificables, cuyos responsables, recursos y plazos queden especificados también en el plan (GIOPACT, 2004:42). La realidad es que el diseño de los Planes de Igualdad aprobados por las universidades se aleja bastante de este modelo ideal. Los procesos de elaboración y de aprobación de los planes de igualdad suelen desarrollarse en contextos complejos que no facilitan llevar a la práctica lo que la teoría determina como más adecuado.

Bustelo (2004:45) afirma que en España no ha arraigado todavía una cultura evaluativa que traslade a la práctica real en las instituciones lo que propugna la teoría sobre la evaluación de las políticas públicas, que sí ha experimentado un notable desarrollo. Esta carencia se deja sentir especialmente en lo que respecta a las políticas de igualdad, pues en este caso la novedad que representa abordar evaluaciones se une a lo novedoso de las propias políticas. Además, la mayoría de los informes de evaluación no se publican, pues no siempre interesa a las personas responsables de las políticas –que suelen ser quienes encargan la evaluaciones– que sus resultados se difundan. Se obvia, de este modo, la vertiente política de rendición de cuentas inherente a la puesta en marcha de políticas públicas de toda índole. Esto, unido al hecho de que los canales para publicar estudios de evaluación son escasos (Bustelo,1999:19) da como resultado la inexistencia de un corpus teórico en el que basarnos.

Ante la escasez de referentes que sirvan de orientación para la planificación de la evaluación de los planes de igualdad universitarios, se adoptan como referencias las que se relacionan a continuación:

---

<sup>5</sup> “En aquests moments, no es pot afirmar, encara que seria desitjable, que serveixi el mateix model tant per a avaluar la situació de partida, com per a anar revisant periòdicament l’evolució de l’estat d’equitat en l’organització, ja que com s’acaba de comentar, pot ser necessari alguna adequació segons s’avanci en les etapes d’implantació del pla d’igualtat d’oportunitats.” (GIOPACT, 2004:18)

a) La evaluación de las políticas públicas.

En la medida en que nuestro objeto de análisis es un instrumento para desplegar políticas públicas con unos determinados objetivos (de igualdad) es factible una aproximación a su evaluación a partir de criterios que serían igualmente aplicables a actuaciones propias de otros ámbitos.

b) La evaluación de planes de igualdad en las empresas.

Una parcela importante del contenido de los planes de igualdad de las universidades —la relativa a la universidad como lugar de trabajo— es perfectamente equiparable a los planes de igualdad que se llevan a cabo en las empresas.

c) El análisis de los procesos de evaluación de políticas de igualdad de género.

La meta-evaluación de planes de igualdad nos permite conocer los factores que han dificultado otros procesos de evaluación y planificar el procedimiento de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad de la UA considerando las deficiencias y los aciertos de otras experiencias.

d) El diseño de investigaciones evaluativas.

Durante los primeros años del desarrollo de la disciplina de la evaluación de políticas, en la literatura especializada no se hacía distinción entre investigación y evaluación. La evaluación se concebía como un tipo de investigación de carácter aplicado bajo la denominación de “investigación evaluativa”. A partir de los años 80, las diferencias entre ambos conceptos se van perfilando en virtud de sus distintos propósitos, finalidad, contexto, y objeto, fundamentalmente. Sin embargo, investigación y evaluación comparten muchos rasgos en cuanto a metodología y a las técnicas de obtención de información.

Conectar conceptos y herramientas del ámbito de la evaluación de las políticas públicas en general, con las particularidades de las políticas de igualdad, y trasladar todo ello a la particular realidad universitaria es el reto que nos proponemos.

El proyecto que se presenta está referido a un plan de igualdad concreto: el de la Universidad de Alicante. No existe, a priori, la pretensión de que el modelo ensayado aquí sea exportable a cualquier otro plan de igualdad universitario; aunque es posible que su planteamiento general, o alguna de las partes que integra el sistema desarrollado, sí pueda ser aplicable y útil para el seguimiento y la

evaluación de planes de igualdad de otras universidades. La Universidad, con sus diferencias, es una institución bastante homogénea. Esta característica facilitaría la posibilidad de establecer algunos criterios comunes que permitieran, en el futuro, que los resultados de las evaluaciones de los planes pudieran compararse entre sí. De este modo se dispondría de una valiosa información de conjunto sobre la evolución de la desigualdad de género en el ámbito de las instituciones responsables de la educación superior.

## 1.- LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

### España, un paso por detrás

En mayo de 2009 la Unión Europea celebró el décimo aniversario del desarrollo de políticas de igualdad en el ámbito de la ciencia y la investigación. En España, sin embargo, el interés de la Administración por extender las políticas de igualdad a este ámbito se remonta a hace apenas cuatro años, y se vincula directamente a la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOI).

Este retraso se explica por el desfase español con respecto a los países europeos en cuanto al desarrollo del llamado “feminismo institucional”. En la mayoría de los países europeos y EEUU, entre las décadas de los 70 y los 80 del siglo XX, se crean órganos específicos para velar por la igualdad de género desde los poderes públicos. Sin embargo, en España, —debido a la involución que supuso la dictadura para los derechos de las mujeres, y a la imposibilidad de articular movimientos sociales emancipadores hasta la caída del régimen, con la muerte del dictador en 1975—, no fue posible situar en la agenda de los poderes públicos las reivindicaciones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres, en tanto no se contó con un Estado consolidado como un espacio de justicia social con capacidad estructural de institucionalizar demandas nuevas, como las de la igualdad.

En 1983 se crea el Instituto de la Mujer, lo que representa el punto de partida del feminismo de Estado en España. Este organismo impulsará las primeras medidas encaminadas a promover las condiciones para la igualdad de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida social, política, cultural y económica; con la mirada puesta en las políticas europeas. El Instituto de la Mujer servirá de modelo para la creación de entidades similares en el ámbito autonómico, a partir de finales de los 80 y especialmente a lo largo de la década de los 90 (Astelarra, 2005:144). De forma paralela, en este contexto institucional, proliferan en las universidades los “Centros de Estudio de la Mujer” y los “Institutos de Investigaciones Feministas”, dando lugar al denominado “feminismo académico” que andará de la mano del feminismo institucional. Se pone así de manifiesto el creciente interés por el estudio del fenómeno de la desigualdad de género y por la incorporación de la perspectiva de género en la docencia y la investigación.

Pero este esfuerzo por descubrir, visibilizar y analizar las causas de la desigualdad, y el sesgo de género de los conocimientos oficiales, no se detiene a observar la

desigualdad existente en el seno mismo de la comunidad científica y universitaria hasta entrado el siglo XXI. Como afirma María Jesús Izquierdo, —pionera en España en el estudio del sexismo en la universidad, a partir de sus trabajos sobre las universidades catalanas—:

“Això [la nula atenció a la desigualtat en el seno de la propia universidad], lluny de significar que no hi ha desigualtat a la universitat, suposa que aquesta roman invisible. I aquesta manca de visibilitat és doblement greu. És greu, en primer lloc, perquè genera una tensió entre la creixent importància concedida a l'estudi de la desigualtat per part de les universitats i la incapacitat d'analitzar la desigualtat que té lloc en les practiques universitàries. I en segon lloc, aquesta invisibilització és greu en la mesura en que dificulta l'eradicació de la desigualtat al si d'una institució que hauria d'aparèixer davant la societat en general, i davant dels seus estudiants en particular, com a model de convivència igualitària” (Izquierdo, 2004:36)

### **1.1.-La igualdad en las universidades europeas y en las universidades de EEUU**

El Consejo de Europa, en resolución de 20 de mayo de 1999, reconoció la necesidad de abordar políticas comunitarias para favorecer el acceso de las mujeres a la formación y a la práctica científicas<sup>6</sup>, invitando a los Estados a *“facilitar los datos estadísticos existentes sobre la participación de las mujeres en las actividades de investigación y desarrollo”*<sup>7</sup> y a *“utilizar los medios adecuados, incluso a través de otras políticas nacionales (por ejemplo, los planes de acción nacionales), para promover la participación de las mujeres en la investigación”*.

A pesar de las recomendaciones emanadas de instancias europeas, —reflejo de la creciente importancia del principio de igualdad de género como elemento necesario para el desarrollo de una sociedad más justa—, la adopción de medidas correctoras de la desigualdad entre mujeres y hombres, y la promoción de la participación de las mujeres en el mundo académico y en ámbito de la ciencia y la investigación ha seguido una evolución desigual en los países europeos.

---

<sup>6</sup> Esta Resolución del Consejo Europeo se dicta en respuesta a una comunicación de la Comisión “Mujeres y Ciencia” en la que se denuncia la escasa participación de las mujeres en la investigación científica en los países europeos.

<sup>7</sup> En este punto se observa la influencia de la Plataforma de Acción de Beijing (IV Conferencia Mundial, 1995), una de cuyas recomendaciones, dentro del Objetivo Estratégico H 3, se refiere a la necesidad de visibilizar la desigualdad a partir de la publicación desagregada por sexo de todos los datos estadísticos .

No obstante, y a pesar de las diferencias en intensidad y desarrollo, las políticas de igualdad que se han llevado adelante en el ámbito universitario europeo comparten las siguientes características (Izquierdo, 2004: 39-40):

- a) Se establecen criterios de igualdad en los procesos de selección asegurando la presencia de mujeres en los tribunales.
- b) Se desarrolla el *mainstreaming*<sup>8</sup> en todas las acciones y las políticas universitarias.
- c) Se adoptan medidas para facilitar la reincorporación de mujeres que abandonaron sus carreras para atender el cuidado de hijos e hijas.
- d) Se crean cátedras de estudios de género y de las mujeres.

El país donde encontramos un mayor desarrollo de las políticas públicas de igualdad de género en el ámbito universitario es Estados Unidos. Este hecho no puede desligarse de la larga tradición estadounidense en la aplicación de medidas de acción positiva, como consecuencia del intenso activismo llevado a cabo por las minorías a favor de sus derechos civiles, especialmente durante la década de los 70. La presión social de las minorías étnicas, las personas homosexuales, y el denominado “colectivo” de mujeres, consiguió incorporar con naturalidad la acción positiva en las políticas públicas.

---

<sup>8</sup> El concepto del *mainstreaming*, constituye una de las más importantes aportaciones de la **IV Conferencia de Beijing (1995)** ya que introduce un cambio sustancial en el enfoque de las actuaciones contra la discriminación. Ya no se trata de intervenir sólo en las tradicionales parcelas de interés de las mujeres, sino que el *mainstreaming* (traducido en España como transversalidad) implica aplicar la perspectiva de género a todos los ámbitos y dimensiones vitales, incluso con carácter preventivo, lo que representa un novedoso enfoque que va más allá de la mera reparación de situaciones formalmente discriminatorias. Se trata de una estrategia para profundizar en la igualdad material, efectiva, a partir de la detección y remoción de las causas profundas de la desigualdad que se “ocultan” en la estructura de la sociedad y que es necesario aprender a mirar.

El apartado 38 de la Declaración de Pekín dice textualmente:

“Por la presente nos comprometemos en calidad de Gobiernos a aplicar la siguiente Plataforma de Acción y a garantizar que todas nuestras políticas y programas reflejen una perspectiva de género. Instamos al sistema de las Naciones Unidas, a las instituciones financieras regionales e internacionales y a las demás instituciones regionales e internacionales pertinentes, a todas las mujeres y todos los hombres, así como a las organizaciones no gubernamentales, con pleno respeto de su autonomía, y a todos los sectores de la sociedad civil a que, en cooperación con los gobiernos, se comprometan plenamente y contribuyan a la aplicación de esta Plataforma de Acción”

## El Espacio Europeo de Educación Superior

El 25 de mayo de 1998, los ministros de educación de Francia, Alemania, Italia y Reino Unido firmaron una Declaración instando al desarrollo de un “Espacio Europeo de Educación Superior” (EEES) conforme a ciertos principios (calidad, movilidad, diversidad, competitividad) que facilitara la adopción de un sistema fácilmente legible y comparable de las titulaciones expedidas por universidades de los distintos países de la UE. En 1999 se celebró una nueva Conferencia que dió como fruto la “Declaración de Bolonia” a la que se adhieren los 30 Estados europeos. Construir este nuevo sistema común supuso para todos los países implicados revisar sus estructuras académicas, y los procesos de obtención de títulos, así como adaptar los planes de estudio de sus titulaciones para adecuarlos a los criterios que se fueron fijando en las sucesivas reuniones y que se plasmaron en sus correspondientes Declaraciones.

Ninguna de las tres declaraciones (la Sorbona, 1998; Bolonia, 1999; y Praga, 2001) que han articulado el proceso de adaptación de los planes de estudio al común Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) propusieron ningún objetivo en relación con la desigualdad de género presente en las universidades. La Declaración de Ministros de Educación celebrada en Berlín en 2003 palió esta carencia al contemplar la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el diseño de los programas, los sistemas de evaluación y las estructuras académicas, como garantía de que la educación superior formaría profesionales acordes con los nuevos perfiles demandados por una sociedad cada vez más igualitaria; sin embargo, el proceso de adaptación de los planes de estudio al EEES se ha completado en España con un balance, en conjunto, bastante negativo en cuanto a la incorporación del principio de igualdad en los nuevos grados.<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Las carencias detectadas en el conjunto de los planes de estudios adaptados a los criterios de Bolonia (los Grados), se están paliando, en parte, gracias a la oferta por parte de algunas universidades, —como la Universidad de Valencia—, de asignaturas que posibiliten un nivel básico en estudios de género, adaptadas a cada rama de conocimiento. En la UA se viene trabajando en ese sentido a partir de la aprobación por el Consejo de Gobierno (BOUA, 5/10/2009) de una normativa que permite al Consejo de Dirección proponer asignaturas de hasta seis créditos que contribuyan a la formación del alumnado en los criterios de igualdad de género.

## 1.2.-La educación superior en la ley de igualdad, y la igualdad en las leyes educativas: el marco legislativo en España

La *Ley Orgánica 1/2004 sobre medidas de protección integral contra la violencia de género* supone un importante avance legislativo al introducir un artículo (artículo 4) en el que se insta a las universidades a “incluir y fomentar en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación, de forma transversal”; y, lo que es más importante, al contemplar (artículo 7) la obligación de “incluir en los planes de formación inicial y permanente del profesorado formación específica en materia de igualdad (...)”, con fin de asegurar que se prepara a profesionales capaces de detectar la violencia en el ámbito familiar y de educar en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad entre mujeres y hombres

El año 2007 ha resultado decisivo en cuanto al desarrollo legislativo del principio de igualdad de género en España. A la aprobación de la *Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOI)* hay que añadir —en lo que a la educación superior se refiere— las consideraciones sobre la igualdad de género que recoge la *Ley Orgánica 4/2007 de modificación de la Ley Orgánica 6/2001, de universidades (LOM-LOU)*.

La necesidad de dar cumplimiento a lo previsto en los artículos 1, 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978 (CE) en relación con la igualdad y el pleno ejercicio de los derechos de ciudadanía, obliga a articular medidas y políticas específicas que garanticen, no sólo la *igualdad formal* (igualdad en el punto de partida) sino también la *igualdad material* (igualdad como resultado final o igualdad en el punto de llegada)<sup>10</sup>.

Se hace necesario, por tanto, complementar la Constitución, desarrollarla, a través de una Ley que permita adoptar medidas para compensar esas diferencias que *de facto* se producen entre mujeres y hombres, y que tienen como resultado, entre otras muchas circunstancias desfavorables, la escasa representación femenina en los espacios de poder. **La Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre**

---

<sup>10</sup> El hecho de que, de acuerdo con el artículo 1 de la CE, España se constituya en un Estado social, que considera la igualdad como un valor superior de su ordenamiento jurídico es determinante a la hora de entender la igualdad como algo más que la igualdad formal que caracteriza al modelo de Estado liberal. Se trata de entender la igualdad como igualdad “efectiva”, que sólo será posible en la medida en que los poderes públicos detecten y remuevan los obstáculos que impiden el ejercicio pleno de los derechos y eliminen las causas de discriminación, que lo son, entre otras, por razón de sexo. De manera que los artículos 9.2 y 14 de la CE profundizan sobre el modo en que el Estado ha de garantizar ese valor superior que es la igualdad.

**Mujeres y Hombres (LOI)** viene a cumplir esa función en la medida en que establece una normativa para la proyección del principio de igualdad y la prevención de la discriminación en todos los ámbitos de la realidad social, cultural, política, económica, y artística, y contiene medidas dirigidas a la actuación de los poderes públicos en diversos ámbitos. Es, por tanto, una ley transversal.

El Título II de la LOI (Políticas públicas para la igualdad) contiene varios artículos dedicados a la acción para la igualdad en la educación. Estos artículos configuran una base legal muy importante en la que sustentar las actuaciones de las administraciones educativas en materia de igualdad:

- ✓ El *Artículo 23 (La educación para la igualdad de mujeres y hombres)* de la LOI establece como principios de calidad dentro del sistema educativo la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros.
- ✓ El *Artículo 24 (Integración del principio de igualdad en la política de educación)* de la LOI compromete a las administraciones educativas a integrar de forma efectiva en sus objetivos y actuaciones el principio de igualdad de trato y a evitar las desigualdades que se puedan producir por comportamientos sexistas o los estereotipos sociales asociados. Este compromiso se concreta en una serie de actuaciones que se enumeran en el punto 2 del Artículo y que abarcan: desde la atención especial a los currículos de todas las etapas educativas y a los libros y materiales educativos para evitar contenidos sexistas o reproductores de estereotipos de género; hasta la promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y control de los centros docentes, pasando por medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.
- ✓ La LOI incluye un artículo específico referido a la *Igualdad en el ámbito de la educación superior (Artículo 25)* en el que se insta a las Administraciones Públicas a promover: a) *La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres;* b) *La creación de posgrados específicos* y c) *La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia, con el fin de fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.*
- ✓ Finalmente, la LOI establece en el *Artículo 51* determinados criterios de actuación que deben seguir las administraciones públicas y que vinculan a

las universidades en tanto que organismos públicos. Estos criterios son, en resumen: la remoción de obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación; la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin menoscabo de la promoción profesional; el fomento de la igualdad tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional; la promoción de una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos de selección y valoración; y el establecimiento de medidas de protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Por otra parte, la **Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades**, establece en su *Preámbulo*<sup>11</sup> una inequívoca declaración a favor de impulsar la equidad de género en la universidad, y contiene, además, un artículo y una disposición adicional que establecen medidas concretas que la universidad debe adoptar:

- ✓ *El Artículo 13 (Órganos de gobierno y representación de las Universidades Públicas)* remite a los estatutos de las universidades para que establezcan en sus normas electorales la previsión de una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos colegiados.
- ✓ *La Disposición Adicional Duodécima* establece que la creación de *Unidades de Igualdad* en las universidades para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En España, en los últimos años, el interés de los Poderes Públicos por las cuestiones relacionadas con la igualdad de género ha experimentado un notable crecimiento, que se ha concretado en la aprobación de una serie de leyes encaminadas a la remoción de los obstáculos que siguen impidiendo que la igualdad entre mujeres y hombres, prevista por la ley, sea realmente efectiva. Bajo

---

<sup>11</sup> “(...) Esta Ley no olvida el papel de la universidad como transmisor esencial de valores. El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad. Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios.(...)”  
Preámbulo de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades

este paraguas legislativo, los distintos ámbitos que conforman el entramado social deben adoptar estrategias que propicien en su área de actividad y de influencia el objetivo de la igualdad de género. La Universidad, por su papel de institución transmisora de valores, no sólo no puede permanecer ajena a esta dinámica de promoción de la equidad, que se está consolidando en todo el Estado, sino que viene obligada, por leyes que le conciernen específicamente, a promover ese impulso hacia la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito académico.

## 2.- LOS PLANES DE IGUALDAD COMO INSTRUMENTO PARA EL DESARROLLO DE LAS POLÍTICAS

### Europa es el referente

La influencia y el apoyo europeo fue determinante en la creación del entramado institucional que había de desarrollar las políticas de igualdad. Al tiempo, Europa también fue un modelo en cuanto a los mecanismos articuladores de estas políticas (Astelarra, 2005: 293). El Instituto de la Mujer decidió desarrollar sus actuaciones a partir del establecimiento de planes, de acuerdo con el modelo de los “Programas de Acción Comunitaria” de la Comisión de la Comunidad Europea<sup>12</sup>. Este modelo fue, a su vez, adoptado por las comunidades autónomas y por aquellos municipios comprometidos con la igualdad de género.

El primer Plan de Igualdad de Oportunidades diseñado en España para desarrollar políticas de igualdad desde la Administración Pública abarcaba los años 1988-1990. Este plan fue negociado con los diferentes ministerios antes de ser remitido al Consejo de Ministros, que “tomo nota” de su existencia. Los planes posteriores: 1993-1995 y 1997-2000 obtuvieron la “aprobación” del Consejo de Ministros (Astelarra, 2005:184). Los planes de igualdad han resultado ser el instrumento elegido para articular las actuaciones de los poderes públicos en materia de igualdad. Y así continua siendo en la actualidad.

### **2.1.-Los planes de igualdad en la LOI**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dedica todo un capítulo (Capítulo III del Título IV) a regular los planes de igualdad como instrumento para sistematizar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, y un artículo (artículo 46) a definir el concepto y establecer un contenido mínimo para los planes:

#### ***Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.***

*1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

---

<sup>12</sup> En 1981, la Comisión de la Unión Europea acordó crear un comité consultivo para implementar y proponer acciones para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y favorecer la comunicación permanente de experiencias, políticas e iniciativas de este ámbito entre los estados miembros. A partir de 1983 la Comisión organizó el trabajo en cronogramas de acción comunitaria. Se han desarrollado ya seis Programas de Acción Comunitaria (Astelarra, 2004: 21)

*Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*

*2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

*3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.*

La relevancia que otorga la LOI a los planes de igualdad <sup>13</sup> pone de manifiesto su consideración como instrumento fundamental para la puesta en marcha de políticas de igualdad desde la integración de la perspectiva de género en las organizaciones.

En síntesis, los planes de igualdad, tal y como los define la LOI, son un conjunto de medidas que se proponen para alcanzar una serie de objetivos previamente definidos, que pretenden corregir las desigualdades detectadas tras efectuar un diagnóstico de la situación. Los planes, por tanto, implican: planificación, sistematización, determinación de personas responsables de llevar adelante las acciones, plazos de ejecución, y posibilidad de evaluación.

## **2.2.-Los planes de igualdad en el contexto de las políticas públicas**

María Bustelo define las políticas de igualdad de género como “el conjunto de intenciones y decisiones, objetivos y medidas adoptadas por los poderes públicos en torno a la promoción de la situación de la mujer y de la igualdad de género entre mujeres y hombres” (Bustelo, 2004:17). *Intenciones, decisiones, objetivos y medidas,...* vemos que se trata de conceptos entre los que existe una relación de menor a mayor concreción, por tanto, los instrumentos requeridos para articular cada una de esos niveles se tendrán que adaptar a su distinta naturaleza.

Las políticas públicas engloban una gran cantidad de objetos de distintas categorías. Desde un punto de vista modélico, el sistema “políticas”, engloba al resto de los subsistemas: planes, programas, proyectos, que sirven para articular

---

<sup>13</sup> La LOI contempla la obligatoriedad de negociar y aprobar planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras, así como en el conjunto de las administraciones públicas.

las decisiones que se adoptan en el más alto nivel de gobierno de la organización (MPTAP, 2010: 49-50):

- Los **PLANES** son elementos instrumentales *estratégicos* que articulan un conjunto de acciones, programas, proyectos y servicios que se consideran prioritarios para alcanzar los objetivos de una política. Son, junto a las leyes, los instrumentos y medidas que despliegan, en un primer nivel, los idearios de gobierno.
- Los **PROGRAMAS** son elementos instrumentales y *operativos* en los que se despliegan los planes. En general, un programa es un conjunto de intervenciones homogéneas, reagrupadas para alcanzar un objetivo concreto dentro de un plan o de una política pública. La evaluación de programas suele pivotar sobre los resultados y los procesos de gestión, por lo que esos serán los indicadores más relevantes.
- Los **PROYECTOS** son *el nivel más concreto de las políticas públicas*. Un proyecto es una operación no divisible, delimitada en cuanto al tiempo y al presupuesto y que, a menudo, se encuentra bajo la responsabilidad de un solo operador. Al igual que en la evaluación de programas tiene un gran peso los indicadores de proceso y de gestión.

En el marco de esta estructura sistémica, la Universidad de Alicante ha puesto en marcha sus políticas de igualdad con la aprobación del *"I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres"* que se articula a través de medidas de distinta naturaleza y alcance. Al optar por este subsistema de implementación de las políticas se asumen las bondades o ventajas que implican los planes, pero también se han de afrontar las limitaciones inherentes al desarrollo de las políticas públicas de igualdad.

Bustelo (2004: 36-37) considera que concebir y desplegar las políticas públicas de igualdad en forma de planes implica una serie de características que en su mayor parte pueden considerarse fortalezas o ventajas. Las ventajas de los planes de igualdad como instrumento para el desarrollo de las políticas se sintetizan en los puntos siguientes:

1. La elaboración de un plan de igualdad obliga a **tomar conciencia** del problema de la falta de equidad entre mujeres y hombres.
2. Implica un **compromiso** formal importante respecto a la igualdad, en la medida en que los planes deben ser aprobados por los órganos de dirección al más alto nivel.

3. Los planes se diseñan con **vocación de globalidad** y ello conlleva que se priorice una visión integral de la promoción de la igualdad evitando la clásica parcelación de los temas llamados “de las mujeres” vinculados, tradicionalmente, con políticas sociales o de conciliación.
4. El diseño y la implantación de un plan de igualdad que abarque todos los ámbitos de la institución universitaria necesita de una **visión estratégica**: deben delimitarse líneas o ejes estratégicos que vertebran las acciones y se debe establecer un periodo de tiempo concreto y los recursos necesarios para llevarlas a cabo.
5. La globalidad de los planes requiere la participación de los diferentes departamentos y unidades. Este es el primer paso para promover el **mainstreaming** o la transversalidad de la perspectiva de género en todos los ámbitos y en todas las decisiones.
6. Hacer de la elaboración del plan de igualdad un **proceso participativo** contribuye a la sensibilización de la comunidad universitaria en materia de igualdad de género y fortalece el compromiso institucional con los objetivos de igualdad determinados en el plan.
7. La utilización de los planes como instrumento principal para desplegar las políticas de igualdad implica pensar en términos de **seguimiento y evaluación**. Los planes de igualdad nacen con la vocación de ser seguidos por otros planes, en un proceso continuo de mejora de resultados y de avance en la consecución de objetivos cada vez más ambiciosos.

Pero el formato del plan de igualdad como elemento articulador de las políticas también presenta una serie de amenazas o debilidades. Bustelo se refiere a las siguientes:

1. Los planes de igualdad dependen, en cierto modo, de la **persuasión**. Los órganos de igualdad, —promotores (que no ejecutores, en la mayoría de las ocasiones) de las actuaciones previstas en los planes—, carecen de poder sancionador por el incumplimiento de los objetivos y acciones, de modo que los planes de igualdad necesitan ser reforzados con estrategias de persuasión.
2. La tentación del **mimetismo** es muy fuerte en un contexto —la Administración y la Universidad— y en un ámbito —la igualdad—, que puede ser calificado como novedoso. Al mirar lo que otros u otras han hecho, es fácil reproducir aquello que se repite en todos los planes, de

manera que se crea una base idéntica para todos ellos. Esto, —que no tiene por qué ser una debilidad en sí misma— puede, a la larga, llevar a reproducir rutinas y dificultar una actitud innovadora y abierta a nuevas perspectivas.

3. La incorporación de la retórica sobre la igualdad de género en los discursos políticos, puede acabar limitando su espacio al terreno de **lo simbólico**, enmascarando la ausencia de medidas concretas y de actuaciones que promuevan la igualdad de forma efectiva.

*El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA (2010-2012)* adolece de todas estas debilidades, pero también cuenta con todos los rasgos que han sido definidos como fortalezas. El compromiso de la institución con la igualdad de género se materializa a través de su aprobación por el órgano de dirección de más alto nivel. De este modo, queda compensada la carencia de poder sancionador por parte del órgano impulsor de las medidas de igualdad: el Consejo de Dirección, al aprobar el plan, asume la responsabilidad de alcanzar los objetivos previstos y, por tanto, puede pedir cuentas a los órganos y servicios de la UA sobre las actuaciones realizadas.

### 3.- LA EVALUACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD

#### La complejidad de los planes de igualdad

Los planes de igualdad universitarios son complejos por su naturaleza (generalidad, transversalidad, dimensiones e interrelación), por su vertiente de sensibilización y persuasión y por su dimensión política.

La generalidad de los planes de igualdad, su vocación de transversalidad —tanto en lo que respecta a los colectivos destinatarios de las medidas (alumnado, PAS, PDI), como en lo relativo a la responsabilidad en la ejecución de las acciones —, así como la cantidad de aspectos que abarca y su interrelación los convierte en herramientas de gestión complejas. A esta complejidad hay que sumar su vertiente de sensibilización y persuasión que provoca el riesgo de convertir el contenido de los planes de igualdad en una mera declaración de intenciones. Además, no hay que olvidar que existe una dimensión política en el plan de igualdad que tiene su influencia en el diseño final: a veces las soluciones que son políticamente aceptables lo son porque revisten un cierto grado de ambigüedad.<sup>14</sup>

Esta complejidad de la naturaleza de los planes se pone de manifiesto al abordar el proceso de evaluación, y ya nos anticipa, de una manera intuitiva, que no podemos plantearnos una evaluación tradicional en la que los objetivos del programa constituyen a la vez los criterios básicos con los que juzgarlo. No todos los objetivos generales del plan se estructuran adecuadamente en objetivos específicos, o, simplemente, estos no son operativos (Alvira, 1991: 52). Esta articulación de los planes, que suele ser la habitual, dificulta mucho la definición de indicadores con los que obtener datos concluyentes.

---

<sup>14</sup> Las medidas que finalmente se plasman en los planes de igualdad son el resultado de una negociación en la que intervienen representantes de distintos ámbitos dentro de la institución, cuyas prioridades no siempre son las mismas. La institución puede no estar (aún) lo suficientemente sensibilizada como para acordar, por ejemplo, medidas que favorezcan la conciliación de la vida familiar del PDI a costa de remover determinadas dinámicas muy arraigadas en los departamentos. Sin embargo, puede que sí sea el momento de introducir en el debate de la universidad la necesidad emprender actuaciones en esta dirección a través de la aprobación de una medida que no sea taxativa, sino flexible, que deje relativamente abiertas las posibilidades de interpretación. Si, por la imposibilidad de llegar a un acuerdo, la alternativa es no incluir medida alguna que posibilite al PDI con cargas familiares la preferencia en la elección de horario, es preferible incorporar en el Plan de Igualdad una medida que, aún con cierta dosis de ambigüedad en su redacción abra una vía para plantear objetivos más concretos y más ambiciosos en futuros planes.

### 3.1.- Una visión realista de la evaluación: huyendo de las “expectativas mágicas”

Existe un discurso simbólico sobre la necesidad de evaluación, normalmente poco elaborado que asocia la evaluación a algo “técnico” cuyo objetivo es la medición de resultados de los planes evaluados y además de forma numérica y cuantitativa. Esta visión de la evaluación se corresponde con lo que Bustelo (2004:100) llama “las expectativas mágicas sobre la evaluación”. Esta visión predominantemente cuantitativa del proceso evaluativo deja en el camino muchos aspectos cuya consideración enriquecería mucho el informe final. Una visión más realista de las posibilidades de la evaluación puede ser a la vez más enriquecedora: sólo hay que cambiar el punto de vista y ampliar el ángulo de observación para ir más allá de lo meramente cuantitativo, incorporando en el diseño evaluativo el componente político.

La evaluación es obligatoria —viene exigida por la propia LOI cuando regula el contenido mínimo de los planes de igualdad (Artículo 46)—, pero debemos preguntarnos si también es conveniente y por qué. Compartimos con Bustelo, la opinión de que evaluación es conveniente para otros fines distintos de la medición de impactos, a saber:

- es en sí misma un instrumento para **sensibilizar** sobre la perspectiva de género,
- es una ocasión para pedir cuentas y **comprometer** a las unidades gubernamentales, para implicar horizontalmente,
- es un mecanismo para **difundir** y hacer más visibles las políticas de igualdad.

La evaluación tiene un importantísimo componente político (Bustelo, 2004: 103) que hay que poner en valor, pues complementa su vertiente puramente técnica y posibilita la realización de una evaluación integral y no centrada exclusivamente en los resultados.

Bustelo (2004:102) constata, a partir de la metaevaluación de numerosos planes de igualdad institucionales, que la idea de la evaluación se asocia al conocimiento de los efectos o impactos del plan (la expectativa mágica) dejándose así a un lado “la idea de una evaluación del diseño y del proceso, que contemple la evaluación de las estrategias de transversalidad, la coordinación, etc.”, es decir, se abandona el propósito de una evaluación más integral. Este planteamiento tiene otro efecto perverso —sostiene Bustelo— ya que al centrarse en la medición de efectos, la evaluación acaba confundiéndose con proyectos de diagnóstico de la situación de

las mujeres, sin acometer la evaluación **de la actuación** de los poderes públicos, es decir, de nuevo, el proceso.

No cabe duda de que, a pesar de que estamos haciendo hincapié en la necesidad de adoptar un punto de vista amplio y flexible sobre el concepto de la evaluación, ésta se entiende como medición cuantitativa y ello nos remite a la idea de “indicadores” y también a los baremos para evaluar, es decir, saber qué es lo que puede ser valorado como satisfactorio (Bustelo, 2004: 103), o siguiendo a Alvira establecer “los criterios de valor” (1991: 13).

En este punto Bustelo ofrece una reflexión muy interesante: en general, se apela a la necesidad de indicadores preestablecidos, incluso se habla de la posibilidad de establecer indicadores comunes para todos los planes, en todos los territorios <sup>15</sup>. “En realidad y de nuevo, algo muy ajeno y externo a ellas y a sus responsabilidades, algo que mágicamente “cae” del cielo y que no tiene demasiado que ver con una reflexión interna. En definitiva, reclaman que alguien, con autoridad técnica, les diga qué y cómo hay que evaluar” (...) “Al no existir, en la mayoría de los casos, una reflexión previa sobre qué se debe evaluar, se suple esta carencia apelando a criterios “metodológicos” o técnicos, es decir al cómo“. (Bustelo, 2004: 107).

### **3.2.- Evaluación de resultados, pero no sólo**

Sea cual sea el método final que adoptemos para evaluar, éste no podrá limitarse a facilitar un análisis estático, sino que habremos de combinar la dimensión sincrónica (la situación en el momento del análisis, el **resultado**) con la dimensión diacrónica, es decir, el **proceso**. Se trata por tanto, de establecer unos criterios claros para medir el grado de ejecución de las acciones al tiempo que indagamos sobre las cuestiones relacionadas con el propio proceso. Al contemplar la dimensión temporal en sus dos vertientes –diacrónica y sincrónica– se incrementa la capacidad evaluativa del plan de igualdad, pero también se añade un nuevo elemento de complejidad a los ya mencionados, en la medida en que se rompe la inercia con la que tradicionalmente se han venido evaluando los planes de igualdad. La información que resulte de combinar ambas perspectivas nos permitirá detectar y, en su caso, descartar o corregir en futuros planes, aquellas acciones que no contribuyan a alcanzar los objetivos propuestos y que resulten irrelevantes o de imposible ejecución.

---

<sup>15</sup> Cabe indicar aquí que este deseo de establecer indicadores comunes ha sido manifestado en varios de los encuentros de unidades de igualdad celebrados a lo largo de los últimos años por algunas responsables de la implementación y evaluación de los planes de igualdad en las universidades, lo que demuestra que muchas de las inercias que Bustelo señala en su obra (2004) permanecen vigentes y son de absoluta actualidad en el recién estrenado proceso de aplicación de políticas públicas en la universidad.

La necesidad de abordar el proceso y no sólo el resultado es considerada por el Instituto de la Mujer (2008:11) al recomendar que, sea cual sea el procedimiento de evaluación de un plan de igualdad, éste cubra los siguientes objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades.

No se opta, por tanto, por una evaluación centrada en los resultados, sino que el proceso también debe ser objeto de análisis.

Alvira (1991:13), por su parte, hace referencia a modelos evaluativos que no se atienen solamente al análisis de la consecución de objetivos sino que añaden otros objetivos a la evaluación, como son, el análisis de los motivos del éxito o el fracaso de los programas y la redefinición de los medios necesarios para lograr los objetivos. La indagación sobre estos aspectos remite de nuevo al nivel de proceso de implementación del plan y no al resultado.

El procedimiento que se adopte para el seguimiento y evaluación de la implementación del “I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombre de la UA” tendrá en cuenta las particularidades derivadas del proceso de ejecución de las acciones del plan por considerar que en ese nivel se puede obtener información relevante sobre el grado de eficacia del plan y su capacidad para incidir en la realidad que se pretende transformar. Conocer *cómo* se están llevando adelante (o no) las medidas del plan de igualdad puede ofrecernos información más interesante para interpretar su grado de eficacia que el mero dato cuantitativo.

### **3.3.- Cualificar lo cuantitativo**

Bustelo (2004:115) sostiene que *impacto* y *grado de cumplimiento* son los conceptos que se imponen en los diseños de evaluación de planes de igualdad, obviando aspectos del proceso que pueden ayudar mucho a redefinir las políticas en sucesivos planes y conocer mejor qué mecanismos y qué tipo de acciones pueden contribuir mejor al cumplimiento de los objetivos que se persiguen.

El proyecto de “Procedimiento de seguimiento y evaluación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la UA (2010-2012)” evita caer en este planteamiento centrado en exceso en lo cuantitativo y trata de articular un modelo que se detenga también a analizar otras dimensiones que tradicionalmente han sido excluidas de

los procesos evaluativos, y que pueden constituir un enriquecedor planteamiento. En este sentido se señala, por ejemplo, la importancia de tomar en consideración en la evaluación la dimensión o componente de sensibilización que tiene los planes de igualdad (recordemos que los planes de igualdad, en sí mismos, no tienen ningún poder sancionador, por lo tanto la persuasión acaba convirtiéndose en una estrategia muy importante a desarrollar por las responsables de los órganos de igualdad). Buscamos, por tanto, incorporar en el diseño del sistema de evaluación una fórmula que permita conocer el grado de implicación personal, de compromiso en la ejecución de las acciones, a partir de la inclusión en la herramienta de recogida de datos de un apartado en el que indicar si la actuación que se evalúa se ha realizado o no de una manera proactiva.

### 3.4.- Una evaluación útil

Bustelo (2004: 131) ha detectado un claro déficit de lo que denomina “traducción o elaboración práctica” en las evaluaciones analizadas; es decir, de los aspectos que confieren a la evaluación su carácter aplicado<sup>16</sup>. La evaluación sólo será útil si posibilita obtener conclusiones que orienten futuras estrategias en forma de recomendaciones, pues, como afirma Bustelo (2004:55), “las **recomendaciones** (...) representan la verdadera orientación a la acción de los estudios de evaluación. Resulta evidente, pues, que un estudio de evaluación que resulta en una serie de recomendaciones cuidadosamente seleccionadas y rigurosamente extraídas del proceso sistemático de evaluación, tiene mayores probabilidades de ser una evaluación útil y utilizada.”

Se trata, pues, de obtener datos que permitan, por una parte, conocer el grado de cumplimiento (**resultado**) de las acciones del plan así como su relación con la consecución de los objetivos, y por otro, analizar el desarrollo del **proceso** para conocer si los recursos disponibles para la ejecución de las acciones son suficientes y adecuados. Esta información facilitará la reflexión sobre la necesidad de dar continuidad o no a algunas acciones o de reorientar algunas de ellas para que resulten más eficaces, así como analizar el grado de evaluabilidad del plan de cara al proceso de evaluación final, y anticipar las dificultades que puedan surgir en esa fase.

---

<sup>16</sup> En relación con la finalidad práctica Bustelo establece una de las diferencias más importantes entre la evaluación y la investigación. A diferencia de la investigación, evaluación es siempre de carácter aplicado ya que se hace “para valorar el mérito y/o valor de un evaluando en su contexto, para resolver determinadas necesidades de información y con la intención de mejorar el evaluando, rendir cuentas sobre el mismo o ilustrar sobre acciones futuras.” (1999:10)

A partir de las conclusiones obtenidas se redactará un Informe de Evaluación en el que se formulen recomendaciones que habrán de ser tenidas en cuenta en la elaboración de “II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA”, con el fin de evitar que éste reproduzca los defectos o deficiencias detectados en el I Plan de Igualdad.

### **3.5.- La medición del impacto en los Planes de Igualdad universitarios**

La evaluación de **impacto** mide más allá de la evaluación de resultados. En este punto, de nuevo, la evaluación tiende a confundirse con la investigación<sup>17</sup>. Según Alvira, la diferencia entre la evaluación de resultados y la evaluación del impacto se basa en el tipo de población sobre el que se realiza el análisis de los efectos o resultados del programa: los resultados se evalúan sobre la población objeto de las políticas y el impacto sobre una población más amplia: la comunidad o pueblo (Alvira, 1991: 41). En el caso que nos ocupa es indistinguible la población objeto del resto de la población, pues en ambos casos se trata del conjunto de la comunidad universitaria.

Por otra parte, el factor tiempo condiciona la medición de los posibles efectos del plan de igualdad en esta fase: los cambios en la posición de las mujeres dentro de la UA no pueden ser visibles a sólo dos años de la aplicación del plan de igualdad, pero sí podría medirse transcurridos cinco o diez años desde la puesta en marcha de las políticas de igualdad en la UA. Se trataría, transcurrido ese importante lapso de tiempo, de analizar en qué medida se han corregido las desigualdades entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos universitarios, comparando la situación de partida con la realidad en ese momento<sup>18</sup>. También, Bustelo habla de la medición de impactos como una de las dificultades relacionadas con la complejidad de los planes, pues “los efectos que se pretenden conseguir con los planes de igualdad de género son profundos y a largo plazo (...) son efectos muy difíciles de medir y no existe una teoría clara sobre cuáles serían los pasos intermedios o los indicios que pudieran indicar que esos cambios se van produciendo.” (Bustelo, 2004:109).

---

<sup>17</sup> “Una de las primeras conclusiones que se obtienen del análisis de las experiencias de evaluación de los planes de igualdad, es la necesidad de distinguir entre hacer investigación sobre la situación de la mujer y hacer evaluación de los planes y las políticas de igualdad de género. (...) En estas evaluaciones se pretendía evaluar el impacto de los planes: para ello se establecieron una serie de medidas o indicadores y se midieron los mismos al inicio y al final del plan, analizando las diferencias o evolución durante el periodo de vigencia del mismo. Evidentemente este tipo de indagación proporciona información sobre la evolución de la situación de la mujer en una serie de variables, pero no permite una conexión clara entre dichos datos y el plan” (Bustelo, 2004: 120)

<sup>18</sup> El análisis de la evolución de la situación de las mujeres en la UA sería el cometido del “Observatorio de igualdad de la UA”, de próxima creación.

El procedimiento que se propone para la evaluación del “I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA”, no pretende evaluar el impacto, entendido como cambio de la situación de partida y reducción de la desigualdad, pero sí prevé medir un cierto grado de impacto, es decir, establecer los **indicios** —siguiendo a Bustelo—, que se consideran pertinentes para conocer en qué medida se está produciendo un cambio de cultura en la gestión universitaria en el sentido de incorporar la perspectiva de género al funcionamiento habitual de los servicios y unidades.

Por otra parte, el Instituto de la Mujer (2008:12) indica tres aspectos a considerar en la evaluación del impacto, a saber:

- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa
- Los cambios en la cultura empresarial
- La reducción de los desequilibrios en la presencia y participación de las mujeres y los hombres.

De los tres aspectos señalados, descartamos los que se refieren a la medición del grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades y el relativo a la reducción de desequilibrios, por entender que no pueden ser objeto de análisis en esta fase de desarrollo del plan. Nos centramos en la información referida a los “cambios en la cultura empresarial”, que para nuestro ámbito de aplicación será el cambio en la cultura institucional. En la línea señalada por el Instituto de la Mujer, se trata de definir indicadores que nos den información sobre el compromiso institucional con la promoción de un cambio de cultura en la gestión universitaria en la que se integre la igualdad de oportunidades en todas las áreas y las políticas. La información que nos proporcionen esos indicadores nos dará una pista sobre el impacto del plan de igualdad, a un año vista de la finalización de su vigencia. Serán los **indicios** a que se refiere Bustelo (2004: 109) de que los cambios se están produciendo.

Por lo tanto, la estrategia a seguir en cuanto a la medición del impacto no se ajustará al marco teórico habitual de las investigaciones evaluativas ni de la evaluación de las políticas públicas en general, sino que se seguirá un camino propio, adaptado a la particular naturaleza de las políticas que pretendemos evaluar (de igualdad) y al contexto en que éstas se desarrollan (la universidad). En este procedimiento se ensayará una aproximación al impacto a partir del análisis de la implementación de cuatro cuestiones clave que, por su carácter horizontal (afectan al conjunto de la comunidad universitaria) y por tratarse de aspectos contemplados específicamente en la legislación sobre igualdad, pueden considerarse indicios suficientes para medir el grado de impacto del plan de igualdad en la comunidad

universitaria. Estas cuestiones clave son: a) utilización de lenguaje igualitario, b) elaboración de estadísticas desagregadas por sexo, c) elaboración de informes de impacto de género que acompañen a la normativa y d) composición paritaria de las comisiones.

### 3.6.- La aproximación mixta en la evaluación

Alvira establece una tipología de evaluación (1991:45 y ss) que es recogida en la guía *Fundamentos de evaluación de políticas públicas*. Los tipos de evaluación se clasifican según su propósito, su naturaleza, el momento o la fase en que se aplica, la finalidad...

Desde el punto de vista del *momento* en que se va a poner en marcha la evaluación Alvira distingue entre evaluación “ex ante”, “intra o intermedia” y “ex post”. En el marco de esta tipología, nuestro proyecto consiste en una **evaluación intra o intermedia**, que nos ayude a situarnos de cara a la evaluación conclusiva o de resultados que deberemos abordar una vez finalice el periodo de vigencia del Plan. La evaluación intra o intermedia consiste en el “análisis crítico del conjunto de datos recogidos sobre la intervención y en la medición de la forma en la que los objetivos perseguidos están siendo alcanzados, explicando las diferencias y estimando anticipadamente los resultados finales de la intervención” .

En lo que respecta a su *propósito*, se distinguen dos tipos de evaluación: la “evaluación formativa o de proceso” y la “evaluación recapitulativa, sumativa, conclusiva o de resultados”. Nuestro propósito es abordar una **evaluación formativa o de proceso**: queremos conocer qué actuaciones se han puesto en marcha a lo largo de 2010 y su grado de implantación, así como si responden a lo previsto en el diseño del plan de igualdad.

El momento y el propósito condicionan el tipo de evaluación. En este sentido, Alvira recomienda seguir un criterio analítico lógico en la elección de la tipología y distingue una serie de tipos de evaluación que guardan cierto orden cronológico.

Todos los aspectos enumerados en la tipología que señala Alvira son complementarios y, por tanto, abordarlos es importante. Sin embargo, el momento elegido para la evaluación (en plena vigencia del plan) y el propósito de la misma (indagar sobre el proceso, anticipar los resultados, y aproximarnos al impacto) nos aboca a prescindir de algunos de esos aspectos. El procedimiento contemplará las siguientes vertientes de evaluación: evaluación de la cobertura, evaluación de

resultados, evaluación de recursos, y evaluación de impacto (con las particularidades que ya hemos señalado).<sup>19</sup>

### 3.6.1.- Evaluación de la evaluabilidad

Evaluar la **evaluabilidad** del plan de igualdad ayuda a detectar posibles problemas como los que señala Wholey (en Merino, 2007: 12) cuando afirma que “más del 50% de las intervenciones no son evaluables” debido causas como las siguientes: a) problemas del propio programa (o políticas); b) problemas derivados de una mala ejecución por parte de los y las responsables de su implementación; c) inadecuación entre el coste, los recursos y el tiempo respecto a lo que se quiere conseguir.<sup>20</sup> La evaluabilidad tiene un valor estratégico, sostiene Merino, facilita información que permite diseñar futuros programas a partir de una selección de medidas lo más ajustadas posible a unos objetivos claros y perfectamente definidos. La evaluación de la evaluabilidad (Alvira, 1991:52) intenta de un modo sistemático “describir los objetivos, la lógica y las actividades que constituyen un programa para analizar su plausibilidad, viabilidad y adecuación para una evaluación más estructurada, así como su aceptación por parte de los decisores políticos, personal técnico, gestores, en una palabra, de las partes interesadas”. El proyecto de evaluación contemplará la perspectiva de la evaluabilidad con vistas al diseño del procedimiento de evaluación final o conclusiva, determinando qué información de la que disponemos es relevante y esencial para ayudarnos a diagnosticar, en el menor tiempo posible y con las mayores garantías, el grado general de cumplimiento de lo previsto en el Plan de Igualdad.

### 3.6.2.- Evaluación de la cobertura

Al evaluar la **cobertura** buscamos conocer si las acciones desarrolladas han alcanzado a los tres colectivos que forman la comunidad universitaria (PDI, PAS y estudiantes), que constituyen la población destinataria de las políticas de igualdad que el plan articula y si lo han hecho de una forma equilibrada o existe un problema de infracobertura.

---

<sup>19</sup> La tipología de Alvira (1991: 73 y ss.) se completa con: la evaluación de la evaluabilidad, la evaluación de necesidades, del diseño y conceptualización del programa, la evaluación del esfuerzo, de la productividad, y evaluación económica.

<sup>20</sup> Algunos de los objetivos que se propone alcanzar a través de las acciones programadas en el Plan de Igualdad son, en cierto modo, objetivos intangibles. Un ejemplo de ello es la redacción dada al Objetivo 1, del Eje 1: Visibilización, Sensibilización: *“Sensibilizar a la sociedad, y en particular a la comunidad universitaria, poniendo en evidencia situaciones de falta de equidad —a las que no es ajena la UA— con el fin de promover la reflexión acerca de la necesidad de corregirlas”. ¿Cómo determinar si se ha promovido “una reflexión”?*

### **3.6.3 - Evaluación de resultados**

La metodología aplicada en el proceso de evaluación debe permitir obtener alguna conclusión acerca grado de cumplimiento de los objetivos del plan de igualdad, es decir, de su **resultado**. Se indagará sobre el resultado en función del grado de cumplimiento de las acciones y del nivel de desarrollo de las mismas. Ello, aunque el proyecto de evaluación no fundamente el éxito o el fracaso del plan de igualdad en el análisis de unos resultados que presuponen la existencia de un conjunto de objetivos operacionales que no siempre son definidos en el plan de igualdad con la suficiente claridad.

### **3.6.4.- Evaluación de recursos**

También es importante la aproximación a una evaluación de los recursos utilizados para el cumplimiento del plan. No sólo de los **recursos** económicos sino también humanos y técnicos, que nos ayude a cuantificar el coste para la institución de la implementación del plan de igualdad.

La mayoría de los planes de igualdad universitarios no incluyen una previsión del coste o los recursos necesarios para la implementación de las acciones. Esto es impensable en la planificación otro tipo de actuaciones (infraestructuras, programas de formación, campañas publicitarias....). De alguna manera, al no incluir esta dimensión se abunda en la idea de voluntarismo y de ser algo prescindible que suele acompañar a las políticas de igualdad.

#### 4.- EL PLAN DE IGUALDAD DE LA UA (PIUA)

El 26 de enero de 2010 el **“I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA”** es sometido a la aprobación del Consejo de Gobierno, que respalda la propuesta por una amplísima mayoría. El 8 de marzo de ese mismo año el PIUA fue presentado oficialmente a la comunidad universitaria en un acto público presidido por el Rector, en el marco de las actividades conmemorativas del Día Internacional de las Mujeres organizadas por la Universidad de Alicante.

##### 4.1.- Proceso de elaboración y características del PIUA

En el proceso de elaboración del plan de igualdad se dotó de un cauce de participación al conjunto de la comunidad universitaria a partir de la creación, por acuerdo de Consejo de Gobierno, de la **“Comisión de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA”** (BOUA 6/ 11/ 2008). En la Comisión de Igualdad se hallan representados todos colectivos de la universidad: alumnado, PAS y PDI, así como los sindicatos que forman parte de la Junta de Personal. También se cuenta con ocho personas que forman parte de la Comisión en calidad de expertas en temas de igualdad de género.

Como se explica en su Preámbulo, el “I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA” se articula en siete ejes que tratan de abarcar todos los ámbitos de actividad de la universidad. La UA, como institución que tiene una proyección social y un compromiso más allá de lo estrictamente relacionado con la docencia y la producción de conocimiento se articula en las acciones del **Eje 1: Visibilización y Sensibilización**. Las medidas relacionadas con las principales funciones de la universidad se articulan en sendos ejes de docencia e investigación: **Eje 2: Docencia y Eje 3: Investigación**. La perspectiva de la UA como lugar de trabajo para PDI, PAS y también para el colectivo de estudiantes, abarca buena parte de las acciones contenidas en el Plan que se organizan en los ejes siguientes: **Eje 4: Acceso y promoción profesional del PDI y del PAS, y Eje 6: Trabajar y estudiar en la UA**. No podemos olvidar que UA es una institución que gestiona y controla sus propios recursos, con autonomía en la toma de decisiones desde sus órganos de dirección. Esta dimensión no queda fuera del Plan, que prevé un apartado dedicado a medidas relacionadas con la representación. **Eje 5: Representación**. Finalmente, se ha definido un eje dedicado exclusivamente al diseño de acciones relacionadas con la formación del PDI y del PAS en materia de igualdad: **Eje 7: Formación**.

En cada uno de estos ejes se plantean una serie de objetivos específicos que se esperan alcanzar a partir de la ejecución de acciones concretas. El Plan de Igualdad ha definido un total de 86 acciones. Buena parte de ellas no son más que el resultado de concretar en el ámbito de la actuación de la UA lo previsto en la legislación sobre igualdad de género. En muchos casos, la ejecución de las acciones no reviste dificultad y su aplicación podrá ser inmediata a partir de la aprobación del Plan; en otros, sin embargo, será necesario un esfuerzo adicional para desarrollar procedimientos que sirvan de cauce para que la acción sea efectiva.

Para cada acción se ha determinado un órgano responsable que, siempre, apunta al más alto nivel en la dirección de la UA; uno o varios órganos que deben ejecutar la acción y el plazo estimado para su cumplimiento.

#### **4.2- Objetivo del seguimiento y la evaluación**

Siguiendo a Babbie (1999: 312), “la investigación evaluadora —a veces llamada evaluación de programas— se refiere a un propósito de indagación más que a una metodología determinada. Este propósito es evaluar el efecto de las intervenciones sociales.” Por su parte, las intervenciones sociales son “acciones ejecutadas en un contexto social con el fin de producir cierto resultado deseado. La investigación evaluadora es el proceso de determinar si se produjo el efecto esperado”. Pero, ¿cuál es el efecto que esperamos? Considerando que se trata del primer plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se pone en marcha en la universidad, no cabe esperar la eliminación de las desigualdades de género detectadas en el *Diagnóstico de la situación entre mujeres y hombres en la UA*<sup>21</sup> pero sí debe servir para **romper inercias y establecer nuevas dinámicas que favorezcan la promoción de la igualdad de género en la UA**, con todo lo que ello implica de visibilización de las mujeres, paridad en la representación de los órganos de dirección, garantía de no discriminación en el acceso y la promoción profesional, y ruptura de estereotipos que condicionan las trayectorias académicas del alumnado, por referenciar algunos ejemplos.

Evaluar es —siguiendo a Alvira (1991:10-11)— “emitir juicios de valor, adjudicar valor o mérito a un programa/intervención basándose en información empírica recogida sistemática y rigurosamente”. Tenemos una determinada expectativa

---

<sup>21</sup> El “Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la Universidad de Alicante” se realizó en febrero de 2009 como fase previa a la elaboración del I Plan de Igualdad. En el Informe se constata que la UA reproduce este mismo esquema de desigualdades que es común en las universidades españolas. El Informe refleja, además, una clara segregación horizontal entre el alumnado, que se distribuye por sexos de acuerdo con el esquema tradicional de carreras masculinas (ingenierías), y femeninas (enfermería, trabajo social).

sobre el resultado de la aplicación del plan y, al evaluar, nos obligamos a emitir un juicio acerca de si la expectativa se ha cumplido o no, sobre la base de la información recopilada. El PIUA deberá ser evaluado en su globalidad durante el primer trimestre de 2013 con el objetivo de abordar el “II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UA”. Se dispone de un tiempo muy valioso para valorar resultados y procedimientos, identificar las cuestiones pendientes, impulsar las acciones que resultan más dificultosas y adaptar el plan a las necesidades y posibilidades de la universidad. No perder de vista el objetivo de la evaluación es fundamental para diseñar un procedimiento que se ajuste a las pretensiones.

#### 4.3- Diseño metodológico

A partir del marco teórico de referencia adoptado, se aborda un diseño metodológico que permita indagar sobre proceso, resultados e impacto y que, de acuerdo con el propósito de la evaluación, nos permita identificar los aspectos sobre los que es necesario incidir para garantizar el mayor grado de éxito en la implementación del PIUA.

##### 4.3.1.- Ejes de evaluación

La evaluación del PIUA adecua las modalidades evaluativas señaladas a las recomendaciones apuntadas por el Instituto de la Mujer (2008: 11-12) siendo tres los ejes, o dimensiones, sometidos a evaluación, a saber: **proceso, resultados e impacto:**

**CUADRO 1: EJES (O DIMENSIONES) DE EVALUACIÓN**

EJE EVALUACIÓN	DESCRIPCIÓN	PAUTA DE ACTUACIÓN
<b>PROCESO</b>	Identificar los <u>recursos</u> y <u>procedimientos</u> puestos en marcha para el desarrollo del Plan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de desarrollo de las <b>acciones</b> emprendidas</li> <li>• Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones</li> <li>• Tipo de dificultades y soluciones emprendidas</li> <li>• Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan atendiendo a su flexibilidad</li> </ul>
<b>RESULTADOS</b>	Identificar el <u>grado de consecución</u> de las acciones (ejes) incluidos y analizar la	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de <i>cumplimiento</i> de las <b>acciones</b> recogidas en el PIUA</li> <li>• Grado de <i>consecución</i> de los <b>objetivos</b></li> </ul>

EJE EVALUACIÓN	DESCRIPCIÓN	PAUTA DE ACTUACIÓN
	relación entre los objetivos establecidos en cada eje y el grado de ejecución de las acciones (ejes)	recogidos por acciones en el PIUA <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de <i>adecuación</i> entre los <b>objetivos</b> y las <b>acciones</b> recogidas en el PIUA</li> </ul>
<b>IMPACTO</b>	Cambio cultural e ideológico en la UA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de información y sensibilización sobre el compromiso de la UA por la igualdad y las acciones proyectas y realizadas</li> <li>• Comunicación, información e imagen externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres</li> <li>• Formación específica sobre la igualdad de oportunidades y perspectiva de género</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia

#### 4.3.2.- Niveles de evaluación

Estos tres ejes de evaluación estructuran el diseño metodológico, pues cada uno de ellos se vincula, a su vez, con los niveles en que se articula el propio plan de igualdad: acciones, ejes, globalidad del plan; con las herramientas *ad hoc* para la recogida y análisis de datos; y con los indicadores de seguimiento y evaluación.

**CUADRO 2: EJES DE EVALUACION Y NIVELES DE EVALUACIÓN**

EJE EVALUACIÓN	NIVELES DE EVALUACIÓN
<b>PROCESO</b>	Micro (acciones) Global (PIUA)
<b>RESULTADOS</b>	Micro (acciones) Meso (ejes) Global (PIUA)
<b>IMPACTO</b>	Global (PIUA)

Fuente: elaboración propia

- El nivel MICRO se refiere a la evaluación del plan de igualdad en su mínima unidad: las acciones. El PIUA recoge un total de 86 acciones, cada una de las cuales debe ser evaluada. Interesa en este nivel de análisis:

- a) Recoger información sobre: grado de ejecución, proceso y resultados de cada una de las acciones.
- b) Valorar el nivel de dificultad y soluciones planteadas, en su caso
- c) Indicar los cambios producidos en las acciones, en su caso.

- El nivel de análisis MESO pretende la evaluación de los siete ejes del PIUA:

Eje 1: Visibilización, sensibilización

Eje 2: Docencia

Eje 3: Investigación

Eje 4: Acceso y promoción profesional del PDI y del PAS

Eje 5: Representación

Eje 6: Trabajar y estudiar en la UA

Eje 7: Formación

En cada uno de los ejes se especifica los objetivos a alcanzar, así como las acciones que se van a desarrollar para su cumplimiento. Interesa en este nivel de análisis:

- a) Evaluar el grado de consecución de los objetivos
- b) -Evaluar la relación entre las acciones y los objetivos establecidos en cada eje.

- El nivel de análisis GLOBAL recoge información sobre el conjunto del PIUA. En este nivel de análisis interesa:

- a) Evaluar el nivel de cumplimiento según órganos responsables (vicerrectorados, gerencia...)
- b) Evaluar el grado de cumplimiento en su conjunto
- c) Motivar la no ejecución de las acciones
- d) Analizar las acciones incluidas *ex novo*
- e) Proponer medidas correctoras
- f) Identificar dificultades detectadas en la implementación del PIUA

- g) Identificar dificultades detectadas para la evaluación del PIUA
- h) Identificar bondades y carencias del PIUA

#### 4.3.3.- Herramientas para la recogida y análisis de datos

La adecuación del diseño de la evaluación y los objetivos de la misma es uno de los indicios que determinan la *validez* del procedimiento seguido. Así, dada la delimitación del tema que analizamos (políticas de igualdad en el ámbito universitario) el diseño adoptado sigue las directrices señaladas en la **Metodología de evaluación de programas**. Siguiendo a Alvira (1989: 85) el diseño de una investigación se plantea como un “plan global de la investigación que integra, de modo coherente y adecuadamente correcto, técnicas de recogida de datos a utilizar, análisis previstos y objetivos”. El diseño de la investigación evaluativa se resume en los cuatro elementos del cuadro siguiente:

**CUADRO 3: DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN EVALUATIVA**

<b>1</b>	<b>Objetivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan</li> <li>• Analizar el desarrollo del proceso del Plan.</li> <li>• Reflexionar sobre la continuidad de las acciones</li> <li>• Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades</li> </ul>
<b>2</b>	<b>Muestra</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 86 acciones</li> <li>• 7 ejes</li> </ul>
<b>3</b>	<b>Técnica de recogida de información</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documentación (fuentes primarias -fichas recogida información)</li> <li>• Documentación (fichas-acciones y fichas eje)</li> <li>• Observación</li> </ul>
<b>4</b>	<b>Técnica de análisis de datos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Documental (fichas-acción, fichas-eje, ficha PIUA)</li> </ul>

Fuente: elaboración propia

El sistema de seguimiento y evaluación se desarrolla a través de herramientas que sistematizan, de un lado, la recogida de la información y, de otro, el análisis de los datos que sobre resultados, procedimiento e impacto se han recabado. Para tal fin se han diseñado:

1. **FICHAS-INFORMACIÓN** (a cumplimentar por los órganos —unidades, servicios, centros— responsables y/o implicados en la ejecución) cuyo propósito es el de recabar, de forma ordenada y sistemática datos sobre el estado y nivel de ejecución de cada una de las acciones que dan contenido al PIUA, y;

2. **FICHAS-ACCIÓN, FICHAS EJE Y FICHAS PIUA**, (a cumplimentar por la Unidad de Igualdad) que buscan ordenar la información recopilada en distintos niveles para, posteriormente, agilizar el análisis y seguimiento del PIUA.

La relación entre la tipología de fichas, niveles de análisis, eje evaluado y una breve descripción se detalla en el cuadro adjunto.

**CUADRO 4. HERRAMIENTAS DE ANÁLISIS DE LOS DATOS EN RELACIÓN CON LOS NIVELES DE ANÁLISIS Y EJES DE EVALUACIÓN**

Tipo fichas	Nivel de análisis	Ejes de evaluación	Descripción
<b>FICHAS-ACCIÓN</b>	Micro	Proceso	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recursos</li> <li>2. Metodología</li> <li>3. Procedimientos</li> <li>4. Dificultades/cambios</li> </ol>
		Resultados	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nivel de desarrollo/grado de cumplimiento</li> </ol>
<b>FICHAS-EJES</b>	Meso	Resultados	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nivel de desarrollo/grado de cumplimiento</li> <li>2. Relación con los objetivos</li> </ol>
<b>FICHAS-PIUA</b>	Global	Proceso	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dificultades/cambios</li> <li>2. Dificultades detectadas en la evaluación del Plan</li> </ol>

---

Resultados	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Nivel de desarrollo/grado de cumplimiento por órgano responsable</li> <li>2. Grado de cumplimiento en su conjunto</li> <li>3. Acciones no ejecutadas</li> <li>4. Acciones incluidas <i>ex novo</i></li> </ol>
Impacto	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cambio cultural e ideológico en el organigrama de la UA</li> </ol>

---

Fuente: elaboración propia

#### 4.3.3.1.- Fichas -Información

Las fichas-información se presentan como una herramienta para recabar, de forma ordenada y sistemática, datos del estado y nivel de ejecución de cada una de las acciones recogidas en el PIUA. La ficha-información se caracteriza por conseguir datos de cada una de las acciones a un nivel muy detallado y preciso. Esta ficha será cumplimentada por el órgano(s) responsable (s), participante (s) y ejecutor (es) de cada una de las acciones. Con este procedimiento se obtendrán datos de una o más fuentes de información<sup>22</sup> lo que nos permitirá completar, posteriormente, las fichas acción y las fichas eje de una forma más completa.

La ficha-información sistematiza datos de **resultados** (nivel de desarrollo y grado de cumplimiento) y **proceso** (dinámica y desarrollo seguido en la ejecución) para cada una de las acciones. El modelo de la ficha-información (resultado y proceso) se recoge en el cuadro adjunto. En él se especifica el indicador y sistema de medición según dimensión a evaluar de la acción:

---

<sup>22</sup> En el 95% de las acciones del Plan de Igualdad de la UA el órgano responsable no es el órgano ejecutor apareciendo, además, en muchas de ellas otros órganos participantes. De ahí la necesidad de recabar información de todos los órganos que participan, de uno u otro modo, en su ejecución.

**CUADRO 5. MODELO FICHA-INFORMACIÓN**

Eje de evaluación	Denominación de la acción (...)			
	Indicador	Sistema/categorías de medición		
Resultado	Nivel de ejecución/ desarrollo	• No realizada	<input type="checkbox"/>	
		• En proceso	<input type="checkbox"/>	
		• Realizada	<input type="checkbox"/>	
		• Programada antes de la finalización del PIUA (2012)	<input type="checkbox"/>	
	Colectivo destinado	Alumnado	Mujer	<input type="checkbox"/>
			Hombre	<input type="checkbox"/>
PAS		Mujer	<input type="checkbox"/>	
		Hombre	<input type="checkbox"/>	
PDI		Mujer	<input type="checkbox"/>	
		Hombre	<input type="checkbox"/>	
Proceso	Actuaciones realizadas	(especificar: relacionar y nombrar)		
	Recursos	• Económicos Propios	<input type="checkbox"/>	
		• Económicos Externos	<input type="checkbox"/>	
		• Técnicos Propios	<input type="checkbox"/>	
		• Técnicos Externos	<input type="checkbox"/>	
	Procedimiento / Pasos seguidos	(especificar)		
	Colectivos implicados	(especificar)		
	Nivel de dificultad	• Baja	<input type="checkbox"/>	
• Media		<input type="checkbox"/>		
• Alta		<input type="checkbox"/>		
• No procede		<input type="checkbox"/>		
Acciones Alternativas	• Si	<input type="checkbox"/>		
	• No	<input type="checkbox"/>		
	Aspectos a reseñar o añadir	(indicar)		

Fuente: elaboración propia

De forma complementaria a la recogida de datos sobre el proceso y resultados de cada una de las acciones del PIUA, interesa sumar datos que evalúen el impacto del Plan de Igualdad de la UA en su dimensión más institucional, y de compromiso, en la promoción de un cambio de cultural en la gestión universitaria en la que se integre la igualdad de oportunidades en todas las áreas y políticas. Con este propósito, los órganos responsables del PIUA, miembros del equipo de gobierno de la UA, adicionalmente, responderán sobre aspectos transversales que son indicativos del grado de implantación de la perspectiva de género en el funcionamiento habitual de los servicios y unidades que dependen de dichos órganos, y que nos servirán para el posterior análisis del eje de impacto. El modelo de ficha-información (impacto) se presenta en el cuadro adjunto. En él se especifica el indicador y sistema de medición según dimensión a evaluar de la acción:

**CUADRO 6. MODELO FICHA-INFORMACIÓN (adicional/impacto)**

<b>Impacto</b>	Uso de lenguaje igualitario				
	✓ en web	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí</li> <li>• No</li> <li>• En Proceso</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	✓ en comunicaciones internas (circulares, instrucciones...)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí (especificar)</li> <li>• No</li> <li>• En Proceso</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	✓ en comunicaciones externas: formularios, solicitudes, información...)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí (especificar)</li> <li>• No</li> <li>• En Proceso</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	✓ en normativas, convocatorias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí (especificar)</li> <li>• No</li> <li>• En proceso</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Elaboración de informes de impacto de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si (especificar)</li> <li>• No</li> <li>• No procede</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Elaboración de estadísticas desagregadas por sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí (especificar)</li> <li>• No</li> <li>• No procede</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Comisiones paritarias	• Sí (especificar)	<input type="checkbox"/>
		• No	<input type="checkbox"/>
		• No procede	<input type="checkbox"/>

Fuente: elaboración propia

#### 4.3.3.2.- Fichas - Acción

La ficha-acción resume, de forma ordenada y sistemática, los datos recogidos en las fichas-información que han sido cumplimentadas, para cada una de las 86 acciones del PIUA, por el órgano(s) responsable (s), participante (s) y ejecutor (es) de cada una de las acciones. Las fichas-acción reproducen, básicamente, el mismo esquema de las fichas-información, y sólo incluyen dos aspectos adicionales: un apartado para valorar si la acción se ha llevado a cabo de forma activa o pro-activa y otro para indicar si tiene un alcance temporal puntual o longitudinal. Se prevé también un apartado para reseñar los aspectos que se consideren relevantes desde el punto de vista de la Unidad de Igualdad y que permitan avanzar en el análisis. Las acciones son evaluadas según resultados y proceso seguido. En el cuadro adjunto se especifica el indicador y sistema de medición según dimensión a evaluar de la acción.

**CUADRO 7. MODELO FICHA-ACCIÓN**

Eje de evaluación	Denominación de la acción (...)		
	Indicador	Sistema/categorías de medición	
Resultado	Nivel de ejecución/desarrollo	• No realizada	<input type="checkbox"/>
		• En proceso	<input type="checkbox"/>
		• Realizada	
		Activa	<input type="checkbox"/>
		Proactiva <sup>23</sup>	<input type="checkbox"/>
		• Programada antes de la finalización del PIUA	<input type="checkbox"/>
	Colectivo destinado	• Alumnado	
		Mujer	<input type="checkbox"/>
		Hombre	<input type="checkbox"/>
		• PAS	
		Mujer	<input type="checkbox"/>
		Hombre	<input type="checkbox"/>

<sup>23</sup> Será proactiva cuando para el cumplimiento de la acción se haya adoptado una actitud especialmente activa y creativa, que demuestre un alto grado de implicación e iniciativa.

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• PDI</li> </ul>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Mujer</li> <li>Hombre</li> </ul>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Alcance temporal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puntual</li> <li>• Longitudinal<sup>24</sup></li> </ul>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
<b>Proceso</b>	Actuaciones realizadas	(especificar: relacionar y nombrar)	
	Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Económicos Propios</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Económicos Externos</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicos Propios</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnicos Externos</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
	Procedimiento / Pasos seguidos	(especificar)	
	Colectivos implicados	(especificar)	
Nivel de dificultad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baja</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Media</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alta</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No procede</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	
Alternativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	
	Aspectos a reseñar o añadir	(indicar)	

Fuente: elaboración propia

#### **4.3.3.3.- Fichas -Eje**

Estas fichas sistematizan información de seguimiento y evaluación para cada una de los 7 ejes recogidos en el PIUA. El grado de información que recoge estas fichas es de menor detalle que el de las fichas-acción pues en ellas se hace un seguimiento global del eje. Estas fichas sintetizan la información de las fichas-acción vinculadas con cada uno de los ejes. El análisis de los ejes implica abordar dos aspectos: 1) nivel de resultados alcanzado en cada uno de los ejes (acciones alcanzadas); 2) grado de consecución de los objetivos definidos en cada uno de los ejes, a través de su vinculación con las acciones desarrolladas. En el cuadro adjunto se especifica el indicador y sistema de medición según dimensión a evaluar del eje.

<sup>24</sup> Será puntual si se cumple con una única actuación, y longitudinal si su ejecución requiere diferentes intervenciones relacionadas entre sí a lo largo del tiempo.

**CUADRO 8. MODELO FICHA-EJE**

Eje de evaluación	Indicador	Sistema/categorías de medición	
<b>Resultados</b>		Acciones realizadas (proporción) Acciones no realizadas (proporción)	
	Resultados globales de las acciones en cada Eje	Nivel de ejecución/desarrollo	• Alumnado (mujer/hombre) • PAS (mujer/hombre) • PDI (mujer/hombre)
		Colectivo destinado	(especificar)
		Alternativas	(especificar)
		Aspectos a reseñar o añadir	(especificar)
	Objetivos alcanzados/ Relación con las acciones	Objetivo X	Acción X (añadir cuantas proceda)
		Objetivo X	Acción X (añadir cuantas proceda)
		Objetivo X (añadir cuantos proceda)	Acción X (añadir cuantos proceda)

Fuente: elaboración propia

#### **4.3.3.4.- Fichas -PIUA**

En las fichas-PIUA se fija la visión panorámica de la incidencia del PIUA en el conjunto de la universidad. Esta “fotografía” se construirá a partir de los datos de resultado, proceso e impacto obtenidos a través de las *fichas-acción* y las *fichas-eje*.

Las fichas-PIUA deben ayudar a sistematizar la información global referida a cada uno de los tres niveles de análisis: resultado, proceso e impacto. En el nivel de **resultado** se indicarán datos cuantitativos globales relativos al cumplimiento del PIUA: porcentaje de acciones realizadas, no realizadas y en proceso; y número de acciones alternativas emprendidas. De forma complementaria, interesa recabar datos no relacionados con el grado de cumplimiento (no cuantitativos), que constituyen información global muy valiosa, como, por ejemplo, colectivos (PDI, PAS, alumnado) más beneficiados por las acciones del PIUA; naturaleza de los recursos mayoritariamente empleados (propios o externos); órganos, servicios, unidades que han mostrado mayor implicación en la ejecución de las acciones, por ejemplo. Por otra parte, las fichas PIUA deben reflejan

el grado de cumplimiento de cada uno de los órganos responsables.<sup>25</sup>, tanto en lo que respecta a las acciones de cuya implementación son responsables, como en lo relativo a los indicadores de impacto definidos para indagar sobre el cambio de cultura de la UA.

Del **proceso** nos interesa conocer qué aspectos de la implementación del PIUA han entrañado más dificultad, así como el tipo de razones que se esgrimen para justificar la no realización de las acciones (ausencia de recursos, de tiempo, de formación específica...). Finalmente, la ficha – PIUA para la medición del **impacto** sistematizará la información recabada por la *ficha – información (adicional impacto)*, de manera que nos permita sacar conclusiones acerca del grado de acercamiento de la UA a la cultura de la igualdad entre mujeres y hombres. El concreto diseño de la ficha-PIUA se decidirá en función de la de la información aportada por las otras fichas de análisis (ficha-acción y ficha-eje).

#### **4.3.4.- Indicadores de seguimiento y evaluación**

Siguiendo la definición de Babbie (1999:101), y aplicándola al contexto de la evaluación de planes de igualdad, los indicadores señalan la presencia o ausencia del concepto –acción y eje- que evaluamos. Mónica Dávila (2004:3) señala que “un indicador es una medida, un número, un hecho, una opinión o una percepción que señala una situación o condición específica (...). Los indicadores son siempre una representación de un determinado fenómeno pudiendo mostrar total o parcialmente una realidad”.

Los indicadores pueden materializarse de forma diversa y depende, en último caso, del proceso de recogida de la información (Cea, 2001:125). En nuestro caso, el proceso de recogida se va a nutrir de la información proporcionada por los órganos responsables, participantes y ejecutores del PIUA. La información requerida tendrá naturaleza cualitativa pues se trata, a través de unas ‘fichas de recogida de información’ de recoger la presencia o ausencia de las acciones.

Teniendo en cuenta la ausencia de una metodología de evaluación y seguimiento adaptada a los planes de igualdad en el entorno universitario, junto con el carácter

---

<sup>25</sup> El procedimiento de seguimiento y evaluación del PIUA debe prever un mecanismo que ponga en evidencia el grado de compromiso con la igualdad de género de las personas responsables de dirigir la institución. Esta vertiente del seguimiento y de la evaluación, lejos de interpretarse como un mecanismo coaccionador o fiscalizador, se debe ver como una oportunidad de hacer visible el compromiso general de la UA con la implementación de un Plan de Igualdad que vincula a toda la comunidad universitaria y especialmente a su equipo directivo. Las políticas públicas tienen un componente de rendición de cuentas que no se debe dejar de lado, pues al demandarlas se crea un interesante precedente de cara a la implementación de futuros planes, al tiempo que se realiza un ejercicio de persuasión y sensibilización, que irradia al resto de la institución.

transversal de la perspectiva de género en el PIUA, se ha definido un sistema de indicadores *ad hoc*. A continuación se relacionan los indicadores agrupados en ejes de actuación. El desarrollo de un sistema de medición *ex novo* garantiza la pertinencia del sistema de medición pero su validez y confiabilidad quedará supeditada a su aceptación por parte de la comunidad académica y gestora (Babbie, 1999: 316) y, en todo caso, a su potencial aplicabilidad en la evaluación de Planes de Igual en el ámbito universitario.

Por último, el nivel de medición será, según el indicador, nominal y ordinal. Los niveles de medición nominal indagan sobre la cualidad del indicador al que hacen referencia (ej. colectivo al que va destinada la acción: PAS, PDI, Alumnado); mientras que los niveles de medición ordinal, esto es, indicadores para los que la categoría de respuesta puede ser ordenada, sugieren información del tipo “mejor/mayor que” (ej. No realizada, en proceso, realizada activa y realizada proactiva). Ambos sistemas de medición, y sus indicadores, son de naturaleza no métrica o cualitativa pues expresan características o cualidades de la acción y nunca una cantidad (Cea, 2001: 128-129). En los apartados que siguen se relacionan los indicadores seleccionados para evaluar las tres dimensiones de la evaluación: resultado, proceso e impacto.

**CUADRO 9: SISTEMA DE INDICADORES DE SEGUIMIENTO  
Y EVALUACIÓN SEGÚN TIPO**

<b>Nº</b>	<b>Indicador de resultado</b>
1	Nº y tipo
2	Nivel de ejecución/desarrollo
3	Colectivo destinado
4	Alcance temporal
<b>Nº</b>	<b>Indicador de proceso</b>
5	Recursos
6	Procedimiento
7	Colectivos implicados
8	Nivel de dificultad
9	Acciones alternativas
<b>Nº</b>	<b>Indicador de impacto</b>
10	Uso de lenguaje igualitario en web

11	Uso de lenguaje igualitario en comunicaciones internas
12	Uso de lenguaje igualitario en comunicaciones externas
13	Informes de impacto de género
14	Estadísticas desagregadas por sexo
15	Comisiones paritarias

Fuente: elaboración propia

#### **4.4.-Procedimiento y dinámica de recogida de la información**

Para simplificar y facilitar el proceso de recogida de la información los formularios a cumplimentar se administran on-line a través de un blog. Cada órgano/servicio/unidad que participa en la ejecución de las acciones recibirá un correo electrónico con el enlace al blog correspondiente y un documento adjunto en el que se relacionan las acciones sobre las que se demanda información. Todas las preguntas del formulario *on-line* se acompañan de una breve explicación para su correcta cumplimentación. Se indica un plazo máximo para su realización.

La información recogida en el blog se vuelca automáticamente en una hoja *excel*, lo que permite sistematizarla para agilizar la fase de análisis posterior.

#### **4.5.- Protocolo del sistema de seguimiento y evaluación**

El proceso de seguimiento y evaluación del plan debe dotarse de un protocolo que planifique las actuaciones a desarrollar, determinando sus responsables y el momento en que cada una de ellas debe llevarse a cabo.

En los apartados 4.5.1 y 4.5.2, respectivamente, se determinan los órganos implicados en el proceso y las funciones de cada uno de ellos (cuadro 12), y se propone un cronograma que orienta sobre los plazos para la ejecución de cada una de las fases del proceso (cuadro 13).

##### **4.5.1.- Participantes y funciones**

Para que la recopilación de información sea realmente completa y fiable no sólo es importante disponer de unas herramientas que la recaben y de un sistema que la organice; también es necesaria una estructura de coordinación que sustente ambos elementos (Bustelo, 2004:129).

**CUADRO 10: PARTICIPANTES Y FUNCIONES**

PARTICIPANTES	FUNCIONES
UNIDAD DE IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Coordinar el proceso</li> <li>✓ Elaborar un documento (ficha de recogida de información) para sistematizar y facilitar a los órganos responsables la presentación de la información solicitada.</li> <li>✓ Remitir a los órganos responsables de la ejecución de las acciones la ficha de recogida de información con indicación de un plazo máximo para su remisión cumplimentada a la Unidad de Igualdad.</li> <li>✓ Resolver consultas, facilitar asesoramiento</li> <li>✓ Complimentar las fichas de seguimiento/evaluación (ficha-acción, ficha-eje, ficha-impacto) a partir de la información facilitada</li> <li>✓ Redactar el borrador del <i>Informe de Seguimiento y Evaluación de la Implementación</i></li> <li>✓ Otras tareas técnicas y administrativas</li> </ul>
ORGANOS RESPONSABLES DE LAS ACCIONES Y/O SUS RESPECTIVOS SERVICIOS Y/O UNIDADES	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Facilitar a la Unidad de Igualdad la información pormenorizada que se les solicite acerca del grado de desarrollo de las acciones del plan de igualdad de cuya ejecución se han responsabilizado.</li> </ul>
GRUPO DE TRABAJO DE SEGUIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Colaborar dentro de su ámbito de representación al cumplimiento de los plazos establecidos para la obtención de la información.</li> <li>✓ Establecer las primeras conclusiones a partir de la información reflejada en las fichas de seguimiento/evaluación, y establecer las líneas generales del <i>Informe de Seguimiento y Evaluación de la Implementación</i></li> </ul>
COMISIÓN DE IGUALDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aprobar el procedimiento de seguimiento a propuesta del Grupo de Trabajo de Seguimiento</li> <li>✓ Aprobar el <i>Informe de Seguimiento y Evaluación de la Implementación</i></li> </ul>
DELEGADA DEL RECTOR PARA POLÍTICAS DE GÉNERO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Presentar al Consejo de Dirección el procedimiento de seguimiento aprobado por la Comisión de Igualdad</li> <li>✓ Presentar al Consejo de Dirección el <i>Informe de Seguimiento y Evaluación de la Implementación</i></li> </ul>

#### 4.5.2.- Cronograma del proceso

La utilidad de la evaluación depende, en gran medida, de que la información que arroje llegue a tiempo para poder tomar decisiones. Organizar las fases del proceso y ajustarlas a un cronograma realista contribuye a la eficacia del proceso.

**CUADRO 11: CRONOGRAMA**

<b>FECHAS (2011)</b>	<b>ACTUACIÓN</b>	<b>ÓRGANOS RESPONSABLES Y/O IMPLICADOS</b>
19 - abril	Presentación al Grupo de Seguimiento de la propuesta de procedimiento de evaluación. Aprobación.	Unidad de Igualdad Grupo de Seguimiento
23-27 mayo	Aprobación del Procedimiento por la Comisión de Igualdad	Grupo de Seguimiento Comisión de Igualdad
30 mayo-3 junio	Presentación del Procedimiento al Consejo de Dirección	Delegada del Rector para Políticas de Género
	Remisión de la "Ficha- Información" con indicación de un plazo, a los órganos responsables de facilitar la información sobre cumplimiento de acciones	Unidad de Igualdad
27 junio -1 julio	Plazo máximo para remisión a la Unidad de Igualdad de la "Ficha- Información".	Órganos responsables de las acciones y/o sus respectivos servicios y/o unidades
4 julio-23 septiembre	Organización de la información y cumplimentación de las "Fichas-Acción" y "Ficha-Eje"	Unidad de Igualdad
26 septiembre – 14 octubre	Presentación de la documentación (fichas) al Grupo de Trabajo de Seguimiento	Unidad de Igualdad
	Establecimiento de las primeras conclusiones a partir de la información	Grupo de Trabajo de Seguimiento
17-21 octubre	Presentación de las conclusiones y líneas generales del "Informe de Seguimiento y Evaluación" a la Comisión de Igualdad. para su aprobación	Unidad de Igualdad Grupo de Seguimiento Comisión de Igualdad
7-12 noviembre	Aprobación del "Informe de Seguimiento y Evaluación" por la Comisión de Igualdad	Comisión de Igualdad
14-19 noviembre	Presentación del "Informe de Seguimiento y Evaluación" al Consejo de Dirección	Delegada del Rector para Políticas de Género

<b>FECHAS (2011)</b>	<b>ACTUACIÓN</b>	<b>ÓRGANOS RESPONSABLES Y/O IMPLICADOS</b>
21 noviembre -15 diciembre	Publicación del “Informe de Seguimiento y Evaluación” (página web). Presentación a la comunidad universitaria.	Unidad de Igualdad Delegada del Rector para Políticas de Género

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVIRA, FRANCISCO (1991): **Metodología de la evaluación de programas**. Madrid, CIS, Cuadernos Metodológicos, nº 2.

ASTELARRA, JUDITH (2004): Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina. Santiago de Chile. **Serie Mujer y Desarrollo**. CEPAL. Naciones Unidas.

ASTELARRA, JUDITH (2005): **Veinte años de políticas de igualdad**. Madrid, Cátedra.

BABBIE, EARL (1999): **Fundamentos de la investigación social**. México, Thomson Editores.

BUSTELO, MARÍA (2004): **La evaluación de las políticas de género en España**. Madrid,. Editorial Catarata.

CEA, M<sup>a</sup> ÁNGELES (2001): **Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social**. Madrid, Síntesis.

DIARIO OFICIAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS,(1999) Resolución del Parlamento Europeo sobre la comunicación de la Comisión «Mujeres y ciencia» Movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2000:309:0057:0060:ES:PDF>

INSTITUTO DE LA MUJER (2008): **Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Madrid**, Madrid. Instituto de la Mujer.

INSTITUTO DE LA MUJER (2007): **Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre en las empresas**. Madrid. Instituto de la Mujer.

DÁVILA, MÓNICA (2004): “Mainstreaming de género: conceptos y estrategias políticas y técnicas” en, **Jornadas de la Unidad de Igualdad y Género** (taller 2: Indicadores de género). Sevilla, Universidad de Sevilla, 26 y 27 de octubre de 2004 ([http://www.sernam.cl/pmg/archivos\\_2007/pdf/Indicadores%20de%20Genero%20Main.pdf](http://www.sernam.cl/pmg/archivos_2007/pdf/Indicadores%20de%20Genero%20Main.pdf))

ROTONDO, EMMA Y VELA, GLORIA (2004): **Indicadores de género**. Perú, Preval/Progénero.

GIOPACT (2004): ***Disseny d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats en l'accés, la promoció i les condicions laborals d'una universitat pública.*** Barcelona. Universitat Politècnica de Catalunya (UPC)

INSTITUT CATALÀ DE LES DONES (2006): ***Guia per al disseny i la implantació d'un pla d'igualtat d'oportunitats a les universitats.*** Barcelona, Generalitat de Catalunya.

IZQUIERDO, MARÍA JESÚS (2004): ***El sexisme a la UAB. Propostes d'actuació i dades per a un diagnòstic.*** Univesitat Autònoma de Barcelona, Barcelona. UAB. Servei de Publicacions.

MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (2010): ***Fundamentos de evaluación de políticas públicas.*** Madrid, Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios.

MERINO, MARISA (2007): La evaluabilidad: de instrumento de gestión a herramienta estratégica en la evaluación de políticas públicas Agencia de Evaluación y Calidad. Ministerio de Administraciones Públicas. ***Papeles 7 / 2007.***

NACIONES UNIDAS (1995): Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, septiembre de 1995. (<http://web.ua.es/es/unidad-igualdad/documentos/informes/informe-iv-beijing.pdf>)

UNIVERSIDAD DE ALICANTE (2009): ***Informe diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la Universidad de Alicante.*** Alicante. Unidad de Igualdad. (<http://web.ua.es/es/unidad-igualdad/documentos/informe-diagnostico.pdf>)

UNIVERSIDAD DE ALICANTE (2010): ***I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la UA (2010-2012).*** Alicante. Unidad de Igualdad (<http://web.ua.es/es/unidad-igualdad/documentos/i-plan-de-igualdad-ua.pdf>)