

# **METODOLOGÍA E INDICADORES PARA EL ANÁLISIS DE LOS PRESUPUESTOS DE LA UNIVERSIDAD DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

**Gómez-Alvarez Díaz, Rosario**  
**Dpto. Economía e Historia Económica**  
**Universidad de Sevilla**  
**charogomez@us.es**

## **Resumen**

El presente trabajo tiene como objetivo la presentación de la adaptación de la metodología de la presupuestación de género del programa G+ de la Junta de Andalucía y de Diane Elson al ámbito universitario español. Asimismo, ofrecemos una propuesta de áreas de estudio y de indicadores para analizar el presupuesto desde la perspectiva de recursos económicos, actividades y resultados obtenidos, así como posibles indicadores para cuantificar la discriminación horizontal y vertical.

## **Palabras clave**

Presupuesto de género, igualdad, indicadores, discriminación horizontal, discriminación vertical

## 1. INTRODUCCIÓN

El objetivo general de la presente ponencia es la presentación de la metodología seguida e indicadores empleados para el análisis y valoración de la igualdad de trato y de oportunidades en los presupuestos generales de la Universidad de Sevilla desde una perspectiva de género.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio reconocido por todos los tratados internacionales relativos a los derechos humanos. En 1979 la Asamblea General de Naciones Unidas acuerda erradicar toda forma de discriminación contra las mujeres. En 1983, el Gobierno español ratifica esta decisión, teniendo en cuenta que los antecedentes jurídicos de la importancia de la igualdad se encuentran en el Art. 14 y 9.2 de la Constitución Española de 1978, donde se recogen respectivamente la igualdad sin que se pueda producir discriminación por razón de sexo y la responsabilidad de los poderes públicos en el logro de la igualdad. Asimismo, el Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1999, define entre sus objetivos la eliminación de toda discriminación y el alcance de la igualdad real entre hombres y mujeres considerando que este principio debe regir de forma transversal todas las políticas de los países de la Unión.

Más recientemente, las leyes 3/2007 del Estado Español y la 12/2007 de la Comunidad Autónoma de Andalucía recogen de manera específica las diferentes actuaciones que todas las administraciones públicas deben llevar a cabo para alcanzar la igualdad de género, que afectan a las Universidades en su condición de administraciones públicas. Así la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es de aplicación plenamente a la Universidades en sus tres ámbitos de actuación: como institución dedicada fundamentalmente a la educación superior y a la investigación, como organización laboral y como administración pública. Por su parte, la normativa autonómica especifica en su artículo 25 la necesidad de realizar estudios e investigaciones especializadas en la materia y la evaluación periódica de la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

En este contexto, la actividad presupuestaria aparece en la Ley 12/2007 como una herramienta clave para la consecución de la igualdad de mujeres y hombres, que se traslada al ámbito universitario mediante El Contrato Programa entre la Consejería de Economía, Innovación y Ciencia (CEIC) y las Universidades, con una financiación vinculada a resultados, marcada por tres objetivos orientados a conseguir una mayor presencia de las mujeres en cátedras universitarias, en la dirección de proyectos de investigación, y en los órganos de gobierno de las Universidades públicas andaluzas.

El análisis de los presupuestos desde la perspectiva de género ha recibido una gran atención por parte de los académicos y también por diferentes

organismos, pues la información que pueden ofrecer no sólo es cualitativa, sino cuantitativa lo que permite una mejor valoración de los recursos dedicados, de las políticas implementadas y los resultados obtenidos. Sin embargo, se puede afirmar que los estudios en el ámbito presupuestario universitario son relativamente escasos, por lo que pretendemos adaptar la metodología de análisis de estudio del presupuesto desde la perspectiva de género de la Junta de Andalucía (Proyecto G+) y la propuesta de Diane Elson (2002) a la actividad universitaria.

La principal aportación de este modelo presupuestario es la utilización de indicadores de gestión que permiten una evaluación basada en resultados y en el cumplimiento de los objetivos formulados en los programas presupuestarios, facilitando el proceso de revisión y planificación estratégica.

Con tal fin, presentamos en el apartado 2 un breve resumen de los antecedentes y justificación en el estudio de los presupuestos desde la perspectiva de género. En el apartado 3 explicitamos la metodología aplicada. En el apartado 4 presentamos y justificamos nuestra propuesta de indicadores y su relación con la estructura del presupuesto universitario, a partir de los principales indicadores propuestos para la evaluación de la perspectiva de género en las universidades en la UE, por la Administración Central y por la Junta de Andalucía, finalizando con una serie de reflexiones en la sección 5.

## **2.- ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN**

Las iniciativas desarrolladas hasta la fecha para incorporar el enfoque de género en los presupuestos se caracterizan por su diversidad y heterogeneidad, mostrando un amplio abanico de metodologías.

Una de las primeras iniciativas surgió a mediados de los 80 del siglo XX en Australia conocida con el nombre de "Presupuestos de Mujeres" (Sharp, 2002). Su objetivo es analizar el presupuesto a nivel interno, partiendo de la clasificación del gasto de cada departamento en tres categorías:

- Gastos específicamente enfocados a mujeres.
- Iniciativas a favor de la igualdad de oportunidades dentro del sector público.
- El resto del gasto público.

En la década de los 90, surgieron diferentes experiencias o modelos que se implementaron con distintas herramientas y técnicas (Reino Unido, 1989; Canadá, 1993) destacando el "Enfoque de cinco pasos" desarrollado por Debbie Budlender (Budlender y Hewitt, 2003) y que, de forma sintetizada, podemos decir que plantea lo siguiente:

- Análisis de la situación de mujeres, hombres, niños y niñas.
- Sensibilidad de género de las políticas públicas.
- Análisis de las asignaciones de gasto.

- Control de los servicios públicos financiados con el gasto.
- Evaluación de resultados.

Otra metodología muy seguida es la planteada por Diane Elson (2002) para la creación de un informe de presupuesto con enfoque de género simplificado, que proporcione una panorámica de la distribución de género del gasto público mediante una selección de Indicadores de Gasto Público con Enfoque de Género, a saber: gasto destinado a la igualdad entre mujeres y hombres, servicios públicos prioritarios para las mujeres, sistema de transferencias de ingresos, equilibrio de género en el empleo público, equilibrio de género en el apoyo empresarial, equilibrio de género en la contratación pública y tasa de reducción de la desigualdad entre mujeres y hombres.

Cabe destacar la propuesta de Addabo et. Al (2009), que evalúa el bienestar humano en función de la calidad de vida, es decir, de las oportunidades que tiene la persona para ser y hacer aquello que considera importante para que su vida tenga el valor deseado, y poder decidir el tipo de vida que desea, siguiendo la propuesta de Sen sobre las capacidades. Afecta, así, a diferentes facetas de la vida humana como son: los recursos económicos, las libertades políticas, la participación social, cultural y social, las normas sociales, tradiciones y hábitos.

Actualmente, organismos internacionales como ONU Mujeres, el PNUD (2009), y organizaciones internacionales de desarrollo están impulsando experiencias en diferentes regiones del mundo ofreciendo, sobre todo ofreciendo soporte formativo y asistencia técnica (Chile, México, Salvador, Bolivia).

También Europa ha explorado las posibilidades y metodologías a utilizar para realizar presupuestos sensibles al género destacando en esta materia los Países Nórdicos aunque también hay que hablar de Alemania, Italia, Bélgica, Francia y el Estado español.

En España, las primeras iniciativas de este tipo surgen alrededor del año 2000 en el País Vasco que realizó una experiencia piloto de gran interés (EMAKUNDE, 2003). Asimismo, Andalucía ha avanzado enormemente en este terreno desarrollando una estrategia y metodología propias que, a su vez, se alimenta de otros modelos desarrollados como es el modelo sueco (ASAL, 2002). De hecho el modelo andaluz ha sido considerado ejemplo de “buena práctica” por el European Institute for Gender Equality (2011).

Una condición importante para poder realizar este tipo de análisis es contar con datos estadísticos, tanto cuantitativos como cualitativos, desagregados por sexo. En este sentido, es necesario adecuar los sistemas propios de gestión de la información, tanto para la recogida de datos, la sistematización como la explotación de los mismos.

A pesar de la diversidad de los diferentes modelos, estos tienen en común un cuerpo metodológico común que consiste en profundizar en los siguientes aspectos:

- El conocimiento de la realidad, tanto de la población como de la institución que lidera el proceso.
- El conocimiento de los valores subyacentes en nuestro comportamiento y actitudes.
- Formas de hacer política, procedimientos y funcionamiento de estructuras organizativas.
- El establecimiento de medidas correctoras o políticas que permitan superar las desigualdades y transformar la realidad a favor de la igualdad efectiva.

En definitiva, la metodología diseñada para incorporar la perspectiva de género a los presupuestos varía en función de la realidad en la que se aplique. No existen unas pautas únicas que nos permitan adoptar un modelo común para todas las Administraciones Públicas. Es un proceso creativo y abierto a innovaciones que se puedan plantear según las características particulares de cada institución y el contexto concreto.

Por último, las ventajas de la integrar la igualdad de género en el presupuesto universitario, como bien enumera el Instituto Andaluz de la Mujer (2012) serían:

- El cumplimiento de un compromiso legal de respetar el principio de igualdad entre mujeres y hombres, establecido en la normativa estatal y autonómica.
- La mejora del conocimiento de la Universidad y su funcionamiento.
- El aumento de la rentabilidad a partir de una mejor gestión del tiempo, de los recursos humanos y del conocimiento.
- La consolidación la responsabilidad social de la Universidad.
- La facilitación de la introducción de formas más flexibles de trabajo adaptadas a las necesidades de las personas que forman parte de la Universidad.
- La representación de un factor de calidad y modernización, centrado en las personas en la actividad universitaria, que posibilita una mejora continua en su gestión.
- La garantía de una gestión del conocimiento, en la que no se sigan reproduciendo ni transmitiendo estereotipos sexistas, lo que va a permitir desarrollar modelos y valores igualitarios.
- La mejora de la imagen a nivel interno y externo.
- El compromiso y responsabilidad en la construcción de la sociedad y transmisión de valores.

### **3.- METODOLOGÍA DE ESTUDIO DE LOS PRESUPUESTOS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

La metodología que seguiremos es una adaptación de la propuesta G+ de la Junta de Andalucía y de la evaluación de presupuesto de Diane Elson a los Presupuestos de la Universidad de Sevilla.

La propuesta G+ aplica la evaluación de género de las tres R (3R) y las tres T (3T), es decir, Realidad, Representación y Recursos analizados en tres tiempos: Pasado, Presente y Futuro. Si bien, nuestro trabajo se ceñirá al

pasado y presente, pues el futuro correspondería a una fase de planificación del presupuesto, que se queda fuera del objeto del presente trabajo.

*R de Realidad:* supone el análisis de la situación actual de las desigualdades de género, es decir, la realidad de mujeres y hombres en el contexto o territorio concreto de la entidad. Para ello se analizan las áreas o ámbitos más significativos desde el punto de vista de las desigualdades de género como pueden ser población, empleo, educación, usos del tiempo, violencia de género, pensiones y seguridad social, participación política y social.

*R de Representación:* consiste en el análisis cuantitativo de la distribución y representación de mujeres y hombres dentro de la propia administración. Pues bien, en este trabajo centraremos nuestra atención en los niveles y categorías que ocupa cada sexo en el área de poder y representación, por lo que se incluyen datos sobre la presencia de hombres y mujeres en los órganos directivos y de representación: órganos generales de la Universidad, órganos de gobierno, centros y departamentos.

*R de Recursos:* recoge el análisis de los recursos que reciben mujeres y hombres mediante la puesta en marcha de las distintas acciones, proyectos y/o planes, que tienen reflejo en los Presupuestos de la Universidad.

### **3.1. Identificación de las áreas sensibles a la igualdad de género**

Se identifica aquellas partidas de gasto que pueden ser más “sensibles” a la hora de incorporar la perspectiva de género es decir aquellas en las que, al incidir específicamente, podemos contribuir a reequilibrar la situación de mujeres y hombres. En la metodología desarrollada por la Junta de Andalucía se les conoce como programas presupuestarios que son “motores de igualdad” (Metodología del Proyecto G+. Junta de Andalucía, 2009).

La propuesta de la Junta de Andalucía se basa en la participación de los centros de gestión, mediante grupos de trabajo y cuestionarios. Sin embargo, la aplicación de esta metodología ex ante presentaba tres dificultades: la primera de ella es que parte de la información que se quería recabar desde una perspectiva de género no estaba registrada informáticamente por los centros de gestión; en segundo lugar el número de centros de gestión era muy elevado, y por último, la clasificación presupuestaria funcional seguida en los Presupuestos diferencia sólo docencia e investigación.

Por eso motivo modificamos la estrategia y nos planteamos en primer lugar cuales eran las áreas de la actividad universitaria que debíamos estudiar desde una perspectiva de género. Tomamos como primera referencia la propuesta del Instituto Andaluz de la Mujer (2012) que nos indicia que la igualdad se incorpora en las universidades en:

- En los Órganos de Gobierno y de Participación
- En la actividad docente
- En la actividad investigadora
- En el alumnado

- En las relaciones laborales, es decir, en el funcionamiento interno: PAS y PDI

Entendíamos que junto a estas áreas de estudio básicas para el análisis de la igualdad de género existían además otras áreas importantes, recogidas en la propuesta de Diane Elson (2002). Esta plantea la creación de un informe de presupuesto con enfoque de género simplificado, que proporcione una panorámica de la distribución de género del gasto público mediante una selección de Indicadores de Gasto Público con Enfoque de Género, a saber:

1. *Gasto Destinado a la Igualdad entre Mujeres y Hombres*: Porcentaje de gasto explícitamente destinado a las mujeres, para ayudar a solucionar la desigualdad y el abandono en el pasado.
2. *Servicios Públicos Prioritarios para las Mujeres*: Porcentaje de gasto destinado a servicios públicos que hayan sido identificados como máxima prioridad para reducir las cargas de las mujeres.
3. *Sistema de Gestión de Género en los Mecanismos Institucionales*: Porcentaje de gasto destinado a los Institutos de la Mujer (o Departamentos u Oficinas), Comisiones de Igualdad de Género, Puntos Focales de Género en los Ministerios.
4. *Transferencias de Ingresos*: Prioritarios para las Mujeres: Porcentaje de gasto destinado a transferencias de ingresos que hayan sido identificados como máxima prioridad para reducir la desigualdad y la dependencia de las mujeres. Ej.: Ayudas a la infancia, pensiones de viudedad.
5. *Equilibrio de Género en el Empleo Público*: Para cada Ministerio, participación prevista de mujeres y hombres en el empleo en cada nivel, porcentaje medio de las ganancias de las mujeres respecto de las ganancias medias masculinas en cada nivel.
6. *Equilibrio de Género en el Apoyo Empresarial*: Participación prevista de mujeres y hombres en el gasto dirigido a la Agricultura, Industria y Servicios.
7. *Equilibrio de Género en la Contratación Pública*: Participación prevista (en valor) de los contratos destinados a empresas dirigidas por hombres y empresas dirigidas por mujeres.
8. *Tasa de Reducción de la Desigualdad entre Mujeres y Hombres*: Porcentaje de gasto de cada Ministerio que se espera que sirva para reducir la desigualdad. Será acompañado de (1) indicadores cuantitativos de la reducción de desigualdad de género estimada; (2) explicación de cómo se espera conseguir tal reducción.

Teniendo en cuenta ambas perspectivas nos planteamos evaluar el grado de desigualdad en las siguientes áreas:

- I. Representación
- II. Alumnado
- III. PAS: situación laboral
- IV. PDI: docencia, investigación y situación laboral
- V. Políticas para la promoción de la igualdad: servicios e instituciones a favor de la igualdad de género
- VI. Actividades ofrecidas a la Comunidad Universitaria y relación con la Sociedad desde una perspectiva de género

*I. Representación.* Se evalúa la presencia de los hombres y mujeres en los diferentes órganos de decisión.

*II. Alumnado.* Se evalúa la diferencia entre hombres y mujeres en el empleo de medios puestos a su disposición mediante: becas de estudios, becas para prácticas en empresas, plazas en residencias, uso de nuevas tecnologías y presupuesto por facultades con mayor presencia femenina. Asimismo se evalúan las diferencias en la composición del alumnado en los resultados académicos.

*III. PAS.* Se evalúa porcentaje de hombres y mujeres en el empleo de actividades puestas a su disposición: ayudas para la movilidad, formación y empleo de nuevas tecnologías, y los resultados evaluados mediante la situación laboral, que dentro de la clasificación de Elson correspondería con el programa 5. Equilibrio de Género en el Empleo Público.

*IV. PDI.* Se evalúa la docencia, mediante el empleo de actividades puestas a disposición del profesorado: ayudas a la movilidad, formación y empleo de Nuevas Tecnologías. Por otro lado, se evalúa la investigación, mediante la diferencia en el uso de recursos de ayudas a la movilidad e infraestructuras para la investigación; y los resultados a través del reconocimiento de tramos de investigación, investigadoras principales, y estructura del personal investigador. También analizamos la situación laboral del PDI con dedicación completa a la Universidad, mediante el análisis de la estructura laboral, tomando especial relevancia el porcentaje de catedráticas y la diferencia salarial, que dentro de la clasificación de Elson correspondería con el programa 5. Equilibrio de Género en el Empleo Público. Por último, hemos incluido la composición del profesorado asociado, como indicador de cómo las diferencias en el mercado laboral se incorporan a la Universidad.

*V. Políticas para la promoción de la igualdad.* Se evalúan los servicios prestados por la Universidad para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral; así como las instituciones para la promoción de la igualdad; que dentro de la clasificación de Elson correspondería con los programas: 2. Servicios Públicos Prioritarios para las Mujeres; 3. Sistema de Gestión de Género en los Mecanismos Institucionales y 4. Transferencias de Ingresos.

VI. *Actividades ofrecidas a la Comunidad Universitaria y relación con la Sociedad desde una perspectiva de género.* Hemos considerado que la equidad de género también se plasma en otras actividades que las universidades tienen encomendadas en relación al desarrollo cultural, social, económico y territorial. Por ello en bajo este epígrafe se evalúan otros servicios que la Universidad presta a la Comunidad Universitaria y al resto de la Sociedad: deporte, cultura, formación permanente, ayudas al desarrollo, otras actividades para la comunidad universitaria.

Los aspectos propuestos por Elson que se quedan fuera de esta propuesta de forma explícita son:

1. El gasto Destinado a la Igualdad entre Mujeres y Hombres. y 8. Tasa de Reducción de la Desigualdad entre Mujeres y Hombres. Ambos análisis se pueden incorporar expost en la medida en que el presupuesto sea elaborado explícitamente desde una perspectiva de género.

5. Equilibrio de Género en el Apoyo Empresarial: se puede estudiar en la Universidad en función de las relaciones existentes entre la Universidad y el ámbito empresarial, como puede ser mediante las becas para prácticas en empresas para los alumnos, los spin-off, etc. y entraría a formar parte del área correspondiente a alumnado o pdi.

7. Equilibrio de Género en la Contratación Pública, podría formar parte del VI. *Actividades ofrecidas a la Comunidad Universitaria y relación con la Sociedad desde una perspectiva de género* siendo imprescindible del registro de esta información.

### **3.2. Selección de indicadores y recopilación de datos**

Una aportación fundamental en la evolución presupuestaria es la utilización de indicadores de gestión que permitan una evaluación basada en resultados y en el cumplimiento de los objetivos de igualdad de oportunidad, que faciliten el proceso de revisión y planificación estratégica. Los indicadores de género serían aquellos cuya función especial es la de señalar los cambios producidos en la realidad y en el status de mujeres y hombres, así como en las relaciones entre ellos/as a lo largo del tiempo.

En concreto, hemos empleados diferentes tipos de indicadores:

- *Indicadores de recursos* que capturan información sobre los insumos o costes que se ponen al servicio de un objetivo, y que corresponde a la medición presupuestaria. Estos indicadores son medidas que permiten conocer la naturaleza y cuantía de los factores que directa o indirectamente utilizan las entidades para llevar a cabo su actividad. Gran parte de la información necesaria para elaborarlos proviene de la contabilidad de costes. En nuestro caso, emplearemos las técnicas de contabilidad de costes para imputar las partidas presupuestarias a las diferentes actividades realizadas.

- *Indicadores de actividades* informan sobre la aplicación directa de los recursos, es decir, sobre los productos conseguidos o servicios prestados.
- *Los indicadores de resultados* aportan información sobre los resultados que tiene las diferentes actividades del programa presupuestario en relación con el objetivo enunciado.

Dentro de cada área podemos identificar los tipos de indicadores empelados de acuerdo con siguiente tabla:

TABLA 1. Areas de estudio desde la perspectiva de género y tipos de indicadores

	Indicador de Resultados (objetivos)	Indicador de Actividades (servicios)	Indicador de Inputs (presupuesto)
I. Representación	X		X
II. Alumnado	X	X	X
III. PAS	X	X	X
IV. PDI	X	X	X
V. Políticas para la promoción de la igualdad		X	X
VI. Actividades ofrecidas a la Comunidad Universitaria y la Sociedad	X		X

En cuanto a los indicadores elegidos hemos tenido en cuenta que gran parte de la evaluación de la actividad universitaria, está estrechamente vinculada con la actividad investigadora y presupuestaria en general, por ello a la hora de proponer los indicadores para esta evaluación recurrimos a las siguientes fuentes:

- Comisión Europa: *She Figures 2009 – Statistics and Indicators on Gender Equality in Science, 2009*
- Comisión Europea: *Innovation Union Competitiveness report 2011, chapter 3*
- Instituto de la Mujer: *Sistema estatal de indicadores de género. 2010*
- Unidad de Mujeres y Ciencia: *Libro Blanco Situación de las Mujeres en la Ciencia Española. 2011*
- Junta de Andalucía: *Informe de evaluación de impacto de género del presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2012*

- Instituto Andaluz de la Mujer: *La igualdad entre mujeres y hombres en las universidades a partir del diagnóstico y los planes de igualdad*. 2012

En concreto hemos incorporado todos los indicadores que propone la Junta de Andalucía para evaluar la actividad universitaria y la investigación. No obstante, hubo áreas en los que no encontramos una propuesta de indicadores específicos, por lo que hemos incorporado nuestra propia propuesta, tras la consulta con la Gerencia y la Unidad de la Igualdad.

Posteriormente se recopilaron los datos disponibles, mediante la consulta directa a las fuentes estadísticas ofrecidas por la propia Universidad, los recabados por la Gerencia y puesta a nuestra disposición, y la consulta directa a diferentes centros gestores, los que nos permitió construir indicadores de actividades y de resultados.

Tras el análisis de las diferentes partidas presupuestarias, se realizó el Análisis de la Incidencia del Gasto desagregado por Género para la construcción de indicadores de inputs, de acuerdo con la clasificación orgánica del Presupuesto. Hay dos métodos de imputación de costes a las diferentes áreas:

a.- El método directo: los recursos destinados a hombres y mujeres están consignados, lo que permite su identificación directa, como es el caso de la información retributiva ofrecida por la propia administración.

b.- El método indirecto: se emplea un indicador de distribución por género del uso de una actividad o en resultados, y ese indicador se emplea para la imputación del coste asociado. Por ejemplo, si la partida presupuestaria para movilidad es de 30.000 euros y el 40% son mujeres, el presupuesto asignado será de 12.000 euros.

#### **4. CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES DE DESIGUALDAD**

Los indicadores se pueden expresar en términos absolutos o en porcentaje en relación al número de mujeres y hombres en una categoría, (indicadores de actividades y servicios o resultados) o bien en términos monetarios, en función del presupuesto asignado (indicadores de inputs).

Posteriormente, para captar la desigualdad de género, la comparación se puede realizar mediante diferentes fórmulas aplicadas a valores absolutos o porcentuales:

##### *1.- Diferencia absoluta en el indicador entre hombres y mujeres.*

Por ejemplo: Diferencia en el salario medio bruto anual que perciben los trabajadores y trabajadoras. (Instituto de la Mujer)

“En 2007 las mujeres percibían un salario medio bruto anual de 16.943,89 euros, mientras que los hombres recibían 22.780,29 euros”.

##### *2.- Desviación del indicador femenino expresado en % respecto al valor del indicador masculino.*

Por ejemplo: Discriminación salarial, a iguales características (Instituto de la Mujer)

“La discriminación salarial por razón de sexo ha aumentado su peso en la diferencia salarial total. Del 2002 a 2006, alcanzó un aumento del 89%”.

3.- *Desviación de la diferencia en el indicador para las mujeres y para los hombres expresada en porcentaje.*

Ejemplo: Desviación de la ganancia de la mujer sobre la ganancia del hombre (Comisión Europea).

“En 2006 en el sector de actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales, la desviación del salario de la mujer con respecto al del hombre es de un -34.90%”.

4.- *Diferencia en Porcentaje de hombres y mujeres en una categoría.*

5.- *Porcentaje de hombres en una categoría respecto al total de hombres y porcentaje de mujeres en una categoría respecto al total de mujeres.*

Estos cálculos permiten identificar la discriminación horizontal de la vertical:

1.- Discriminación horizontal: Se produce por diferencias en los datos en relación con la proporcionalidad de mujeres y varones en cada una de las categorías (ratio horizontal).

Es bien conocido que segregación horizontal, o cuantitativa, se produce en algunas áreas de conocimiento que están muy feminizadas –especialmente las relacionadas con las ciencias de la vida– mientras otras están muy masculinizadas –las ingenierías y ciencias experimentales.

2.- Discriminación vertical: Capta las dificultades que las mujeres encuentran en para su ascenso en su carrera, es decir para cambiar de categoría. La segregación vertical se produce en todos los campos, independientemente del grado de feminización: hay muy pocas mujeres en los puestos más altos.

El índice más popular es el del techo de cristal, que mide las oportunidades relativas de las mujeres, en comparación con las de los hombres, de alcanzar la posición más alta. Por ejemplo, en el caso de la docencia, el Índice de techo de cristal compara la proporción de mujeres en la posición más alta (Cátedras) en relación a la de las mujeres en la investigación (Cátedras, Titularidad y demás categorías profesionales), indicando la posibilidad de que las mujeres puedan ascender en su profesión investigadora.

Índice de techo de cristal = Probabilidad de ser catedrático/Probabilidad de ser catedrática

El Índice de techo de cristal va de 0 a infinito. Un Índice de techo de cristal con valor 1 significa que no existen diferencias en la promoción entre mujeres y hombres. Un valor por debajo de 1 indica que las mujeres están sobrerrepresentadas en las Cátedras y un Índice de techo de cristal cuyo valor está por encima de 1 marca la existencia del techo de cristal, es decir, que las

mujeres están infrarepresentadas en las Cátedras. En otras palabras, interpretamos el índice de esta manera: cuanto más alto sea su valor, mayor es el techo de cristal y más difícil resulta para las mujeres alcanzar la posición más alta en la carrera investigadora.

## **5. MATRIZ DE INDICADORES**

En la siguiente matriz se presentan las áreas de actuación para la igualdad de género, los indicadores de resultados y actividades, así como su relación con los capítulos presupuestarios en la clasificación orgánica (ver anexo).

		PARTIDAS PRESUPUESTARIAS							
		Cap I	Cap II	Cap III	Cap IV	Cap V	Cap VI	Cap VII	Cap VIII
Indicadores de resultados y de actividades		Gasto de Personal	Servicios Generales	Centros	Departamentos	Transferencias corrientes	Inversiones	Otros gastos de inversiones inmateriales	Postgrado y Doctorado
<b>I. Composición de órganos responsables de la ejecución de las decisiones concernientes a la utilización de recursos</b>									
Consejo Social	% por género								
Claustro	% por género								
Miembros de Reales Academias	% por género								
Miembros de Consejo de Gobierno	% por género								
Equipo de Gobierno	Rector o Rectora/ %por género								
Centros	%por género			X					
Departamentos	% por género en dirección y secretariado				X				
<b>II. Alumnos</b>									
<i>Recursos (actividades)</i>									
Becas al estudio para alumnos	% por género					X			
Becas para práctica en empresas	% por género					X			
Becas erasmus	% por género					X			
presupuesto medio por alumnado	Diferencia presupuesto medio de facultades con mayoría de hombres y mayoría de mujeres			X					
Plazas en residencias universitarias	% por género		X				X		
<i>Resultados</i>									
Alumnado nuevo ingreso	% por género								
Primer y segundo ciclo	% por género								
Tercer ciclo	% por género								X
Premios a mejores expedientes	% por género					X			
Premios a tesis doctorales	% por género								X
<b>III. PAS</b>									
<i>Recursos (actividades)</i>									
Ayudas a la movilidad: erasmus	% por género					X			
Formación del PAS.	% de asistencias por género		X						
Empleo NNTT:Curso de Teleformación	% de asistencias por género		X						
<b>Resultados-situación laboral</b>									
Personal de administración y servicios	% por género y categoría								
Diferencia salarial	Diferencia en el salario medio bruto anual que perciben los trabajadores y trabajadoras	X							
	Discriminación salarial, a iguales características	X							

	Indicadores de resultados y de actividades	PARTIDAS PRESUPUESTARIAS							
		Cap I	Cap II	Cap III	Cap IV	Cap V	Cap VI	Cap VII	Cap VIII
		Gasto de Personal	Servicios Generales	Centros	Departamentos	Transferencias corrientes	Inversiones	Otros gastos de inversiones inmateriales	Postgrado y Doctorado
<b>IV. PDI</b>									
<b>Docencia</b>									
<i>Recursos (actividades)</i>									
Ayudas a la movilidad: Erasmus	% por género					X			
Formación del profesorado. (ICE)	% de asistencias por género		X						
Enseñanza virtual- empleo de NNTT	% por género						X		
plan propio de innovación docente	% de directores		X						
<b>Investigación</b>									
<i>Recursos</i>									
Estancias de investigación	% por género		X			X			
Infraestructuras	% investigadores principales por género		X				X		
<i>Resultados</i>									
Investigadoras principales	% investigadores principales por género								
Tramos de investigación /sexenios	% de tramos por género	X							
Contratados Postdoctorales	% por género								
Personal Investigador en Formación – Fase beca	% por género								
Personal Investigador en Formación – Fase contrato	% por género								
Personal contratado con cargo a proyectos de investigación (Equivalencia a jornada completa)	% por género								
<b>Resultados- Situación laboral</b>									
Personal docente e investigador	% por género y categoría								
Diferencia salarial	Diferencia en el salario medio bruto anual que perciben los trabajadores y trabajadoras	X							
	Discriminación salarial, a iguales características								
Catedráticas	% del cuerpo de catedráticos								
	techo de cristal								
Profesores asociados	% por género								
<b>V. POLITICAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD: SERVICIOS E INSTITUCIONES A FAVOR DE DE LA IGUALDAD DE GENERO</b>									
<b>Políticas favorecedoras de la conciliación de la vida laboral y familiar</b>									
Acción Social	% de beneficiarios por género	X							
Servicios a la Comunidad Universitaria	% de beneficiarios por género		X			X		X	
<b>Sistema de Gestión de Género en los Mecanismos Institucionales</b>									
Unidad de la Mujer	Número de programas		X			X			
Investigaciones sobre Género	Número de proyectos								
<b>VI. ACTIVIDADES OFRECIDAS A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA Y RELACION CON LA SOCIEDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE GENERO</b>									
Servicios a la Comunidad Universitaria	%beneficiarios por género		X			X			
Actividades deportivas	%beneficiarios por género		X			X			
Actividades culturales	%beneficiarios por género		X			X			
Centro de Formación Permanente	%beneficiarios por género		X						X
	% de directores/directoras								X
Ayudas al Desarrollo	%beneficiarios por género								X

## 5.- CONCLUSION

La elaboración de unos presupuestos con perspectiva de género supone una mejor distribución de los recursos públicos entre mujeres y hombres. Significa analizar cualquier tipo de gasto público, desde una perspectiva de género, identificando las consecuencias e impactos que tiene el presupuesto sobre mujeres y hombres.

Este enfoque no plantea si estamos gastando lo mismo en hombres y en mujeres sino si el gasto es adecuado para satisfacer las diferentes necesidades de las mujeres y los hombres.

Ello supone la planificación, evaluación y orientación a las necesidades de hombres y mujeres en igualdad. Para ello, se ha de proceder al establecimiento de indicadores de los objetivos marcados, actividades y los recursos presupuestarios.

Se trata de incorporar la valoración de la diferente realidad de mujeres y hombres al proceso de modificaciones y mejoras a realizar en los procedimientos de elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación del presupuesto, además de prever el impacto en la transformación de dicha realidad.

Este metodología permite:

- i. Conocer la situación de partida.
- ii. Mejorar los sistemas de información orientándolos hacia la inclusión de indicadores de evaluación general, con especial atención a los de género.
- iii. Incorporar el enfoque de género en todos los niveles del proceso presupuestario reestructurando la asignación de ingresos y gastos con el objetivo de impulsar la igualdad de género.

Esta metodología aporta sostenibilidad y profundidad al proceso de institucionalización de la dimensión de género en los diagnósticos, definición, ejecución y seguimiento de las políticas presupuestarias. Por ello, una vez realizado este informe y finalizado este proyecto, el siguiente paso consistiría en establecer criterios y procedimientos orientados a mejorar la evaluación de los programas expost.

En primer lugar sería necesario adecuar los sistemas propios de gestión de la información, tanto para la recogida de datos, la sistematización como la explotación de los mismos desde una perspectiva de género.

En segundo lugar, se debería realizar un segundo estudio para identificar y clasificar los programas presupuestarios de acuerdo con la metodología G+basada en: entrevistas y encuestas a los propios centros responsables del

gasto. Ello permitiría el establecimiento de objetivos estratégicos y definición de indicadores relevantes al género a nivel de programa.

Asimismo, esta metodología permite definir un sistema de seguimiento y evaluación permanente, con capacidad para contrastar la coherencia y consistencia de las actuaciones puestas en marcha por los diferentes centros directivos y consolidar los progresos alcanzados.

## **Anexo. Indicadores de recursos. Imputación del presupuesto**

La clasificación presupuestaria sigue tres criterios:

- Funcional: nos indica para que se gasta.
- Orgánico: nos indica quien gasta.
- Económico: tipo de gasto.

En la Universidad, la clasificación funcional agrupa la información presupuestaria en dos grandes bloques: docencia e investigación, lo que no ofrece información suficiente para realizar el análisis. Por ese motivo hemos optado por emplear la clasificación orgánica que nos informa de quien gasta y relacionarlo con las diferentes actividades que realiza la Universidad desde una perspectiva de género.

A continuación justificamos la relación de los diferentes capítulos con las áreas de análisis del presupuesto establecidas.

### **10.1. Gasto de personal**

Se realiza un estudio por sexo sobre la composición del pdi y del pas por categorías para la determinación de las diferencias en su retribución salarial. Por otro lado, la rúbrica Acción social se analiza en el área de políticas de promoción para la igualdad de género. En ese sentido, la Junta ofrece una información adicional, en el que se indica la situación administrativa del personal que presta sus servicios en cada Consejería y Agencia administrativa adjunta a las mismas, desagregando los datos por sexo sobre el número de permisos, reducción de jornadas y excedencias que dispone el personal.

### **10.2. Servicios generales**

La información presupuestaria de esta sección cobra relevancia para el análisis de recursos puestos a disposición del pdi y el pas, así como su relación con actividades relacionadas con políticas de promoción de la equidad de género y actividades ofrecidas a la comunidad universitaria. Lo lógico es imputar sólo aquellos servicios en los que se detecte impacto de género.

### **10.3. Centros**

El análisis de este capítulo lo relacionamos con el ámbito de la representación. Para ello recopilamos los datos de mujeres y hombres que tienen cargos de representación como decano/a y calculamos directamente el volumen de recursos que gestionan.

### **10.4. Departamentos**

El análisis de este capítulo lo relacionamos con el ámbito de la representación. Para ello recopilamos los datos de mujeres y hombres que tienen cargos de representación como directores y calculamos directamente el volumen de recursos que gestionan.

En el caso concreto de los Centros y Departamentos, la clasificación orgánica y la económica nos informa que las partidas presupuestarias fundamentales son el capítulo 2 (gasto en bienes y servicios corrientes) y el capítulo 6 (inmovilizado material). Dentro de este, las partidas que podrían analizarse desde la perspectiva de género son: Gastos diversos; Formación y perfeccionamiento del personal; Reuniones, conferencias y cursos; Edición de publicaciones; Premios, concursos y certámenes y Actividades culturales.

#### **10.5. Transferencias corrientes**

Las transferencias corrientes es una herramienta importante desde la perspectiva de género y que afecta a todas las áreas de estudio. Su imputación se ha realizado, en función de la información disponible de forma directa o indirecta, mediante la imputación de recursos en función de los indicadores de resultados o actividades desde una perspectiva de género.

#### **10.6. Inversiones**

Las inversiones sirven para ofrecer los servicios, que son los evaluados desde la perspectiva de género, por ello el criterio de reparto de las inversiones depende de la información disponible para su reparto entre los diferentes servicios: desde centros de investigación hasta servicios deportivos.

#### **10.7. Otros gastos de inversiones materiales.**

Son en realidad becas y ayudas y están asignadas a los servicios correspondientes, y que en nuestro análisis se relacionan con servicios a la comunidad universitaria.

#### **10.8. Postgrado y Doctorado**

Los recursos destinados a este capítulo son asignados para evaluar la diferencia en los resultados entre el alumnado del tercer ciclo, empleado como criterio el porcentaje de alumnos y alumnas. Por otro lado, también están una serie de partidas correspondientes a Formación permanente y que es evaluada mediante dos criterios diferentes: género en la dirección de los cursos y composición del alumnado.

#### **10.9. Investigación**

Este capítulo se asigna para evaluar las diferencias en actividades y resultados de la investigación desde una perspectiva de género.

#### **10.10. Gastos financieros**

No tienen género

#### **10.11 Activos financieros**

No tienen género

#### **10.12. Pasivos financieros**

No tienen género

## BIBLIOGRAFÍA

Addabbo, T; Lanzi, D y Picchio, A. (2009). *Gender Budgets: A Capability Approach*, Journal of Human Development and Capabilities, Vol. 11, No. 4, November 2010, pp. 479-501

Alloza, M.; Anghel, B; Dolado, J.J.; De la Rica, S; Sánchez Madariaga, I: (2011): *Libro Blanco Situación de las Mujeres en la Ciencia Española. 2011*. Unidad de Mujeres y Ciencia. Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid

Álvarez, P. y Pineda, S: (2011) *Informe, desde la perspectiva de género, sobre la valoración económica de los programas presupuestarios incluidos en los Presupuestos Generales del Estado. Año 2011*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad

ASAL (2002): *Active work for gender equality. Gender mainstreaming and the 3R-method in local government*. Asociación Sueca de Autoridades Locales (Svenska Kommunförbundet) [www.svekom.se/jamstalldhet](http://www.svekom.se/jamstalldhet).

Budlender, D. y Guy H. (2003): *Engendering budgets. A practitioners guide to understanding and implementing gender-responsive budgets*. Commonwealth Secretariat.

Comisión Europea. (2009). *She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*. Luxembourg: Publications Office of the European Union

Comisión Europea. (2011). *Innovation Union Competitiveness report 2011*, Luxembourg: Publications Office of the European Union

Corner, L; Repucci, S: (2009) *Guía del Usuario para Medir la Prestación de Servicios Básicos con Enfoque de Género* [http://gaportal.org/sites/default/files/undp\\_guide\\_spanish.pdf](http://gaportal.org/sites/default/files/undp_guide_spanish.pdf)

Elson, D. (2002): "Gender responsive budget initiatives: some key dimensions and practical examples". Ponencia presentada en la Conferencia *Gender budgets, financial markets, financing for development*, 19-20 febrero. Heinrich-Boell Foundation, Berlin.

Elson, D. (2003): "Gender mainstreaming and gender budgeting" *Conference Gender Equality and Europe's future*. European Commission, DG Education and Culture and Jean Monnet Project. Brussels.

EMAKUNDE (2003): *Análisis del Género en los Presupuestos Públicos*. Departamento de Sanidad.

European Institute for Gender Equality (2011). *Towards Effective Gender Training. Mainstreaming Gender into the Policies and the Programmes of the Institutions of European*. Comisión Europea.

## Union and EU Member States

Instituto Andaluz de la Mujer: (2012) *La igualdad entre Mujeres y Hombres en las Universidades a partir del Diagnóstico y los planes de Igualdad*. Consejería para la Igualdad de la Junta de Andalucía.

Junta de Andalucía (2009): *Proyecto G+, Una Metodología para Avanzar en Igualdad de Género desde los Presupuestos Públicos*. Consejería de Economía y Hacienda.

Junta de Andalucía: (2011) *Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2012*. Consejería de Economía y Hacienda de la Junta de Andalucía.

Martín,T: *Científicas en Cifras 2011. Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica*. 2011. Unidad de Mujeres y Ciencia. Ministerio de Educación y Ciencia. Madrid

Rodríguez Torres, J. y Veiga Barrio, I. (2010). Guía para incorporar la perspectiva de género en los presupuestos de las entidades locales, Diputación de Granada.

Sharp, R. y Broomhill, R.(2002): "Budgeting for equality: The Australian experience". *Feminist economics* 8 (1), pág. 25-47.

Suso, A; Castillo,M; Vázquez, D; González, I. y Fernández,M.: (2010). *Sistema estatal de indicadores de género*. 2010. Instituto de la Mujer. Ministerio Sanidad, Política Social e Igualdad.

Villota, P., Jubero, 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.

