

RED DE POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES  
EN LOS FONDOS ESTRUCTURALES Y EL FONDO DE COHESIÓN 2007-2013

GRUPO DE TRABAJO DE I+D+i

**GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS REGÍMENES DE AYUDAS<sup>1</sup> PARA LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR Y PARA LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES EN MATERIA DE I+D+i.**

## I. PRESENTACIÓN

### ¿EN QUÉ CONSISTE EL ESTUDIO Y PARA QUÉ SIRVE?

Este estudio tiene por objeto presentar a las autoridades convocantes de ayudas a la contratación de personal investigador o para la concesión de subvenciones a proyectos de I+D+i, una guía que les sea útil para los siguientes casos:

- Antes de emitir una de las mencionadas Bases Reguladoras / Convocatorias de Ayudas, la autoridad convocante podrá validar el cumplimiento de la introducción de la perspectiva de género en las mismas.
- Diseñar medidas y actuaciones que supongan la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones y los proyectos, de forma que se de cumplimiento a lo recogido en el listado de elementos a examen.

Así pues, se trata de proporcionar una herramienta que incentive la incorporación de la perspectiva de género en los distintos procesos relacionados con la subvención de actuaciones de I+D+i.

1

### ESTRUCTURA DE LA GUÍA

- PARA REGÍMENES DE AYUDA DESTINADOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR.
- PARA REGÍMENES DE AYUDA DESTINADOS LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES DE PROYECTOS DE I+D+i.

<sup>1</sup> En este sentido, se deja a la libre disposición de las distintas Unidades Gestoras la decisión de utilizar las recomendaciones de esta guía en las Órdenes de Bases Reguladoras (o Bases Reguladoras) o Resoluciones de Convocatorias de Ayudas (o Convocatorias de Ayudas).

## II. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS RÉGIMENES DE AYUDAS DESTINADOS A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL INVESTIGADOR<sup>2</sup>.

### Condiciones generales

- ¿Se ha recogido en el objeto de la convocatoria el criterio general de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
- ¿Se ha recogido una breve descripción de la situación general de mujeres y hombres en el ámbito de la convocatoria?
- ¿Se ha evitado usar un lenguaje sexista en la convocatoria?

### Selección de personas candidatas:

- ¿Se ha tenido, en cuenta en el régimen de ayudas, las diferentes carreras profesionales de mujeres y hombres en la selección de las personas beneficiarias? *Por ejemplo: se tiene en cuenta el periodo dedicado al cuidado y atención de menores de seis años o personas dependientes en la experiencia profesional o para otros cómputos como el año de obtención de títulos, etc.*
- ¿Se prioriza la contratación de mujeres para campos de investigación con infrarrepresentación femenina en la orden de ayudas?
- ¿La baremación fijada establece algún criterio de ponderación que incorpore la perspectiva de género?
- En la documentación a aportar, ¿se solicita una descripción de la entidad que incluya sector productivo, estructura de personal especificando las categorías técnicas y sexo, total de ventas del ejercicio precedente, el % de exportación y otros datos que se estimen oportunos y que determinen la clasificación de la empresa?

### Procedimiento de concesión:

- En los casos en que aplique ¿Existe equilibrio de sexos en los órganos o comités de evaluación? Participación del 40%-60%.
- En los casos en que aplique ¿Existe equilibrio de sexos en el órgano o comité de decisión? Participación del 40%-60%.

<sup>2</sup> En el caso de que alguno de los ámbitos reseñados no se considere relevante para la convocatoria sobre la que se realiza el análisis, sería oportuno señalar, como respuesta a la misma un "no procede" argumentando las razones de ello.

- ¿Se prevé la realización de procesos de contratación en los que la persona evaluadora desconoce<sup>3</sup> las características personales de la persona evaluada? Según lo establecido en la Disposición Adicional decimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

### Ejecución

Estas preguntas se refieren a las condiciones de trabajo del centro/organismo o institución donde el personal investigador contratado va a desarrollar su trabajo.

- ¿Dispone el centro de trabajo de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y personal de mujeres y hombres? ¿Y un plan de igualdad o definición de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres de acuerdo a la Ley Orgánica 3 /2010?
- ¿Existen mecanismos para gestionar y hacer seguimiento de los aspectos relativos al género, por ejemplo, las estadísticas de la plantilla?

### Publicidad

- Además de la publicación en el boletín oficial pertinente, ¿se han utilizado distintos canales para dar publicidad a dicho régimen de ayudas? Además de estos canales, ¿Se han utilizado otros que permitan un acceso igualitario tanto a hombres como a mujeres?

<sup>3</sup> En este sentido, queremos resaltar que la aplicación de estos criterios, sería incompatible, en algunos casos, con la sugerencia de tener en cuenta las diferencias de género en lo que respecta a las carreras profesionales entre hombres y mujeres u otros criterios sugeridos en esta guía, salvo que ello suponga fases independientes y evaluadas por personas diferentes.

### III. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS RÉGIMENES DE AYUDA DESTINADOS A LA CONCESIÓN DE SUBVENCIONES DE PROYECTOS DE I+D+i<sup>4</sup>.

---

#### Condiciones generales

- ¿Se ha recogido en el objeto de la base reguladora / convocatoria el criterio general de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
- ¿Se ha recogido una breve descripción de la situación general de mujeres y hombres en el ámbito de dicho régimen de ayudas?
- ¿Se ha evitado usar un lenguaje sexista en la convocatoria?

#### Selección de proyectos

Para la selección de los proyectos se podrán valorar los siguientes parámetros:

- ¿Figura la igualdad de género en el objeto del proyecto a subvencionar? En caso afirmativo, ¿de forma específica o transversal?
- ¿Se ha tenido en cuenta demandar que en la memoria del proyecto los resultados e impactos de la investigación pueden ser diferentes en mujeres y hombres?
- ¿Se demanda de forma explícita que en la memoria del proyecto se haga una revisión de la documentación y otras fuentes relacionadas con las diferencias de género en el campo de la investigación?
- ¿Se plantea como exigencia que la memoria del proyecto establezca una metodología a utilizar que asegure que se van a investigar las posibles diferencias de género, que se van a recoger y analizar los datos diferenciados por el sexo/género durante todo el ciclo de proyecto y que formarán parte de la publicación final?
- ¿Los análisis que se propone desarrollar y que se han de especificar en la memoria de los proyectos requerirán a las entidades solicitantes estadísticas, tablas, figuras y descripciones tipo que se centren en las diferencias relevantes de género que puedan surgir durante el transcurso del proyecto más allá de otras existentes?

<sup>4</sup> En el caso de que alguno de los ámbitos reseñados no se considere relevante para la convocatoria sobre la que se realiza el análisis, sería oportuno señalar, como respuesta a la misma un "no procede" argumentando las razones de ello.

- ¿Se plantea como requisito que la memoria de los proyectos defina en la fase de difusión<sup>5</sup> y, a la vista de los resultados de la investigación, la inclusión de instituciones, departamentos y publicaciones dedicadas a la igualdad de mujeres y hombres entre los grupos objetivo de la difusión, junto con las principales revistas de investigación si el proyecto encuentra resultados relevantes en este aspecto?
- ¿La baremación fijada establece algún criterio de ponderación que incorpore la perspectiva de género?

#### Procedimiento de concesión:

- En los casos en que aplique ¿Existe equilibrio de sexos en los órganos o comités de evaluación? Participación del 40%-60%.
- En los casos en que aplique ¿Existe equilibrio de sexos en los órganos o comités de decisión? Participación del 40%-60%.

#### Ejecución de los proyectos

- ¿Incluyen las bases reguladoras / concesión de la ayuda la exigencia de una declaración de compromiso con la igualdad de mujeres y hombres en el marco de la Ley 3/2007 o ley similar existente a nivel autonómico por parte del organismo beneficiario?
- ¿Establece el régimen de ayudas la necesidad de que los cuestionarios, encuestas, grupos de discusión, etc. estén diseñados para aclarar las diferencias relevantes de sexo y/o género en los datos?
- ¿Establece la orden de ayudas la necesidad de que los grupos que formen parte del proyecto (por ejemplo, muestras o grupos de pruebas) estén equilibrados en cuanto al sexo? Participación del 40%-60%.
- ¿Establece el régimen de ayudas la necesidad de que se analicen los datos según la variable sexo, o que se analicen otras variables relevantes respecto al sexo?
- ¿Incluye el régimen de ayudas la necesidad de que se haga un uso no sexista del lenguaje y las imágenes en cualquier tipo de soporte que emane del proyecto?

5

#### Publicidad

- Además de la publicación en el boletín oficial pertinente, ¿se han utilizado distintos canales para dar publicidad a dicho régimen de ayudas? Además de estos canales, ¿Se han utilizado otros que permitan un acceso igualitario tanto a hombres como a mujeres?

<sup>5</sup> En el caso de Bases Reguladoras / Convocatorias de ayuda destinadas al fomento de la innovación en el ámbito empresarial y regímenes similares, las actuaciones de difusión de los resultados no son relevantes dado que, en muchos casos, eso conllevaría revelar ventajas competitivas que se adquieren con dicha actividad. En ese caso, es recomendable obviar este apartado.