

La evaluación de los planes de igualdad en la Universidad de las Illes Balears: una propuesta para la inclusión de un sistema de indicadores sensibles al género

Silvana Sánchez Nimo¹

Recibido: Octubre 2020 / Revisado: Marzo 2021 / Aceptado: Mayo 2021

Resumen. Introducción. Las últimas décadas han puesto de manifiesto la importancia de la medición de las desigualdades entre mujeres y hombres, no únicamente desde la desagregación de datos por sexo, sino con la plena inclusión de indicadores de género que permitan medir y evaluar efectivamente los éxitos logrados a partir de las políticas y los planes implementados. **Objetivos y metodología.** A este respecto, en este texto se aborda, desde una perspectiva teórica y metodológica, la importancia de construir un sistema de seguimiento e indicadores que facilite la evaluación de estos planes, específicamente, la evaluación de resultados e impacto. Fundamentalmente, estos indicadores permitirían conocer de forma objetiva los resultados e impactos de los planes de igualdad, con la finalidad de identificar si estos resultados e impactos contribuyen o no a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. **Resultados.** En esta línea, el presente trabajo se centra en realizar un primer acercamiento al sistema de indicadores que ha sido diseñado para la evaluación del primer plan de igualdad que se ha desarrollado e implementado en la Universidad de las Illes Balears (2014-2017). **Conclusiones y discusión.** Sobre la base del análisis de esta evaluación, se realiza una propuesta de un sistema de indicadores – sensibles al género – de realización e impacto para la evaluación de este plan de igualdad. Finalmente, se extraen y debaten las principales conclusiones que se han extraído de este trabajo.

Palabras clave: Plan de igualdad; universidad; indicadores; evaluación; Universidad de las Islas Baleares; políticas de igualdad.

[en] The evaluation of equality plans at the University of the Balearic Islands: a proposal for a gender-sensitive indicator system

Abstract. Introduction. The last decades have shown the importance of measuring inequalities between women and men, not only from the disaggregation of data by sex, but also with the full inclusion of gender indicators. This fact would allow the effective measurement and evaluation of the successes achieved from the policies and plans implemented. **Objectives and methodology.** In this regard, this paper addresses, from a theoretical and methodological perspective, the relevance of building a monitoring system and indicators that facilitate the evaluation, specifically, the evaluation of results and impact. Basically, these indicators would allow us to objectively know the results and impacts of the equality plans, in order to identify whether or not these results and impacts contribute to the achievement of equality between women and men. **Results.** Along this line, the paper presented here focuses on analyzing the system of indicators used in the evaluation of the first equality plan that has been developed and implemented at the University of the Balearic Islands (2014-2017). **Conclusions and discussion.** Based on the analysis of this evaluation, a proposal is made for a system of indicators – gender sensitive – of accomplishment and impact for the evaluation of this equality plan. Finally, the main conclusions that have been drawn from this work are extracted and discussed.

Keywords: equality plan; university; indicators; evaluation; Balearic Island University; gender equality policies.

Sumario. 1. Introducción. 2. La materialización de las políticas de igualdad en las universidades: los planes de igualdad y su evaluación. 2.1. Los retos de la evaluación de los planes de igualdad de las universidades: el sistema de indicadores. 3. Los retos para la evaluación de planes de igualdad en la UIB: la ausencia de un sistema de indicadores. 4. El diseño y construcción de un sistema de indicadores de resultados e impactos para la evaluación de los planes de igualdad en universidades. 5. Propuesta de un sistema de indicadores para evaluar los planes de igualdad en las universidades: el caso de la UIB. 6. Conclusiones. Referencias bibliográficas.

Cómo citar: Sánchez Nimo, S. (2021). La evaluación de los planes de igualdad en la Universidad de las Illes Balears: una propuesta para la inclusión de un sistema de indicadores sensibles al género, en *Revista de Investigaciones Feministas* 12(2), 439-448.

¹ Universidad de las Illes Balears, España.
silvana.sanchez1@estudiant.uib.cat
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6402-5990>

1. Introducción

En las últimas décadas, numerosos estudios e informes han puesto de manifiesto la persistente desigualdad entre los géneros en los ámbitos científicos y académicos (Díaz y Gómez, 2015; Pastor *et al.*, 2010; Sánchez de Madariaga *et al.*, 2011). Específicamente, la Unidad Mujer y Ciencia ha desarrollado informes, de forma periódica, sobre la situación de la mujer en la ciencia y academia, detallando así las desigualdades entre las mujeres y los hombres que persisten en las instituciones universitarias, u otros organismos de investigación. Si bien estos informes, así como el impulso de la política de igualdad en las universidades españolas, a través de una legislación específica y la creación de una estructura específica de igualdad en las universidades (unidades y planes de igualdad) han logrado tímidos avances en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, la desigualdad de género dentro las universidades españolas persisten aún en nuestros días (Pastor y Acosta, 2016).

El presente trabajo se centra en la evaluación de los planes de igualdad implementados en las universidades. Concretamente, y dada las limitaciones de este artículo, en este trabajo nos centraremos en los sistemas de indicadores que se definen o no para realizar el seguimiento o evaluación de los planes de igualdad. Particularmente, existe un interés por conocer e indagar en los sistemas de indicadores que se han diseñado para el seguimiento o evaluación de los planes de igualdad, identificando aquellos obstáculos o dificultades que puedan dificultar el desarrollo de la evaluación y, consecuentemente, la mejora del plan en cuestión.

El presente trabajo, como parte de un estudio más amplio sobre evaluabilidad de los planes de igualdad en las Illes Balears, se ha centrado en la evaluación del I plan de igualdad de la Universidad de les Illes Balears (en adelante, UIB), el cual se ha tomado como referencia. En primer lugar, se ha realizado un análisis de contenido, identificándose una ausencia total de indicadores utilizados para la evaluación del plan. Tras este análisis, se ha elaborado una propuesta de un sistema de indicadores, diseñados según el momento temporal del plan que se analiza. Concretamente, dadas las limitaciones de espacio, nos hemos centrado en sintetizar una propuesta de diseño de indicadores de resultado y de impacto.

Con respecto a la estructuración de este trabajo, en una primera sección se realiza una revisión de la literatura sobre las políticas de igualdad en las universidades, con especial atención al marco jurídico que favorece la institucionalización de estas. Asimismo, como parte de esa revisión de la literatura, se analizan los retos que presenta la evaluación de los planes de igualdad en las universidades españolas, teniendo en especial consideración el sistema de seguimiento e indicadores. A continuación, se describe el análisis de contenido de la evaluación del I Plan de Igualdad de la UIB. Consecutivamente, se encuentra una propuesta de indicadores de realización e impacto para la evaluación de este plan de igualdad. Finalmente, se extraen y debaten las principales conclusiones que se han extraído de este trabajo.

2. La materialización de las políticas de igualdad en las universidades: los planes de igualdad y su evaluación

La primera década del siglo XX se ha configurado como una de las épocas más relevantes en lo que a igualdad en las universidades españolas se refiere. En este sentido, el impulso que se dio a la igualdad entre mujeres y hombres a nivel internacional y comunitario a finales de los años 90 y principios del 2000 tuvo un impacto en el marco de las políticas de igualdad españolas y, consecuentemente, en las políticas de igualdad en las universidades (Pastor y Acosta, 2016).

En enero de 2006 se creó la “Unidad de Mujeres y Ciencia” como consecuencia de un conjunto de medidas por la igualdad que se adoptaron por el Gobierno de España en los distintos ámbitos de las políticas públicas (Elizondo *et al.*, 2010). Esta unidad, dependiente en la actualidad del Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, es el órgano encargado de incorporar e impulsar la perspectiva de género dentro de las políticas científicas, tecnológicas y de innovación. De entre los objetivos de este órgano, cabría destacar el desarrollo de estudios e informes acerca de la situación de las mujeres en la ciencia, a través de las monografías denominadas *Académicas en Cifras* (2007) o, posteriormente, *Científicas en Cifras* (2011-2013-2015-2017).

En consonancia con ese objetivo de la Unidad de Mujeres y Ciencia, es decir el fomento de la transversalidad de género, en el año 2007 se impulsan dos leyes que sientan las bases de las políticas de igualdad entre los géneros en la institución universitaria. Por una parte, la Ley 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, conocida como Ley de Igualdad, legisla sobre aspectos fundamentales para la igualdad en el ámbito educativo superior. En primer término, aboga por la “adecuación de las estadísticas y estudios” (art. 20), de forma que se incluyan datos desagregados por sexo, la perspectiva de género en el análisis e, incluso, que esta adecuación se realice con el fin de “contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres” (art. 20. f). Así mismo, esta ley en su artículo 25, dedicado a la igualdad en el ámbito de la educación superior, legisla sobre la transversalidad dentro de la enseñanza e investigación, concretamente, mediante la inclusión de materias sobre igualdad entre mujeres y hombres en los planes de estudio, creación de posgrados específicos, así como el impulso de investigaciones sobre la igualdad entre los géneros. Indudablemente, esto supone un

salto cualitativo en lo que, a la institucionalización de las políticas de igualdad en las universidades, pues se apuesta por una materialización de estas a través de medidas tan específicas como la creación de un posgrado en igualdad de género.

Por otra parte, la Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades (en adelante, LOMLOU), incluye aspectos sobre la igualdad entre los géneros en las universidades que no fueron contemplados en su antecesora. Ya en el preámbulo de esta ley se anuncia que “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” (preámbulo de la LOMLOU). Con ello, en la LOMLOU se adoptan una serie de medidas tendentes a lograr la paridad en los órganos de representación y gobierno de las universidades, apostando por una mayor participación de las mujeres. Esta ley resulta de gran importancia en lo que a la estructura de la igualdad en las universidades refiere.

Concretamente, esta norma insta a las universidades a crear las Unidades de Igualdad de género (disposición adicional 12 de la LOMLOU), cuyo cometido consistirá en llevar a cabo todas aquellas funciones relacionadas con la igualdad entre los géneros en la institución universitaria (Pastor y Acosta, 2016). Son estas unidades de igualdad, en líneas generales, las encargadas del diseño, implementación, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad de las universidades. En cuanto a este último, la Ley Orgánica 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, legisla sobre la adopción de planes de igualdad en las universidades “en un periodo máximo de dos años a partir de la aprobación de la ley y con seguimiento anual, así como medidas incentivadoras para los centros que mejoren los indicadores de género” (disposición adicional décimo tercera de la Ley Orgánica 14/2011).

Ciertamente, en su conjunto, las tres leyes mencionadas constituyen un marco legal para las políticas de igualdad en las universidades, lo cual ha contribuido a la consolidación e institucionalización de las políticas de igualdad en las instituciones universitarias españolas. No obstante, aunque hemos sido testigos del gran impulso y consolidación de las estructuras de género en las universidades españolas, las desigualdades entre las mujeres y hombres en las universidades persisten (Pastor y Acosta, 2016). Ello es debido, entre otras razones, al bajo compromiso institucional, el presupuesto o, para el caso que nos ocupa, las dificultades manifiestas en el seguimiento y evaluación de los planes de igualdad de las universidades (Acosta, 2017).

2.1. Los retos de la evaluación de los planes de igualdad de las universidades: el sistema de indicadores

El seguimiento y evaluación de cualquier política pública resulta clave por varios motivos, entre los que se destaca conocer el grado de desarrollo y cumplimiento, el impacto de la política pública en las personas beneficiarias, así como para la mejora del rendimiento de la política (Patton, 2008). Estos son algunos de los motivos por los que las políticas de igualdad que se implementan en las universidades no deberían ser una realidad ajena a la evaluación.

Si bien es cierto la literatura en torno a la evaluación de los planes de igualdad en universidades es más bien escasa, en las dos últimas décadas han aflorado algunas investigaciones en esta línea. Concretamente, algunos estudios, como la tesis doctoral de Acosta (2017), defiende que si bien más del 80% de las universidades que tienen más de un plan de igualdad cuentan con una evaluación del plan anterior, esta “es una evaluación que en muchos casos se remite a una tabla de cumplimiento de las medidas y actualización de datos de la universidad” (Acosta, 2017, 145). Indudablemente, este análisis sobre el grado de cumplimiento o realización de las medidas podría ser válido como medida de seguimiento del plan de igualdad, no obstante, no debería sustituir a la evaluación de este en los términos en los que ésta debe ser llevada a cabo. En este sentido, la evaluación de políticas públicas hace referencia a “un proceso de generación de conocimiento sistemático y razonado, apoyado en evidencias, que incluye un juicio de valor sobre la base de unos criterios de valor explícitos” (AEVAL, 2009, 5).

Sin ánimos de entrar a valorar la calidad de las evaluaciones que se realizan sobre los planes de igualdad de las universidades españolas, pues no constituye el objetivo de este artículo, nos centraremos en uno de los aspectos clave de la evaluación de estos planes, esto es el sistema de indicadores. Este sistema de indicadores ha sido identificado como uno de los elementos más relevantes y complejo de la evaluación de políticas de igualdad en general (González, 2008), así como de la evaluación de los planes de igualdad de las universidades (Acosta, 2017 y Pastor et al., 2020).

La disponibilidad de información sobre el plan de igualdad a evaluar es uno de los condicionantes de la viabilidad de la evaluación, pues la ausencia o dificultad de acceso a los datos obstaculiza de forma directa el desarrollo de la evaluación (GESOC, 2020). Con ello, es fundamental que desde las primeras fases se defina un adecuado sistema de información que permita realizar un seguimiento de la información detallada sobre la intervención pública, lo cual facilita el monitoreo, seguimiento y el desarrollo de evaluaciones.

Los sistemas de información que aquí se contemplan suponen mecanismos de recopilación y organización de los datos objetivos, sobre el plan de igualdad, que permitan medir los impactos o resultados de este. Dentro de estos sistemas de información se debe incluir un sistema de indicadores, entendidos éstos como “variables descriptivas que permiten seguir la evolución de una actividad o sus resultados” (INAP, 2013, 23), así como “conocer

de forma objetiva los procesos, resultados, efectos e impactos de una política [...] con la finalidad de detectar si el desempeño coincide o no con su planeación” (GESOC, 2020, 22).

Espinosa y Tamargo (2015) señalan la importancia de definir indicadores SMART (por sus siglas en inglés; *specific, measurable, achievable, relevant and time-bound*) e indicadores SPICED (por sus siglas en inglés; *subjective, participatory, interpreted and communicable, cross-checked and compared, empowering, diverse and disaggregated*) con el objetivo de incorporar un enfoque transformador de género dentro de la evaluación. Igualmente, la literatura sobre la elaboración de indicadores sensibles al género destaca la importancia del uso de los métodos cualitativos y cuantitativos en la recopilación de información (Espinosa González, 2003; Murguialday y Vázquez, 2008).

Si bien los indicadores cuantitativos ofrecen una serie de ventajas nada deleznable, por ejemplo, permiten manejar una muestra amplia, pueden ofrecer información desagregada y permiten análisis complejos con pocos recursos. Asimismo, estos indicadores alcanzan un nivel más alto de objetividad que los indicadores cualitativos, pero esta “mayor objetividad” se encuentra íntimamente relacionada con la parcialidad de la información que recogen (Espinosa, 2010). No obstante, también presenta limitaciones, especialmente cuando queremos medir la desigualdad entre mujeres y hombres. La literatura feminista se ha hecho eco de la complejidad que entraña la medición de dicha desigualdad, así como la incapacidad manifestada por los indicadores cuantitativos para recoger información útil al respecto (Espinosa, 2010). Véase, por ejemplo, la dificultad de medir con indicadores cuantitativos el empoderamiento femenino o la violencia simbólica que sufren las mujeres.

En esta línea, los indicadores cualitativos contribuyen a poner de manifiesto las transformaciones que se producen en comportamientos, actitudes, visiones y percepciones que tienen mujeres y hombres sobre los cambios acaecidos con la implementación del plan de igualdad. Del mismo modo, los indicadores cualitativos permiten dar testimonio de la realidad vivida por las mujeres y hombres, sobre sus historias de vida o sus experiencias. De este modo, estos indicadores explican las manifestaciones de la desigualdad que, a menudo, quedan invisibilizadas con el uso de indicadores cuantitativos. Cabría señalar que la obtención de esta riqueza informativa por parte de los indicadores cualitativos les hace sumamente complejos pues, simplificando, es más difícil medir las cualidades de las cosas que las cantidades. Se han señalado los recursos de tiempo y dinero como algunos de los factores que complejizan el diseño e empleabilidad de indicadores cualitativos, no obstante, coincidimos con Álvarez-Gayou (2003) en que es la capacidad de escucha, el conocimiento profundo de la realidad social así como la necesidad de riqueza interpretativa los aspectos que dificultan la inclusión de indicadores cualitativos en las evaluaciones.

A pesar de lo expuesto anteriormente, es de vital importancia que se utilicen métodos mixtos para la evaluación, de forma que las limitaciones que presentan los indicadores cuantitativos en la medición de la desigualdad entre mujeres y hombres sean complementadas con el uso de los indicadores cualitativos.

Como se formulará en la propuesta de indicadores al final de este artículo, los sistemas de información han de contener indicadores para cada una de las fases del proceso de una intervención pública (CONEVAL, 2013), entre los que se identifican; Indicadores de insumo o gestión (referidos a los recursos humanos, financieros y materiales que se utilizarán para el logro de los objetivos del plan); Indicadores de producto (cuyo objetivo es medir los bienes y servicios que son generados y entregados); Indicadores de realización (este tipo de indicadores miden o describen el desarrollo de las actividades); Indicadores de resultado/*outcome* (que permiten medir los efectos inmediatos de las acciones públicas, de las medidas que implementan. Fundamentalmente, indican si las medidas puestas en marcha con la intervención pública logran el cambio que había sido previsto); Indicadores de impacto (son aquellos que describen y posibilitan la medición de los cambios producidos, es decir, medir cómo ha afectado la intervención pública en la mejora de la necesidad o problema al que se pretendía dar solución con ese plan o programa).

Debemos tener en cuenta que los indicadores deben construirse sobre la base del plan que se pretende evaluar, teniendo en especial consideración que estos indicadores realmente midan los objetivos que se han definido para el plan de igualdad (GESOC, 2020). Con ello, los indicadores deben construirse una vez se hayan definido los objetivos del plan de igualdad. Para el caso que nos ocupa, los planes de igualdad en la institución universitaria, procederemos a proponer un sistema de indicadores sobre el análisis del primer plan de igualdad de la UIB. Si bien lo ideal es la construcción de un sistema de indicadores por cada plan de igualdad diseñado, existe homogeneidad en las desigualdades presentes en las diferentes universidades, así como en los objetivos que se plantean para reducir estas.

3. Los retos para la evaluación de planes de igualdad en la UIB: la ausencia de un sistema de indicadores

La evaluación de un plan de igualdad, entre otros aspectos, se encuentra estrechamente vinculada al diseño de los indicadores, por ello, tal como señala Acosta, “la definición clara de indicadores desde el planteamiento de las acciones de igualdad es clave para poder [...] evaluarlo con posterioridad” (Acosta, 2017, 148). Y, especialmente, en el caso de los planes de igualdad en las universidades, ha sido identificado como uno de los aspectos más complejos de diseñar (Acosta, 2017; Pastor et al., 2020).

Asimismo, cabría destacar en el caso de los planes de igualdad de las universidades, se observa una ausencia de indicadores en los mismos. Concretamente, Acosta (2017) señala que, de los 40 planes de igualdad de univer-

sidades españolas analizados, tan solo 19 de ellos contaban con un sistema de indicadores. Indudablemente, la inexistencia de un sistema de indicadores en un plan o programa dificulta severamente el seguimiento y la evaluación de este. Si bien la evaluación se puede realizar, ésta se encuentra limitada en su potencial como herramienta de mejora del plan, que promueva la transparencia, el aprendizaje y, con ello, el impulso y consolidación de la igualdad entre mujeres y hombres dentro de la institución universitaria.

Como ya se había comentado previamente, son numerosas las universidades que evalúan sus planes de igualdad en torno al grado de cumplimiento o realización de las medidas o acciones que se diseñan para el plan (Acosta, 2017; Alcañiz, 2017). Como se podrá inferir más adelante, este es el caso de la UIB.

El primer plan de igualdad de la UIB se diseña por parte de la Oficina para la Igualdad de Oportunidades, centrando la atención en cinco ejes, estos son; (1) diagnóstico y visibilización; (2) creación de una cultura de igualdad: comunicación y sensibilización; (3) igualdad de trato y oportunidades, medidas de conciliación, presencia equilibrada entre mujeres y hombres en la UIB; (4) investigación y docencia; y, por último, (5) participación, representación y gobierno.

En base al documento programático, este plan cuenta con una vigencia de tres años al final de la cual se establece la realización de una primera evaluación. Asimismo, cabría destacar al respecto que en este documento no se especifica ninguno de los aspectos claves para el desarrollo de esta evaluación como, por ejemplo, el tipo de evaluación, presupuesto, tiempo de realización, indicadores, fuentes de verificación, entre otros.

A principios del año 2018 se publica el informe de Evaluación del I Plan de Igualdad de la UIB (2015-2017). Según este informe de evaluación realizado por la Oficina de Igualdad de la UIB, en esta evaluación se ha procedido a analizar el grado de ejecución y de impacto. Asimismo, en el documento se especifica que se ha realizado una evaluación de recursos, resultados e impacto.

Por lo reflejado en el informe de evaluación, la metodología llevada a cabo se ha centrado en analizar el nivel de ejecución de las acciones, especificando si se han realizado, están en proceso o no se han realizado. Para este análisis, se ha hecho uso de la técnica del semáforo, por la cual aquellas acciones que se han ejecutado se señalan en color verde, las que están en proceso en amarillo y, por último, aquellas acciones que no se han implementado se señalan en rojo.

En el informe de evaluación se establece una diferencia entre la evaluación de resultados y de impactos. Según el informe, la evaluación de resultados consiste en valorar el grado de cumplimiento de los objetivos recogidos en el plan de igualdad. Concretamente, para esta evaluación de resultados se han identificado aquellas acciones que han sido realizadas, están en proceso o no se han implementado, mediante la ya mencionada técnica del semáforo. Además de ello, se ofrece una breve reseña de las dificultades encontradas en la realización de las acciones. Cabría señalar en esta línea la ausencia de un sistema de indicadores que contribuya a recopilar la información que permita medir los resultados obtenidos tras la implantación de este plan de igualdad. Si bien es cierto el nivel de ejecución de las acciones es un indicador importante, se estima necesario diseñar un sistema de indicadores robusto que ofrezca información detallada sobre los cambios que se han generado en los diversos niveles o áreas de la universidad gracias a la implementación del plan de igualdad. Fundamentalmente, información sobre cual han sido los efectos esperados y no esperados de aquellas acciones que sí se han llevado a cabo. He aquí la necesidad de una propuesta de sistema de indicadores de resultados e impactos que se expone en este trabajo.

En cuanto a la evaluación de impacto, según el informe de evaluación, se pretende analizar los datos en torno a la consecución de los objetivos generales del plan de igualdad, señalando aquellos puntos fuertes y las dificultades encontradas en la implementación del plan de igualdad. Para esta evaluación se recoge el porcentaje de acciones ejecutadas y no ejecutadas y un breve resumen de este. En definitiva, esta evaluación recoge el grado de ejecución de las acciones por cada eje. Del mismo modo, se ofrece un análisis de las dificultades encontradas en la implementación de determinadas medidas.

Indudablemente el grado de ejecución de las medidas es un dato a tener en cuenta en la evaluación, no obstante, como se ha mencionado con anterioridad, una evaluación de impacto implica responder a la pregunta, ¿funciona el plan de igualdad? Lamentablemente, con los datos que quedan recogidos en la evaluación de impacto de este plan se estima dificultoso emitir dicha valoración. Es indispensable identificar aquellos impactos que se han derivado de la puesta en marcha del plan de igualdad, así como los efectos diferenciados para mujeres y hombres. En este sentido, resulta crucial establecer un sistema de indicadores de impacto que permitan recoger esa información. A continuación, se esboza una propuesta para un sistema de indicadores de resultado e impacto, para planes de igualdad en la universidad, que permitan recoger información útil para emitir un juicio de valor sobre el plan en cuestión.

4. El diseño y construcción de un sistema de indicadores de resultados e impactos para la evaluación de los planes de igualdad en universidades

Como ya se ha mencionado con anterioridad, la incorporación de indicadores permitirá hacer un seguimiento del desarrollo de las actuaciones previstas en el plan de igualdad, así como disponer de información actualizada y contrastada sobre el grado de cumplimiento de los objetivos que se hubieran planteado en el plan. Es decir, los indicadores se constituyen en una herramienta fundamental para medir el logro y éxito del plan de igualdad.

Para el caso que nos ocupa, se ha decidido definir los indicadores según el momento temporal del plan o proyecto que se desea evaluar. Concretamente, ya que se ha tomado como referencia la evaluación del primer plan de igualdad de la UIB, se ha optado por aquellos indicadores que miden o cuantifican los resultados o impactos que el plan genera una vez finalizado su periodo de vigencia, es decir, los indicadores de realización e impacto. Según Dávila (2004), los indicadores de resultado miden el beneficio inmediato derivado de la implantación del plan. Dichos indicadores aportan información final sobre las actuaciones del plan. De este modo, estos indicadores recopilan información sobre los cambios o variaciones generados por la puesta en marcha de las actuaciones del plan. Es decir, responden a la pregunta, ¿se ha conseguido lo que se pretendía con cada una de las actuaciones o acciones diseñadas en el plan de igualdad?

De otro lado, los indicadores de impacto se encuentran estrechamente vinculados con los objetivos del plan. Estos medirían los éxitos del programa a medio plazo, considerando aquellos impactos previstos o no. Es de especial relevancia, en cuanto a los indicadores de impacto, que sean diseñados de forma que permitan medir los efectos del plan de igualdad diferenciados para mujeres y hombres (Dávila, 2004). Los indicadores de impacto implican un nivel de complejidad mayor, pues estos deben permitir la comparación entre la situación previa y post a la implementación del plan de igualdad. Del mismo modo, estos indicadores ofrecen información sobre si los impactos generados son debidos a la implementación del plan de igualdad, o a otros programas. El establecimiento de una línea base adecuada para el plan de igualdad es de suma importancia para la medición de estos impactos. En definitiva, estos indicadores son los más importantes y útiles pues responden a la pregunta, ¿realmente funciona el plan de igualdad?

Igualmente, se han propuesto indicadores teniendo en cuenta las áreas y los objetivos que se han definido para el I Plan de Igualdad de la Universidad de las Illes Balears. Concretamente, tras el análisis del diseño de los objetivos, se han seleccionado aquellos que cuenten en su narración con los factores relevantes del objetivo (qué y para quién), pues esto constituye la base sobre la que se construyen los indicadores (CONEVAL, 2013).

Por último, se han definido una serie de criterios a tener cuenta en la construcción de este sistema de indicadores, estas son las siguientes; (1) Existen indicadores para cada una de las fases del proceso, para nuestro caso, nos centraremos en los indicadores de las últimas fases del proceso, es decir, de resultado e impacto; (2) Son indicadores sensibles al género; (3) Existen indicadores que midan el éxito de cada uno de los objetivos planteados en el plan de igualdad; (4) Son indicadores *Smart y Spiced*; (5) Existen indicadores mixtos, estos son indicadores de corte cualitativo y cuantitativo. Como último criterio para tener en cuenta en la construcción de este sistema de indicadores, se ha apostado por un criterio ampliamente aceptado, este es el diseño de un número reducido de indicadores (González, 2008).

5. Propuesta de un sistema de indicadores para evaluar los planes de igualdad en las universidades: el caso de la UIB

Como paso previo a la construcción de un sistema de indicadores para evaluar los planes de igualdad de las universidades es necesario tener en cuenta las necesidades de información que se requieren, por lo que además de la definición del indicador, es importante matizar el tipo de indicador que se perfilará. Como ya se ha mencionado anteriormente, se ha optado por el diseño de indicadores de resultados e impacto, sendos situados en los niveles más elevados de la cadena de resultados.

Para el diseño de estos indicadores, se han tomado como referencia los objetivos generales del primer plan de igualdad de la UIB, así como sus objetivos específicos. Asimismo, se ha apostado por aquellos objetivos que cumplen, al menos, una de las características para que se puedan diseñar los indicadores, esto es, objetivos en los cuales se identifiquen los factores relevantes. En este sentido, los factores relevantes del objetivo son dos de los aspectos más importantes del mismo y esto permite clarificar lo que se pretende medir y sobre quién se medirá. Sin esta especificidad en los objetivos, es improbable el diseño de indicadores fiables, ya sean de impacto, de resultados u otros, para la evaluación del plan en cuestión.

A continuación, se exponen los indicadores que se han diseñado para cada uno de los cinco ejes señalados en el plan de igualdad. Si bien es cierto, existen tres grandes estamentos diferenciados dentro de la institución universitaria – alumnado, personal docente e investigador, y personal de administración y servicios – no obstante, la evaluación del plan de igualdad no hace referencia a dicha distinción por lo que, como se ha tomado como base al primer plan de igualdad de la UIB, no se han diferenciado los indicadores sobre esta base. Al margen de esta apreciación, se estima oportuno que los planes de igualdad de las universidades establezcan objetivos y actuaciones específicas para cada uno de los estamentos previamente mencionados.

a) Indicadores de resultado.

Los indicadores de resultado permiten medir los cambios a corto o medio plazo que son consecuencia de la implementación del plan de igualdad (Navarro et al., 2010). Estos indicadores ofrecen información acerca de los efectos provocados por la provisión de los bienes y servicios del plan en las personas beneficiarias del mismo.

Estos indicadores permitirían acotar los efectos más inmediatos del plan de igualdad, y son de gran valor para realizar el seguimiento, así como las evaluaciones intermedias o final del plan. Para el caso que nos ocupa, se

han seleccionado los objetivos generales del I Plan de igualdad de la UIB que contasen en su narración con los factores relevantes del objetivo, los cuales constituyen los aspectos más importantes, ya que describen cuál es el beneficio esperado y sobre quién recaerá dicho beneficio. Por tanto, una vez identificados dichos objetivos, se propone la siguiente batería de indicadores (Tabla 1) para medir el efecto del plan de igualdad.

Tabla 1. Sistema de indicadores de resultado para el I Plan de igualdad de la UIB (2014-2017).

| EJE | OBJETIVO | DENOMINACIÓN INDICADOR |
|---|---|--|
| Diagnóstico | Potenciar el uso del lenguaje inclusivo (ámbito universitario). | Proporción de guías docentes que utilizan lenguaje inclusivo con respecto al total, en el año X con respecto al año anterior. |
| | Iniciar el proceso para la elaboración de presupuestos con perspectiva de género de la UIB. | Tasa de variación del presupuesto de la UIB destinado a la Oficina de Igualdad, en el año X con respecto al año anterior. |
| | Favorecer la presencia de mujeres en los medios de comunicación y publicaciones de la universidad. | Tasa de variación del número de veces que aparece una mujer en las publicaciones en redes sociales de la UIB, en el año X con respecto al año anterior. |
| | Promover y destacar las aportaciones de las mujeres a la institución universitaria. | Tasa de variación del número de mujeres que acuden como expertas a los actos institucionales de la UIB sobre el total, en el año X con respecto al año anterior. |
| Creación de una cultura de igualdad: comunicación y sensibilización. | Promover la creación y difusión de recursos en materia de igualdad de género (a la comunidad universitaria) | Tasa de variación en el número de personas que han tenido acceso a recursos en materia de igualdad dentro de la UIB, por sexo, en el año X con respecto al año anterior. |
| | Impulsar la formación en materia de igualdad del PDI y PAS de la UIB. | Porcentaje de personas beneficiarias que obtienen certificación en la formación en igualdad, por sexo y grupo profesional (PDI-PAS). |
| | Promover una imagen no sexista o estereotipada de la oferta de programas formativos de la UIB. | Tasa de variación en el número de programas formativos de la UIB que incluyen una imagen sexista o estereotipada de la mujer y hombre, en el año X con respecto al año anterior. |
| Igualdad de trato y oportunidades, medidas de conciliación, presencia equilibrada entre mujeres y hombres dentro del ámbito laboral de la UIB. | Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al trabajo y promoción profesional. | Tasa de variación en el número de contratos predoctorales por sexo, en el año X con respecto al año anterior. Tasa de variación en el número de contratos posdoctorales por sexo, en el año X con respecto al año anterior. |
| | Conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la universidad. | Tasa de variación en el número de horas dedicadas al cuidado de menores y/o personas dependientes por sexo, en el año X respecto al año anterior. |
| | Adoptar medidas de prevención e intervención contra la violencia de género en la UIB. | Número de medidas de prevención contra la violencia de género que se han puesto en marcha en la universidad, en el año X respecto al año anterior. |
| Investigación y docencia | Introducir la perspectiva de género en los contenidos de investigación. | Porcentaje de tesis doctorales leídas en la UIB que incluyen la perspectiva de género, en el año X con respecto al año anterior. |
| | Garantizar la presencia de contenidos y competencias de género en los planes de estudio de grado/estudios de posgrado y estudios complementarios. | Número de asignaturas específicas de género e igualdad entre mujeres y hombres según carrera y nivel de estudios. |
| | Promover el acceso de las mujeres a las carreras masculinizadas y de los hombres a las feminizadas. | Tasa de variación en el porcentaje de mujeres y hombres que se gradúan según carrera, en el año X respecto al año anterior. |
| Participación, representación y gobierno | Diagnosticar y promover la presencia de mujeres en los órganos de gobierno y puestos de decisión en la vida universitaria. | Porcentaje de mujeres que ocupan puestos de decisión en los órganos universitarios, con respecto al total, en el año X con respecto al año anterior. |

Fuente: Elaboración propia.

b) Indicadores de impacto.

Los indicadores de impacto, como se ha mencionado previamente, son aquellos indicadores que “permiten verificar los efectos sociales y económicos a los que contribuye el programa” (CONEVAL, 2013, 19). Para

verificar estos efectos es fundamental realizar las mediciones pasado un tiempo de la implementación del programa o plan, pues los impactos se reflejan en cambios en habilidades, costumbres, actitudes, valores, entre otros. Estos suponen cambios a largo plazo, que difícilmente se podrán identificar durante la implementación del plan, o incluso una vez finalizado. Por ello, es importante llevar a cabo un seguimiento de los impactos del plan a lo largo del tiempo (Navarro et al., 2010).

A continuación, tomando como base los objetivos generales marcados en el I Plan de Igualdad de la UIB se proponen los siguientes indicadores de impacto;

- Porcentaje de mujeres que se han recibido como doctoras *honoris causa* con respecto al total, en el año X con respecto a años anteriores.
- Percepción del personal universitario sobre la imagen de la mujer que se proyecta desde la institución universitaria.
- Prevalencia de la violencia de género, en sus diferentes dimensiones, dentro de la institución universitaria.
- Peso relativo de las mujeres en los diferentes órganos de gobierno de la universidad.
- Porcentaje de mujeres que obtienen contratos de investigación como investigadoras principales con respecto al total.
- Grado de satisfacción/motivación de las mujeres PDI con la carrera académica.
- Empoderamiento político de la mujer académica y/o científica.

En relación con el objetivo general que se plantea en el primer eje del plan de igualdad, los indicadores de impacto diseñados aquí permiten identificar el impacto de las medidas de visibilización sobre la mujer dentro del ámbito universitario. Se ha apostado por el “*honoris causa*”, en la medida en que es una designación honorífica que se otorga a personas que han destacado en ámbitos profesionales. No obstante, también se podrían abordar el porcentaje de mujeres que han obtenido el reconocimiento de profesoras eméritas.

El segundo eje de este plan de igualdad se centra en medidas que contribuyan a reducir los estereotipos de género y sexistas que puedan estar presentes en los medios de comunicación de la universidad. En este caso, se ha apostado por el diseño de un indicador cualitativo, que permita medir las percepciones e impresiones de la comunidad universitaria con respecto a la imagen de la mujer que es proyectada por la UIB, teniendo en cuenta los diversos medios en los que esta imagen es proyectada, esto es, redes sociales, material docente, guías docentes, así como la representación de las mujeres en los diversos pósters o panfletos que se diseñan en el marco de la UIB.

Como se ha podido observar, el tercer eje es uno de los más ambiciosos de este plan de igualdad. Se apuesta, en este sentido, por incluir dos indicadores de impacto en este eje. Con estos indicadores, por una parte, se pretende medir la prevalencia de la violencia de género dentro de la institución universitaria. Para este caso, se apuesta por un indicador de corte cualitativo que permita medir la existencia de violencia de género, diferenciada en sus diversas formas, como son el acoso sexual, por razón de sexo, la violencia psicológica o física, entre otras. Sería aconsejable incluir la violencia simbólica, como un ejemplo de violencia indirecta que pueda desarrollarse en la universidad. Desde nuestra perspectiva, la violencia de género es un fenómeno tan complejo que exige el uso de indicadores cualitativos para su medición, pues son estos indicadores los que permiten recoger las voces de las mujeres que son víctimas de esta violencia. Por otra parte, con respecto a la presencia equilibrada, se incluye un indicador de corte cuantitativo que ofrezca información clara sobre la participación de la mujer en los diferentes equipos de dirección de la universidad – rectorado, investigaciones, decanatos, etc.

En el cuarto eje del plan de igualdad se definen medidas dirigidas a la consecución de una mayor igualdad entre mujeres y hombres en la universidad como organismo educativo e investigador. Concretamente, para este eje, se diseñan dos indicadores de impacto que medirán los efectos a largo plazo que el plan de igualdad tenga en la participación de las mujeres dentro de la universidad como organismo investigador, concretamente la participación de las mujeres como líderes de investigaciones que se lleven a cabo en la universidad. Por otra parte, se ha diseñado un indicador cualitativo que contribuya a medir el grado de satisfacción de la mujer PDI con la carrera académica, pues esto permitirá identificar los efectos directos e indirectos del plan de igualdad en la calidad del trabajo (la inclusión de la perspectiva de género) que realizan las mujeres investigadoras y docentes de la universidad.

El último eje del plan de igualdad incluye medidas tendentes a la presencia equilibrada y paridad en torno a la participación de la mujer en los diferentes órganos de gobierno y asociaciones de la universidad. En este caso, se aboga por un indicador de corte cualitativo que contribuya a medir el empoderamiento político de las mujeres dentro de la universidad. Con este indicador se pretende medir el grado de concienciación de las mujeres sobre sí mismas y su estatus dentro del ámbito universitario, concretamente, en lo que se relaciona con su estatus y participación en los órganos de gobierno y puestos de decisión dentro de la institución universitaria. Este indicador pondrá de manifiesto el impacto a medio/largo plazo del plan de igualdad sobre el proceso de empoderamiento de las mujeres académicas dentro de su ámbito de acción, la universidad.

6. Conclusiones

La realidad actual de las políticas de igualdad en las universidades españolas está marcada por la confluencia de tres normativas, las cuales marcan medidas necesarias y específicas para el logro de la igualdad dentro de la institución universitaria y científica. Entre otras medidas, estas leyes han contribuido a la creación de estructura para la igualdad dentro de las universidades, entre las que se destacan, los planes de igualdad.

En este artículo se ha pretendido un primer acercamiento a uno de los retos de la evaluación de los planes de igualdad en las universidades españolas, esto es, el sistema de indicadores. Con carácter más práctico, se han realizado contribuciones metodológicas en materia de indicadores sensibles al género a través de una propuesta de un sistema de indicadores de resultado e impacto, sobre la base del primer plan de igualdad impulsado en la UIB.

En primera instancia, se ha identificado que la evaluación de este primer plan de igualdad adolece de un sistema de indicadores como fuente de información que permita generar valoraciones objetivas acerca del logro de los objetivos y metas que se proponen. Con ello, se realiza una propuesta de un sistema de indicadores, tanto cualitativos como cuantitativos, que permitan conocer de forma objetiva los avances y retrocesos en torno a la implementación o diseño de plan de igualdad, así como los efectos o impactos de este.

Entre otros aspectos, la ausencia de un sistema de indicadores constituye una debilidad en los procesos de evaluación, de cualquier plan o programa. En esta línea, sería favorable el uso de la metaevaluación como herramienta que permita emitir un juicio de valor sobre las propias evaluaciones de los planes de igualdad en las universidades. Del mismo modo y para el objetivo de este artículo, se propone tomar en consideración en el diseño de los planes de igualdad en las universidades españolas la inclusión de un sistema de indicadores sensibles al género, mejorando de esta forma la viabilidad de llevar a cabo una evaluación de forma fiable, en toda su concepción holística e integradora.

Referencias bibliográficas

- Acosta Sarmiento, Ana (2017). Las políticas de Igualdad de Género en la Universidad Española: un estudio de estructuras y planes. Tesis Doctoral, Universidad Rovira i Virgili, Tarragona, Cataluña.
- AEVAL (2009). Guía para la evaluación de la calidad de los servicios públicos. https://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/funcionpublica/gobernanza-publica/calidad/Methodolog-as-y-Guias/Evaluacion-Calidad-2009/Guia_evaluacion_calidad.pdf
- Alcañiz, Mercedes (2017). Las políticas de igualdad en las universidades. Análisis del I Plan de Igualdad de la Universidad Jaume I (España). *Journal of Studies on Citizenship and Sustainability*, 2, 59-76.
- Álvarez-Gayou, Juan Luis (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa: fundamentos y metodología*. México: Paidós.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2013). *Manual para el Diseño y la Construcción de Indicadores. Instrumentos principales para el monitoreo de programas sociales de México*. https://www.coneval.org.mx/Informes/Coordinacion/Publicaciones%20oficiales/MANUAL_PARA_EL_DISENO_Y_CONTRUCCION_DE_INDICADORES.pdf
- Dávila, Mónica (2004). *Indicadores de género: guía básica*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer. Consejería de Economía y Hacienda.
- Díaz, Capitolina y Gómez, Araceli (2015). *Las mujeres en los premios científicos en España 2009-2014*. <https://www.ciencia.gob.es/stfls/MICINN/Prensa/FICHEROS/2015/150309-InformeUMYC.pdf>
- Elizondo, Arantxa; Novo, Ainhoa y Silvestre, María (2010). *Igualdad de mujeres y hombres en las universidades españolas*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Espinosa González, Isolda (2003). Instrumentos para la evaluación: los indicadores. En Pilar Dosal (Coord.). *¿Cómo evaluar las políticas de igualdad desde la perspectiva de género?* (pp. 115-126). Bilbao: Diputación Foral de Bizkaia.
- Espinosa Fajardo, Julia. La evaluación sensible al género: Una herramienta para mejorar la calidad de la ayuda. En el Congreso *Internacional 1810-2010: 200 años de Iberoamérica. XIV Encuentro de Latinoamericanistas Españoles: Congreso Internacional*, Santiago de Compostela, septiembre de 2010, pp. 2687-2705. España: HAL. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00532615/document>
- Espinosa Fajardo, Julia y Tamargo, María del Carmen (2015). ¿Cómo integrar un enfoque transformador de género en la evaluación de políticas públicas? Debates y propuestas. *Sinergias-Cuadernos del Área de Género, Sociedad y Políticas*, 5, 77-96.
- GESOC (2020). *Caja de herramientas para promover cambios en políticas públicas con enfoque de derechos humanos, género e interseccionalidad para un desarrollo sostenible*. <https://indep.gesoc.org.mx/misc/Caja%20de%20Herramientas%20GESOC.pdf>
- González Plessmann, A. J. (2008). *El tema de los indicadores en las políticas públicas de derechos humanos-propuestas para su conceptualización y abordaje*. <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/1000/1/RAA-21-Gonz%C3%A1lez-El%20tema%20de%20los%20indicadores%20en%20las%20pol%C3%ADticas%20p%C3%ABlicas.pdf>
- Instituto Navarro de Administración Pública (2013). *Protocolo de evaluabilidad de las políticas públicas en la Comunidad Foral de Navarra*. <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/F2E4C567-9B42-4E1E-9A85-4AF43F373B72/0/ProtocolodeevaluabilidadCompleto.pdf>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 23 de marzo de 2007, 12611 a 12645. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3>
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. *Boletín Oficial del Estado*, 89, de 13 de abril de 2007, 16241 a 16260. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/04/12/4>

- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. *Boletín Oficial del Estado*, 131, de 02/06/2011, 54387 a 54455. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-9617>
- Murguialday, Clara y Vázquez, Norma (2008). Un paso más: Evaluación del impacto de género. http://www.mujiresenred.net/IMG/pdf/Un_paso_mas_evaluacion_del_impacto_de_genero.pdf
- Navarro Guzmán, Capilla *et al.* (2010). Propuesta de un sistema de indicadores para el análisis de la segregación por género del alumnado universitario. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 1(1), 134-146. doi: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v1n1/v1n1a9.pdf>
- Pastor Gosálbez, Inma y Acosta Sarmiento, Ana (2016). La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos. *Investigaciones feministas*, 7, 247-271.
- Pastor Gosálbez, Inma *et al.* (2020). Los planes de igualdad en las universidades españolas. Situación actual y retos de futuro. *Educación XXI*, 23(1), 147-172. doi: 10.5944/educXXI.23873
- Pastor, Inma y Solsona, Gloria y Valls, Francesc (2010). Desigualtat a la universitat per raó de gènere? La situació de les dones a la Universitat Rovira i Virgili: de la diagnosi a les mesures d'igualtat. *Revista Catalana de Sociologia*, 25, 55-72.
- Patton, Michael Q. (2008). *Utilization-focused evaluation*. Thousand Oaks, CA: Sage
- Sánchez de Madariaga, Inés; Rica, Sara y Dolado, José Juan (2011). *Libro Blanco. Situación de las mujeres en la ciencia española*. Madrid: Unidad de Mujeres y Ciencia, Ministerio de Ciencia e Innovación.

Silvana Sánchez Nimo:

Doctoranda del programa de Doctorado en Estudios Interdisciplinarios de Género de la Universidad de las Illes Balears (UIB). Grado en Trabajo Social por la Universidad Pablo de Olavide (Sevilla) y Máster en Estudios Sociopolíticos por la misma universidad. Experta universitaria en evaluación de políticas públicas por la Universidad de Sevilla en el año 2017. Autora de artículos centrados en la evaluación de políticas públicas con perspectiva de género, así como personas refugiadas. También ha participado en diferentes congresos nacionales e internacionales.