

APROXIMACIÓN A UN ANÁLISIS DE LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA 2010

Miryam González Limón

Dpto. Análisis económico y Economía Política. Universidad de Sevilla
miryam@us.es

Álvarez Orive, María José

Master de Estudios de Géneros y D. Profesional. Universidad de Sevilla.

Marín Conejo, Sergio

Master de Estudios de Géneros y D. Profesional. Universidad de Sevilla.

Sancho Castro, Virginia

Master de Estudios de Géneros y D. Profesional. Universidad de Sevilla.

Gil García, Eugenia

Enfermería
Universidad de Sevilla
egil@us.es

1.- RESUMEN

El Mainstreaming de Género y la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres tiene carácter prioritario en la Agenda Política Europea y se considera de gran importancia la integración de la perspectiva de género en la programación de los Fondos Estructurales, suponiendo un cambio de modelo en las políticas de Igualdad de Oportunidades, con una doble actuación: de conocimiento y de gestión. El Instituto Andaluz de la Mujer y la Consejería de Economía y Hacienda, a través de la Dirección General de Fondos Europeos con la creación de la Unidad de Igualdad y Género, han dotado a la Administración, de una estructura para iniciar y consolidar el proceso de implantación del Mainstreaming de Género en Andalucía.

En la medida de que los presupuestos públicos no son neutrales al género, todo gasto e ingreso público tiene un impacto de género, y éste no es necesariamente igual para los grupos de mujeres y hombres. A raíz de las experiencias internacionales se ha desarrollado una serie de herramientas metodológicas que permiten hacer un análisis del presupuesto con perspectiva de género.

En este sentido, a continuación tratamos de realizar una aproximación a un análisis de la integración de la perspectiva de género en el Presupuesto de la Universidad de Sevilla, para ver qué efecto tienen los distintos gastos de la Universidad, especialmente los gastos destinados al personal.



Palabras claves: Mainstreaming, Presupuesto, Administración Pública, Universidad, sexo, impacto de género, indicadores.

2.- CONCEPTO DE ESTRATEGIA DE MAINSTREAMING DE GÉNERO

A partir de la Conferencia Mundial de Naciones Unidas (1985) se establece como una de las claves estratégicas necesarias para lograr la consecución de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para las políticas gubernamental la incorporación del concepto de Mainstreaming de género. Es a partir de la Conferencia Mundial de Pekín, 1995, cuando se concreta dicho compromiso de implantación, considerándose una prioridad transversal desde todas las áreas competenciales, así como sistemática, a lo largo de todas las fases de intervención.

La tarea de definir el Mainstreaming de Género no resulta fácil al ser un concepto relativamente reciente, creado para referirse a un nuevo enfoque de desarrollo de las Políticas de Igualdad que proporciona un lugar central la integración del factor de Igualdad entre los sexos, en el conjunto de las Políticas Generales.

El Mainstreaming de Género es una estrategia, que guía, orienta y favorece el desarrollo y la implantación de las Políticas de Igualdad en la intervención social y política considerando las diferentes posiciones de partida de mujeres y hombres. Es un modo de intervención que extiende e intensifica el sentido, el marco, los campos de actuación, los instrumentos y los agentes implicados para garantizar la Igualdad real de las mujeres, y en consecuencia, ayuda a avanzar hacia la madurez democrática de nuestra sociedad.

Se considera así la necesidad de incorporar dicha perspectiva en todas las fases del Presupuesto de La Universidad de Sevilla, siendo el objetivo, corregir los efectos de desigualdad y discriminación por razón de sexo, mejorando por tanto la igualdad real entre mujeres y hombres en dicha Universidad.

Para ello, en nuestra investigación nos hemos guiado por el método 3R sueco: Representación, Recursos y Cultura. Este método constituye un método analítico general que intenta concretar y sistematizar el trabajo a realizar en los estudios de la política pública con enfoque de género, haciendo visibles las normas y valores existentes en función del género que están en la base de las actitudes y políticas a implementar ante una situación dada.

En definitiva, se plantea una forma de intervención que está dirigida a promover cambios de criterios, de procesos y de resultados en la gestión pública.

Respecto a cómo se incorporaría la perspectiva de género, se considera la necesidad¹ de realizar una aplicación práctica en torno a dos ejes a tener en cuenta en las diferentes fases de intervención pública; de un lado, analizar el impacto desde las

¹ Buenas prácticas de las Administraciones Públicas en materia de Mainstreaming de Género, Observatorio 8, Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007.

perspectivas de género, tanto mediante un análisis cuantitativo: cuántos hombres y cuántas mujeres se benefician, de otro, un análisis cualitativo: de qué forma, y si existen diferencias tanto en los resultados como en la percepción.

La incorporación de dicha estrategia, supone por tanto, replanificar la actuación en función del género, para conocer las peculiaridades ante una situación concreta., así como integrar acciones dirigidas a eliminar las diferencias.

3.- ARGUMENTOS A FAVOR DEL MAINSTREAMING DE GÉNERO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

La incorporación de la estrategia del Mainstreaming aporta valor en materia de integración de la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en las políticas generales. Este valor se proporciona desde el punto de vista de la Administración Pública, adoptando iniciativas variadas o experiencias que persigan contribuir a la igualdad de mujeres y hombres como: el incremento del conocimiento sobre la situación social de las mujeres y las relaciones sociales de género en los diferentes ámbitos de la vida, la mejora de la formación, capacitación y sensibilidad del personal que esté en contacto con las políticas de igualdad y la integración de la perspectiva de género en su actividad cotidiana, la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de diseño, ejecución y/o evaluación de las políticas públicas, la determinación y visualización de compromisos y responsabilidades, en relación con la igualdad de oportunidades, en los procesos de toma de decisiones y desarrollo de las políticas públicas. Así como el incremento de la participación social y empoderamiento de las mujeres, especialmente en los procesos de tomas de decisiones de las políticas públicas.

Procedemos a realizar un análisis de las iniciativas adoptadas por parte de las Administraciones Públicas, con el propósito de conseguir la integración de la perspectiva de género en la gestión. A continuación se señala qué actividades se consideran precisas para trabajar en esta línea de actuación:

Incremento del conocimiento sobre igualdad de oportunidades:

- Estadísticas desagregadas por sexo (Ley 3/07, 22 de marzo, artº 20)
- Observatorios de Género.
- Promoción de la presencia de las mujeres en el ámbito científico.
- Cursos de Formación y sensibilización.
- Medidas en ofertas de empleo público, procesos selectivos y promoción interna.
- Agentes y Promotores de Igualdad.
- Asistencia técnica para la implantación de la transversalidad.
- Promoción del ejercicio de derechos de conciliación.
- Lenguaje no sexista

Mejora de la capacitación del personal al servicio de las Administraciones Públicas:

- Cursos de formación y sensibilización.

- Medidas en ofertas de empleo público, procesos selectivos y promoción interna.
- Agentes y Promotores de Igualdad.
- Asistencia técnica para la implantación de la transversalidad.
- Promoción del ejercicio de derechos de conciliación.
- Lenguaje no sexista

Incorporación de la perspectiva de género en los procesos de diseño, ejecución y/o evaluación de las políticas:

- Evaluación previa del impacto de género en las disposiciones normativas.
- Presupuestos de género.
- Unidades de Igualdad de Género.
- Comisiones administrativas de coordinación ínter departamentales e interinstitucionales.
- Incorporación de la perspectiva de género en ámbitos específicos dentro de las políticas generales.

Visualización y difusión de compromisos y responsabilidades en relación con la igualdad de oportunidades en los procesos de toma de decisiones y desarrollo de políticas públicas:

- Compromiso de las administraciones públicas.
- Medidas dirigidas a medios de comunicación. Observatorios de publicidad y códigos éticos y de buenas prácticas.
- Medidas dirigidas a otros tipos de entidades.
- Defensoría para la igualdad de mujeres y hombres.

Incremento de la participación social y empoderamiento de las mujeres:

- Medidas a favor de la paridad.
- Comisiones y Consejos de participación.
- Visualización del empoderamiento social de las mujeres.
- Medidas de Formación y sensibilización.
- Medidas en el ámbito rural.

4.- METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

Tras una revisión bibliográfica sobre el tema, se desprende que es necesario realizar, en las Administraciones Públicas, la elaboración de presupuestos bajo la perspectiva de género.

Nos planteamos como hemos mencionado anteriormente, si el presupuesto de la Universidad de Sevilla está realizado bajo la perspectiva de género. Los datos económicos, ingresos y gastos del citado presupuesto no están desagregados por sexo, y esto invisibiliza la distribución y dificulta su estudio.

Vista la complejidad, al no existir los datos desagregados por sexo en el presupuesto, el análisis se presenta como tarea extensa y compleja, es por ello que nos

proponemos a analizar una parte del presupuesto de la Universidad de Sevilla: Capítulo II de Gastos de Personal.

Basándonos en el método 3R sueco: Representación, Recursos y Cultura hemos realizado varias fases en la investigación. La primera es la representación de la plantilla compuesta por mujeres y hombres, al nivel que nos ha permitido tanto el presupuesto como el anuario, pretendiendo así conocer cuántas mujeres y cuántos hombres se encuentran en las diferentes categorías profesionales.

En la segunda parte, hemos observado la distribución de los recursos de la plantilla, en este caso nos hemos centrado en el recurso económico que es lo que presenta el presupuesto de la Universidad de Sevilla y se han dejado aparte los recursos espacios temporales.

La tercera parte trata de una propuesta de indicadores que convendría tener en cuenta para próximas elaboraciones de presupuestos.

5.- ENTORNO Y CONTEXTO DEL PRESUPUESTO DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA.

El Consejo de Gobierno de la Universidad de Sevilla ha informado favorablemente el proyecto de presupuesto de la Institución para el próximo ejercicio 2010, con una cuantía de 472.977.918 euros, lo que supone un incremento del 2,70 por ciento con respecto al año anterior.

Tomando en consideración el entorno económico-financiero actual, el presupuesto se ha elaborado partiendo de una fuerte política de contención de gastos, sin dejar de financiar las actividades necesarias para la correcta atención a los servicios universitarios, tanto en su vertiente educativa como investigadora, actividades esenciales de toda institución universitaria.

En lo relativo a los ingresos, las transferencias corrientes de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa (CICE) de la Junta de Andalucía, con 306.081.901 euros, siguen siendo la principal fuente de financiación (el 64,71 por ciento del total estimado), a pesar de no haber tenido incremento con respecto al 2009.

Por su importancia cuantitativa, le siguen las transferencias de capital de la citada Consejería, con una estimación de 56.806.234, para atender, entre otras actuaciones, las inversiones materiales contempladas en el Plan Plurianual de Inversiones 2006-2010 (24.300.477 euros), y las inversiones inmateriales, a través de la financiación de investigación (20.150.881 euros), y las vinculadas al Campus de Excelencia (9.600.000 euros).

En lo que respecta a las previsiones de ingresos, hay que destacar la recaudación por matrículas y tasas, por ser recursos generados por actividades propias de la institución, que alcanza los 46.352.285 euros.

En el estado de gastos, el Capítulo I, Gastos de Personal, tiene estimado créditos por 299.685.115 euros, un 4,63 por ciento más que en 2009.

6.- APROXIMACIÓN AL ANÁLISIS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

El grupo de investigación ha decidido centrarse dentro de los gastos, sobre el capítulo segundo dedicado a las retribuciones básicas del personal funcionario y laboral.

Aunque el Presupuesto 2010 de la Universidad de Sevilla no está desagregado por sexo, sí que lo está en el Anuario estadístico editado por la misma entidad. La intención es por tanto integrar este segundo en el primero de manera que obedezca a la necesidad de que todo documento publicado por una institución pública como la Universidad venga a ser transparente en su gestión. Este planteamiento se encuentra con dos problemas iniciales:

- El Anuario estadístico publicado corresponde a un curso académico, no a un ejercicio (año natural) como el Presupuesto 2010.
- El último Anuario estadístico publicado es del curso académico 2008/2009.

Por ello es difícil, por la indisponibilidad de datos desagregados por sexo, incorporar indicadores en la sección de gastos de personal. Toda posible propuesta queda mermada al no tener datos que nos hablen del reparto del presupuesto con una visión de qué es lo que puede afectar al desarrollo equitativo con el varón, ya sea de forma directa o indirecta.

Por tanto, siendo un trabajo arduo investigar cada una de las partidas, hemos decidido observar más cerca las partidas presupuestarias básicas del personal, pero teniendo en cuenta que con posterioridad pueda desarrollarse un trabajo más amplio.

Vemos que ha aumentado el gasto en comparación con el año anterior en:

- Presupuesto destinado al funcionariado docente
- Presupuesto de PAS funcionario
- Laborales docentes
- PAS laboral
- Otro personal

No podemos observar cuánto presupuesto va destinado a mujeres y cuánto presupuesto va destinado a hombres en cada tipología antes mencionada, ya que estos datos no se encuentran desagregados por sexo en la relación de puestos de trabajo de la Universidad de Sevilla.

Un aspecto interesante a evaluar en los presupuestos, siguiendo el I Plan de Igualdad de la Universidad de Sevilla es identificar el número de puestos de mujeres en cada nivel y ver si existe una representación paritaria o no.

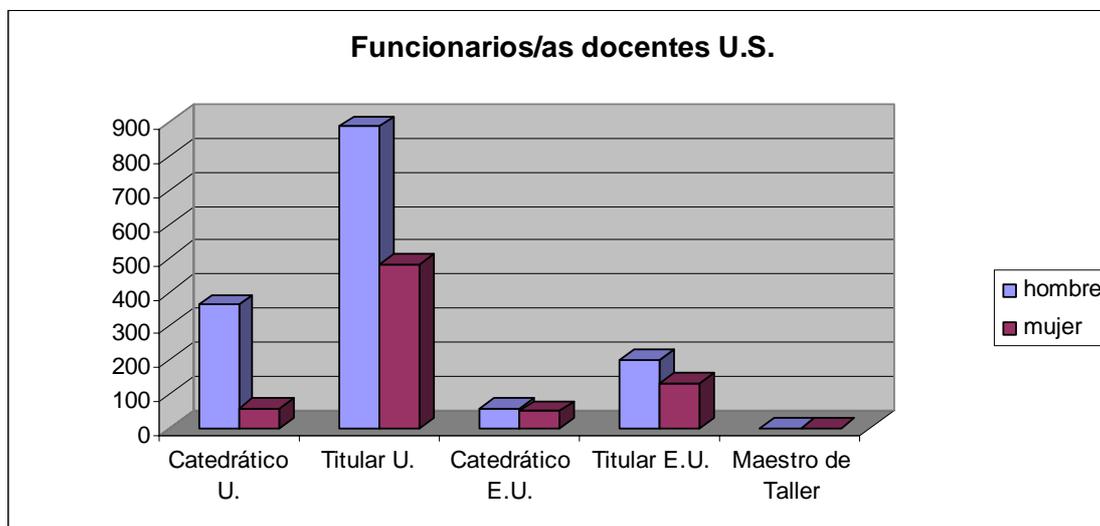
Se debe observar si se ha producido un aumento de las plazas de mujeres en la Universidad de Sevilla con el objetivo de identificar el nivel de empoderamiento de las mujeres:

- ¿cuántos años llevan las mujeres en estos puestos y los hombres?
- ¿quién se beneficia de los complementos de antigüedad?
- Número de catedráticas/os de universidad por área de especialidad.
- Número de profesoras/es de universidad por área de especialidad.
- Número de catedráticas/os de escuela universitaria por área de especialidad.
- Número de profesoras/es de escuela universitaria por área de especialidad.

Distinguir, por un lado, el número de complemento de destino, complemento específico, complemento méritos docentes, complemento de productividad tanto como la fama y promoción de la mujer por áreas de conocimiento.

A continuación se muestran una serie de gráficas en las que se comparan el porcentaje de personas trabajadoras por sexo y los gastos que ocasionarían, igualmente desagregados.

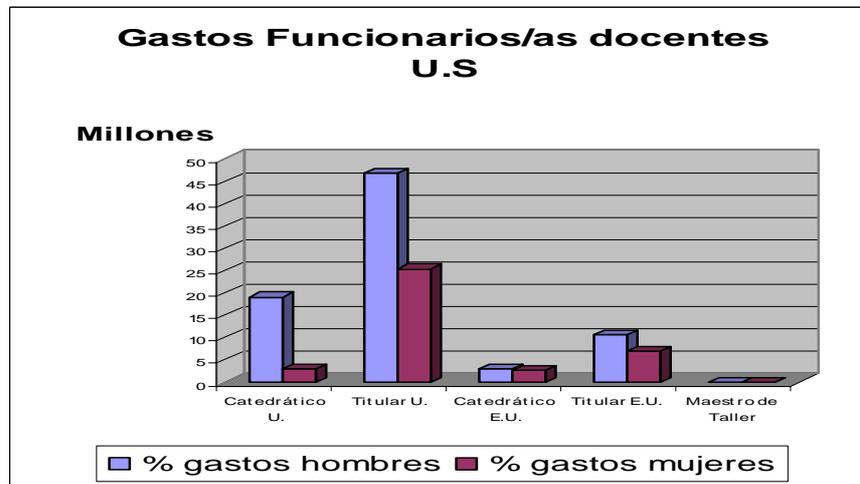
Gráfica 1
Número de funcionarios/as docentes U.S. por categorías y sexo



Fuente: Elaboración propia.

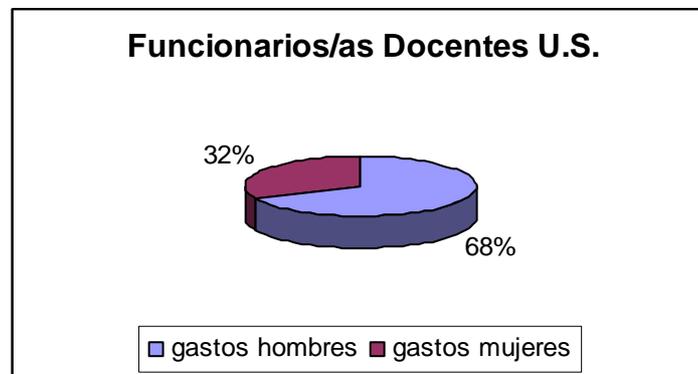
En la visión general de las personas que trabajan en la Universidad como funcionariado por sexos, se comprueba que en todas las categorías el varón sobrepasa en mayor o menos medida a la mujer. En cifras generales las mujeres suponen el 32 por ciento del gato de personal funcionariado de la Universidad de Sevilla.

Gráfica 2
Gastos funcionarios/as docentes U.S. por categoría y sexo



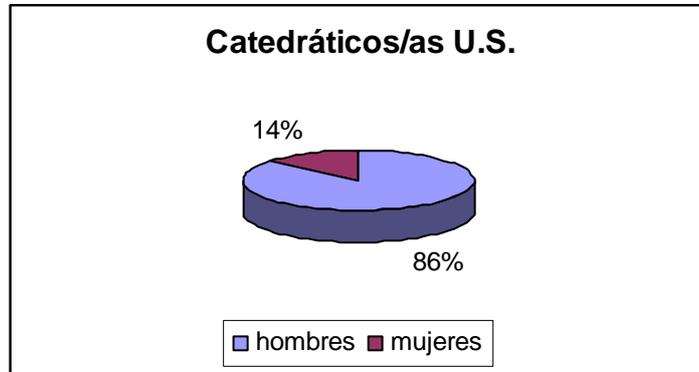
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 3
Porcentaje de gasto Funcionarios/as docentes U.S. por sexo



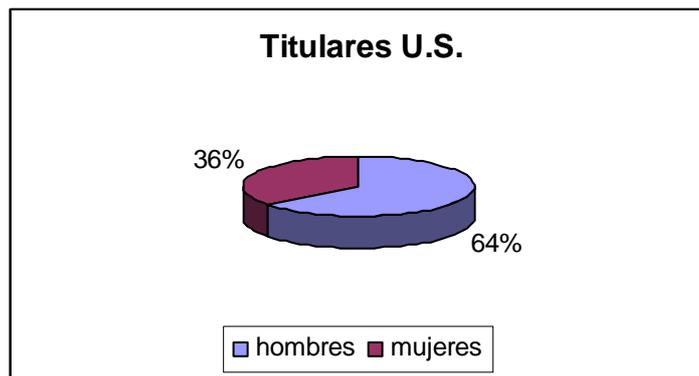
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 4
Porcentaje de personas con Cátedra por sexo



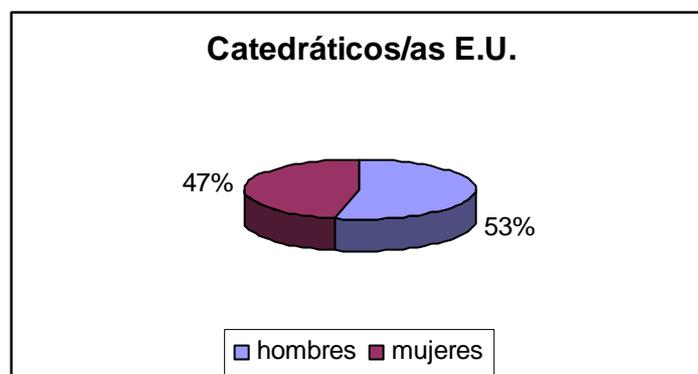
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 5
Porcentaje de Personas Titulares de Universidad por sexo



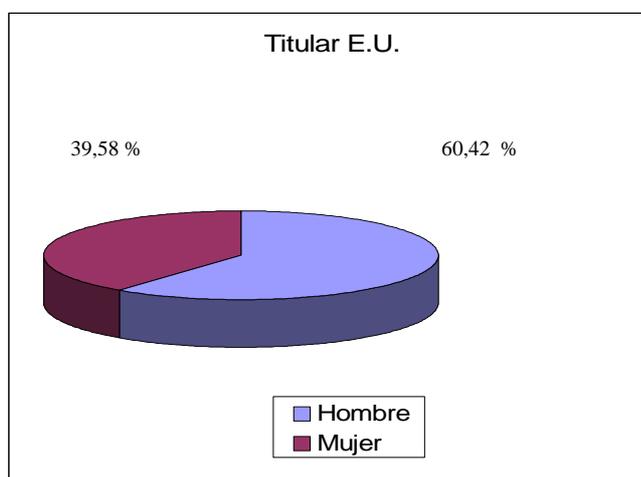
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 6
Porcentaje de personas con Cátedra de Escuelas Universitarias por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 7
Porcentaje de personas Titulares de las Escuelas Universitarias por sexo



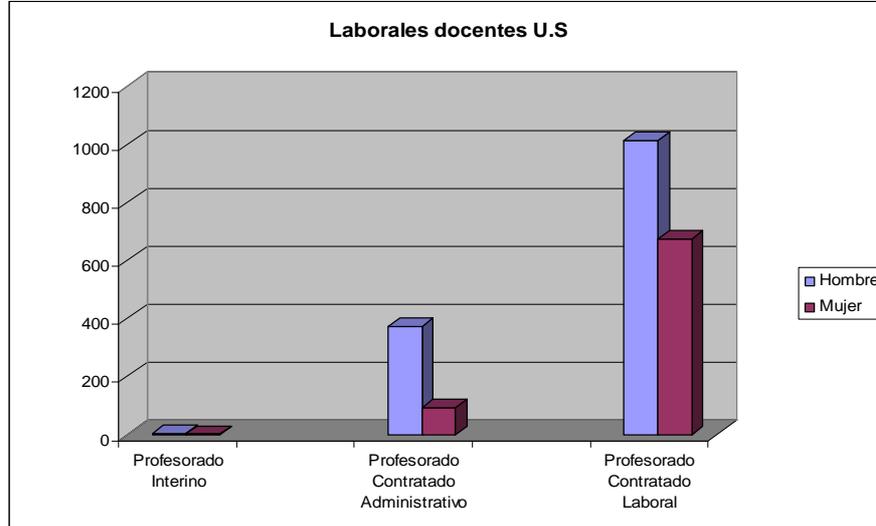
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 8
Porcentaje de Maestros/as Taller por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 9
Número Laborales docentes U.S. por tipología y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 10
Porcentaje Laborales docentes interinos por sexo



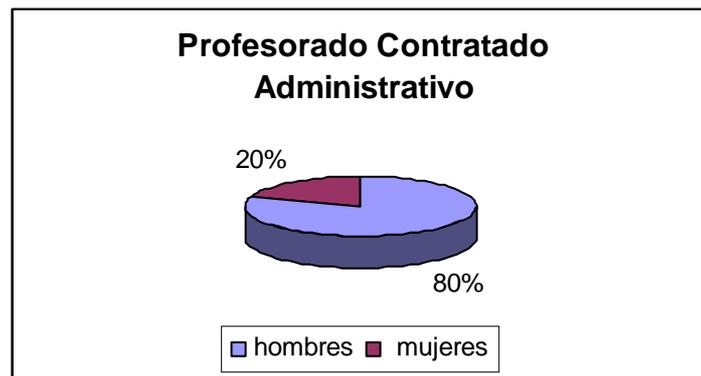
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 11
Porcentaje Laborales docentes con contrato laboral por sexo



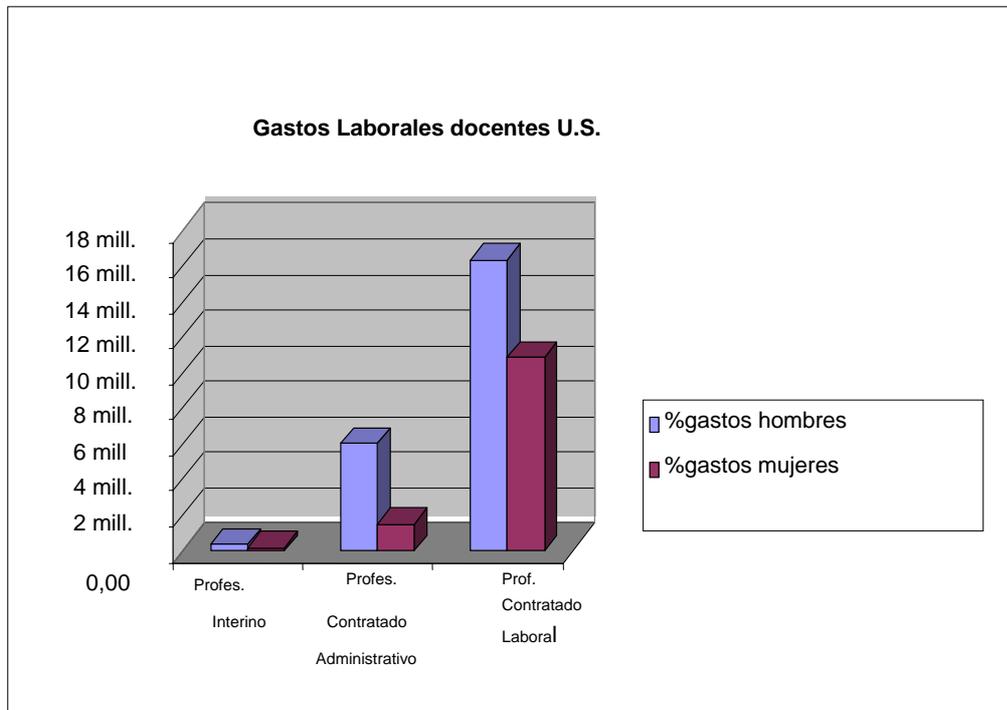
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 12
Porcentaje Laborales docentes con contrato administrativo por sexo



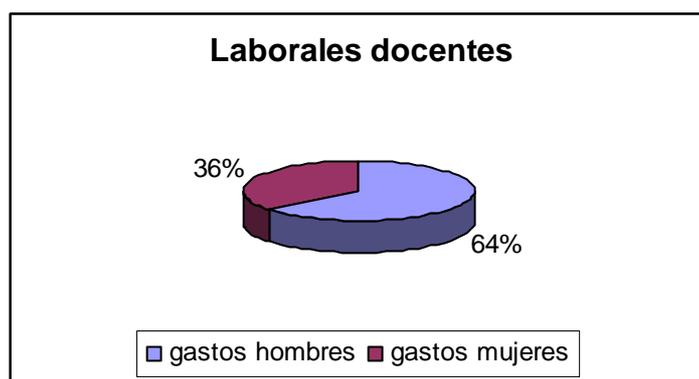
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 13
Gasto Laborales docentes por tipología de contrato



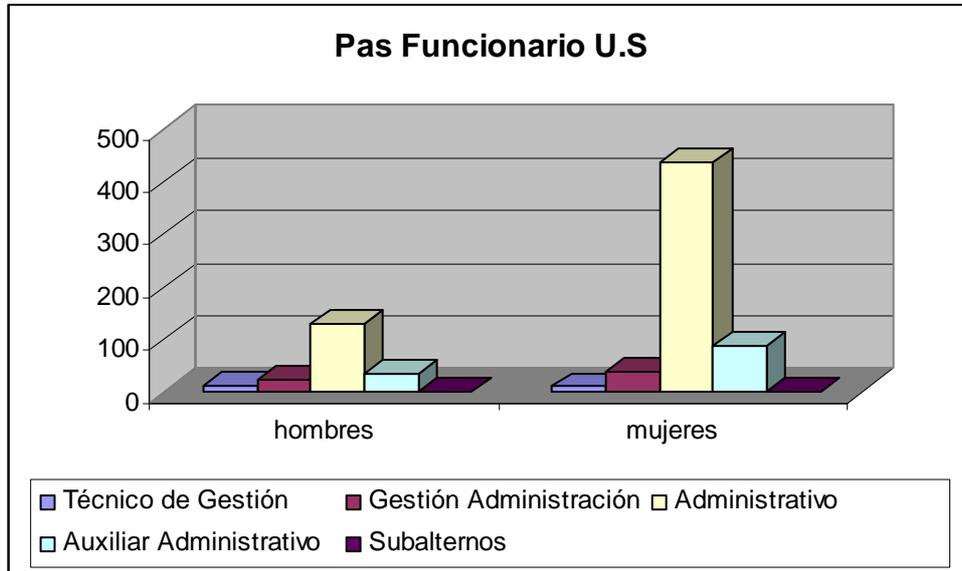
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 14
Porcentaje Gasto Laborales docentes por sexo



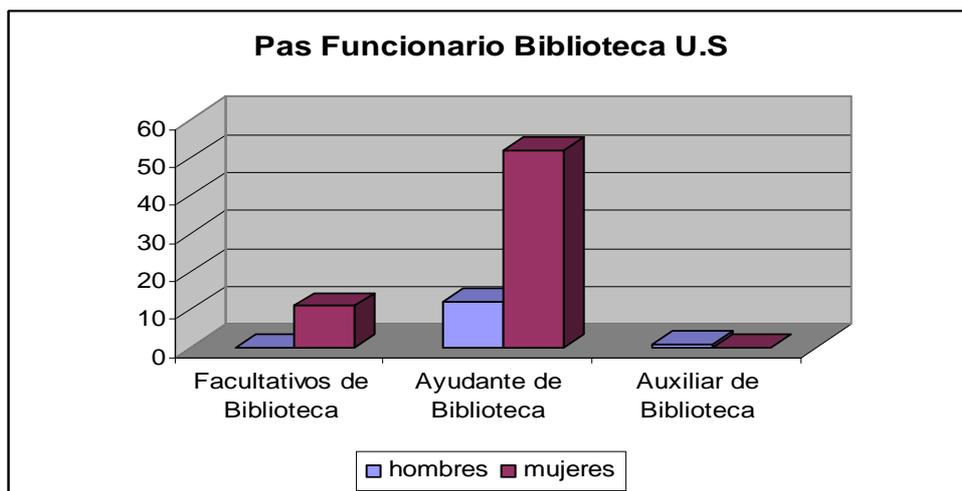
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 15
Número PAS Funcionariado de la Universidad de Sevilla por categoría y sexo



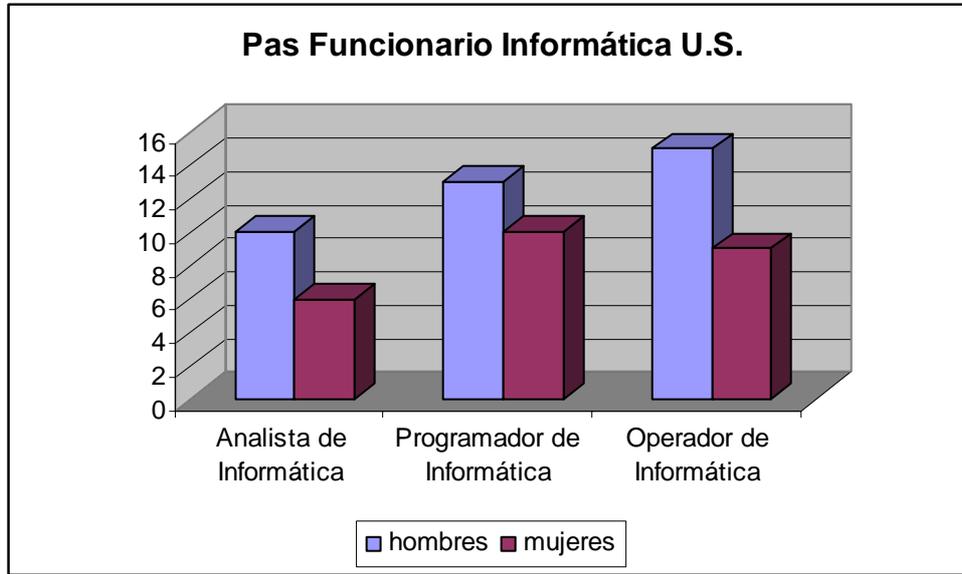
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 16
Número PAS Funcionariado de Biblioteca la Universidad de Sevilla por categoría y sexo



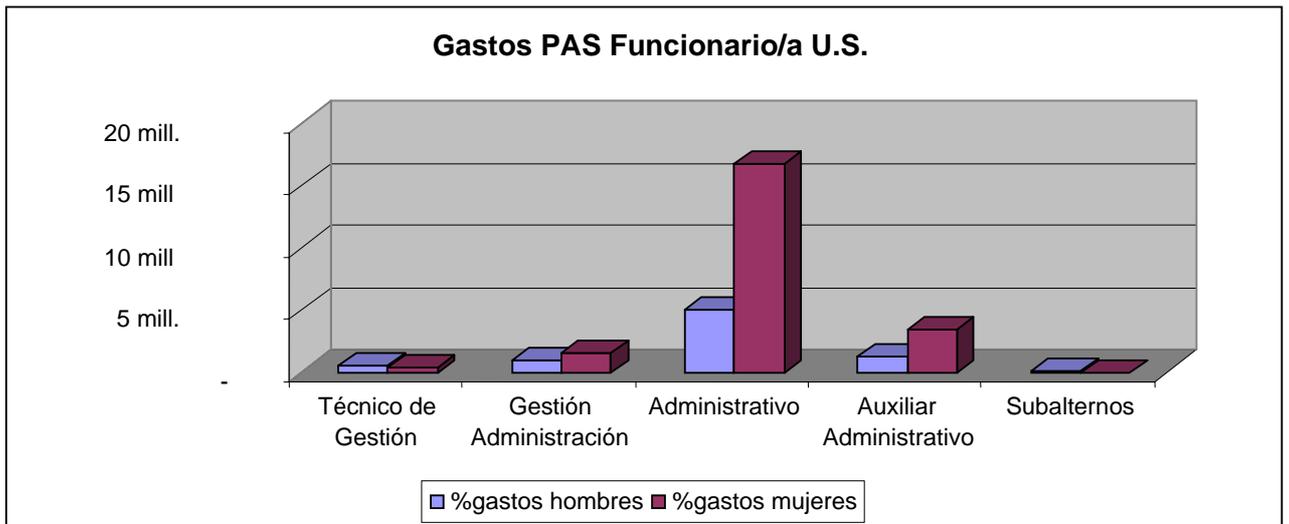
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 17
Número PAS Funcionariado de Informática la Universidad de Sevilla por categoría y sexo



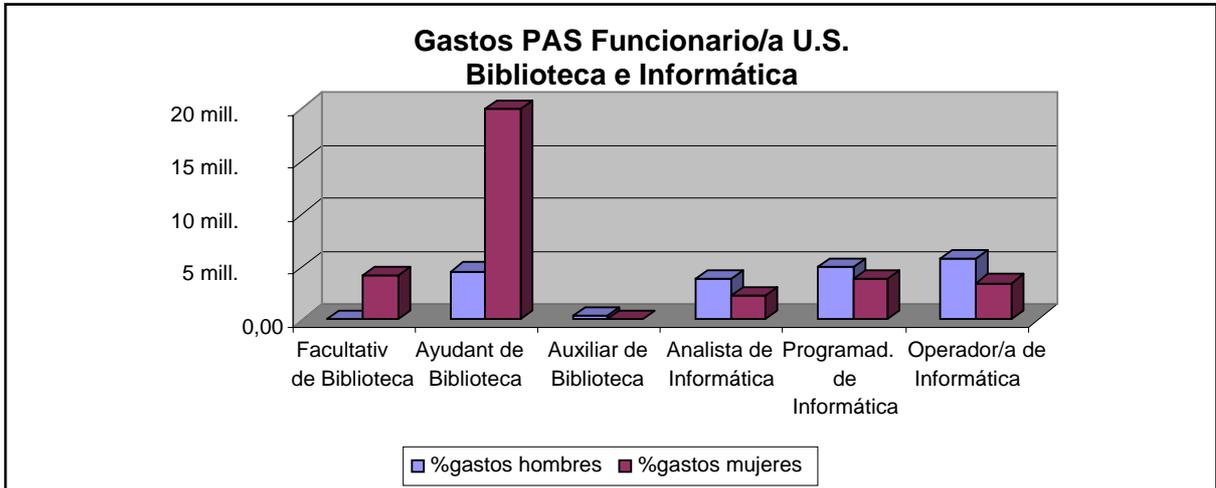
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 18
Gasto PAS Funcionariado de la Universidad de Sevilla por categoría y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 19
Gasto PAS Funcionario de Biblioteca y de informática de la Universidad de Sevilla
por categoría y sexo



Fuente: Elaboración propia.

Gráficas 20
Gasto en porcentajes PAS Funcionario Técnico/as de Gestión de la Universidad de Sevilla
por sexo



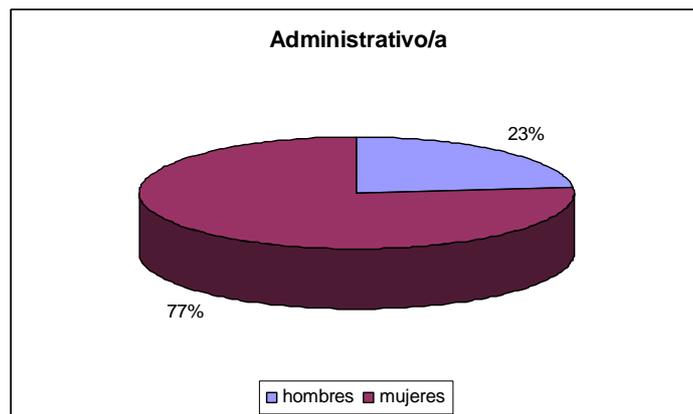
Fuente: Elaboración propia.

Gráficas 21
Gasto en porcentajes PAS Funcionariado Gestión Administración de la Universidad de por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Gráficas 22
Gasto en porcentajes PAS Funcionariado Administrativo/a de la Universidad de por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Gráficas 23
Gasto en porcentajes PAS Funcionariado Auxiliar Administrativo/a de la Universidad de por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Gráficas 24
Gasto en porcentajes PAS Funcionariado Subalternos/as de la Universidad de por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Gráficas 25
Gasto en porcentajes PAS Funcionariado Facultativos/as de biblioteca de la Universidad de por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Gráficas 26
Gasto en porcentajes PAS Funcionariado Ayudantes de biblioteca de la Universidad de por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Gráficas 27
Gasto en porcentajes PAS Funcionariado Auxiliar de biblioteca de la Universidad de por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Gráficas 28
Gasto en porcentajes PAS Funcionariado Operadores y analistas de informática de la Universidad de por sexo



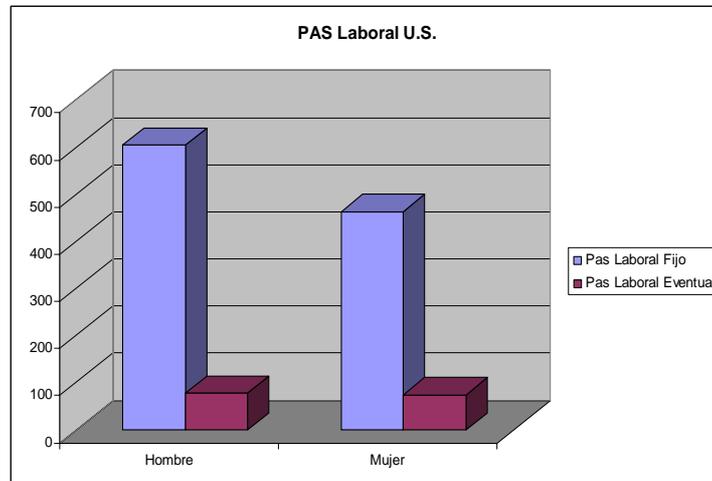
Fuente: Elaboración propia.

Gráficas 29
Gasto en porcentajes PAS Funcionariado programador/a de informática de la Universidad de por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 30
Número de personas PAS Laboral Fijo y Eventual por sexo



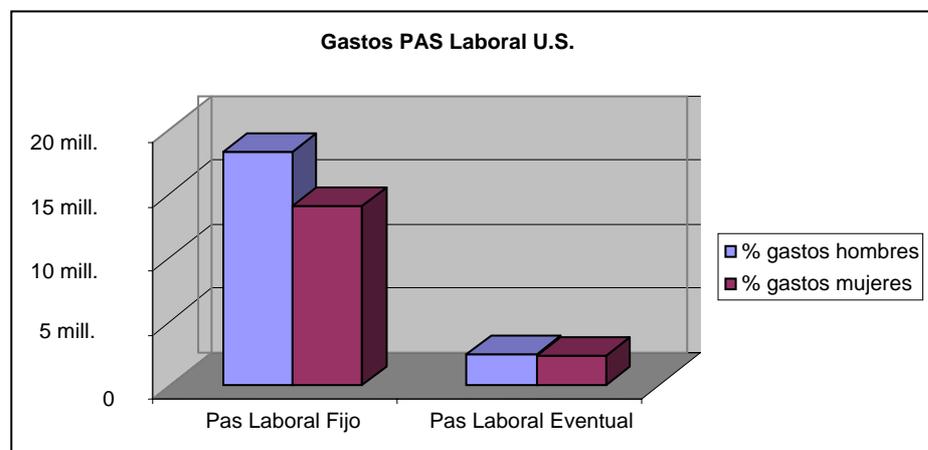
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 31
Gasto en porcentajes PAS Laboral total por sexo



Fuente: Elaboración propia.

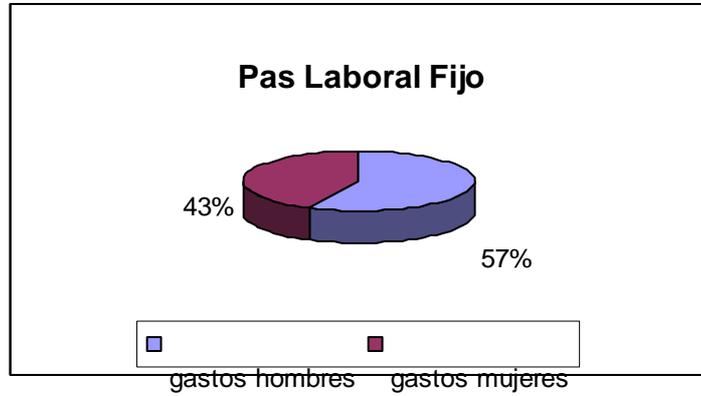
Gráfica 32
Gasto PAS Laboral Fijo y eventual por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 33

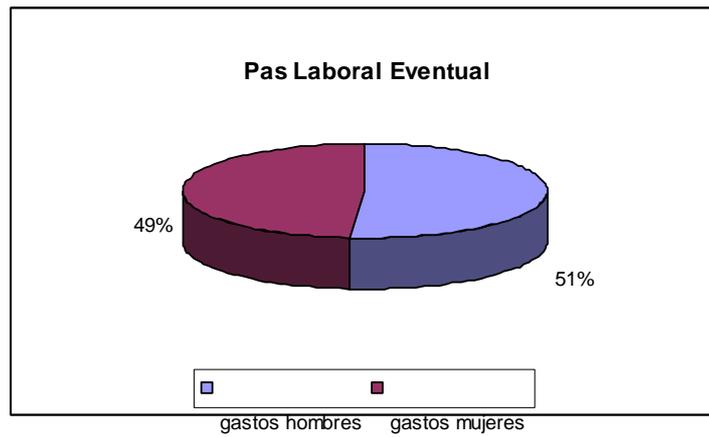
Costo en términos porcentuales PAS Laboral Fijo por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 34

Costo en términos PAS Laboral eventual por sexo



Fuente: Elaboración propia.

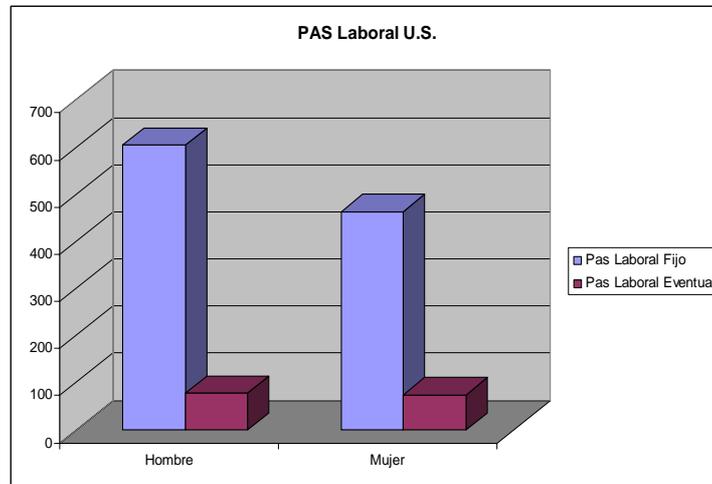
Aproximación a un diagnóstico.

Elemento	Existe adecuado desarrollo	
	Sí	No
Estadísticas desagregadas por sexo		✓
Lenguaje no sexista		✓
Desarrollo de un proceso planificado de implantación en varias fases.		✓
Formación de las personas implicadas.		✓
Elaboración de métodos adecuados para el desarrollo del análisis presupuestario de los diferentes gastos.	✓	
Cooperación interdepartamental	✓	
Difusión de los resultados.	✓	
Implantación estable y sistematizada dentro del proceso regular de elaboración de los presupuestos generales.	✓	

Propuesta de indicadores para la elaboración de un Presupuesto con perspectiva de género²
Planificación
Indicador posible con la información disponible
Existencia de perspectiva de género en la planificación del presupuesto.
Información necesaria: Existencia de variables, indicadores y supuestos de género en el diagnóstico del presupuesto, en la evaluación del contexto, en la misión institucional, las líneas de acción y estrategias, en los recursos asignados al presupuesto, en el seguimiento y evaluación de los resultados.
Objetivo: medir el grado en que se considera la situación de desigualdad de hombres y mujeres en el plan de desarrollo del presupuesto y los lineamientos propuestos por la Universidad para superarlos.

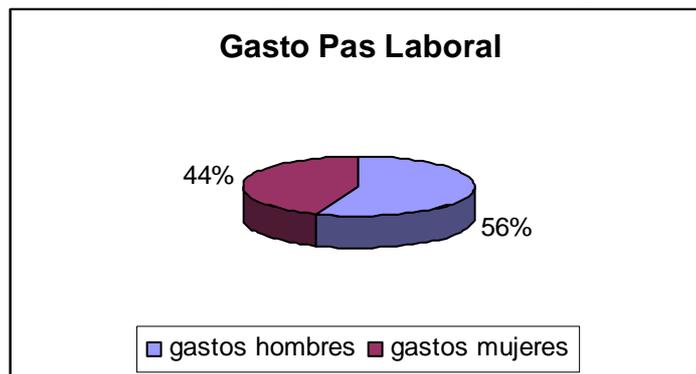
² Fitzgerald, Iniciativa de Presupuestos Públicos con enfoque de género (Gobierno Vasco).

Gráfica 30
Número de personas PAS Laboral Fijo y Eventual por sexo



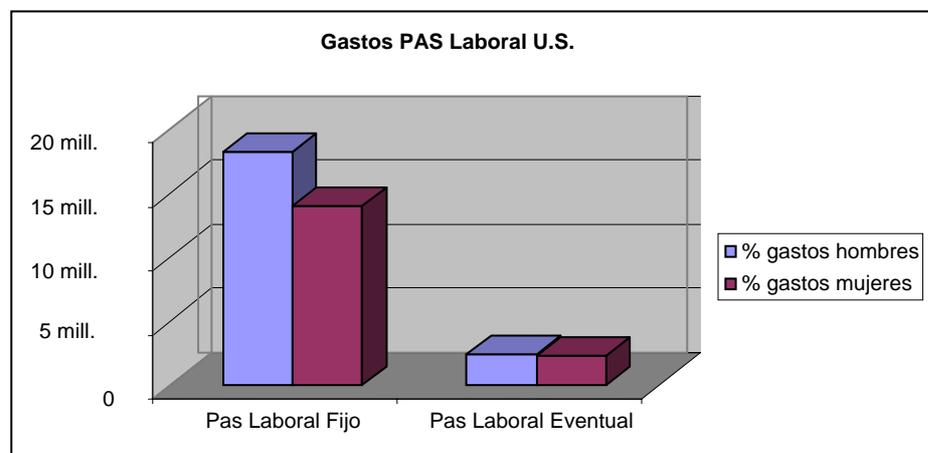
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 31
Gasto en porcentajes PAS Laboral total por sexo



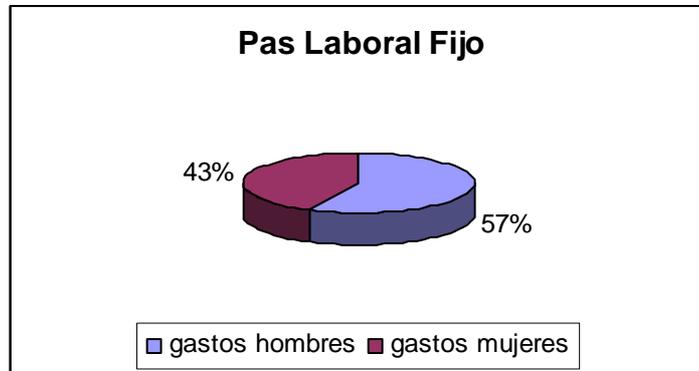
Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 32
Gasto PAS Laboral Fijo y eventual por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 33
Gasto en términos porcentuales PAS Laboral Fijo por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 34
Gasto en términos PAS Laboral eventual por sexo



Fuente: Elaboración propia.

Aproximación a un diagnóstico.

Elemento	Existe adecuado desarrollo	
	Sí	No
Estadísticas desagregadas por sexo		✓
Lenguaje no sexista		✓
Desarrollo de un proceso planificado de implantación en varias fases.		✓
Formación de las personas implicadas.		✓
Elaboración de métodos adecuados para el desarrollo del análisis presupuestario de los diferentes gastos.	✓	
Cooperación interdepartamental	✓	
Difusión de los resultados.	✓	
Implantación estable y sistematizada dentro del proceso regular de elaboración de los presupuestos generales.	✓	

Propuesta de indicadores para la elaboración de un Presupuesto con perspectiva de género²
Planificación
Indicador posible con la información disponible
<p>Existencia de perspectiva de género en la planificación del presupuesto.</p> <p>Información necesaria: Existencia de variables, indicadores y supuestos de género en el diagnóstico del presupuesto, en la evaluación del contexto, en la misión institucional, las líneas de acción y estrategias, en los recursos asignados al presupuesto, en el seguimiento y evaluación de los resultados.</p> <p>Objetivo: medir el grado en que se considera la situación de desigualdad de hombres y mujeres en el plan de desarrollo del presupuesto y los lineamientos propuestos por la Universidad para superarlos.</p>

² Fitzgerald, Iniciativa de Presupuestos Públicos con enfoque de género (Gobierno Vasco).

Ingresos	
Indicador posible con la información disponible	Indicador que requiere procesar información adicional
<p>Porcentaje diferenciado de hombres y mujeres a los ingresos propios.</p> <p>Información necesaria: Porcentaje de recursos ingresados en el presupuesto de la Universidad de Sevilla según sexo por conceptos, sobre el total de los ingresos.</p> <p>Objetivo: Visualizar el aporte de las mujeres a los ingresos de la Universidad de Sevilla.</p>	<p>Valoración económica del porcentaje que realizan las mujeres al presupuesto de la Universidad.</p> <p>Información necesaria: Horas de trabajo que aportan las mujeres a la ejecución del presupuesto, valorada monetariamente sobre el costo total del presupuesto.</p> <p>Objetivo: Valorar el costo real de los ingresos en los que participan las mujeres y avanzar en mecanismos reales de reconocimiento de su participación social.</p>
Gasto Social	
Indicador posible con la información disponible	Indicador que requiere procesar información adicional
<p>Porcentaje de recursos en programas focalizados para mujeres.</p> <p>Información necesaria: monto de recursos de los presupuestos focalizados hacia mujeres sobre el total de ingresos, el total de la inversión y el total de recursos gastados en programas sociales.</p> <p>Objetivo: dar cuenta de los recursos de la Universidad asignados específicamente al trabajo dirigido a mujeres en la Universidad, dada la situación de desigualdad en el que se encuentran y que permita avanzar hacia la equidad de género.</p>	<p>Porcentaje de recursos destinados a gastos diferenciados por sexo.</p> <p>Información necesaria: monto total de los recursos destinados a gastos de carácter social según sexo, sobre total de recursos dirigidos a este ítem.</p> <p>Objetivo: dar cuenta de la distribución de los recursos de la Universidad destinados a hombres y mujeres.</p>

Recursos Humanos
Indicador posible con la información disponible
<p>Diferencias salariales según sexo</p> <p>Información necesaria: porcentaje de remuneraciones promedio de hombres y mujeres por categoría de personal.</p> <p>Objetivo: conocer la distribución de recursos entre funcionarios y funcionarias y otro tipo de personal y las brechas salariales entre ambos.</p> <p>Proporción de recursos de capacitación destinados a hombres y mujeres:</p> <p>Información necesaria: monto promedio de recursos destinados a capacitación por sexo.</p> <p>Objetivo: Dar cuenta de la priorización de la Universidad en el acceso a capacitación y, por lo tanto, a las posibilidades de ascender a la carrera funcionaria.</p>

Cabría resaltar la necesidad de incluir como indicador el uso adecuado del lenguaje; esto es, no realizarlo sin perspectiva de género, por tratarse el lenguaje de un instrumento esencial en la formación de la identidad social de los individuos. En este sentido, el Consejo de Europa consciente de que el sexismo del lenguaje era un obstáculo para el desarrollo de la igualdad, al ocultar y negar a la mitad de la humanidad, propone tres medidas básicas:

- Que los estados miembros incorporen iniciativas para promover un lenguaje no-sexista, que tenga en cuenta la presencia y situación de las mujeres en la sociedad.
- Promover, en textos jurídicos, educativos y de la administración pública, el uso de terminología armónica con el principio de igualdad entre los sexos.
- Fomentar la utilización de un lenguaje libre de sexismo en los medios de comunicación.

En Andalucía, se desarrolla este contenido en un texto normativo, la Orden de 1992, conjunta de la Consejería de Gobernación y la Consejería de Asuntos Sociales, sobre la eliminación del lenguaje sexista, en los textos y documentos administrativos (publicado en el BOJA número 126, de 5 de diciembre de 1992). Este instrumento legislativo se enmarcaba en el entonces vigente Plan de Igualdad de Oportunidades de Andalucía que, a su vez, seguía las líneas marcadas desde el Plan estatal. La norma, en síntesis, se dirige a la eliminación de cualquier indicio de discriminación en el lenguaje administrativo.

9.- Bibliografía

Ailsa McKay y Rona Fitzgerald (2002): Presupuestos sensibles al género en la Comunidad Autónoma del País Vasco, Emakunde / Instituto Vasco de la Mujer, Octubre.

ASAL (2002): Active Work For Gender Equality. Gender Mainstreaming and de 3R-Method in Local Government. Asociación Sueca de Autoridades Locales. www.svekom.se/jamstalldhet

Decreto 9372004, de 9 de marzo, por el que se regula el informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno.

Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, (2007): Buenas prácticas de las Administraciones Públicas en materia de Mainstreaming de Género. Observatorio 8.

Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



