

# DIFERENCIAS ENTRE METODOLOGÍAS PARA LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS: SU APLICACIÓN EN LA UNIVERSIDAD

Morales Caparros, María Jesús  
Departamento de Contabilidad y Gestión  
Universidad de Málaga  
[mjmorales@uma.es](mailto:mjmorales@uma.es)

Esteban Pagola, Ana Isabel  
Luna Jiménez, María José  
Departamento de Contabilidad y Gestión  
Universidad de Málaga  
[aiesteban@uma.es](mailto:aiesteban@uma.es)  
[mjluna@uma.es](mailto:mjluna@uma.es)

## RESUMEN

El presupuesto en clave de género es un enfoque a través del cual se pone de manifiesto la brecha existente entre los contenidos de las políticas y los recursos destinados a su puesta en marcha garantizando que los fondos públicos se empleen de forma ecuánime desde la perspectiva de género.

Aunque hemos avanzado mucho en la consecución de la igualdad de derechos, la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres aún dista mucho de haberse alcanzado en la Universidad aunque parece que, al menos a nivel político, se tiene el compromiso claro de alcanzarla.

En este trabajo se trata de analizar desde la perspectiva de género, el presupuesto de la Universidad, donde se observan diferencias de evaluación del impacto de género de los distintos programas presupuestarios según la metodología utilizada y dentro de éstas se detectan también diferencias significativas si se desciende al análisis atendiendo a la clasificación económica de los gastos.

PALABRAS CLAVE: Género, Universidad, Presupuesto.

## INTRODUCCIÓN

La perspectiva de género se ha conceptualizado en las últimas décadas como un fenómeno social en la medida en que constituye un sistema institucionalizado de prácticas capaces de dividir a la sociedad en dos grandes categorías distintivas y que organizan las relaciones de forma desigual a raíz de esa diferencia.

De ahí que desde hace ya algunos años, las políticas de igualdad hayan sido orientadas desde un enfoque transversal o mainstreaming de género, de manera que afectan al desarrollo de todas las políticas y procesos, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas. El objetivo de este enfoque es “influir en la producción de cambios sociales hacia la consecución de una



mayor equidad entre los géneros” (López y Sierra, 2001). En Europa está institucionalizado desde 1996 (COM 1996).

En el entorno universitario, existen estudios que analizan la participación de mujeres y hombres en la gestión y toma de decisiones (Tomás y Durán, 2009, Johnsrud y Heck 1994, Denton y Zeytinoglu, 1993), evolucionando posteriormente hacia las relaciones de género o el análisis presupuestario con esta perspectiva (Arango, 2006, Martínez, 2007, Budlender D, et al., 1998, Lozano, et al. 2008, Villota 2004).

Por otro lado, diversos estudios demuestran también que si bien ni en el acceso, ni durante los estudios universitarios se patentizan desigualdades en razón del género, no ocurre lo mismo en la carrera universitaria, es decir, es precisamente en la etapa postuniversitaria donde la desventaja es más patente (Touchon et al 1993, Chamberlain 1988, Sandler 1986). Esto constituye un fenómeno generalizado a nivel mundial (Jacobs,1996) que confirma la existencia de una evidente desigualdad de género en los escalones más altos de la administración universitaria (Sagaria 1988, Sturnick et al 1991).

El logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en nuestra sociedad pasa por el planteamiento de políticas públicas que incidan directamente sobre las desigualdades de género y, para ello, es imprescindible disponer de la información necesaria y suficiente para ponerlas de manifiesto. Si la desigualdad no se visualiza y no se cuantifica, no se percibe como problema y, por tanto, no se aprecia la necesidad de intervenir sobre ella.

La introducción de la perspectiva de género en los presupuestos públicos centra su interés en los beneficiarios últimos de las acciones puestas en marcha por el gobierno, pues, analiza de forma pormenorizada, los impactos diferenciales que para mujeres y hombres tienen los ingresos y gastos públicos.

La promoción de políticas activas y visibles de mainstreaming de género para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres, aparte de ser ineludible por una cuestión de justicia social, reparto equitativo de los recursos y una sociedad más igualitaria es, además, una necesidad en épocas de crisis económica como la que atraviesa nuestro país.

La racionalidad en el gasto público y la transparencia que aporta el presupuesto con perspectiva de género, así como el proceso de reflexión que logra generar, tiene efectos multiplicativos en todas las esferas. Se trata de añadir, junto a las tres E: eficiencia, economía y eficacia que suelen presidir a la actuación presupuestaria, una cuarta E: equidad (Budlender, 2002: 123).

A pesar de la creencia tradicional de que las políticas de igualdad constituyen una fuente de aumento del gasto público que dificulta el crecimiento económico, son múltiples los estudios (Pazos Morán, 2006, Lozano, 2008, Martínez Aguayo 2007, Villota, 2007) que avalan la afirmación de que la introducción de la perspectiva de género en el presupuesto responde a una lógica de eficacia y eficiencia económica.

Los nuevos desarrollos de la teoría económica y la evidencia empírica acumulada corroboran esta visión. La consideración del desarrollo sostenible, que nos sitúa en la

perspectiva no solamente del consumo sino de la inversión, atribuye al incremento de la igualdad de oportunidades un papel substancial en el crecimiento económico.

En Andalucía, las simulaciones con que cuenta la Consejería de Economía y Hacienda reflejan que “no es posible reducir la divergencia en términos de PIB con los países y regiones más avanzadas si no se desarrolla un modelo socioeconómico con capacidad de aprovechar los recursos tangibles e intangibles” (Lozano, 2008: 376).

Ninguna sociedad que quiera estar entre las economías más dinámicas y competitivas en términos económicos puede cerrar los ojos al hecho de que si no incorpora a las mujeres al mercado laboral y les permite desarrollarse en aquello para lo que han sido formadas, está desperdiciando un potencial del que la historia y las generaciones futuras le pedirán cuentas.

Está estadísticamente demostrado que las mujeres aportan una serie de valores tales como la mayor responsabilidad, la capacidad de trabajo en equipo, el espíritu de colaboración, la capacidad emprendedora, etc., sencillamente porque están acostumbradas a trabajar mucho más duro que los hombres para lograr el mismo puesto.

En este trabajo se trata de analizar desde la perspectiva de género, el presupuesto de la Universidad. Así, el reto que nos hemos planteado ha consistido en instrumentar una metodología de análisis, basada en las que se han llevado a cabo en otros ámbitos nacionales e internacionales que ayude a conocer y comprender las posibilidades, fortalezas, debilidades y dificultades con las que se enfrentan los procesos transversales de género en el ámbito universitario, el principal de los cuales es la neutralidad de género que se presupone en su elaboración, así como sentar las bases para abordar en futuros trabajos estudios que visibilicen y evalúen el impacto de la acción en los presupuestos de la Universidad.

## **1. EL PRESUPUESTO EN CLAVE DE GÉNERO: PRINCIPALES METODOLOGÍAS.**

El presupuesto es el instrumento más importante de política económica de un gobierno. Se supone que los presupuestos y las políticas deben de afectar a toda la población en una misma medida, servir a los intereses de la colectividad y a las necesidades de los individuos en general. No obstante, esto no es totalmente cierto, de tal modo que para desmitificar esta neutralidad aparente será imprescindible un desglose de los datos.

El presupuesto en clave de género es un enfoque a través del cual se pone de manifiesto la brecha existente entre los contenidos de las políticas y los recursos destinados a su puesta en marcha garantizando que los fondos públicos se empleen de forma ecuánime desde la perspectiva de género. No se trata de ver si se está empleando igual cantidad de fondos en mujeres que en hombres sino si el gasto es adecuado para las necesidades de las mujeres y los hombres (Rake 2002:2).

Esto implica que dentro de los programas, de las acciones y de las políticas presupuestarias, los ingresos y los gastos se evalúen o reestructuren de forma que se garantice las prioridades y necesidades de las mujeres y los hombres con el objetivo final de lograr la igualdad entre ambos.

Lo que significa que es necesario examinar tanto el destino de los fondos disponibles como el origen de los mismos. En la práctica la mayoría de los estudios realizados han comenzado por el análisis del gasto, por lo que en la presente comunicación nos centraremos en este ámbito.

Son tres los objetivos que se pretenden alcanzar en palabras de Sharp y Broomhill (2002: 8). En primer lugar convertir en práctica cotidiana las cuestiones del género en el seno de las políticas de los gobiernos, en segundo lugar tratar de promover que éstos adopten una mayor responsabilidad con respecto a sus compromisos de igualdad y por último, modificar las políticas y los presupuestos.

De tal modo que como señala Himmelweit (2002: 52), los presupuestos de género pueden beneficiar a la sociedad reduciendo las desigualdades de género socioeconómicas y garantizando que todos los fondos públicos se destinan a mejores objetivos y se emplean de forma más eficaz, mejorando los resultados de las políticas.

Asimismo aportan ventajas internas a los gobiernos puesto que mejoran la capacidad para determinar el verdadero valor de los recursos destinados a mujeres y hombres, proporcionando un mayor entendimiento del destino de los mismos y la mejora de la eficacia de las políticas.

El presupuesto de género es relativamente nuevo y esto supone que tanto las herramientas como las técnicas que se utilizan están todavía evolucionando, del mismo modo que las metodologías deberían y deberán variar de un entorno a otro, ya que han de adaptarse al contexto en el que se desarrolle.

La fecha de lanzamiento oficial del presupuesto de género puede hacerse coincidir con la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres de Beijing en 1995, en la que los gobiernos se comprometieron a incorporar una perspectiva de género en toda las políticas públicas incluida la presupuestaria.

A pesar de que no existe una única vía para realizar estos análisis y de la necesidad de adaptarlos a cada realidad, en la mayoría de las acciones iniciadas hasta la fecha relativas al gasto, se han utilizado tres marcos básicos de análisis presupuestario, a partir de los cuales se han introducido algunas variaciones:

1. El utilizado en la experiencia australiana, presentado por la economista Ronda Sharp.
2. El enfoque de cinco pasos utilizado en Sudáfrica realizado por Debbie Budlender
3. El propuesto por Diane Elson.

Además de estos tres métodos ampliamente empleados a nivel internacional destacaremos otros, como son el método sueco denominado de las 3R o el de Emilia-Romagna a partir de un enfoque ampliado de las capacidades, puesto que han servido de base para algunas de las experiencias a nivel europeo.

La propuesta australiana parte del análisis de cada departamento o área gubernamental realizando una clasificación del gasto en función de tres categorías: (Budlender et al., 1998: 27):

*Categoría 1:* Gastos especialmente asignados a satisfacer necesidades concretas de hombres y mujeres de la comunidad, entre los que se incluye por ejemplo programas de salud educativos, etc.

*Categoría 2:* Gastos para fomentar la igualdad de oportunidades en el empleo, dirigidos a su personal empleado. Por ejemplo, curso de formación, cambios en la descripción de los puestos de trabajo para hacer frente a la discriminación de género, etc.

*Categoría 3:* Gastos generales del presupuesto que proporcionan bienes y/o servicios a toda la comunidad, pero cuyos impactos se evalúan desde una perspectiva de género. El resto del gasto público del departamento.

En todos los casos en los que se ha aplicado esta clasificación se observa que en esta tercera categoría se encuentra más del 99% de las cantidades presupuestadas. Por ello, es imprescindible el análisis trasversal de estos gastos, ya que si esta parte se ignora estamos dejando de lado las oportunidades más significativas para promover la igualdad de género a través del gasto público (Budlender y Hewitt, 2003: 8).

Por lo que respecta a la iniciativa Sudafricana su desarrollo se lleva a cabo en cinco pasos:

- 1.- Se comienza por analizar la situación de las mujeres, niñas, hombres y niños de la sociedad en la que se inserta el presupuesto.
- 2.- Se valora la sensibilidad de género de las políticas incluidas en el departamento a analizar. Intentando valorar si una política concreta favorece o no a la igualdad de género.
- 3.- Se valoran las asignaciones presupuestadas de gasto tomando las cifras del programa a analizar, la memoria del mismo y los indicadores que puedan existir.
- 4.- Control de los servicios públicos financiados con el gasto para lo cual se analiza y evalúa la utilización de los recursos y servicios prestados.
- 5.- Valorar los resultados conseguidos en función de su impacto.

El enfoque propuesto por D. Elson identifica tres niveles para el análisis de las iniciativas de presupuesto con enfoque de género:

Nivel 1: La estrategia macroeconómica agregada.

Nivel 2: La composición de los gastos e ingresos.

Nivel 3: La eficiencia en la prestación de servicios.

Estos tres niveles se desagregan a su vez en siete herramientas:

1. Evaluación de políticas con conciencia de género.
2. Evaluaciones de beneficiarias y beneficiarios.
3. Análisis de incidencia del gasto público.
4. Análisis de incidencia de impuesto.
5. Análisis de impacto del presupuesto sobre el uso del tiempo.
6. Marco de políticas a medio plazo con conciencia de género.
7. Estado del presupuesto con conciencia de género.

El método de diagnóstico para implementación de mainstreaming de género de las “3R”, fue desarrollado en Suecia en el seno del proyecto “Jämkom” (2007) para implementar un enfoque transversal de género en los municipios del país.

Las tres R hacen referencia a los términos “Representación”, “Recursos” y “Realidad”. Dentro de cada uno de estos términos, la metodología propone preguntas e interrogantes para ser respondidos por distintas vías, de modo que se puedan escrutar rutinas de trabajo, disposición de estructuras y sistemas de valores y creencias que fomenten prácticas discriminatorias por razón de género. El análisis implica el estudio de los proveedores del servicio, como de sus destinatarios.

De este modo, la primera “R” (representación), alude al análisis cuantitativo de cómo se distribuyen mujeres y hombres en el entorno de estudio. El resultado final proporciona un mapa de distribución que facilite la “visualización” global de la Organización.

La segunda “R” (recursos), se centra en el análisis de la distribución de recursos entre hombres y mujeres en la Organización, contando no sólo con recursos financieros o monetarios, sino también estructurales (espacios, tecnologías, dispositivos, etc) y de tiempo. Mediante el análisis de la distribución de recursos, se trata de visualizar el alcance y repercusión que en mujeres y hombres tienen las distintas asignaciones presupuestarias directa o indirectamente relacionadas con la igualdad.

Por último, la tercera “R” (realidad), alude al espectro de normas y valores que la cultura de la Organización tiene instaurada e implica un análisis cualitativo que pueda identificar si existen normas o valores en la cultura que fomentan la permanencia de desigualdades entre mujeres y hombres. El objetivo de esta parte del análisis es ofrecer un marco explicativo a los problemas que se identifiquen durante las 2 fases previas y exige explorar cómo los sistemas de creencias y valores se despliegan a lo largo de situaciones cotidianas que posiblemente de forma inadvertida, generan diferencias.

### **3. PROPUESTAS METODOLÓGICAS EN ESPAÑA**

En el presente apartado vamos a hacer referencia a las propuestas metodológicas realizadas en el ámbito nacional que nos han servido de base para nuestra aplicación en la Universidad.

La Junta de Andalucía a puesto en marcha el proyecto G+ como una metodología de trabajo que pretende enfocar y concentrar sus esfuerzos en aquellos programas presupuestarios que tienen mayores competencias, responsabilidad y capacidad para avanzar en la igualdad de género. Con este proyecto se trata de impulsar una cultura de organización que no sea ciega al género y, por tanto, que las políticas públicas que se desarrollen tengan un impacto positivo en la reducción de desigualdades entre hombres y mujeres.

La planificación de este proyecto contempla el desarrollo de diferentes etapas: la identificación y clasificación de los programas según la escala G+, la mejora de la evaluabilidad de éstos, y el seguimiento y valoración de los resultados esperados.

El proceso de identificación y clasificación de los programas toma como referencias básicas la sensibilidad, como medida de la incidencia directa o indirecta sobre las

personas, y la relevancia de cada programa clasificado previamente como sensible al género. Para ello cuenta con una batería de criterios (tabla I) que sirven de base para su posterior gradación.

<b>CRITERIOS CON RESPECTO A LA RELEVANCIA DE GÉNERO</b>	
<b>Poder transformador</b>	Tiene competencias para actuar y son relevantes en relación con la igualdad de género
<b>Capacidad de impacto</b>	Número de personas que se ven afectadas por las actuaciones del programa (importancia cualitativa/cuantitativa)
<b>Relevancia funcional</b>	El ámbito en el que actúa el programa es reconocido como palanca de cambio en igualdad de género
<b>Gestión de personal</b>	El programa despliega efectos sobre la gestión de personal de los centros de trabajo de la Junta de Andalucía

Tabla I. Junta de Andalucía 2010

La aplicación de estos criterios permite la elaboración de una escala que sitúa a los programas presupuestarios en cuatro categorías (tabla II):

<b>SENSIBILIDAD AL GÉNERO</b>		
Relevancia	Si	No
Baja	g1 Programas con incidencias sobre personas fundamentalmente de carácter interno o instrumental.	g0 Programas sin incidencia directa sobre personas e incidencia indirecta nula o baja.
Media	G Programas de bajo impacto, reducida capacidad transformadora o relevancia teórica escasa	
Alta	G+ Programas de gran intereses por su capacidad transformadora, impacto y relevancia teórica reconocida	

Tabla II. Junta de Andalucía 2010

El grupo de trabajo del Instituto Vasco de la Mujer, Emakunde, (2005: 7) tenía como objetivo elaborar una herramienta práctica que sirviera de base para poder realizar un análisis de género de la ejecución de gastos de cualquier presupuesto municipal en Euskadi.

Partiendo de las categorías de gastos establecidas por Budlender, Sharp y Allen llevan a cabo un proceso de adaptación y ampliación de las mismas diseñando unas categorías propias.

*Categoría 1:* Gastos específicamente orientados a satisfacer las necesidades particulares de mujeres y hombres, por tanto, coincide con la clasificación realizada por Sharp.

*Categoría 2:* Gastos de personal de la administración pública.

*Categoría 3:* Gastos en programas, bienes, servicios e infraestructuras dirigidos a la comunidad.

*Categoría 4:* Otros gastos.

De tal modo que, la diferencia con la clasificación propuesta por Ronda Sharp, es que se ha incluido una nueva categorías de otros gastos, matizando, asimismo el contenido de las categorías 2 y 3.

Otra herramienta de análisis en el ámbito público es el que se recoge en el informe de Paloma de Villota (2009: 79 y ss.) que analiza los programas presupuestarios por centros gestores y/o áreas de gasto. En esta estrategia se propone el análisis de los programas presupuestarios en dos fases consecutivas:

1. Clasificación preliminar de los programas presupuestarios de acuerdo con su impacto de género, detección del trabajo no remunerado encubierto en su gestión y sesgos sexistas del lenguaje.
2. Aplicación de la teoría de las capacidades al análisis de impacto de género en los presupuestos públicos.

Los programas se clasificarán según el impacto de género explícito o implícito que causan, separando aquellos destinados al servicio interno del sector público, o esenciales para su funcionamiento, que pasan a ser denominados *administrativos*:

Los *explícitos* son aquellos programas que tienen por finalidad la igualdad de oportunidades y/o inciden directa y fundamentalmente sobre las mujeres.

Los *implícitos* son los que no están orientados específicamente, como los anteriores, pero causan un impacto diferenciado entre mujeres y hombres.

Los *administrativos* son los destinados al mantenimiento del servicio interno, o esenciales para el funcionamiento del sector público.

Según esto, la clasificación de los programas presupuestarios según el impacto de género que causan se llevará a cabo de acuerdo con la triple clasificación anterior:

*PIO:* Programas que tienen por finalidad la igualdad de oportunidades y/o inciden directa y fundamentalmente sobre las mujeres.

*PI:* Programas no específicamente orientados, como los anteriores, pero que provocan un impacto diferenciado entre mujeres y hombres.

*PM*: Programas mixtos, alguna de cuyas actividades tiene por finalidad la igualdad de oportunidades y/o incide directamente sobre las mujeres (PIO), mientras otras tienen un impacto diferenciado entre mujeres y hombres (PI).

*PA*: Programas destinados exclusivamente a actividades administrativas de gestión de transferencias, contabilidad o similares (recogen actividades puramente administrativas).

#### **4. APLICACIÓN A LA UNIVERSIDAD**

En el ámbito universitario, se empieza a tener conciencia de la necesidad de contemplar la perspectiva de género tras la publicación de la Ley orgánica 4/2007 que en su preámbulo señala a la Universidad como transmisora de valores para alcanzar una sociedad igualitaria.

Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la misma y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación.

Esta obligación legal, se ha recogido en los diferentes planes estratégicos formulados por las Universidades, en los que se han ido incorporando de manera explícita objetivos, líneas y acciones estratégicas encaminadas a garantizar la igualdad de derechos y oportunidades.

Asimismo, se han creado en el seno de las distintas Universidades, las Unidades de igualdad que constituyen el reflejo del compromiso asumido por parte de la institución para el logro de dicha igualdad efectiva y cuya principal estrategia se materializa en los denominados Planes estratégicos de Igualdad de Género en la Universidad, publicados o en vías de elaboración por parte de las mismas.

Sin duda alguna hemos avanzado mucho en la consecución de la igualdad de derechos, pero la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres dista mucho de haberse alcanzado aún en la Universidad, y aunque parece que al menos a nivel político se tiene el compromiso claro con la igualdad, resulta inexcusable hacer una revisión de cómo se asignan los recursos para alcanzar la misma.

En nuestro país, las investigaciones al respecto (Durán, 1982, Santesmases, 2000, FECYT, 2005, Rees, 2001), confirman la progresiva y rápida incorporación de la mujer al ámbito académico y el constatado fenómeno de la “feminización” de la Universidad, pero como contrapartida, persiste la desigualdad en las categorías de mayor responsabilidad y prestigio social<sup>1</sup> que siguen estando ocupadas principalmente por varones, fenómeno para cuya explicación se han barajado dos hipótesis:

- ✓ La del “efecto cohorte”, según la cual la causa radicaría en la tardía incorporación de la mujer al espacio público y profesional y, como consecuencia, el equilibrio se terminará produciendo de forma espontánea y sólo consiste en dejar al tiempo “hacer su tarea” (Tesch et. al. 1995).

- ✓ La segunda hipótesis tiene que ver con el denominado “techo de cristal” que define de manera clara la sutileza e invisibilidad del proceso por el cual las mujeres se enfrentan a barreras invisibles que le impiden progresar en su carrera profesional, debido a desigualdades estructurales procedentes de una estructura social androcéntrica (Federal Glass Ceiling Comisión, 1995).

Así, el análisis de las probabilidades de progresar a categorías superiores, según un informe diagnóstico de hombres y mujeres llevado a cabo en el seno de la Universidad de Málaga (2010) ha mostrado también con nitidez cómo el ascenso a determinadas categorías de nivel superior se produce en la mujer a partir de los 40 años aproximadamente. Es difícil no pensar en el vínculo que este hallazgo puede tener con el ciclo reproductivo y de crianza que socialmente aún genera desigualdades injustas e innecesarias en la mujer, por la estructura funcional que la sociedad aún perpetúa con un automatismo que pasa demasiado desapercibido, pese a las políticas activas en materia de género.

Las desigualdades afectan de igual manera tanto al PDI como al PAS y se traduce en:

- Menor representación de las mujeres del PDI, en las más altas escalas académicas: reducido porcentaje de catedráticas e investigadoras principales en grupos, contratos art.83, proyectos de investigación, etc.
- Inferior representación en las escalas superiores del PAS funcionario, tanto en los grupos de escala A1 y A2 como en los niveles superiores (a partir del nivel 25).
- Importante brecha de género en el PAS laboral que muestra diferencias significativas en las mujeres pertenecientes a los grupos GI y GII, respecto a los varones.
- Participación no paritaria en la mayoría de los Órganos de gobierno y toma de decisión de la Universidad.

Además, esta mayor dificultad para promocionar a los puestos de decisión y la falta de corresponsabilidad en el ámbito privado entre mujeres y hombres tiene, además, de costes de cohesión y calidad democrática, importantes costes económicos. Por ello, es imprescindible, visualizar la desigualdad y corregirla.

Las Universidades tienen competencias para elaborar y aprobar sus presupuestos anuales según establece la Ley Orgánica de Universidades y sus propios estatutos.

El presupuesto consta de ingresos y gastos, así como de políticas, programas de gasto, objetivos e indicadores.

En los presupuestos de las Universidades españolas, los ingresos se estructuran atendiendo a una doble clasificación: orgánica y económica, mientras que los gastos pueden ser analizados desde una triple perspectiva:

- Orgánica se realiza en función de quién es el responsable del gasto.
- Funcional responde a la necesidad de conocer la finalidad u objetivos que se desean alcanzar con la aplicación de los recursos.
- Económica responde a la pregunta de en qué se gasta, desarrollando las propuestas de gasto de los distintos programas presupuestarios en capítulos, artículos, conceptos y subconceptos.

Los presupuestos elaborados en el seno de las Universidades son calificados como hipotéticamente “neutrales” al género y los impactos de género suelen estar camuflados en la presunción de dicha “neutralidad” término que en absoluto se corresponde con la realidad, puesto que las relaciones de género, reflejan la cultura de una sociedad, las costumbres, estereotipos, repartos de poder y aspectos psicosociales, que no se pueden obviar y menos en la Universidad.

Por ello, cuando en los presupuestos de las Universidades no se contempla la perspectiva de género, ello supone, sencillamente que se ha ignorado, por lo que el calificativo que mejor se adecua es el de “ignorancia de género”. Como bien apunta Martínez Aguayo (2007, p.22), el presupuesto público es la expresión más clara de la voluntad política y de los compromisos de un gobierno y se dice que lo que no está en el presupuesto simplemente “no existe”.

Como ya hemos puesto de manifiesto, el estudio del presupuesto con perspectiva de género exige un análisis dentro de los distintos programas, de las acciones y de las políticas presupuestarias. Los ingresos y los gastos deberán evaluarse y jerarquizarse en función de las prioridades y las necesidades de las mujeres y los hombres, con el objetivo final de lograr la igualdad.

En este trabajo se trata de analizar desde la perspectiva de género, el presupuesto de la Universidad aun siendo conscientes de la dificultad metodológica de evidenciar con datos y cifras en qué medida y de qué manera se está favoreciendo, ignorando o perjudicando la igualdad entre mujeres y hombres, en un presupuesto “neutral” al género.

La imposibilidad de evaluar el impacto diferencial de las políticas presupuestarias universitarias en hombres y mujeres, nos ha llevado a adoptar soluciones parciales para el análisis, que no han sido óbice para el establecimiento de parámetros y la propuesta de indicadores específicos que permitan en un futuro próximo avanzar notablemente en este tipo de análisis insoslayable para hacer efectivas las políticas de Igualdad en la Universidad.

De acuerdo con lo contemplado en epígrafes anteriores, (Budlender, 1998; Emakunde, 2005; De Villota, et al. 2009 y Junta de Andalucía G+, 2010) vamos a elaborar una metodología de clasificación de los distintos programas presupuestarios, sobre la base de las asignaciones de recursos que configuran las distintas partidas de gastos y las actuaciones previstas por cada uno de los programas. Esto nos permitirá que, en aquellas universidades donde no se realice una clasificación funcional del gasto lo suficientemente desarrollada, sea posible adoptar soluciones parciales para el análisis.

Las fases que se proponen son:

1. Identificar los programas presupuestarios de cada Universidad.
2. Identificar y categorizar dentro de cada programa las partidas presupuestarias con implicación directa o indirecta con las personas (gastos de personal, ayuda social, becas, cursos de formación, etc.).
3. Clasificar y priorizar los programas en base a lo anterior.
4. Elaborar indicadores presupuestarios de género para cada uno de los programas.

#### 4. APLICACIÓN PRÁCTICA.

Con el fin de que la metodología propuesta resulte más ilustrativa hemos llevado a cabo un estudio empírico siguiendo para ello las fases anteriormente propuestas.

*1º Identificar los programas presupuestarios de cada Universidad.*

El estudio empírico llevado a cabo a través del análisis del presupuesto de distintas universidades españolas, nos ha permitido identificar dentro de las mismas tres grupos:

- I. Universidades que no contemplan una clasificación funcional.
- II. Universidades con una clasificación funcional mínima, sólo distinguen los programas básicos: Docencia, Investigación, Extensión y Otras actividades.
- III. Universidades que realizan una clasificación funcional desarrollada

*2ª Identificar y categorizar dentro de cada programa las partidas presupuestarias con implicación directa o indirecta con las personas (gastos de personal, ayuda social, becas, cursos de formación, etc.).*

Tras un análisis profundo de las distintas partidas presupuestarias que componen el presupuesto se han distinguido aquellas que se relacionan directa o indirectamente con las personas y que tienen o pueden tener un impacto de género más o menos importante de las que no lo tienen.

Basándonos en las clasificaciones de impacto contempladas tanto en el ámbito nacional como internacional se categorizan las partidas presupuestarias, incluidas en los distintos Capítulos del gasto presupuestario<sup>ii</sup> que, posteriormente, se priorizan en orden a su incidencia en hombres y mujeres.

*3º Clasificación y priorización de los programas*

Se realiza la clasificación de los distintos programas según las asignaciones presupuestarias que lo componen y el desarrollo de las actividades previstas, así como posteriormente se priorizan en orden a su mayor impacto de género.

Para ello, nos hemos basado en tres metodologías la utilizada en el proyecto G+ de la Junta de Andalucía (2010), la llevada a cabo por el Instituto Vasco de la mujer, Emakunde (2005) y la que se recoge en el informe de Paloma de Villota, et al. (2009) estableciendo una comparación entre ellas, tratando de establecer equivalencias atendiendo al carácter definidor de cada una de las categorías.

Una de las dificultades con las que nos hemos encontrado es que, si bien entre determinadas categorías no existe conflicto en tal equiparación, en otras, los contornos se difuminan, obligándonos a que no pueda establecerse una relación de forma unívoca, tal y como se muestra en la tabla III.

Informe G+ Junta Andalucía	Informe del Instituto Vasco de la mujer Emakunde, 2005	Informe de Paloma de Villota et al. (2008)
----------------------------	--	--

G+	C1, C2 y C3	PIO, PI, PM
G	C3 o C2	PA
g1	C2	PI
g0	C4	PA

Tabla III. Elaboración propia

Con el fin de que la metodología propuesta resulte más ilustrativa y esclarecedora, hemos llevado a cabo el estudio empírico, a través del análisis de los presupuestos aprobados para el periodo 2010, en una Universidad pública andaluza, pues presenta una de las clasificaciones funcionales más desarrolladas en el ámbito universitario de nuestro país (Anexos I y II).

En cuyo análisis se evidencian diferencias significativas en la evaluación del impacto de género de los distintos programas presupuestarios entre la metodología que se recoge en el informe de la Junta de Andalucía, respecto de las otras dos, tal y como se resume en la tabla IV.

			G+, PIO	C1, G, C2, PI	g1, C3, PM	g0, C4, PA
<b>Informe Andalucía</b>	<b>G+</b>	<b>Junta</b>	97,62%	1,31%	0%	1,22%
<b>Informe Emakunde</b>			0,25%	95,17%	2,26%	2,32%
<b>Informe Paloma de Villota et. al</b>			0,25%	98,23%	0%	1,52%

Tabla IV. Elaboración propia

Las diferencias se deben fundamentalmente a que en la evaluación global del programa los referidos a docencia e investigación, misiones fundamentales de la universidad poseen poder transformador, tienen capacidad de impacto, relevancia funcional y afectan a la gestión de personal, requisitos todos para evaluar el programa global como G+.

Respecto de las otras dos metodologías no se observan diferencias significativas.

Por ello habría que realizar el análisis descendiendo a la clasificación económica de los gastos y ponderando las diferentes partidas dentro de cada capítulo para obtener una clasificación más cercana a la realidad, lo que reflejamos a modo de ejemplo en la tabla V, con el programa de Docencia 422D, catalogado inicialmente como G+.

422D G+	G+	G	g1	g0	Total
<b>Capítulo I</b>			47.251.422,83		47.251.422,83
<b>Capítulo II</b>			416.000,00	12.544.383,00	12.960.383,00
<b>Capítulo III</b>				348.726,18	348.726,18
<b>Capítulo IV</b>	1.192.495,28				1.192.495,28
<b>Capítulo VI</b>			134.253,10	4.261.410,82	4.395.663,92
<b>Capítulo IX</b>				1.700.423,62	1.700.423,62
<b>Total</b>	1.192.495,28	0,00	47.801.675,93	18.854.943,62	67.849.114,83

Capítulos					
Porcentaje	1,76%	0,00%	70,45%	27,79%	100,00%

Tabla V. Elaboración Propia

Tal y como se observa en la misma, al efectuar el análisis del programa descendiendo a las distintas partidas presupuestarias de gastos que lo componen, el 70,45% del mismo corresponde a gastos de personal, Capítulo I, que en las otras dos metodologías son considerados como C2 o PI puesto que no tienen incidencia directa y fundamental sobre las mujeres.

*4º Elaboración de indicadores presupuestarios de género para cada uno de los programas.*

Las dificultades inevitables con las que nos hemos encontrado para conseguir información desagregada por sexo, en una organización que no elabora su presupuesto desde una perspectiva de género y que, en consecuencia, aún no ha consolidado un enfoque transversal de género, nos ha impedido abordar con la profundidad deseada algunas áreas que hubieran enriquecido notablemente el análisis, No obstante lo cual, aunque limitado, a continuación se realiza una propuesta de indicadores relativos a partidas presupuestarias de Capítulo I, ayudas sociales y becas, que son clave desde la perspectiva de género (tablas VI, VII, VIII, IX y X).

**INDICADORES PRESUPUESTARIOS POR CATEGORÍA PROFESIONALES DEL PDI**

INDICADOR	FÓRMULA	INTERPRETACIÓN
<b>Gasto de las mujeres por categoría de PDI</b>	<i>Numerador:</i> sueldo + pagas extras + complemento destino +complemento específico * Total de mujeres PDI por categoría (CU, TU, CEU, TEU, etc.) <i>Denominador:</i> Importe total del gasto de personal (Cap. 1)	Indica el porcentaje que sobre el gasto de personal de la universidad representan las mujeres por categoría profesional
<b>Gasto de los hombres por categoría de PDI</b>	<i>Numerador:</i> sueldo + pagas extras + complemento destino +complemento específico * Total de hombres PDI por categoría (CU, TU, CEU, TEU) <i>Denominador:</i> Importe total del gasto de personal (Cap. 1)	Indica el porcentaje que sobre el gasto de personal de la universidad representan los hombres por categoría profesional

Tabla VI: Elaboración propia

**INDICADORES PRESUPUESTARIOS POR CARGO ACADÉMICO DEL PDI**

INDICADOR	FÓRMULA	INTERPRETACIÓN
<b>Gasto por cargo académico ostentado por mujer del PDI sobre el total de gasto de personal</b>	<i>Numerador:</i> Importe del complemento por cargo* nº total de mujeres miembros de los diferentes órganos de gobierno <i>Denominador:</i> Importe total del gasto de personal (Cap.	Indica el porcentaje que sobre el gasto de personal de la universidad representa los complementos por razón del cargo académico ostentados por mujeres – Rectora, Vicerrectoras,

1) Decanas, etc...

<b>Gasto por cargo académico ostentado por hombres del PDI sobre el total de gasto de personal</b>	<i>Numerador:</i> Importe del complemento por cargo* n° total de hombres miembros de los diferentes órganos de gobierno <i>Denominador:</i> Importe total del gasto de personal (Cap. 1)	Indica el porcentaje que sobre el gasto de personal de la universidad representa los complementos por razón del cargo académico ostentados por hombres del PDI.
--	---	---

Tabla VII. Elaboración propia

#### INDICADORES PRESUPUESTARIOS SOBRE EL COMPLEMENTO ESPECÍFICO DEL PAS

INDICADOR	FÓRMULA	INTERPRETACIÓN
<b>Gasto por complemento específico de mujeres de las distintas categorías del PAS</b>	<i>Numerador:</i> Importe del complemento específico de cada una de las categorías* n° total de mujeres de las distintas categorías <i>Denominador:</i> Importe total del complemento específico	Indica el porcentaje que sobre el total del importe del complemento específico tienen las mujeres del PAS
<b>Gasto por complemento específico de hombres de las distintas categorías del PAS</b>	<i>Numerador:</i> Importe del complemento específico de cada una de las categorías* n° total de hombres de las distintas categorías <i>Denominador:</i> Importe total del complemento específico	Indica el porcentaje que sobre el total del importe del complemento específico tienen los hombres PAS

Tabla VIII. Elaboración propia

#### INDICADORES PARA AYUDAS SOCIALES<sup>iii</sup>

DENOMINACIÓN	INDICADOR
<b>Subvenciones de comedor para el PDI y PAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>N° de subvenciones concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.</i></li> <li>• <i>Importe de las subvenciones concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.</i></li> </ul>
<b>Ayudas para libros y/o material escolar para el PDI y PAS o para sus hijos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>N° de ayudas concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.</i></li> <li>• <i>Importe de las ayudas concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.</i></li> </ul>
<b>Ayudas para guarderías para el PDI y PAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>N° de ayudas concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.</i></li> <li>• <i>Importe de las ayudas concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.</i></li> </ul>
<b>Préstamos para adquisición de primera</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>N° de préstamos concedidos a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.</i></li> </ul>

<b>vivienda para el PDI y PAS</b>	• <i>Importe de los préstamos concedidos a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.</i>
<b>Ayudas para discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales para el PDI y el PAS o para los cónyuges e hijos a su cargo.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Nº de ayudas concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.</i></li> <li>• <i>Importe de las ayudas concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres</i></li> </ul>
<b>Ayudas por intervenciones quirúrgicas oculares para el PDI y PAS.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Nº de ayudas concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.</i></li> <li>• <i>Importe de las ayudas concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.</i></li> </ul>
<b>Ayudas por nacimiento, adopción o acogimiento para el PDI y PAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Nº de ayudas concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.</i></li> <li>• <i>Importe de las ayudas concedidas a PDI mujeres y hombres y PAS mujeres y hombres.</i></li> </ul>

Tabla IX. Elaboración propia

#### INDICADORES PARA BECAS CONCEDIDAS A ESTUDIANTES<sup>iv</sup>

DENOMINACIÓN	INDICADOR
<b>Becas concedidas a estudiantes de primer y segundo ciclo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Nº de becas y ayudas concedidas a estudiantes de primer y segundo ciclo desglosado por sexo.</i></li> <li>• <i>Importe de las becas y ayudas concedidas a estudiantes de primer y segundo ciclo desglosado por sexo.</i></li> </ul>
<b>Becas concedidas a estudiantes de tercer ciclo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Nº de becas y ayudas concedidas a estudiantes de tercer ciclo desglosado por sexo.</i></li> <li>• <i>Importe de las becas y ayudas concedidas a estudiantes de tercer ciclo desglosado por sexo</i></li> </ul>
<b>Becas de intercambio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Nº de becas para intercambio de estudiantes concedidas desglosado por sexo.</i></li> <li>• <i>Importe de las becas de intercambio de estudiantes desglosado por sexo.</i></li> </ul>
<b>Becas para prácticas en empresas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Nº becas para prácticas en empresas concedidas desglosado por sexo.</i></li> <li>• <i>Importe de las becas para prácticas en empresas desglosado por sexo.</i></li> </ul>
<b>Ayudas a deportistas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Nº de ayudas concedidas a deportistas desglosado por sexo.</i></li> <li>• <i>Importe de las ayudas concedidas a deportistas desglosado por sexo.</i></li> </ul>

Tabla X. Elaboración propia

## 5. CONCLUSIONES

La introducción de la perspectiva de género en el presupuesto responde a una lógica de eficacia y eficiencia económica, por la racionalidad, transparencia y reflexión que aportan en la asignación de los recursos públicos, imprescindibles en épocas de crisis.

En el ámbito universitario, la masiva ocupación femenina de las aulas, es una tendencia ya más que consolidada en los últimos años, así como, el mayor número de egresadas frente a egresados y las muestras de un mejor rendimiento académico femenino, materializado en el promedio inferior de años que las mujeres tardan en terminar los estudios. La contribución de las alumnas a la eficiencia docente, en casi todas las ramas de conocimiento, duplica y a veces triplica a la de los hombres.

Sin embargo, el análisis de las probabilidades de progresar a categorías superiores tanto en el PDI como en el PAS se produce en la mujer a partir de los 40 años aproximadamente, lo que está vinculado indudablemente al ciclo reproductivo y de crianza que socialmente aún genera desigualdades injustas e innecesarias en la mujer.

Aunque parece que al menos a nivel político se tiene el compromiso claro con la igualdad, resulta inexcusable hacer una revisión de cómo se asignan los recursos para alcanzar dicha igualdad.

En la Universidad aún no se ha consolidado un enfoque transversal de género y los presupuestos no se elaboran con dicha perspectiva. A la hora de la extracción de datos desagregados por sexo o de la monitorización de determinados aspectos de la realidad universitaria con enfoque de género, la rigidez impide abordar con la profundidad deseada algunas áreas que enriquecerían notablemente el análisis.

Tampoco es posible llevar a cabo el análisis del impacto de género de los distintos programas de forma global porque en la mayoría de las Universidades no se realiza la clasificación funcional del gasto lo suficientemente desarrollada.

En las Universidades que tienen clasificación funcional desarrollada, se observan diferencias de evaluación del impacto de género de los distintos programas presupuestarios si realiza la clasificación de los mismos de forma global. Si la clasificación se realiza en base a las partidas de gastos que lo componen y el desarrollo de las actividades previstas, se reducen las diferencias.

En cualquiera de las metodologías utilizadas se pone de manifiesto que los gastos que son relevantes en relación con la igualdad de género, es decir, que inciden directamente sobre las mujeres o con poder transformador suponen escasamente entre el 1% y el 2% del presupuesto. Es imprescindible incrementar la cuantía de los mismos, de lo contrario nos estaremos quedando en una igualdad sólo formal.

Lo que nos lleva a concluir que aún queda mucho camino por andar y que es necesario instrumentar herramientas de análisis que ayuden a conocer y comprender las posibilidades, fortalezas, debilidades y dificultades con las que se enfrentan los procesos transversales de género en el ámbito universitario, el principal de los cuales es la neutralidad de género que se presupone en la elaboración de sus presupuestos, así como sentar las bases para abordar en futuros trabajos estudios que visibilicen y evalúen el impacto de la acción en los presupuestos de la Universidad.

---

<sup>i</sup> Las cátedras de universidad las mujeres representan sólo el 7,2%. (Ministerio de Ciencia e innovación 2008).

<sup>ii</sup> Todas las Universidades públicas andaluzas presentan una misma clasificación económica que se recoge en la Orden de 28 de abril de 2006, por la que se aprueba la clasificación económica de ingresos y gastos del Presupuesto de las Universidades Públicas competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOJA nº 91 de 16 de mayo de 2006).

<sup>iii</sup> No se trata de un listado exhaustivo y cerrado de ayudas, sino que se ha hecho referencia a aquellas que son concedidas de forma más habitual por las Universidades.

<sup>iv</sup> Se han considerado las becas y ayudas más generales.

## BIBLIOGRAFÍA

Arango Gaviria, L.G. (2006), Jóvenes en la Universidad. Género, clase e identidad profesional. Siglo del Hombre editores, Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.

Baron, J.; Esteban, A.; Luna, M.; Morales, M. Y Morales, J. (2010) Diagnóstico de igualdad de universidad de Málaga. Universidad de Málaga.

Budlender, D. And Hewitt, G (2003) *Engendering budgets. A practitioners' guide to understanding and implementing gender-responsive budgets*. Commonwealth Secretariat.

Budlender, D.; Elson, D.; Hewit, G. And Mukhopahyay, T. (2002) *Gender Budgets make cents: understanding gender responsive budgets*. Commonwealth Secretariat.

Budlender, D.; Sharp, R.; Allen, K. (1998) *Cómo hacer análisis de género en los presupuestos: prácticas e investigación contemporáneas*. Traducción del documento en inglés, editado por la Agencia Australiana de Desarrollo Internacional.

Chamberlain, M.K. (1988). *Women in Academe: Progress and Prospects*, NewYork. Rusell Sage Foun.

Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos (2009) Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2010. Consejería de Economía y Hacienda, Sevilla.

Comunicación de la Comisión Europea del 21 de febrero de 1996, "Integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias" (COM (1996) 67 final –no publicada en el Diario Oficial–); <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10921.htm>.

Decreto 93/2004, 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. (BOJA nº 50, 14/03/2004).

Denton, M., Zeytinoglu I.U. (1993), "Perceived Participation in Decision-Making in a University Setting: The Impact of Gender". *Industrial and Labor Relations Rev.*46 (2): 320-331.

Durán, M.A. (1982), *Liberación y utopía. La mujer ante la ciencia*, Akal, Madrid.

Federal Glass Ceiling commission (1995), *Good For Business: making full use of the nation's human capital*, Government Printing Office. Washington, DC

Fundación para la Ciencia y la Tecnología (FECYT) (2005), *Mujer y Ciencia. Situación de las mujeres investigadoras en el Sistemas Español de Ciencia y Tecnología*. Madrid

Grupo de Trabajo de Técnicos Locales (2005) Documento De Trabajo, Emakunde Disponible en

[http://www.emakunde.euskadi.net/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub\\_informes/es\\_emakunde/adjuntos/pres\\_loc\\_enfoque\\_genero\\_es.pdf](http://www.emakunde.euskadi.net/u72-publicac/es/contenidos/informacion/pub_informes/es_emakunde/adjuntos/pres_loc_enfoque_genero_es.pdf)

Himmelweit, S. (2002) "Making visible the hidden economy: the case for gender-impactanalysis of economic policy", *Feminist Economics*, 8 (1), 49-70.

- Jacobs, J.A. (1996), "Gender inequalities and higher education". *Annu Rev Sociol.* 22:153-85.
- Jämstöd (2007) *Gender Mainstreaming Manual. A book of practical methods from Swedish Gender Mainstreaming Support Committee (JämStöd)*, Swedish Government Official Reports, Estocolmo.
- Johnsrud, L.K., Heck, R.H. (1994), "Administrative Promotion within a University: The Cumulative Impact of Gender". *J Higher Educ.*; 65(1): 23-44.
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. (BOJA nº 247 de 18/12/2007).
- Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
- Lombardo, E. (2006): "Mainstreaming, evaluación de impacto y presupuesto de género. Conceptos y criterios.
- Lozano Peña, A; Aguilera Díaz, B; García De Bustos, F. (2008) "Hacia un presupuesto orientado a resultados en Andalucía: la perspectiva de género como objetivo y oportunidad" *Presupuesto y gasto público*, 51: 361-383
- Martínez Aguayo, C. (2007), "Aplicación del enfoque de género en los presupuestos públicos de Andalucía Implementation of the approach to gender in the Andalusian Budget". *Nuevas políticas públicas: anuario multidisciplinar para la modernización de las Administraciones Públicas*, 3: 19-35.
- Pazos Morán, M. (2006) Intervención en la Mesa Redonda Presupuestos sensibles al género como motor del cambio [en línea]. I Conferencia de Economía y Presupuestos en Clave de Género. Sevilla, 30 de noviembre y 1 de diciembre de 2006. Disponible en [http://www.juntadeandalucia.es/economiayhacienda/planif\\_presup/genero/documentacion/conferencia/mesa2.htm#pazos](http://www.juntadeandalucia.es/economiayhacienda/planif_presup/genero/documentacion/conferencia/mesa2.htm#pazos)
- Rake, K. (2002) "Gender Budgets: The experience of the UK's Women's Budget Group", Ponencia presentada en la conferencia "Gender Balance-Equal finance". Basilea, Suiza, marzo. En: <http://www.wbg.org.uk/pdf/Gender%20BudgetsWBG%20Rake2002.pdf>
- Rees, T. (2001), "Mainstreaming Gender Equality in Science in the European Union: the 'ETAN Report'". *Gender and Education*; 13(3):243-260.
- Sagaria, M.A. (1988). "Administrative mobility and gender: patterns and processes in higher education". *Journal Higher Education*, 59. 305-306.
- Sandler, B.R. (1986). *Campus Climate Revisited: Chilly for Women Faculty, Administrators, and Graduate Students*. Washinton, DC. Assoc. Am. Coll.
- Santesmases, M.J. (2000), *Mujeres científicas en España (1940-1970). Profesionalización y modernización social*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
- Sharp, R. and Broomhill, R. (2002), 'Budgeting for equality: The Australian experience', *Feminist Economics*, 8 (1), 25-47
- Sturnic, J.; Milley, J.E.; Tisinger, C. A. (1991). *Women at the Helm: Pathfinding Presidents at State Colleges and Universities*. Washington, DC. American Association State Coll. And Univ.
- Tesch, B.J., Wood, H.M., Helwing, A.L., Nattinger, A.B. (1995), "Promotion of women physicians in academic medicine. Glass ceiling or sticky floor?" *JAMA.*;273:1022-5.
- Tomás, M., Durán, M.M. (2009), "El género y la participación en algunos órganos de gobierno en la universidad". *Rev Complutense de Educación*; 20(1): 151-163.
- Touchon, J.G.; Shavlik, D.; Davis, L. (EDS) (1993). *Women in Presidencies*. Washington, DC. American Council Education.

Unidad Técnica Proyecto Calíope (2007) *Protocolo de implantación de mainstreaming de género*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.

Villota Gil-Escoín, P. (2007) “Análisis de un retroceso desde la perspectiva de género en la política fiscal española: Ley 35/2006, de 28 de noviembre” *Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, 21: 47-55

Villota Gil-Escoín, P., Ferrari Herrero, I. (2004), Análisis de los presupuestos desde la perspectiva de género. Madrid, Instituto de la Mujer.

Villota, P., Jubeto, Y. Y Ferrari, I. (2009). *Estrategias para la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad. Madrid.

## ANEXO I

PROGRAMA DE GASTO	DESCRIPCION
134B	Cooperación, Prom. Difusión Cult.Exterior
313E	Acción Social en Favor de Funcionarios
422D	Enseñanzas Universitarias
541A	Investigación Científica
E1.1	Establecer los parámetros que definen el modelo deseable de plantilla
E1.2	Formar en competencias para el uso de las nuevas metodologías docentes a la totalidad del profesorado
E2.1	Definir procesos para alcanzar acreditaciones en calidad
E2.2	Incorporar nuevos proyectos de innovación docente
E3.1	Ampliar oferta de título de grado
E3.2	Vincular formación grado a Centros de Investigación de la UPO
E3.3	Realizar ofertas que permitan al deportista destacado su formación como estudiante en la UPO
E3.5	Crear un centro de E. de Postgrado (CEDEP)
E3.4	Diseño de la oferta de postgrado diferenciadora
E4.1	Reforzar grupos emergentes y los jóvenes investigadores
E4.2	Potenciar apoyo grupos o proyectos de inv.consolidados
E4.3	Diseño de un sistema de incentivos para los investigadores
E5.1	Crear nuevos grupos-proyectos de investigación a raíz de los acuerdos con Institutos del CSIC
E5.2	Crear nuevos grupos-proyectos de investigación a raíz de los acuerdos con nuevas instituciones
E6.1	Desarrollar las negociaciones necesarias para la puesta en marcha del Parque Tecnológico
E6.2	Potenciar la actividad emprendedora a través de la creación de Spin-offs
E7.1	Ampliar los convenios con Universidades extranjeras de reconocido prestigio
E7.2	Ampliar la oferta docente a una segunda lengua
E8.1	Ayudas a la movilidad internacional de estancias
E8.2	Difusión internacional de la oferta de la UPO
E9.1	Instituto Mediterráneo Andaluz (IMA)
E9.2	Andalusian Center for Economics (ACE)
E9.3	Desarrollar redes europeas para la investigación
E10.1	Agilizar sist. información y comunicación con estudiantes y comunidad universitaria
E10.2	Asignar espacio a actividades no curriculares y de convivencia de estudiantes
E10.3	Facilitar vida en el Campus y apertura a la sociedad
E11.1	Sin descripción
E12.2	Consolidación y Creación de las sedes de la universidad
E12.3	Desarrollar nuevas líneas de actuación con socios territoriales del área metropolitana
E12.1	Reforzar la visibilidad de la UPO, difundiendo sus logros y rindiendo cuentas de su gestión a la sociedad
E13.1	Desarrollar actividades de acción solidaria y cooperación internacional al desarrollo
E13.2	Impulsar el Observatorio Andaluz de Voluntariado Universitario y ofertar a la comunidad universitaria, la formación integral con énfasis en solidaridad y derechos humanos
E13.3	Poner en marcha y definir la estructura interna de la oficina de Igualdad
E13.4	Difundir y promover la sostenibilidad del campus UPO
E13.5	Promocionar Cátedra UNESCO Participación, Cultura y Compromiso universitario
E14.1	Sin descripción
E14.2	Sin descripción
E15.1	Sin descripción
E16.1	Implantación de la administración electrónica
E16.2	Implantación de un sistema integrado de datos (DATA WAREHOUSE)

ANEXO II																			
F. G.	CAPITULO I	CAPITULO II (CLASIFICACION)		CAPITULO III (CLASIFICACION)		CAPITULO IV (CLASIFICACION)		CAPITULO VI (CLASIFICACION)		CAPITULO VIII		CAPITULO IX (CLASIFICACION)		TOTAL PROGRAMA REVISADO	TOTAL PROGRAMA		DIFERENCIAS	PORCENTAJE	
134B		(PI, gl, g0, C3)	6.738,42 €			(PI, G-, C3)	6.010,00 €							(PI, G-, gl, g0, C3)	(PI, G-, C3)	12.748,42 €	JUNTA	0,02%	
313E	(PI, gl, C2)	313.492,74 €	(PI, gl, g0, C2)	5.175,00 €		(PI, G-, C3)	227.032,46 €			(PI, gl, C3)	60.000,00 €			(PI, G-, gl, g0, C2, C3)	(PI, G-, C3)	605.700,20 €	JUNTA Y EMAKUNDE	0,76%	
422D	(PI, gl, C2)	47.251.422,83 €	(PI, gl, g0, C2)	12.940.983,82 €	(PA, g0, C4)	348.726,18 €	(PI, G-, C3)	1.924.952,28 €	(PA, PI, gl, g0, C2, C4)	4.395.663,92 €			(PA, g0, C4)	1.700.423,62 €	(PI, G-, gl, g0, C2, C3, C4)	(PI, G-, C2)	67.849.715,60 €	Los tres	84,64%
541A	(PI, gl, C2)	265.552,54 €	(PI, gl, g0, C2)	347.773,22 €					(PA, PI, gl, g0, C2, C4)	6.888.075,97 €					(PI, G-, gl, g0, C2, C3, C4)	(PI, G-, C2)	7.501.401,73 €	Los tres	9,36%
E1.1																			
E1.2		(PI, gl, g0, C2)	30.000,00 €											(PI, gl, g0, C2)	(PI, G-, C2)	30.000,00 €	JUNTA	0,04%	
E2.1		(PA, g0, C4)	167.718,70 €											(PA, g0, C4)	(PA, g0, C4)	167.718,70 €		0,21%	
E2.2		(PA, g0, C4)	26.000,00 €											(PA, g0, C4)	(PI, G-, C4)	26.000,00 €		0,03%	
E3.1																			
E3.2																			
E3.3						(PI, G-, C3)	5.000,00 €	(PI, gl, g0, C3)	593.689,20 €					(PI, G-, gl, g0, C3)	(PI, G-, C3)	598.689,20 €	JUNTA	0,75%	
E3.5		(PA, g0, C4)	9.000,00 €											(PA, g0, C4)	(PA, G-, C4)	9.000,00 €	JUNTA	0,01%	
E3.4		(PA, g0, C4)	226.882,04 €											(PA, g0, C4)	(PA, G-, C4)	226.882,04 €	JUNTA	0,28%	
E4.1		(PI, gl, g0, C2)	100.000,00 €					(PI, gl, g0, C2)	250.000,00 €					(PI, gl, g0, C2)	(PI, G-, C2)	350.000,00 €	JUNTA	0,44%	
E4.2		(PI, gl, g0, C2)	100.000,00 €					(PI, gl, g0, C2)	250.000,00 €					(PI, gl, g0, C2)	(PI, G-, C2)	350.000,00 €	JUNTA	0,44%	
E4.3						(PI, G-, C3)	205.198,71 €							(PI, G-, C3)	(PI, G-, C2)	205.198,71 €	JUNTA	0,26%	
E5.1																			
E5.2																			
E6.1																			
E6.2																			
E7.1		(PA, g0, C4)	114.941,02 €											(PA, g0, C4)	(PA, g0, C4)	114.941,02 €		0,14%	
E7.2																			
E8.1						(PI, G-, C3)	108.154,61 €	(PI, gl, g0, C3)	130.000,00 €					(PI, G-, gl, g0, C3)	(PI, G-, C3)	108.154,61 €	JUNTA	0,13%	
E8.2		(PA, g0, C4)	105.941,02 €			(PI, G-, C3)	205.198,71 €							(PA, PI, G-, g0, C3, C4)	(PI, G-, C3)	441.139,73 €	Los tres	0,55%	
E9.1																			
E9.2																			
E9.3																			
E10.1		(PA, g0, C4)	174.000,90 €											(PA, g0, C4)	(PA, g0, C4)	174.000,90 €		0,22%	
E10.2		(PI, gl, g0, C3)	33.266,00 €			(PI, G-, C3)	26.839,00 €							(PI, G-, gl, g0, C3)	(PI, G-, C3)	60.105,00 €	JUNTA	0,07%	
E10.3						(PI, G-, C3)	2.500,00 €							(PI, G-, C3)	(PI, G-, C3)	2.500,00 €	JUNTA	0,00%	
E11.1		(PA, g0, C4)	29.000,00 €			(PI, G-, C3)	514.276,25 €							(PA, PI, G-, g0, C3, C4)	(PI, G-, C3)	543.276,25 €	Los tres	0,68%	
E12.2		(PA, g0, C4)	250,00 €											(PA, g0, C4)	(PA, g0, C4)	250,00 €		0,00%	
E12.3		(PA, g0, C4)	8.070,50 €											(PA, g0, C4)	(PA, g0, C4)	8.070,50 €		0,01%	
E12.4																			
E13.1		(PIO, G-, y C1)	13.419,48 €			(PIO, G-, y C1)	113.150,08 €							(PIO, G-, y C1)	(PIO, G-, y C1)	126.569,56 €		0,16%	
E13.2						(PIO, G-, y C1)	26.839,00 €							(PIO, G-, y C1)	(PIO, G-, y C1)	26.839,00 €		0,03%	
E13.3			23.130,00 €			(PIO, G-, y C1)	26.839,00 €							(PIO, G-, y C1)	(PIO, G-, y C1)	49.969,00 €		0,06%	
E13.4		(PI, gl, g0, C3)	4.000,00 €			(PI, G-, C3)	26.839,00 €							(PI, G-, gl, g0, C3)	(PI, G-, y C3)	30.839,00 €	JUNTA	0,04%	
E13.5		(PI, gl, g0, C3)	250,00 €			(PI, G-, C3)	26.839,00 €							(PI, G-, gl, g0, C3)	(PI, G-, y C3)	27.089,00 €	JUNTA	0,03%	
E14.1																			
E14.2		(PA, g0, C4)	244.000,00 €											(PA, g0, C4)	(PA, g0, C4)	244.000,00 €		0,30%	
E15.1		(PA, g0, C4)	254.920,00 €											(PA, g0, C4)	(PA, g0, C4)	254.920,00 €		0,32%	
E16.1		(PA, g0, C4)	15.000,00 €											(PA, g0, C4)	(PA, g0, C4)	15.000,00 €		0,02%	
E16.2		47.830.468,11 €	15.000.460,12 €	348.726,18 €	2.713.211,10 €		12.637.429,09 €	60.000,00 €		1.700.423,62 €						80.160.718,17 €		100,00%	

