



UNIVERSIDAD DE MURCIA

ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO

Indicadores de Género Presupuestarios: el Estado
de Gastos del Presupuesto de la UMU

D. Pedro Parra Ibáñez

2017



UNIVERSIDAD DE MURCIA

**ESCUELA INTERNACIONAL DE DOCTORADO DE
LA UNIVERSIDAD DE MURCIA**

**PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIA POLÍTICA
Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Línea de investigación: Gobierno, Administración y Políticas Públicas

TESIS DOCTORAL:

**Indicadores de Género Presupuestarios: el Estado de Gastos del
Presupuesto de la UMU**

Doctorando: D. Pedro Parra Ibáñez

Directora: Dra. D^a Gloria Alarcón García

Blanca, 2017

“El presupuesto es una oportunidad estratégica y recurrente para ejercitar la creatividad y desarrollar la capacidad de innovación en la gestión”. Zapico Goñi, E. (1993). Del presupuesto por programas al management estratégico del gasto público.

Este estudio trata sobre el uso del *mainstreaming presupuestario* o *gender budgeting* como herramienta de trabajo de las Universidades Públicas, en las políticas de igualdad de género. Por ello, una correcta determinación de los *indicadores de género* a aplicar, será prioritario en el empleo de esta técnica presupuestaria.

... a Marina y Blanca, porque sois el futuro.

Espero que algún día este texto os
pueda devolver el tiempo que os quito.

.

INDICE

	Página
I.- INTRODUCCION	9
1.- Introducción	9
II.- MARCO TEÓRICO	17
2.- Políticas públicas de igualdad de género	18
2.1.- Género, igualdad y derechos humanos	19
2.2.- Tipología de discriminaciones por razón de género	30
2.3.- Políticas públicas de igualdad de género	48
2.4.- Marco jurídico de las políticas de igualdad de género.	67
3.- La actividad presupuestaria en las administraciones públicas	81
3.1.- Concepto de presupuesto público	83
3.2.- Formulas más comunes en la presupuestación pública.	86
3.3.- Estructura del presupuesto: clasificación de los estados de ingresos y gastos	103
3.4.- El procedimiento presupuestario “ciclo presupuestario”	111
3.5.- El presupuesto de la UMU	120
III MARCO METODOLOGICO	131
4.- Metodología de diseño de los Indicadores de género para el mainstreaming presupuestario.	132
4.1.- Naturaleza conceptual de los indicadores e índices de género.	139
4.2.- Metodología y diseño de los índices de género para el MPG en la UMU.	141
5.- Indicadores de género, objetivos y medidas presupuestarias para MPG en la UMU	156
5.1.- Indicadores de género sus objetivos para el MPG en la UMU.	161
5.2.- Medidas presupuestarias y acciones correctoras para MPG en la UMU	169
5.3.- Tratamiento y valoración de la información en el MPG	182
IV MARCO EMPÍRICO	189
6.- Diagnóstico de género de la Universidad de Murcia	190
6.1.- La representación de mujeres y hombres en el gobierno y toma de decisiones de la UMU	192
6.2.- Diagnóstico de género del personal docente e investigador en la UMU	198
7.- Presupuesto de la UMU, con perspectiva de genero	225
7.1.- Presupuesto de la UMU, con perspectiva de género según su clasificación orgánica.	325
7.2.- Presupuesto de la UMU, con perspectiva de género según su clasificación económica	327
V CONCLUSIONES Y PROPUESTAS	345
BIBLIOGRAFÍA	351

GLOSARIO DE CONCEPTOS BASICOS SOBRE GÉNERO, Y ABREVIATURAS

Glosario de conceptos básicos sobre género

- **Acción Positiva:** Medidas a favor de las mujeres que tratan de corregir situaciones de desigualdad de modo razonable y proporcionado a la necesidad.
- **Agente para la igualdad de oportunidades:** Persona que profesionalmente tiene por objetivo el análisis, la intervención y la evaluación de la realidad en relación con la igualdad de oportunidades. Sus funciones son diseñar, desarrollar y evaluar las acciones que impulsa el organismo, mediante la realización de acciones de investigación, formación, asesoramiento, sensibilización, transversalidad y actuación.
- **Androcentrismo:** Posición central del hombre ante el mundo, la cultura y la historia; marcando así las diferencias entre mujeres y hombres en donde lo masculino es más valorado, y lo femenino, asimilado a la Naturaleza, es menos apreciado.
- **Brecha salarial:** Muestra la diferencia entre los salarios de las mujeres en relación al hombre, y se calcula dividiendo el salario femenino entre el masculino, lo que nos dirá que porcentaje del sueldo masculino supone el femenino
- **Discriminación directa:** Situación que se da, en relación de un sexo sobre otros, en donde una persona es, tratada, por razón de su sexo, de manera menos favorable que otra en igual o comparable.
- **Discriminación indirecta:** Supuesto, tiene lugar cuando existen ciertas normas y prácticas, que aun siendo aparentemente neutrales en género, en la práctica propician desventajas que hacen que un género sea discriminado en relación al otro.
- **Empoderamiento:** En inglés, empowerment; movimiento que trata de impulsar y concienciar a la sociedad de la necesidad de poder llevar a cabo una serie de cambios que posibiliten el acceso de las mujeres a todas las esferas representativas y de la sociedad.
- **Equidad de género:** Se dice que existe equidad de género cuando se actúa de modo imparcial ante uno u otro género; incluso aun siendo un trato diferente los efectos que provocan entre ambos géneros hacen que se pueda considerar equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.
- **Género:** Las diferencias referidas al sexo, se basan en las características sociales y culturales, que tienen que ver con las emociones, el comportamiento, la socialización, etc. y que diferencian a una persona de otra; normalmente se distingue entre lo masculino y lo femenino.
- **Igualdad de género:** Por definición se da cuando los seres humanos son libres de desarrollar sus habilidades personales y de tomar decisiones sin limitaciones por razones de género.

- **Igualdad efectiva o real:** Se da esta situación cuando mujeres y hombres son iguales en derechos y deberes, en igualdad de trato y de oportunidades; esto es, se ha eliminado cualquier tipo de discriminación en todos los ámbitos de la vida, ya sea en la político, civil, laboral, económico, social o cultural.
- **Igualdad formal:** Se sustenta sobre el principio de prohibición de discriminación, introduciéndose mandato al legislador por el que las normas deben establecer el mismo trato a todos y se prohíbe cualquier tipo de discriminación.
- **Igualdad material** o igualdad en la aplicación de la ley: se refiere a que los poderes públicos a la hora de aplicar la ley, han de conseguir que en su aplicación la igualdad llegue a ser efectiva y real.
- **Igualdad paritaria:** Supone revisar las cuotas de participación de las mujeres en todas las esferas de la sociedad y en el ejercicio pleno de su ciudadanía de modo paritario.
- **Mainstreaming o Transversalidad:** Trata de la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas; esto es llevar las prospectiva de género a la corriente política principal.
- **Mainstreaming presupuestario de género (MPG):** Trata de llevar las políticas de género a toda la institución a través de los presupuestos.
- **Patriarcado:** Poder que trata de asignar los espacios sociales y los valores, tanto a las mujeres como a los hombres; estableciendo así las diferencias, que tradicionalmente se han estereotipado en las familias.
- **Políticas de Igualdad:** Conjunto ordenado de medidas e instrumentos de actuación que se han puesto en marcha con el objeto de corregir los desequilibrios entre hombres y mujeres en la sociedad, con la intención de conseguir una igualdad efectiva de ambos géneros.
- **Segregación horizontal, o división sexual del trabajo:** Posición de desventaja de las mujeres en el mercado laboral, motivada por la división del trabajo entre las mujeres y los hombres y relacionada con el contexto socioeconómico y cultural. Esta situación excluye a las mujeres de los recursos en los medios de producción en el mercado de trabajo, y la relega a ocupar profesiones, típicamente femeninas y relacionadas con la esfera familiar.
- **Segregación vertical:** Situación de desventaja comparativa de las mujeres dentro de su puesto de trabajo en comparación con los hombres una cualificación igual; de tal modo que si las mujeres son excluidas de los puestos de responsabilidad y de toma de decisiones se denominamos como “techo de cristal”, o que en puestos de iguales características las mujeres suele cobrar menos salario que los hombres “suelo pegajoso”.
- **Sexo:** Las diferencias referidas al sexo, se basan en las características biológicas que diferencian a una persona de otra, normalmente se distingue entre el hombre y la mujer.

Abreviaturas

AGE: Administración General del Estado.
CARM: Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
CE: Constitución Española.
Eurostat: Oficina Europea de Estadística.
FAO: Food an Agriculture Organization of the United Nation
IGAE: Intervención General de la Administración del Estado
IMRM: Instituto de las mujeres de la Región de Murcia.
INE: Nacional de Estadística.
IPREM: Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples.
IRPF: Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
MPG: Mainstreaming Presupuestario de Genero
MTAS: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
MTEF: Medium-Term Expenditure Framework. Marco de Gasto en el Medio Plazo.
OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development.
OIT: Organización Internacional del Trabajo.
PAS: Personal de Administración y Servicios.
PDI: Personal Docente e investigador
PDP: Puntos de Decisión Presupuestaria
PGE: Presupuestos Generales del Estado.
TC: Tribunal Constitucional.
TCu: Tribunal de Cuentas.
UE: Unión Europea.
UEM: Unión Europea y Monetaria.
UMU: Universidad de Murcia.
UN: United Nation
UPCT: Universidad Politécnica de Cartagena

.....

LGP: Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.
LGT: Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.
LHRM: Texto Refundido de la Ley de Hacienda de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/1999, de 2 de diciembre.
LIMHRM: Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.
LISRM: Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
LOEPSF: Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.
LOFCA: Ley Orgánica 8/1980, de 22 de septiembre, de Financiación de las Comunidades Autónomas.
LOIEMH: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
LOPIVG: Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
LOPP: Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos.
LOTCu: Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas.
LOU: Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
LPC: Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
LRHL: Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales
LURM: Ley 3/2005, de 25 de abril, de Universidades de la Región de Murcia.
LVIG: Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

I.- INTRODUCCION

1.- Introducción

Nuestro estudio constituye un ejercicio de investigación que aporta la metodología para implementar el *mainstreaming presupuestario* o *gender budgeting* como herramienta de trabajo de las Administraciones Públicas en las políticas de igualdad de género y, más concretamente en la Universidad de Murcia, UMU. Esta herramienta fusiona dos elementos a priori distintos, las políticas de igualdad de género y las técnicas presupuestarias, en una misma corriente de trabajo con el fin de lograr una sociedad sin discriminaciones por razón de género, esto es, más justa, más democrática y más transparente.

El trabajo ha sido estructurado en tres grandes capítulos: marco teórico, marco metodológico y marco empírico. El primero de ellos, el **marco teórico**, se divide a su vez en dos bloques: las políticas de igualdad de género y el presupuesto y sus técnicas. Con nuestro estudio, queremos establecer no solo que no son dispares, sino compatibles y sinérgicos.

Así, el marco teórico comienza con el análisis de las políticas de igualdad, tratando de identificar y describir previamente las distintas tipologías discriminatorias sobre género¹. En la actualidad, aun se pueden percibir situaciones en el mercado laboral que hacen que las mujeres sigan desempeñando tareas asociadas tradicionalmente al rol femenino, segregándolas tanto horizontal como verticalmente. Ello puede conllevar que las mujeres tengan peores condiciones de trabajo y salarios, e incluso, que dentro de las mismas categorías y grupos profesionales tengan peores puestos de trabajo y por tanto, más precariedad laboral (segregación horizontal). Por otro lado, también perduran otras situaciones de facto que actuando como un “techo de cristal” impiden que las mujeres puedan llegar a los puestos de dirección (segregación vertical), perpetuando una dualización por géneros del mercado de trabajo español.

También forma parte del marco teórico la parte del Derecho Financiero referida a la actividad presupuestaria y de la Teoría de la Hacienda Pública, entendidas estas como la planificación de los recursos económicos y de la administración de los mismos, con la finalidad de conseguir unos objetivos previamente planificados, analizados desde un prisma jurídico o económico, dependiendo de la disciplina desde la que se analice (Alarcón, 2009). Las necesidades de la ciudadanía han cambiado a lo largo del tiempo, obligando a las Administraciones Públicas a tener que ofrecer información de los resultados obtenidos en los modos de presupuestar. Por ello, las técnicas presupuestarias han ido evolucionando a lo largo del tiempo para conseguir adaptarse a estas necesidades, siendo un derecho de la ciudadanía.

Así, las distintas tipologías de presupuestos públicos han ido evolucionando con el paso del tiempo, partiendo del presupuesto administrativo, que explicaba en qué gastaban los órganos

¹ A lo largo del presente trabajo se utiliza diversa terminología relacionada con las políticas de género, tales como, igualdad, igualdad efectiva, segregaciones vertical y horizontal, techo de cristal, suelo pegajoso, etc. Aunque serán desarrolladas más extensamente en su apartado correspondiente, para una aclaración rápida, hemos incluido un glosario de conceptos al final.

administrativos, y sin motivar el porqué, a los presupuestos ejecutivos (PE), en los que se introduce la metodología de presupuestar por objetivos, para lo cual se precisa de unos indicadores que orienten sobre los mismos. La más extendida en la actualidad es el Presupuesto por Programas (PP), que corrige los defectos de la anterior técnica (PE) posibilitando a las personas encargadas de la presupuestación analizar y comparar entre distintos programas para elegir el más adecuado a los objetivos. Este tipo de presupuestos, integran así el carácter político de la Administración con la actividad clásica presupuestaria.

Actualmente las administraciones han apostado por racionalizar el gasto y optimizar los recursos públicos, de ahí que se precisen otras fórmulas de presupuestar donde se puedan cumplir esos objetivos de modo eficiente, como el Presupuesto en Base Cero (PB0). Este tipo de presupuestos rompe con la actividad incrementalista, por ello se denominan de base cero, dado que llevan a los gestores a reformular las peticiones de gasto nuevas para ejercicios posteriores desde su inicio, partiendo de cero.

La actividad presupuestaria requiere de una planificación previa y del establecimiento de unos objetivos “políticos” que conlleven la satisfacción de la ciudadanía y que se puedan medir a través de unos indicadores. Es ahí justamente donde se pueden introducir las políticas con enfoque de género. Es decir, si la actividad presupuestaria contemporánea requiere de una planificación con unos objetivos políticos y estos, y sus correspondientes indicadores, se van a diseñar en función de las necesidades de la ciudadanía, en la medida en la que las necesidades de ésta estén relacionadas con la no discriminación por razón de género, lo natural es que el establecimiento de los objetivos tenga presente estas necesidades.

El presupuesto público presenta una estructura de dos bloques diferenciados a través de los estados o cuadros numéricos de gastos e ingresos. De ahí que una adecuada implantación del presupuesto con perspectiva de género supondría realizar un estudio íntegro de las dos estructuras, tanto la de ingresos, como la de gastos. Esto es, las diferencias entre géneros pueden venir tanto por un mal diseño y gestión del gasto público a través de sus presupuestos que excluya a un género en beneficio del otro, como a que algún tipo de tasa, impuesto u otro ingreso, que pueda provocar comportamientos discriminatorios sobre algún género.

No obstante lo anterior, en nuestro estudio nos vamos a centrar nuestro trabajo sobre el estado de gastos únicamente debido a que no es posible abarcar un campo de trabajo tan amplio. A su vez, nos ceñiremos solo al análisis de los gastos relativos al Personal Docente e Investigador (PDI), por lo que incorporamos también los Órganos de Gobierno de la UMU.

Por lo tanto, el **fin** de este trabajo consiste en implantar un presupuesto con enfoque de género en la UMU. Lo que conlleva: 1) diseñar unos indicadores de género que permitan analizar tanto la existencia de algún tipo de discriminación en la UMU, como la evaluación de los mismos, de tal modo que estos indicadores sirvan para formular unos objetivos adecuados a las necesidades públicas en la presupuestación incluyendo así la perspectiva de género; 2) analizar el estado de gastos presupuestarios de la UMU en relación con el PDI y los órganos de gobierno desde una perspectiva de género.

Así pues, la **hipótesis** planteada trataría de demostrar que ni las políticas de género aplicadas, ni la actividad presupuestaria dentro de la UMU, han solucionado las disparidades entre géneros en la UMU (considerando el PDI, y sus órganos de gobierno). Estas situaciones discriminatorias han de ser detectados mediante unos indicadores eficaces que soporten la hipótesis. Una vez demostrada, la hipótesis, nuestro estudio va a proponer la implantación de unos presupuestos con perspectiva de género capaces de corregir estas desigualdades a través del mainstreaming presupuestario de género (MPG).

Esto nos lleva a utilizar una **metodología** con un componente de estudio principalmente cuantitativo que nos permita fijar unos indicadores eficaces para detectar las desigualdades entre géneros, en relación parámetros tales como: brecha salarial, menor funcionarización², falta de representación en órganos de gobierno, producción investigadora, etc. No siempre se va a poder medir cuantitativamente la discriminación, por lo que algunos indicadores serán de tipo cualitativos para la valoración de: lenguaje no sexista, acoso laboral, diseño de espacios, entre otros, de ahí que utilizaremos en algunos supuestos, una metodología mixta.

Por ello aquí, proponemos como unir esfuerzos sinérgicos a través de la información que brindan estos indicadores. Poder definir unos indicadores de género adecuados, nos aportará una información precisa para implantar las políticas de género correctoras, necesarias que habrán de estar incardinadas dentro de la actividad presupuestaria. O dicho de otro modo, la aplicación de la técnica presupuestaria basa inicialmente su eficacia en una adecuada selección de los mismos, permitiendo así detectar las necesidades reales.

Una vez definidos los objetivos del estudio y las hipótesis, fue preciso elaborar un cuestionario con las necesidades de información para detectar desigualdades. Este sirvió para la recogida de dicha información, y fue remitido a la Unidad para la Igualdad de la UMU, siendo este el órgano que canalizador de la información utilizada en este trabajo.

El tercer capítulo de este trabajo tiene como objeto el tratamiento **empírico**, mediante una aplicación práctica sobre el caso concreto de la UMU, partiendo de los datos aportados por la Unidad para la Igualdad. En esta aplicación práctica se detectaron primero las desigualdades a través de los datos solicitados y posteriormente el trabajo de campo consistió en estudiar el estado de gastos del presupuesto de la universidad, desagregando las partidas del mismo, sobre las que hay que actuar para conseguir implantar MPG.

El contenido del trabajo muestra que, el ordenamiento jurídico y en particular la Constitución Española de 1978, explícitamente proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo; igualmente, el artículo 9.2 CE consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Al margen de estos preceptos constitucionales se han venido perpetuando en la práctica real situaciones discriminatorias hacia las mujeres que impiden que ambos sexos disfruten de la igualdad deseada y

² Entendemos *funcionarización*, como la adquisición de la condición de funcionario de carrera de quienes desempeñan servicios para la administración mediante otras relaciones contractuales.

proclamada en la Carta Magna. Este motivo da pie a la creación de una serie de medidas legislativas en desarrollo del derecho efectivo a la igualdad reflejado en la Constitución.

Entre estos avances legislativos debemos destacar los siguientes. Inicialmente, y con el fin de integrar la vida personal, familiar y profesional de las trabajadoras y trabajadores, en el año 1999 se promulgó la *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral*. Posteriormente, y con ánimo de obligar al Gobierno en la emisión de un informe previo en donde se valore el impacto de género en sus políticas, en el año 2003 se promulga la *Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno* (LVIG). Otro avance importante en materia de género se produjo con la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género* (LOPIVG), tratando ésta de paliar y aminorar los efectos negativos de la violencia de género sobre las mujeres.

La última gran incorporación a nuestro ordenamiento jurídico en relación con el género se produjo con en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (LOIEMH). Esta ley, para Villota, Jubeto, y Ferrari (2008) supondría un punto de inflexión en materia de igualdad, comenzando así una mayor toma de conciencia que será desarrollada de forma generalizada a través de políticas públicas a todos los niveles, transversales y horizontales, destacando la existencia de políticas públicas activas.

Esta norma se promulga con la finalidad de hacer real y efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello se aprecia en la exposición de motivos, como señala Álvarez Robles (2015), al explicar que “la mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad, de ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental.

Aún con los avances jurídicos en materia de género producidos en España, se constata que aún persisten conductas discriminatorias en la práctica real. Junto a lo anterior, nos preguntamos: ¿cómo afecta esta norma a las Administraciones?, ¿se detectan conductas discriminatorias por razón de género en las Universidades Públicas?, y más concretamente, ¿cómo se ha de interpretar y aplicar el contenido de la ley en la UMU?

Nuestra primera aproximación a estas cuestiones se produjo con la realización del trabajo de investigación presentado en diciembre del 2010. Dicho trabajo pretendía analizar la aplicación de esta normativa en las universidades de la Región de Murcia, centrándonos en la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT).

Este trabajo se realizó bajo una doble perspectiva: horizontal, por sectores de actividad, y vertical, por ocupaciones laborales, al igual que otros trabajos como el de Iglesias y Llorente (2010), determinándose según el cuadro a, que para el 2008 como año objeto de estudio, la

UPCT mostraba una estructura dual tanto con segregación horizontal como vertical, en cuanto a la composición de su personal, ya que presentaba unas tasas de representación de cada género totalmente distintos, siendo un claro ejemplo de universidad pública con unas enseñanzas principalmente tecnológicas.

Cuadro a: Composición General de UPCT durante el año 2008, por sexo					
	Mujeres	% M	Hombres	% H	Totales
PDI	91	16,52%	460	83,48%	551
PAS	225	61,81%	139	38,19%	364
Total PDI y PAS	316	34,54%	599	65,46%	915

Elaboración propia. Fuente: Gerencia de la UPCT. 2008

En este sentido, el estudio arrojaba como resultados que lo elevado de la presencia del sexo masculino en el Personal Docente e Investigador, siendo el índice de participación³ de los hombres del 83% por sólo un 16,52% de mujeres. En cuanto a la composición del Personal de Administración y Servicios, la muestra tenía un comportamiento contrario, aunque no de tanta intensidad. En este caso se detectaba una feminización del personal con un 61,81% de mujeres por un 38,19% de hombres. En el cómputo global, combinando los dos tipos de personal, la composición se mostró masculinizada dado que del total de los 915 trabajadores y trabajadoras de la UPCT, 316 son mujeres y 599 son hombres, lo que supone una representación del 34,54% y un 65,46% para cada caso.

Para establecer una comparativa a nivel nacional se usaron los datos de MEC (2009), para el curso 2004-2005 (cuadro b), en el que se muestra la composición de ambos grupos de personal dentro del conjunto de las universidades españolas. Siguiendo las cifras del mismo se pudo observar que la diferencia con la UPCT se encontraba principalmente en relación al PDI, dado que, a nivel nacional, el porcentaje de representación de las mujeres en las Universidades Públicas se situaba en el 35,3% mientras que en la UPCT tan sólo alcanza el 16,52, siendo menos de la mitad de la tasa nacional. Mostrando claramente como por el tipo de enseñanzas impartidas se comenzaba a verificar la segregación horizontal mencionada.

Cuadro b: Composición del profesorado Funcionario y Contratado de las Universidades Públicas Españolas, en los cursos 2004-2005 y 2013-2014				
	2004-2005		2013-2014	
	Cifra	IP-M	Cifra	IP-M
Universidades Públicas	90.309	35,3%	100.018	39,4%
Funcionarios	52.238	33,50%	47.075	35,40%
Catedráticos de Universidad	8.875	13,80%	10.562	20,70%
Titulares de Universidad	28.371	36,30%	29.690	39,70%
Catedráticos de EU.	2.509	33,10%	1.069	29,30%
Titulares de E.U.	12.238	41,30%	5.610	41,10%
Otros	245	25,70%	144	37,50%
Contratados	38.071	36,80%	46.642	43,00%

Elaboración propia. Fuente: MEC, 2009 y MEC, 2015

En la actualidad, y agregando los últimos datos sobre la composición de PDI publicados por el Ministerio de Educación en MEC (2009) y MEC (2015) del cuadro b, al hacer un análisis

³ Índice de distribución o participación IP, muestra como está distribuida la representación de mujeres y hombres dentro de ese grupo (*intergrupales*) a comparar. Se estudia más profundamente en el apartado 4.

comparado en el tiempo, se puede apreciar que aunque en general la presencia femenina en el PDI de las Universidades españolas ha pasado a ser tener un índice de participación de 35,3% en 2005 a un 39,4% en 2014, por lo que todavía existe mayor segregación horizontal.

Siguiendo estos datos, en cuanto al tipo de vinculación contractual del profesorado en la actualidad, solo hay un 35,40% de funcionarios y funcionarias o trabajadores y trabajadoras en situación estable, (en el año 2005 de 33,50%). También se confirma esta segregación horizontal, en tanto que la presencia femenina se ha incrementado fundamentalmente en el personal contratado experimentando la mayor subida porcentual, pasando del 36,80% en 2005, al 43,00% en 2014. Igualmente se aprecia segregación vertical ya que, aunque el comportamiento de la tasa participación ha mejorado sensiblemente, actualmente el número de catedráticas no supera el 20,70% del total, aun siendo sensiblemente mejor que en 2004 (13,80%).

En conclusión vemos que “la Historia que mayoritariamente se escribe, enseña e investiga, sigue siendo una Historia en la que las mujeres aparecen accidentalmente y sólo en los casos precisos. Es decir, que todavía las mujeres no han sido reconocidas como sujeto social y, por tanto, como sujeto histórico de forma mayoritaria” (Segura Graiño, 2015). Esta situación no se da aisladamente en las universidades españolas como podemos ver en los estudios de Morales, Luna y Esteban (2010), Blahopoulou (2011), Peñaranda Ortega, M., Osca Lluch, J., Quiñones Vidal, E. (2013), o Cintia y Velázquez (2013), entre otros, sino que la segregación vertical, siendo un estereotipo presente en la universidades europeas en general como afirma el estudio de Díaz y Rodríguez (2013).

De tal modo que, como destacan Díaz y Rodríguez (2013), se evidencia que el techo de cristal es invisible porque no es posible que haya leyes o disposiciones explícitas que lo construyan, sin embargo, el resultado es que la presencia de mujeres en los puestos más elevados de la carrera académica, siendo esta es muy reducida, y reservando los puestos de dirección a los hombres.

Estudios como los de Tomas, Ion, y Bernabéu (2013), realizados desde la metodología cualitativa dentro del paradigma interpretativo manifiestan igualmente que la situación de las mujeres en las universidades sufre una clara desventaja a la hora de hacerlas más visibles como docentes e investigadoras. Dicho de otro modo, lo que hace al PDI visible es: su visión, su manera de trabajar, su prestigio y el compromiso personal con la universidad, entre otros aspectos, pero todos adquieren formas diferentes en función de si se trata de un profesor o una profesora y hacen que estos tengan un mayor o menos presencia en diferentes escenarios.

Por otro, y en relación al mercado laboral español en general (Iglesias y Llorente, (2008); Aznar y Azorín, (2010); Iglesias y Llorente, (2010) y Sigüenza, Brotons, y Huete, (2013); entre otros, se observan las siguientes características referidas a segregación de género tanto vertical como horizontal que pasamos a adelantar a continuación:

- 1.- Existen diferencias entre las tasas de ocupación y de actividad masculina y femenina (tanto a jornada completa como parcial), siendo las masculinas más altas.

- 2.- Las mujeres siguen ocupando trabajos más precarios, tanto por el tipo de jornadas, como por la temporalidad.
- 3.- La evolución temporal de la tasa de ocupación, presenta un comportamiento contrario a la tasa de ocupación general. Mientras que la tasa de ocupación general se desploma en momentos de crisis, la de ocupación de trabajos a tiempo parcial se incrementa; motivado claramente por la situación de recesión económica.
- 4.- En relación a este último fenómeno observamos como en estos últimos años se ha producido un fenómeno que hemos denominado como “feminización de la ocupación masculina”. Esto es, que cada vez con mayor frecuencia los hombres ocupan trabajos más precarios (peor pagados, temporales o a jornadas reducidas), dada la situación económica predominante.
- 5.- En cuanto al tipo y estructura de actividad, al segregarla por sexos, se aprecia un efecto de dualización típica del mercado laboral, en donde hay ciertas profesiones que están masculinizadas: Agricultura, construcción, transporte, etc. Y otras que están altamente feminizadas como: educación, sanidad, cuidados familiares, etc.
- 6.- Relacionado con lo anterior, hay determinados sectores que tradicionalmente se han venido ocupado por las mujeres (y en algunos casos casi íntegramente, como los cuidados familiares), y que han caído en tasa de ocupación femenina a lo largo del periodo, mientras que la ocupación masculina se ha incrementado.
- 7.- Otro factor importante está referido a la brecha salarial. Esta se mantiene en todo tipo de contratos, ya sean a jornada completa o parcial, o ya sean de duración determinada o indefinida, esto nos muestra que las mujeres en alguno de los casos gana hasta un 25% menos que el hombre en el desempeño de sus trabajos.
- 8.- Al hilo de esto último, apreciamos, que la diferencia o brecha se minora a mayor precarización en jornadas a tiempo parcial. Por otro lado se puede establecer una relación inversa entre la precarización del trabajo y la brecha salarial, dado que a peores condiciones laborales la brecha disminuye, pero cuando las condiciones laborales son más estables, a través de los contratos indefinidos la brecha aumenta.

Si bien no exactamente, y con la misma intensidad y composiciones, estas prácticas se vienen perpetuando a lo largo del tiempo tanto a nivel general, como específicamente en el campo universitario. ¿Se dan las mismas condiciones en la UMU? Si fuera así, ¿cómo solucionarlo?

Así inicialmente, nuestro trabajo se centrará en el análisis de la situación del PDI de la UMU con el objetivo de estudiar y analizar la situación real de segregación de géneros y de proponer un modelo de implantación del *gender budgeting* a través de la estructura de gastos del presupuesto universitario mediante el diseño de unos indicadores presupuestarios.

Por otro lado, el artículo 20.c de la LOIEMH obliga a los organismos públicos a “diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención”. Basándonos en este precepto legal nuestro estudio tiene como finalidad, diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan la integración de ambos sexos en igualdad de condiciones, derechos y deberes en la UMU, utilizando como instrumento su presupuesto.

De aquí que planteemos, los siguientes **Objetivos Principales o Generales (en negrita, A, B, C y D)** que queremos conseguir. Estos se presentan acompañados con una serie de objetivos a medio y corto plazo (del 1 al 19), que hemos denominado como objetivos operativos, y que mediante una coherencia lógica, al conseguir los objetivos operativos, alcanzamos los objetivos generales y por tanto, la finalidad diseñada para este estudio. Estos son:

A. Utilizar el presupuesto de la Universidad de Murcia, como herramienta en la lucha por la igualdad de oportunidades en género.

1. Distinguir las distintas discriminaciones por razón de sexo. Segregación vertical y horizontal.
2. Identificar las herramientas que utilizan las Administraciones Públicas para eliminar las discriminaciones de género.
3. Estudiar los tipos ciclos presupuestarios, sus técnicas, principios existentes, etc. utilizado por las administraciones públicas.
4. Analizar los distintos elementos del presupuesto de la Universidad.
5. Valorar positivamente el uso del presupuesto como herramienta en las políticas de igualdad de género, en la actualidad.
6. Proponer medidas eficientes de lucha contra el déficit público, que integren las políticas de género a través de los presupuestos

B. Identificar, a través de los indicadores establecidos en el presupuesto, las posibles situaciones discriminatorias en la institución.

7. Obtener datos a través de las vías propuestas para el estudio.
8. Interpretar los datos obtenidos a través de los indicadores.
9. Confeccionar las distintas fichas de valoración de datos expresando las acciones asociadas a los datos obtenidos.
10. Valorar los datos obtenidos y contextualizar sus resultados dentro del presupuesto.
11. Establecer los mecanismos de evaluación de los indicadores.

C. Confeccionar una metodología adecuada para este estudio, con el fin de realizar un diseño óptimo de los indicadores y su incorporación a la técnica presupuestaria.

12. Estudiar las peculiaridades de la UMU para confeccionar unos indicadores adecuados.
13. Identificar los indicadores de género necesarios para la UMU.
14. Describir las fuentes metodológicas que fundamentan el estudio de género en la UMU.
15. Confeccionar un sistema de tratamiento de los indicadores, para poder incorporarlos al presupuesto, evaluándolos posteriormente.

D. Valorar, interpretar y proponer soluciones sobre la situación de la mujer en la UMU.

16. Mostrar los resultados obtenidos a través de conclusiones empíricas.
17. Valorar e interpretar los resultados del estudio.
18. Proponer soluciones en relación a los resultados obtenidos, posibilitando la integración de género en la UMU.
19. Comprobar el cumplimiento de los impactos iniciales como vía de evaluación del proyecto en general.

II.- MARCO TEORICO

2.- Políticas públicas de igualdad de género

Se consideran políticas de género aquellas que “utilizan el conocimiento relativo a las diferencias de género en un contexto dado para responder a las necesidades prácticas de género, trabajando con la división de responsabilidades y recursos existentes” (OIT, 2008).

Al referirse a las políticas de igualdad de género se suelen usar distintas terminologías que, a veces, puede conllevar una cierta confusión al receptor de esta información, de ahí que nos parezca oportuno iniciar este apartado, y por tanto, este marco teórico clarificando conceptos, tales como género, sexo, discriminación, igualdad, paridad, equidad, segregación horizontal y vertical, techo de cristal, suelo pegajoso, etc. de modo más extenso que el tratado en el glosario de términos.

La primera cuestión que se plantea al aplicar las políticas de género cuando se detecta una clara discriminación es, si lo importante es corregir la desigualdad sin planificar sobre los efectos posibles no deseados que puede provocar esta corrección, o si bien, hay que planificar previamente como minorar el impacto negativo de su aplicación y una vez planificado, pasar a la corrección de la desigualdad.

Este debate se ha ido produciendo a lo largo del tiempo en el afán de las mujeres por conseguir una plena situación de igualdad de oportunidades. Un claro ejemplo lo podemos encontrar en el debate previo que se dio en la sociedad y en la misma cámara legislativa para la modificación del artículo 36 de la Constitución española de 1931, de 9 de diciembre⁴. Consiguiendo el derecho al voto de las mujeres durante la II república.

Mientras que la diputada Victoria Kent, mantenía que no se podía dar el derecho al voto a las mujeres sin que ellas antes no se hubiesen formado correctamente y se hubiesen incorporado al mercado laboral en plenas condiciones, dejando de estar bajo la dominación del hombre. La otra postura impulsada por Clara Campoamor y totalmente contraria apostaba por implantar el voto a ambos sexos independientemente de que las mujeres estuviesen más o menos formadas o tuviesen más o menos independencia social o laboralmente. El voto es pues un derecho de la ciudadanía, del ser humano, independientemente de su formación, capacidades, renta, etc.

Esta cuestión como veremos a más adelante, aún se mantiene. ¿Qué es más importante, corregir las desigualdades sin paliar los efectos secundarios, o analizarlos y minimizarlos antes de introducir el cambio? El criterio adoptado por los poderes públicos en este supuesto y en relación al derecho al voto y a la participación activa en la política, fue el de otorgar el derecho al voto a la mujer, impulsando así su participación y visibilización, en la sociedad, en la economía, en la política, etc. dado que es un **derecho inherente al ser humano independiente del género**, y “sólo aquél que no considere a las mujeres un ser humano es capaz de afirmar que todos los derechos del hombre y del ciudadano no deben ser los mismos para las mujeres que para el hombre” (Campoamor, 2006).

4 Para una visión más completa véase los extractos de los diarios de sesiones, en <http://www.congreso.es>

2.1.- Género, igualdad y derechos humanos

Hay cierta confusión en torno al uso de los términos *sexo* y *género*, del mismo modo que también puede existir cierta ambigüedad e incluso vaguedad de los términos en la práctica. Por ello nos parece necesario advertir sobre las dificultades e imprecisiones que podemos encontrar en el empleo del término “*género*” en cuanto al **sujeto**, **objeto** y al **uso en el lenguaje** en nuestro trabajo.

Y ello porque cualquier propuesta metodológica debe de cuestionarse plenamente los parámetros de la construcción del objeto del estudio para conferirle solidez. Esto es, a la hora de plantear una determinada hipótesis sobre el objeto de investigación, se han de analizar todos los aspectos que intervinieron en la construcción del mismo. Siguiendo a Bourdieu (2008), “Para saber construir un objeto y al mismo tiempo conocer el objeto que se construye, hay que ser consciente de que todo objeto científico se construye deliberada y metodológicamente y es preciso saber todo ello para preguntarse sobre las técnicas de construcción de los problemas planteados al objeto”.

Así, ante la variedad de conceptos y usos que se le pueden atribuir a la palabra *género*, y que están en plena vigencia en el lenguaje tanto coloquial como técnico o legislativo, se puede establecer que existe una ambigüedad léxica de la misma. Se podría dar algún tipo de imprecisión relacionada con la ambigüedad estructural, pero es poco probable y poco aporta a este estudio.

Añadido a lo anterior, la expresión *género* puede ser vaga, tanto intensional (conjunto de características de un concepto) como extensionalmente (campo de aplicabilidad de ese concepto), ya que no solo influyen las condiciones biológicas, sino una serie de construcciones sociales, valores, legislación, etc. que han ido cambiando y cambian a lo largo del tiempo. Un ejemplo lo podemos encontrar al usar *género*, no tenemos claro si nos referimos al masculino o al femenino.

El uso de la palabra *sexo*, por el contrario, éste parece ser más preciso pues se articula sobre las características biológicas - tales como el peso, talla, aparatos reproductores, etc. - de cada uno de los sexos - hombre o mujer-, de tal modo que no puedan haber imprecisiones. En principio, se puede decir que no existe vaguedad el respecto.

No obstante y según en qué situaciones, el uso de los términos *sexo* o *género*, puede tener connotaciones distintas. Así, el *sexo* “puede hacer referencia tanto al coito, como a las características genéticas y biológicas de un determinado individuo” (Diamon y Yates, 2004), o como aclara De Juan y Pérez (2007) que, “una de las características más importantes de los términos *sexo*, *sexualidad* o *experiencia sexual* es su gran ambigüedad, muy relacionada con el contexto en el que se utilizan”, de tal modo que al referirnos al **sujeto** del mismo, debemos partir de su aspecto biológico.

En la línea científico-natural De Juan y Pérez, (2007) denominamos *sexo* al “conjunto de características biológicas de un organismo que permiten diferenciarlo como portador de uno u otro tipo de células reproductoras o gametos (óvulos o espermatozoides), o de ambos (organismos hermafroditas)”. La *sensualidad*, por su parte, se refiere a “las actividades que los organismos llevamos a cabo para poder intercambiar nuestro material genético y conseguir una mayor diversidad y adaptación al medio”.

Conceptualmente podemos decir que el sexo es una condición orgánica, biológica, masculina o femenina, aunque también se hace referencia a él como un conjunto de seres pertenecientes a un mismo sexo. Parece claro pues, que el grupo originario será el de los seres humanos; y que a su vez se pueden dividir en aquellos que tienen la condición masculina o femenina.

La evolución del concepto “*sexo*” se produce en los años 70 pasando a tomar sentido el constructo social del mismo. Maccoby y Jacklin (1974), en su publicación “*La psicología de las diferencias sexuales*”, tras analizar distintos estudios publicados hasta la fecha basados en diferencias biológicas en los distintos sexos, sobre la sociabilidad, el agrupamiento social, la sugestibilidad, la forma de abordar las tareas, etc., dan un giro, desmontando las teorías unívocas basadas en el androcentrismo y comenzando a alumbrar el concepto de género diferenciándolo del de sexo.

Por otro lado Butler (1990), aporta el concepto de género como construcción social, cultural, diferenciada del sexo, llegando a afirmar que, incluso, no hay ni relación causal entre ambos y ni tan siquiera fija. En particular considera que “en consecuencia hombre y masculino podrían significar tanto cuerpo femenino como uno masculino; mujer y femenino, tanto un cuerpo masculino como uno femenino”.

En la misma línea conceptual se sitúan Martínez y Bonilla (2000) quienes aprecian el aspecto científico-natural únicamente en la conceptualización del sexo y una vez que no solo se considera este aspecto biológico, sino que además se tienen en cuenta determinadas circunstancias sociológicas y psicológicas del ser humano, el concepto se amplía y se modifica hacia otro más completo.

“Así, la categoría sexo en las especies animales hace referencia a las características fisiológicas innatas derivadas del morfismo sexual y vinculadas a la reproducción. Sin embargo cuando nos referimos al *homo sapiens*, este concepto amplía su complejidad, pues, en todas las sociedades conocidas, esta categoría innata impregna un gran número de aspectos de la vida sociocultural y personal, aludiendo, en una primera acepción, a las características biológicas (cromosómicas, gonadales, hormonales, dimorfismo cerebral, dimorfismo genital) que permiten diferenciar al macho de la hembra, e incluyendo, básicamente, aspectos vinculados con la procreación y la sexualidad; y en una segunda acepción, apela a los componentes psicosociales y culturales construidos que se vinculan y atribuyen a cada uno de los sexos, i. e. a las definiciones socioculturales del sexo biológico” (Martínez y Bonilla, 2000).

Para Hidalgo y otros (2017), el “género es la categoría que utiliza la sociedad para designar la forma en que los grandes grupos humanos de hombres y mujeres se expresan a nivel social”. Por lo que cabe afirmar por tanto, que lo masculino y lo femenino son categorías definidas por una cultura por las sociedades y no por necesidades biológicas, lo que significa que los estudios de género se centran en los aspectos culturales y sociológicos de las personas y de los géneros, dejando las características sexuales de los individuos de este estudio en plano muy secundario (Cintia y Velázquez, 2013).

Por otro lado, existe una cierta confusión en el uso de los términos *género e identidad*, ya que, es frecuente que la palabra *género* se emplea como sinónimo de *sexo*, otras veces se utiliza para designar el constructo social, en el que se separa de lo sociológico de lo biológico y, por último, es considerado como un elemento meramente gramatical.

El término *identidad* hace referencia a «cómo se considera uno a sí mismo», ¿Como hombre o como mujer?, ¿como homosexual, heterosexual o bisexual?, ¿como optimista o pesimista?, etc.” (De Juan y Pérez, 2007). Relacionado este último aspecto con la percepción que la persona tiene sobre su función dentro del mercado de trabajo, “la *identidad sexuada* es el aspecto psicológico del género fomentado por la división de roles al tiempo que funcional para esta” (Puleo, 2013).

El aspecto sociológico, ayuda a configurar el objeto de nuestra investigación sobre *género*. Por lo tanto, al utilizar este término, nos referimos a la construcción cultural que hace una sociedad a partir de una serie de diferencias biológicas, siendo el *papel de género* (*gender role*) “la manifestación pública de la propia identidad de género, lo que uno dice y hace, en base a que se infiera que es un hombre o una mujer o se corresponde con una u otra de esas categorías” (Gooren, 2006).

La construcción de cada uno de los géneros se configura cultural y socialmente por roles sociales y actitudes diferenciadas para hombres y mujeres en función de su sexo biológico (o aspecto subjetivo). Cuando aludimos al término *género* hacemos referencia a los rasgos que cada sexo desempeña en la sociedad (social y culturalmente), en un periodo histórico determinado. Es decir, es la sociedad quien atribuye a una persona con un determinado sexo unas características adscritas a un determinado género. En este sentido es muy interesante la aportación de Puleo (2013), quien atribuye a la utilización del concepto *género* el importante papel de desnaturalizar las características adscriptivas femeninas y masculinas “facilitando la deconstrucción de lo que parecía ser un destino biológico ineluctable”.

Por otro lado la construcción del género es un elemento multifactorial, siendo necesario que cualquier trabajo cuyo objeto de estudio esté relacionado con el *género* tenga en cuenta sus aspecto multidisciplinares, tales como, la situación económica, el nivel de formación, la organización política, los aspectos culturales, sociales, etc. Bourdieu (2008), destaca de todos ellos, los aspectos y el contexto jurídico y, en particular, los constitucionales, dado su carácter relacional con los **Derechos Humanos**. Sin duda “la teoría feminista aplicada al Derecho no sólo ha desvelado la estructura de género de éste; también realiza las aportaciones necesarias para reconstruirlo a fin de eliminar la discriminación de las mujeres” (Esquembre, 2014).

La aportación de las mujeres al constitucionalismo histórico ha sido importante y necesaria para el desarrollo de los derechos humanos “Se trata del constitucionalismo feminista y el constitucionalismo Antiesclavista” (Garay, 2015). De tal modo que el derecho puede ser un instrumento de dominación, también puede convertirse en una herramienta de cambio social, lo que supondría entender que el Derecho y los derechos humanos pueden contribuir estratégicamente a la construcción de sociedades equitativas (Álvarez, 2017).

La trasposición de los derechos Humanos y del propio Derecho Natural a las Declaraciones Universales de los ciudadanos y que posteriormente se han ido incorporando a las Constituciones como eje principal de la organización política de las personas, “propician la aparición de las primeras vindicaciones sobre las que se irá articulando el discurso feminista hasta la actualidad” (Esquembre, 2010).

Por lo que se puede concluir en este aspecto que “en la historia de las revoluciones liberales la presencia de mujeres y hombres con su pensamiento igualitario son hechos incuestionables por lo que se hace necesario visibilizarlos en la transmisión del conocimiento” (Garay, 2015). En relación con el principio de igualdad, nuestra Carta Magna, proclama en su artículo 14, que “los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”⁵ lo que implica, además, prohibir taxativamente cualquier tipo de discriminación.

Junto a lo anterior, la CE sitúa al principio a la igualdad entre los valores superiores del Ordenamiento Jurídico Español, lo que se pone de manifiesto en el programático artículo 1.1 que “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.

Este *valor superior*, se plasma en la CE como principio a la igualdad, el cual, a su vez es amparado con la prohibición taxativa del artículo 14, así como con el 9.2, en el que establece que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Esta consideración constitucional del principio de igualdad y protección del mismo, se hace bajo los dos prismas de la igualdad. Por un lado se establece la **igualdad formal**, artículo 14 CE, lo que significa la igualdad ante la ley, y se sustenta sobre el principio de prohibición de discriminación. Con ello se introduce un mandato al legislador por el que las normas deben

⁵ La CE incorpora el mandato de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH): “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”. Artículo 2.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la 183 Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.

establecer el mismo trato a toda la ciudadanía y se prohíbe cualquier tipo de discriminación. La otra dimensión del principio de igualdad es la ***igualdad material*** o igualdad en la aplicación de la ley (Fernández, 2012), recogida en el artículo 9.2 de la CE, y según la cual se dirige un mandato a todos los poderes públicos para que intervengan activamente en la consecución de una igualdad real, esta vez no sólo entre las y los ciudadanos considerados individualmente, sino dirigido a la colectividad.

Poniendo en contexto el concepto de igualdad con el de discriminación, diríamos que la discriminación es la ausencia de igualdad y, en consecuencia con lo anterior, está constitucionalmente prohibida en nuestro país. Por otra parte, si la discriminación implica ausencia de respeto a la igualdad, la discriminación podrá ser tanto formal como material.

Abundando en el análisis conjunto de los conceptos de igualdad y el de discriminación, se pueden extraer sobre el mismo las dos siguientes características (Bustos, 2007):

- a) la igualdad constituye en su esencia un concepto relacional: no puede verificarse su realización considerando a las personas en realidades aisladas sino, siempre en términos de comparación entre dos o más personas o situaciones.
- b) el principio de igualdad no excluye la existencia de diferenciaciones entre dos o más personas o situaciones sino, más bien, lo que realmente prohíbe son aquellas que se basan en distinciones de carácter arbitrario. Las diferencias de trato se permiten cuando los supuestos son desiguales y cuando la distinción obedece a un criterio de necesidad y se cumple con ciertos requisitos como la idoneidad y proporcionalidad.

Bajando un escalón más en la definición del principio de igualdad y poniéndolo en contexto con la igualdad de género, el artículo 1.1 de la LOIEMH, establece lo siguiente: “Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de las mujeres, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

Esta definición plantea las siguientes aportaciones al principio general de igualdad:

- a.- se establece la igualdad efectiva o real, entendiendo ésta como un tratamiento equivalente para mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida, independientemente de su sexo.
- b.- se plantea el logro de esta igualdad efectiva basándose en los preceptos constitucionales, de la igualdad *formal* del artículo 14 CE, así como en la implicación *material* de los poderes públicos, como responsables de lograr la igualdad efectiva a través del 9.2 CE.
- c.- de lo anterior se puede establecer que, la *igualdad de oportunidades* es un “principio que tiene por objeto eliminar las desigualdades y las discriminaciones hacia un colectivo, de manera que tengan las mismas oportunidades y posibilidades de acceso y desarrollo en todos los ámbitos posibles (Fernández, 2012).

Por otro lado, La Comisión Europea (1996), profundiza más estos conceptos distinguiendo entre equidad e igualdad de tal modo que define:

A.- Equidad de género: Imparcialidad de trato sobre la base del género, que puede significar tanto una igualdad de trato como un tratamiento que, siendo diferente, se puede considerar equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

B.- Igualdad de género: Concepto que defiende que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus habilidades personales y de tomar decisiones sin limitaciones por razones de género, y que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres son igualmente considerados, valorados y favorecidos.

Si bien el término *equidad* hace referencia a la imparcialidad en el trato, la definición de *igualdad* hace mayor hincapié en la posibilidad de que ambos géneros puedan ejercer con libertad esa igualdad entre sexos. En definitiva la *igualdad de oportunidades* entre mujeres y hombres es la ausencia de obstáculos o barreras por razón de género en la participación económica, política, cultural y social.

Desde una perspectiva jurisprudencial existen múltiples sentencias que aclaran y explican el concepto de igualdad desde la aprobación de la Constitución, entre otras, hemos seleccionado:

"La igualdad que el art. 1.1 de la Constitución proclama como uno de los valores superiores de nuestro ordenamiento jurídico-inherente, junto con el valor de justicia, a la forma de Estado Social que ese ordenamiento reviste, pero también, a la de Estado de Derecho no sólo se traduce en la de carácter formal contemplada en el art. 14 y que, en principio, parece implicar únicamente un deber de abstención en la generación de diferenciaciones arbitrarias, sino asimismo en la de índole sustancial recogida en el art. 9.2, que obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la de los individuos y de los grupos sea real y efectiva" (STC 216/1991, de 14 de noviembre).

"El principio de igualdad ante la Ley proclamado en el art. 14 CE impide que el legislador dé un trato distinto a personas que se hallen en la misma situación (STC 144/1988). Sin embargo, tal paridad no impide que el legislador haga distinciones siempre que puedan ser calificadas de objetivas y razonables, constituyendo discriminaciones cuando sean arbitrarias o irrazonables. En la formulación del juicio de razonabilidad debe prestarse especial atención a las diferenciaciones normativas por razón de las condiciones prohibidas expresamente en el art. 14 CE. Junto con lo expuesto se recuerda que la igualdad ha de ser real y efectiva por mor del art. 9.2 CE, lo que dota de legitimidad a las acciones positivas encaminadas a favorecer la igualdad de oportunidades, práctica que, no obstante, puede colisionar con los derechos de las personas excluidas y con el criterio meritocrático según el cual los bienes o beneficios escasos deben ser asignados según la valía individual de las personas" (STC 12/2008, de 29 de enero de 2008).

En este sentido hay que formular también el concepto de “**igualdad paritaria**” que según, Espí Hernández (2017) no se ha conseguido plenamente para la Administración Local; aunque por otro lado y siguiendo a Ventura Franch (2014a) y Salazar (2015), se observa que existe una existencia de trabajo en el “núcleo duro” de los sistemas constitucionales, de tal modo que, hay que revisar no solo el acceso al poder y su ejercicio sino también el estatuto mismo de la ciudadanía. Esto es hay que revisar la construcción de los conceptos subjetivos tanto femeninos como masculinos, redefiniendo la dimensión del género. Por lo que, “debería ser prioritario el objetivo de incluir en el texto constitucional el compromiso con una auténtica democracia paritaria” (Salazar, 2015).

Por último, en relación **a la paridad** hay que tener presente que una paridad absoluta haría referencia a cuotas del 50%; mientras que unas cuotas relativas o de paridad relativa, según la LOIEMH la sitúa en el 40% con un sentido bidireccional. Así la STC 12/2008, de 19 de enero, en relación a la reforma de la Ley Orgánica 5/1985 de Régimen Electoral General (LOREG) introducida por la LOIEMH “no establece una discriminación inversa o compensatoria (favoreciendo a un sexo sobre otro), sino una fórmula de equilibrio entre sexos, que tampoco es estrictamente paritaria, en cuanto que no impone una total igualdad entre hombres y mujeres,...”. O dicho de otro modo, es una acción positiva dirigida a favorecer al sexo menos representado en estos supuestos.

Metodológicamente, a la hora de establecer para este estudio unos parámetros de equilibrio o estabilidad mínimos necesarios o deseables en relación a la igualdad efectiva de mujeres y hombres, hemos tomado como referencia LOIEMH y la citada doctrina constitucional, estableciendo los siguientes elementos:

- 1.- Con carácter general en la aplicación de la LOIEMH, y más concretamente en la Disposición adicional primera se habla sobre la “Presencia o composición equilibrada”, que “a los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo **no superen el sesenta por ciento, ni sean menos del cuarenta por ciento**”.
- 2.- Siguiendo el mandato anterior, en la Disposición adicional segunda se establece una Modificación de LOREG, que añade un nuevo artículo 44 bis⁶ estableciendo para las listas de candidatos de cada uno de los sexos supongan **como mínimo el cuarenta por ciento**
- 3.- El Tribunal Constitucional en su sentencia STC 12/2008, de 29 de enero, se pronuncia sobre este precepto legal, exponiendo lo siguiente: “Dicha reforma legislativa, incorporada por la disposición adicional segunda LOIEMH, pretendiendo la igual participación efectiva de hombres y mujeres en la integración de las instituciones representativas de una sociedad

6 Artículo 44.bis.1. Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.

2. También, se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos. Cuando el último tramo de la lista no alcance los cinco puestos, la referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será lo más cercana posible al equilibrio numérico, Aunque deberá mantenerse, en cualquier caso, la proporción exigible respecto del conjunto de la lista.

democrática, no establece una medida de discriminación inversa o compensatoria (favoreciendo a un sexo sobre otro), sino una fórmula de equilibrio entre sexos, que tampoco es estrictamente paritaria, en cuanto que no impone una total igualdad entre hombres y mujeres, sino la regla de que unos y otras no podrán integrar las **candidaturas electorales en una proporción inferior al 40 por 100 (o lo que es lo mismo, superior al 60 por 100)**. Su efecto, pues es bidireccional, en cuanto que esa proporción se asegura igualmente a uno y otro sexo”.

4.- En el Capítulo III de la LOIEMH dedicado a “Medidas de Igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella” y más concretamente, en el Artículo 60, que habla sobre Acciones positivas en las actividades de formación, en su apartado 2, expresa: “Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará **al menos un 40%** de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos”.

Por todo lo expuesto en nuestro estudio, no solo vamos a considerar una paridad *stricto sensu*, con unos valores de 50%, sino que utilizaremos los mismos criterios y carácter inspirador que el legislador quiso imponer en la creación de la norma citada, marcando unos parámetros *lato sensu*, y relativizando de este modo los valores de la paridad. Así lo dicho, consideramos que una representación equilibrada y, por tanto, *mínima exigible* para cualquiera de los dos sexos se dará cuando un sexo no tenga una representación inferior al 40%, en cualquiera de los ámbitos de actividad.

De la mano de Álvarez Robles (2015), vemos que la igualdad paritaria se fundamenta por tanto, en la posibilidad de una diferencia de trato bien en la norma o bien ante la norma, cuando concurran las siguientes cuestiones:

- a.- Justificación razonable y objetiva desde la base del art 14 CE, esto es que no exista arbitrariedad.
- b.- Trato distinto para situaciones diferentes.
- c.- Criterio de proporcionalidad entre medios y finalidad perseguida.

Debemos señalar que no sólo es preciso realizar estas acciones para tratar de igualar a las mujeres en relación al hombre sin más, sino motivado por que las mujeres precisan una especial protección de la administración en tanto que no puede defenderse en igualdad de condiciones que el hombre, un ejemplo jurisprudencial de esta cuestión en relación a conductas de acoso sexual la podemos encontrar en la STC 224/1999, de 13 de diciembre, en la que se adopta este criterio apreciando que dichos comportamientos tienen un tinte discriminatorio. En palabras del tribunal “afectan notoriamente con mayor frecuencia y más intensidad a las mujeres que al hombre, como consecuencia de condiciones históricas de inferioridad o debilidad de ellas en el mercado de trabajo y en el lugar de su prestación”.

En la actualidad la sociedad española tiene un gran reto en la configuración definitiva de igualdad real y efectiva de géneros, esta pasa por una reformulación del pacto que se juridifica

a través de la Constitución, a la necesidad de un nuevo articulado (Esquembre, 2017). Esta igualdad se debe lograr, por un lado, desde la implicación directa y activa de las distintas administraciones, y por otro, por el propio compromiso de toda la ciudadanía en la consecución de esta tarea.

La lucha social por conseguir la igualdad pasa, sin lugar a dudas, por esta implicación de ambos géneros en su consecución, debido fundamentalmente a que no se trata de la imposición de un género sobre el otro sino en reconocer que ambos géneros son iguales en derechos y obligaciones. “La igualdad podía ser construida, del mismo modo que la diferencia, fundamentada en la naturaleza humana o fundamentada en la necesidad”. Se elige esta última siguiendo el planteamiento de Hobbes (1979), y se defiende que lo importante no es que los hombres sean iguales, sino el hecho de que se reconozcan como tales en el pacto social, y en la forma jurídica, evitando de este modo la “*bellum omnium contra omnes*”. O dicho de otro modo, el reconocimiento de la situación de desigualdad por parte de ambos géneros es un elemento fundamental para poder seguir avanzando.

Para Rubio (1995), en relación a la dogmática jurídica sobre la igualdad, y tal y como ha sido desarrollada en los ordenamientos jurídicos, se afirma que, no significa que todos tengamos los mismos derechos, ni hace referencia a una igual naturaleza humana, sólo establece un deber para el legislador. Tampoco configura un derecho subjetivo, ni exigencias particulares frente al poder. No implica *fixismo* en la evolución, sino previa determinación de cómo una normativa abstracta es capaz de establecer una previsión controlada de diferencias. De este modo, la igualdad es definida como un principio que determina la autonomía del sistema jurídico y no como un principio que hace referencia a la condición de las personas.

Por lo tanto, para conseguir la igualdad efectiva entre géneros habrá que contar con todos los recursos, actores y partes implicadas, tanto a nivel legislativo, judicial, de las distintas administraciones y, por supuesto, de la sociedad en general.

Por otro lado, otro concepto asociado tradicionalmente con la lucha en igualdad de oportunidades, es el *empoderamiento* de las mujeres. La primera vez que se utilizó este término fue la III Conferencia Mundial de las mujeres en Nairobi en 1985, si bien se consolida su uso en la IV conferencia mundial de las mujeres en Pekín, donde se vincula a la necesidad de potenciar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social de la comunidad.

Dentro de la literatura sobre género, Oxaal y Baden (1997), Sen y Grown (2013), entre otros; utilizan el término *empoderamiento* en inglés como *empowerment*; cuya traducción literal podría ser muy similar al castellano, como *ganar poder* o *fortalecerse*. Por ello, el empoderamiento relacionado con el género, trata de concienciar a la sociedad de la necesidad de poder llevar a cabo una serie de cambios que posibiliten el acceso de las mujeres a todas las esferas representativas y de la sociedad, identificándose así el termino apoderar o empoderar, como referencia a hacerse poderoso o fuerte; mostrando una actitud estratégica hacia el modo de afrontar una situación.

Por otro lado, en su uso social, el empoderamiento hace referencia a un proceso multidimensional donde una serie de grupos autodirigidos tratan de reemplazar la estructura piramidal por otra estructura más horizontal donde se posibilite la participación de todos y cada uno de los individuos en el sistema. Así las cosas, este empoderamiento en las organizaciones “alude a un proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y la capacidad de influir” (Emakunde, 2006).

Algunas posturas feministas como la de Lorente (2004) mantienen que, “tiene como objetivo la reorganización de las relaciones de poder que producen formas de opresión sostenidas en el tiempo en diversos colectivos sociales y culturales. La redistribución del poder constituye, por tanto, un horizonte de transformación social que apunta a cambios estructurales” Esta aportación habla de colectivos sociales y culturales, por lo que no limita el uso del concepto sólo a las mujeres sino a todos aquellos colectivos que tradicionalmente se han apartado de estas esferas de poder, ya sean mujeres, colectivos étnicos, u otro tipo que hubiesen sido excluidos por no ser propio del rol social mantenido.

Por otro lado, la acción de empoderar se dirige a democratizar los procedimientos de participación pública, a incluir necesariamente las voces y decisiones de los otros distintos a la mayoría hegemónica con la intención de generar visiones de la vida comunitaria que tiendan a una nueva concepción de ciudadanía política, a incidir con ello en la resignificación de ámbitos de la vida cotidiana que articulen nuevos sentidos de la existencia.

Una definición bastante completa es la realizada por Naciones Unidas (2011), “El empoderamiento se refiere al proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres asumen el control sobre sus vidas: establecen su propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos), aumentando su autoestima, solucionando problemas y desarrollando la autogestión. Es un proceso y un resultado”.

Igualmente, para Fernández (2012), el concepto de empoderamiento entendido como un proceso hace alusión a dos dimensiones, una individual y otra colectiva.

a.- Desde la *dimensión individual* se hace referencia a la capacidad para desarrollar poder sobre sí mismas y recuperar la dignidad humana de cada mujer así como la adquisición de habilidades que le hagan autónoma e independiente desde todos los ámbitos, alejándose de las situaciones de dominación y dependencia y creando relaciones entre hombres y mujeres desde la perspectiva del empoderamiento de las mujeres.

b.- La *dimensión colectiva* puede ser explicada desde varias vertientes. Por un lado, desde la necesidad de participar y acceder a las estructuras sociopolíticas así como a los recursos, ejerciendo una posición de poder e influenciando en aquéllas y éstas en igualdad de condiciones y junto con los hombres. Por otro lado, desde la obligación de organizarse como colectivo y tomar conciencia de la importancia del mismo de cara a participar en las estructuras sociales, que supone la incorporación de las mujeres al poder, a la toma de decisiones y, en general, al ejercicio del liderazgo en todas las esferas de la acción colectiva”.

Si bien el empoderamiento en los países desarrollados se ha entendido como el impulso suficiente para romper el *techo de cristal* y el *suelo pegajoso*; y potenciar el acceso de las mujeres a los puestos de poder y dirección, hay que entender el término en su sentido más amplio; esto es, no solamente fijándose en los puestos cumbre de las sociedades más avanzadas, sino teniendo en cuenta que la discriminación se puede dar en ámbitos distintos.

A nuestro criterio, es más conveniente centrar el uso de esta estrategia en cada nivel de partida de cada uno de los ámbitos sociales en donde se pretenda fortalecer la participación de las mujeres, ya sean en las cúpulas directivas, como en los puestos básicos de trabajo. El empoderamiento sería por tanto “diferente para cada individuo o grupo según su vida, contexto e historia (...) debido a que ello tiene significados distintos en cada escenario y es diferente para cada individuo o grupo, se requiere una buena dosis de exploración empírica de los detalles prácticos del empoderamiento (León, 2001)”.

El empoderamiento, es más que una técnica concreta y específica de lucha contra la discriminación de las mujeres, es un objetivo o finalidad, una actitud y un modo de entender la superación (*es un proceso y un resultado*) de este tipo de conflictos sociales en donde se permite el acceso de las mujeres a los recursos y a la toma de decisiones, tanto individuales como colectivas, y conseguir que ellas se perciban a sí mismas capaces y legítimas para ocupar un espacio en la toma de decisiones.

De este modo, se trata de fomentar en las mujeres, la autoconfianza, seguridad en sí mismas y asertividad, el poder para tener autoridad y para tomar decisiones, realizar cambios y resolver problemas en todos los ámbitos sociales, esto es, la capacidad de organizarse para alcanzar una meta común.

Si bien es cierto que el *género* como categoría de análisis, tanto en los estudios de género como en la investigación en general de Segura (2015), está al comienzo del camino, nuestro trabajo pretende avanzar en esta línea, contribuir a la dotación de fundamentos científicos a esta categoría e impulsar los aspectos científicos de las investigaciones en este campo.

Finalizaremos este apartado, afirmando que el concepto igualdad en relación al género es un tanto complejo ya que ha de tener en cuenta una serie de condicionantes, históricos, sociales, biológicos y jurídicos., no obstante y de modo general podemos establecer que el principio a la igualdad conlleva las siguientes notas:

- a.- Este principio tiene un carácter “relacional” en tanto que muestra las diferencias entre uno y otro género en situaciones concretas y asociadas a un contexto concreto, ya sean motivos laborales, sociales, etc.
- b.- No podemos considerar a los dos géneros iguales en derechos y obligaciones en tanto que el punto de partida no es el mismo, esto permite realizar *acciones* distintas que generan más derechos a un género sobre el otro para conseguir la igualdad entre ambos.
- c.- Relacionado con lo anterior, la instalación de estas *acciones* no están basadas en soluciones de tipo arbitrario ni irracional, ya que tienen su origen en una necesidad previa y por tanto la diferencia de derechos ha de ser proporcional a la necesidad de igualdad.

d.- La igualdad de género efectiva o real conlleva una mayor amplitud de ámbitos de actuación para conseguirla, situándose tanto en la creación de igualdad de oportunidades, así como en la desaparición de obstáculos en todos los ámbitos de la vida social, cultural, económica y política.

e.- En la Constitución Española se establece claramente el derecho a la igualdad a lo largo de su articulado, estableciendo que son las administraciones públicas las responsables de conseguir esta igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En este sentido, se han ido creando una serie de preceptos legales para alcanzar esta igualdad, siendo la LOIEMH el último gran aporte a la misma.

f.- En la LOIEMH se establece unas cuotas de participación equilibrada para ambos géneros, creando un derecho a favor de los colectivos con baja representación política y económica, que tradicionalmente en la práctica ha mantenido a las mujeres fuera de estos ámbitos.

g.- Por último, cabe señalar que, tras el esfuerzo legislativo para llegar a la igualdad efectiva, es necesario la implicación de todos los géneros en reconocerse en igualdad de derechos y obligaciones que el otro, esto es, en atribuirle al otro género los derechos inherentes a todo ser humano.

2.2.- Tipología de situaciones discriminatorias en género

Parece lógico pensar que tras la publicación de la Constitución en nuestro país no debería de existir ningún tipo de discriminación por circunstancias personales, pero la realidad no es así y mucho menos en el caso del género. Esta afirmación se ve plasmada en la necesidad de generar una serie de acciones de modo planificado y para corregir los desequilibrios existentes.

Ya quedó manifiestamente claro al inicio de este marco teórico, que el ser humano está configurado con una serie de diferencias físicas, psicológicas, sociales, culturales, etc. que le configuran como algo diferente del resto de personas, ahora bien, “cuando se discrimina a una persona se hace porque es <diferente>, porque las diferencias que muestra son notorias. Todos somos diferentes en pequeños aspectos y no por eso se discrimina a una persona por ser morena, pelirroja o rubia, alta o baja. La discriminación existe y contra ella hay que luchar con todos los medios a nuestro alcance. Los poderes públicos intentan luchar contra la desigualdad adoptando políticas públicas, estableciendo garantías para proteger a las personas de esas situaciones” (González Bustos, 2007).

El Convenio núm. 111 de la OIT define el término discriminación, refiriéndose a él como “toda distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y en la ocupación”.

La discriminación no siempre se percibe de un modo claro y directo, sino que podemos encontrarnos con varias formas de exclusión. La LOIEMH⁷ recoge este concepto expresando que, “en cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo”. Parece clara la intencionalidad de la norma al identificar el origen de la discriminación en la propia orden o intencionalidad de llevarla a cabo y deben de ser los poderes públicos los encargados de eliminar cualquier tipo de barrera, ya sea más o menos visible.

Una primera clasificación simplista se puede distinguir entre *directas e indirectas*, Pero tal y como trataremos de explicar existen más tipologías y a veces no es tan sencilla la identificación del origen de la misma, dado que socialmente se han ido creando y consolidando en la práctica distintas conductas, las cuales llegan a ser ciertamente consentidas y asumidas como normales por la población. En los estudios sobre género se suelen usar conceptos como; feminización o masculinización del mercado de trabajo; división sexual del mercado laboral, brecha salarial, techo de cristal, etc. Pasemos a estudiar estos supuestos, así como el origen mismo de dicha actividad discriminatoria.

2.2.1.- La discriminación directa

Existe discriminación directa por razón de sexo cuando el trato desigual entre hombres y mujeres es consecuencia directa de leyes, normas y prácticas que establecen una diferencia explícita entre la mujer y el hombre, por ejemplo, leyes que no permiten a las mujeres suscribir contratos (OIT, 2008). O dicho de otro modo, se da discriminación directa en relación de un sexo sobre otros, en “aquella situación en la cual se encuentra una persona que haya sido, sea o pudiera ser tratada, por razón de su sexo, de manera menos favorable que otra en igual o comparable situación” (Álvarez Robles, 2015). Por lo tanto consiste en tratar de forma desigual a una persona de un género concreto, en base a alguno de los motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico, como puede ser el sexo, provocando una situación de perjuicio para el colectivo que lo recibe.

La clave parece estar en que dicha situación está amparada por la norma legal; así, “la discriminación directa consiste, pues, en el hecho de tratar a una persona, que se encuentran en una situación comparable a otra, de forma menos favorable por reunir una de las características previstas en la ley” (Aguilera, 2007).

Otra visión ofrecida por Morgana (2006), se produce cuando la diferencia de trato se vincula expresamente al sexo. Así, el Tribunal Constitucional ha considerado discriminación directa el trato desfavorable dado a la mujer como consecuencia de una condición únicamente femenina, como por ejemplo, tratar de forma desfavorable el embarazo. También será “discriminación directa cuando, por ejemplo no se contrata a mujeres o se reservan puestos sólo para hombres” (Emakunde 2, 1996); o cuando un “convenio que establece un salario

⁷ La LOIEMH, en su artículo 6; recoge las definiciones sobre discriminación directa e indirecta, de la directiva 2002/73/CE, ampliando en el artículo 6.3, dichos conceptos en el párrafo expuesto.

inferior dentro de la misma categoría a las "Oficialas de 1ª", frente los "Oficiales de 1ª" (Emakunde 1, 2009).

Realizando un acercamiento al concepto y tipología legales nos encontramos; En primer lugar con la LOIEMH, ya que en su artículo 6.1 recoge como un supuesto de discriminación directa “la situación en que se encuentra una persona que pudiera ser tratada en atención a su sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable”.

En el marco del derecho europeo, encontramos la definición del Artículo 2.2 de Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre. Así, la Unión Europea establece sobre la misma indicando que “Es aquella situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra, en situación comparable por razón de sexo”. Esta aportación terminológica se centra en ver cómo se ha tratado al sujeto en relación a otros sujetos.

Por lo tanto, la situación de discriminación directa, hace referencia a un hecho comparativo en todo caso, en donde la persona de un sexo no obtiene un mismo trato que la del otro sexo, ya sea por normas, acciones, situaciones, etc. ya que, el trato discriminatorio en estos supuestos no aparece normalizado ni amparado por la normativa vigente, es decir, se “obtiene un trato desigual en base a uno de los motivos expresamente prohibidos en el ordenamiento jurídico” (Chillida, Gomáriz y Soleto, 2008).

Como vemos, son múltiples las peculiaridades en que puede presentarse esta discriminación directa. Tomamos como referencia la aportación de Aguilera (2007), que explica los rasgos principales de esta situación discriminatoria, siendo estos:

1.- **Trato menos favorable.** Se plantea cuando la víctima obtiene un trato distinto y de menor valor que otro sujeto. Según la autora, La doctrina alemana distingue entre dos tipos de supuestos: los procesos de selección y las decisiones aisladas:

a.- Decisiones adoptadas en procesos de selección. Se excluye a la víctima más preparada no teniéndola en cuenta, ya de antemano o en la selección real.

b.- Decisiones individuales. La decisión del trato diferencial parte de una tercera persona en el proceso que no tiene en cuenta las características propias de la víctima.

2.- **Situación comparable.** Se da esta cuestión en situaciones realmente comparables donde la víctima sufre un trato distinto, si se refiere a un proceso de selección se compara a la víctima en relación al conjunto de las personas que participaron en el proceso, si la referimos a decisiones individuales, la cantidad de personas se reduce tan sólo a las que poseen las características comparablemente similares.

3.- **Riesgo de sufrir discriminación como conducta discriminatoria.** Aquí se mantiene que la posibilidad de una posible víctima “pueda ser tratada discriminatoriamente” tal cual viene expresado en el artículo 6.1 de la LOIEMH. Esto supone una discriminación de la otra parte, dado que esta posibilidad no es concluyente, sino posible. No es necesario que se haya dado un trato menos favorable, sino que basta con que exista el riesgo de que éste pueda darse. El legislador español estaría sancionando una conducta meramente hipotética, que no ha tenido lugar. Eso podría

llevar a que el demandado tuviera que responder de un comportamiento inexistente, indemnizando un daño que no se ha producido”⁸.

Por lo expuesto, y a nuestro juicio, la discriminación directa presenta los siguientes aspectos:

- 1.- Se realiza aun siendo contraria al ordenamiento jurídico, es decir, no se respeta el principio de igualdad previsto en la Constitución. Por lo que siguiendo el criterio del Tribunal Constitucional, la aplicación del principio de igualdad no significa que todos tengamos los mismos derechos, sino que todos debemos de tener las mismas oportunidades y para ello el legislador puede establecer derechos más beneficiosos para aquella parte más débil o subrepresentada.
- 2.- La discriminación directa conlleva un trato desigual, pero no hacia el colectivo más subrepresentado, sino para el que tiene mayor representatividad. Este trato desigual se fundamenta generalmente, beneficiando al hombre ante las mujeres.
- 3.- El trato menos favorable se puede institucionalizar tanto por la acción directa del legislador, como por la aplicación de esa norma, por la situación de pasividad u omisión de aplicación del principio de igualdad de quien tenga la capacidad de aplicarla.
- 4.- A la hora de determinar el trato discriminatorio hay que establecer claramente el marco en el cual se realiza la discriminación, es decir, que los hechos deben poderse comparar en situaciones realmente comparables entre sí.

2.2.2.- La discriminación indirecta

La **discriminación indirecta** tiene lugar cuando “ciertas normas y prácticas aparentemente imparciales respecto del género, en la práctica propician desventajas que por lo general afectan a las personas de uno de los dos sexos” (OIT, 2008). Mientras que en la discriminación directa existe en un evidente trato normativo de un género sobre el otro, por el contrario, para Elorza (2010), la discriminación indirecta por razón de sexo, se da en aquellas “prácticas que, formalmente neutras, en la práctica inciden de forma más desfavorable sobre los miembros de un grupo que sobre los de otro” lo que, dicho de un modo más completo, significaría que se puede apreciar en situaciones en las cuales “una norma, una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un criterio o práctica, neutros en apariencia, ha ocasionado, ocasiona o puede ocasionar, por razón de sexo, una desventaja con respecto al otro” (Álvarez Robles, 2015).

En otra definición algo más completa, Rey Martínez (2010), señala que “Son discriminaciones indirectas aquellos tratamientos jurídicos formalmente neutros respecto del sexo, pero de los que derivan, por la desigual situación fáctica de los hombres y mujeres afectados, consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tienen sobre los miembros de uno y otro sexo (de ahí que a este tipo de discriminación se la denomine también “discriminación de impacto”).

⁸ Aguilera (2007) invita, desde una perspectiva a nuestro entender más progresista, a eliminar “la discriminación sobre una conducta discriminatoria” a que el legislador debe de “reducir teleológicamente la definición de discriminación directa, que sólo podrá ser aplicada a aquellos supuestos en que se ha dado efectivamente un trato menos favorable”.

El Tribunal Constitucional, en su sentencia STC 145/1991, conceptualizó que la discriminación indirecta “incluye los tratamientos formalmente no discriminatorios de los que derivan, por las diferencias fácticas que tienen lugar entre trabajadores de diverso sexo, consecuencias desiguales perjudiciales por el impacto diferenciado y desfavorable que tratamientos formalmente neutros o tratamientos razonablemente desiguales tienen sobre los trabajadores de uno y otro sexo a causa de su diferencia de sexo”. Hay que señalar que el Tribunal Supremo en su sentencia de 15 de julio de 1986, ya usó el término, aunque no referido a las consecuencias que producía. Esta terminología parte según (Sáez Lara, 1995; y Elorza, 2010), de la doctrina del Tribunal Supremo norteamericano que en 1971 que, formuló su conocida teoría sobre el *adverse impact discriminación*⁹, que otorgaba ciertos beneficios a los colectivos menos favorecidos.

Lo cierto es que “no necesariamente existe una intención explícita de discriminar” (OIT, 2008), por lo que la esencia sobre este tipo de discriminación existe enmascarada en la norma con apariencia de neutra, en donde no hay una asociación expresa y directa al género en el texto legislativo, pero en la realidad existe un trato desigual con cierto carácter *oculto* que mantiene en la práctica real una discriminación de hechos comparables. O dicho de otro modo, “en estos casos el trato desfavorable no aparece inmediatamente vinculado al sexo, pero en la práctica supone poner a las mujeres en una posición desfavorable, como, por ejemplo, que a efectos retributivos, se considere de menor valor aquel tipo de trabajo que es realizado por mujeres de forma casi totalmente exclusiva.

También constituyen casos de discriminación indirecta la exigencia de requisitos irrelevantes para ciertos empleos, como determinado peso o altura, requisitos que por lo general sólo pueden cumplir los hombres OIT (2008). Sirva como ejemplo la práctica de ofrecer una remuneración mayor a tareas realizadas por hombres como las de vigilancia y seguridad, que las consideradas tradicionalmente femeninas, limpieza, aun cuando la duración, esfuerzo y atención de esas tareas fueran equivalentes (Morgana, 2006).

Podemos encontrar otro ejemplo cuando se establece “una condición o requisito que resulte más difícil de cumplir para las mujeres que para los hombres sería una discriminación indirecta, como por ejemplo, exigir una altura de 1,80 metros para un puesto de telefonista” (Emakunde 2, 1996). O dicho de otro modo; “cuando a pesar de no existir voluntad de discriminar, se establecen barreras (no basadas en el factor sexo) que “indirectamente” excluyen a las mujeres.” (Emakunde 1, 2009).

Dentro del Derecho comunitario se puede encontrar otra definición en el artículo 2.2 de la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002. La normativa de la Unión Europea considera discriminación indirecta a aquella “Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o

⁹ Discriminaciones por impacto adverso: la teoría sostiene que las prácticas en materia de empleo, vivienda, u otras áreas pueden ser consideradas discriminatorias e ilegales si tienen un desproporcionado “impacto negativo” en las personas de una clase concreta

práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios”

En el Ordenamiento español, el artículo 6.2 de la LOIEMH define la discriminación indirecta del siguiente modo: “Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”.

Otros autores como Díaz y Pérez (2015), consideran que no se ha llevado a cabo correctamente la transposición de la Directiva 2004/113/CE sobre distribución bienes y servicios y su suministro DBIS, a nuestro Ordenamiento por la LOIEMH, en lo relativo a la discriminación indirecta. Dado que aunque ambas tienen aspectos comunes ni la norma comunitaria ni la LOIEMH prohíben la oferta de bienes y servicios con carácter principal a uno de los dos géneros, por lo que no deslegitiman la segmentación de géneros.

La discriminación indirecta se ha de establecer entre grupos o colectivos –no entre individuos–, mayoritariamente, aunque no exclusivamente, integrados por miembros de un mismo sexo; así como que la norma legal referencia tres factores a valorar en toda situación potencialmente discriminatoria como son (Elorza, 2010):

- a) la existencia de una posible “finalidad legítima”.
- b) la necesidad de los medios empleados.
- c) su adecuación.

Como advierte esta definición, no debemos situar la discriminación indirecta en el plano únicamente jurídico, ya que las definiciones legales hablan de “...Disposición, criterio o práctica...”, ello supone que, hay una serie de posibles discriminaciones que se podrían denominar “ocultas” y que no hacen referencia a su transposición o no al plano legal sino que también podrían darse desde la aplicación práctica en la vida diaria. Dicho de otro modo, nos podemos encontrar con una norma, un criterio e incluso una práctica habitual, que aun siendo perfectamente confeccionados desde el punto de vista legal y aparentemente neutros en género, tiende a generar situaciones de discriminación entre sexos, no por su establecimiento en la norma, sino por su aplicación en la práctica.

Idéntico sentido se puede apreciar en la LOIEMH, no solamente referido a este tipo de discriminación. Por lo tanto, podemos establecer que la discriminación indirecta tiene lugar aun no existiendo discriminación basada en derecho. Existe, así pues “un trato desigual sostenido por los estereotipos de género, y que atribuye a las personas supuestas capacidades asociadas a su sexo y las valora en base al rol asignado” (Chillida, Gomáriz, y Soletto, 2008).

De todo lo expuesto según Sáez Lara (1995), Chillida y Aguilera (2007), Gomáriz y Soletto (2008) y Elorza (2010), se mantiene que existen en este tipo de discriminaciones dos elementos contradictorios, por un lado un elemento que le da origen y que mantiene su

apariencia de neutralidad, pero contrariamente esta neutralidad a su vez genera el otro elemento que es su capacidad de producir efectos perniciosos sobre el otro género.

De la propia definición legal de discriminación indirecta aportada por el artículo 6.2 de la LOIEMH, se desprende que no basta con que la medida persiga una finalidad legítima sino que, además, los medios escogidos para la realización de dicha finalidad deben ser necesarios y adecuados. Por tanto, la discriminación indirecta, constituida mediante justificación objetiva, requiere de dos pilares sobre los que se sustenta; una finalidad legítima y unos medios necesarios y adecuados

Siguiendo estas aportaciones doctrinales y legales, se puede afirmar por tanto que, el eje central de este tipo de discriminación consiste en crear una norma de apariencia totalmente neutra, pero que puesta en práctica posibilita a un sexo a obtener mejores ventajas que el otro. Para ello se justifica la norma o bien su posible aplicación mediante unas garantías de que esa norma se perciba en origen neutra por completo, por lo que se requiere una finalidad legítima que la sustente y unos medios u herramientas que han de ser necesarios y adecuados, para que su aplicación sea neutra legalmente.

Por último y dado que, son múltiples las situaciones en donde se puede encontrar estas prácticas discriminatorias, y siguiendo en este caso a Aguilera (2007), quien considera que pueden clasificarse los siguientes supuestos de discriminación indirecta:

1.- Medidas aparentemente neutrales susceptibles de ser consideradas discriminatorias. Este supuesto recoge prácticas en las que la apariencia inicial de la norma es neutra, pero que una vez aplicada dicha medida provoca ventajas de un sexo sobre el otro. Como por ejemplo las disposiciones que diferencian entre el trabajo a tiempo completo y el trabajo a tiempo parcial.

2.- La situación de desventaja particular. La clave, a la hora de establecer la existencia o no de un trato discriminatorio indirecto, pasa por determinar objetivamente una situación de “desventaja particular”. La existencia de ésta mantendrá un impacto desigual entre ambos géneros a la hora de aplicar la norma aparentemente desigual. Lo importante aquí está en fijar una serie de grupos de comparación objetivos, para ello existen dos estrategias posibles que pueden seguirse al constituir dichos grupos; Pueden formarse, o bien distinguiendo según el criterio aparentemente neutral, elegido por la disposición cuestionada, (trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo), o bien según el criterio prohibido o excluido (hombre o mujer). Por ello, los grupos de comparación deben ser, en todo caso, lo suficientemente grandes como para descartar la posibilidad de que los datos sean expresión de fenómenos meramente fortuitos.

3.- Justificación objetiva. Este tipo de discriminación se basa en fundamentar la discriminación mediante una “finalidad legítima”, posibilitando así, que se discrimine a un grupo mayor de mujeres que de hombres mediante esta justificación legal. Así una medida, que perjudica a un porcentaje mayor de mujeres que hombres, no podrá ser considerada discriminatoria si persigue una finalidad legítima, se encuentra entonces en la exigencia de esa finalidad legítima quien trata de excluir la posibilidad de que la medida persiga la finalidad de discriminar.

2.2.3.- La dominación masculina. Segregación horizontal de género

Se suelen reproducir los estereotipos tradicionales sociales, asociando a las mujeres en tareas dentro del ámbito privado de la familia, con la consiguiente dualización y división sexual del trabajo; manteniéndose estas prácticas a lo largo del tiempo, permitidas y consentidas por la sociedad en general. Podríamos conceptualizar el fenómeno de tal modo que, “la segregación horizontal implica que sistemáticamente varones y mujeres poseen distintas profesiones, oficios, trabajos” (Wirth, 2001).

“La segregación ocupacional por sexo (en la que, como en la actualidad, las mujeres tienden a tener empleos de estado inferior y peor pagados, y donde el trabajo en ocupaciones con predominio de mujeres es similar a las actividades de las mujeres realizan en el hogar) tiene un efecto negativo importante sobre cómo los hombres ven a las mujeres, así como cómo las mujeres se ven a sí mismas mediante el refuerzo y la perpetuación de los estereotipos de género” (Anker, 1998).

Tal y como iremos describiendo a continuación “En todas las sociedades hombres y mujeres realizan funciones diferentes. Cada sociedad decide que tareas son competencias de los varones y serán consideradas actividades masculinas y cuales corresponden a las mujeres, convirtiéndose en femeninas” (Astelarra, 2005). De este modo se crea en la sociedad una *habitus*¹⁰, o habituación social de la situación que hace que perdure. Incluso esta dualización también se mantiene en la económica informal¹¹, dado que “se mide completamente en algunas encuestas nacionales, pero es subestimada en otras” (Hakim, 1996).

Por lo que se puede afirmar que “la división del trabajo entre las mujeres y los hombres depende del contexto socioeconómico y cultural, y puede analizarse distinguiendo entre tareas productivas, tareas reproductivas y actividades comunitarias: quién hace qué, cuándo, cómo, durante cuánto tiempo, etc.” (OIT, 2008). Dicha situación genera una desigualdad pues excluye a las mujeres de los recursos en los medios de producción en el mercado de trabajo, pero que al mismo tiempo, también implica que “la desigualdad dentro de la familia es de uso de recursos, y de transformación de los recursos usados en capacidad de funcionar, y ninguna de estas dos clases de información queda bien recogida por la noción <distribución de ingresos> dentro de la familia” (Sen, 2000).

“La diferencia *biológica* entre los sexos, es decir, entre los cuerpos masculino y femenino, y, muy especialmente, la diferencia anatómica entre los órganos sexuales, puede aparecer de ese modo como la justificación natural de la diferencia socialmente establecida entre sexos, y en especial de la división sexual del trabajo” (Bourdieu, 2000).

10 Citamos el “habitus” que conceptualiza Bourdieu (2000), como interiorizaciones que permanecen en el individuo a lo largo del tiempo, consiguiendo consolidar la asimetría en el reparto de tareas entre sexos asimiladas socialmente.

11 Para profundizar más en esta cuestión véase (Hakim, 1996).

Tras el análisis de las tesis feministas, vemos que guardan cierto paralelismo con las sociológicas en lo sustancia. Bourdieu, (2000) se expresa en la misma línea explicando que los esquemas de pensamiento de aplicación universal registran como diferencias de naturaleza, inscritas en la objetividad, unas diferencias y unas características distintivas (en materia corporal, por ejemplo) que constituyen a hacer existir, al mismo tiempo que las <naturalizan> inscribiéndolas en un sistema de diferencias todas ellas igualmente naturales, por lo menos en apariencia.

Para la profesora Astelarra (2005), a la organización social que se deriva de la existencia de la división sexual del trabajo se la denomina sistema de género social. Por ello, lo realmente relevante en la conceptualización de un “*sistema de género social*”, vendría establecido por la división sexual del trabajo y por el modo de articularse la sociedad basada en esa división sexual. Al mismo tiempo, esa división sexual está justificada en elementos biológicos ligados al género. O dicho de otro modo, socialmente se parte de las características biológicas para justificar la división del trabajo y esta división del trabajo sirve como elemento para articular la organización perpetuando un sistema social, en cuatro niveles:

- 1.- Las características biológicas secundarias.
- 2.- La identidad personal.
- 3.- Los roles sociales.
- 4.- Los ámbitos sociales.

La explicación de la persistencia de esta dualización está fundamentada en el uso continuado de la sociedad en general a lo largo del tiempo o *habitus*. Así pues los conceptos asociados inicialmente a las diferencias entre sexos por motivos biológicos o morfológicos, han sido tan interiorizados, tanto por hombres como por mujeres, que es difícil cambiarlo en el corto plazo (llevan siglos de interiorización) para eliminar la dualización. “La división entre los sexos parece estar <en el orden de las cosas>, como se dice a veces para referirse a lo que es normal y natural, hasta el punto de ser inevitable: se presenta a un tiempo, en su estado objetivo, tanto en las cosas (en la casa por ejemplo, con todas sus partes <sexuadas>), como en el mundo social y, en estado incorporado, en los cuerpos y en los hábitos de sus agentes, de pensamiento como de acción (Bourdieu, 2000).

La discriminación no proviene, pues, de que una norma excluya directa o explícitamente a una persona por su género, ni que la norma aunque aparentemente neutra conlleve en la práctica la exclusión. Supone la implantación de unas estructuras generadas en la sociedad hace siglos y que siguen activas en la actualidad consiguiendo dualizar el mercado de trabajo en la práctica real, en función del sexo del sujeto, siendo la interiorización y la normalización un elemento clave. Así pues ese patriarcado, supone, “poder o gobierno por parte del padre -y por extensión, de todos los hombres-, está muy relacionado, a su vez, con el término género” (Rodríguez del Pino, 2014).

A lo largo del tiempo *la división sexual del trabajo*, se han ido arraigando en la sociedad a través de una serie de expectativas asociadas a ambos géneros relacionadas con el “rol de género y las creencias normativas. Las expectativas de rol de género son creencias compartidas sobre los atributos, funciones y conductas propios de hombres y de mujeres,

respectivamente, mientras que las expectativas normativas son creencias acerca de los atributos, papeles y conductas a los que unos y otras deben atenerse de forma tipificada” (Barbera, Ramos y Candela, 2011). Este aspecto se traduce incluso en el conocimiento tributario español, mostrando más interés los hombres por el impuesto de sucesiones, mientras que las mujeres prestan más interés sobre los impuestos ligados al consumo, probablemente debido a su relación con la esfera doméstica (Alarcón, Quiñones, Sánchez, 2015).

Otro aspecto, es la violencia que se ejerce sobre las mujeres a lo largo del tiempo, de tal modo que para Pazos (2009b), la violencia machista tiene sus raíces en un sistema patriarcal que educa a los hombres en la dominación y a las mujeres en la sumisión”. Para intentar cambiar esta “habituación” debemos preguntarnos cuales son los elementos que la sustentan y la hacen perdurar. Principalmente, según Núñez Paz (2017), cuando las mujeres no se resignan a ocupar ese segundo plano de insignificancia, se ha justificado la violencia contra ellas, una violencia tolerada e institucionalizada históricamente.

De este modo, el patriarcado es el poder que se observa al asignar los espacios sociales tanto a las mujeres como a los hombres, “Asigna espacios y otorga valor y posee autoridad para nombrar y establecer las diferencias” (Rodríguez, 2014). Y en donde el androcentrismo, vendría definido como “el sesgo patriarcal de la cultura vinculado al rango de género. Todo lo que se considera masculino es más valorado, y lo femenino, asimilado a la Naturaleza, es menos apreciado” (Puleo, 2013).

Esta situación descrita se ha mantenido igual a lo largo de la historia en el ámbito de la investigación universitaria apartando a la mujer de ciertas ramas de conocimiento a favor del hombre, basándose en la creencia generalizada de que, “las mujeres, al ser las depositarias de la sensibilidad, de la pasión, de la intuición, de la emoción, al ser consideradas *naturaleza*, estaban excluidas del acto superior de construir conocimientos válidos” (Pacheco, 2015).

En el mismo sentido, y siguiendo la línea sociológica de Bourdieu (2000), la explicación sobre porque, las estructuras antiguas de la división sexual todavía parecen determinar la dirección y la forma de los cambios, se debe a que, aparte de que están objetivadas en una ramificaciones, unas carreras, unos puestos más o menos considerablemente sexuados actúan a través de tres principios prácticos que las mujeres, y también su entorno ponen en práctica en sus decisiones.

- 1.- El primero de esos principios es que las funciones adecuadas para las mujeres son una prolongación de las funciones domésticas y del cuidado: enseñanza, cuidado, servicio.
- 2.- El segundo pretende que una mujer no puede tener autoridad sobre los hombres y tiene, por tanto, todas las posibilidades, en igualdad, como es natural, de las restantes circunstancias, de verse postergada por un hombre en una posición de autoridad y verse arrinconada a unas funciones subordinadas de asistencia.
- 3.- Y el tercero confiere al hombre el monopolio de la manipulación de los objetos técnicos y de las máquinas”.

Centrados en el objeto de estudio de nuestro trabajo, si nos preguntamos qué aspectos han apartado a las científicas de las primeras líneas visibles de investigación, el trabajo de Cintia y

Velázquez (2013), se puede afirmar que hay dos omisiones muy importantes en la mayoría de estudios sociales de la ciencia:

- 1.- La primera es no advertir que la ciencia es una construcción de un subconjunto particular de personas (hombres blancos de clase media casi en su totalidad), sino también que su evolución ha sido en la línea influenciada en un ideal de masculinidad particular.
- 2.- La segunda omisión consiste en el hecho de que el desarrollo del conocimiento de los estudios sociales de la ciencia ha ignorado que la ciencia es una actividad profundamente personal así como social y que los estudios sociales sobre la ciencia apoyan las divisiones entre público-privado y masculino-femenino, asegurando la autonomía de la ciencia desde la visión masculina.

Este fenómeno que nos ocupa relacionado con las segregaciones de género de tipo horizontal, también se puede dar en las universidades relacionadas con el “hecho de que las mujeres y los hombres siguen eligiendo diferentes campos disciplinares en la educación superior, siendo en las ingenierías y en las ciencias experimentales dónde hay un menor número de mujeres. (Ion, Duran y Bernabéu, 2013). Y que pasaremos a explicar más profusamente en el siguiente apartado.

Una vez clarificado este aspecto pasamos a hacer algunas consideraciones sobre las aportaciones de las teorías feministas sobre el género. Es innegable que los movimientos feministas a lo largo de la historia han impulsado el acercamiento de la igualdad de derechos de ambos géneros (Salazar Benítez, 2016-b), de este modo y siguiendo a la profesora Suarez (2002), es notable que desde la década de los 60, y hasta la actualidad, las principales corrientes feministas se pueden agrupar dos:

- a.- Una formada por el feminismo “domesticado” o de la igualdad, fundamentado en la extensión de las categorías de análisis y definición masculinas a las mujeres, afirmando que las mujeres y los hombres poseen el mismo estatus,
- b.- Otra que defiende un feminismo “indómito” o de la diferencia, que reclama la quiebra del entramado político-social, científico, ontológico y epistemológico del sistema patriarcal, porque este entramado supone la dominación de la perspectiva masculina de la femenina.

Mientras el feminismo de la igualdad basa sus esfuerzos en “ampliar el marco público de los derechos de las mujeres, convencidos de que puede entenderse que existe un sexo indiferenciado y universal” (Heras, 2009). Esto es, parte de la base de que considera que ambos géneros son iguales en derechos y por tanto hay que integrar a las mujeres en las estructuras sociales, económicas y políticas que ya existen, llegando incluso a masculinizar a las mujeres.

La otra corriente fijada por el feminismo indómito o de la diferencia, lejos de tratar de transferir a las mujeres hacia las estructuras ya existentes creadas por el hombre, explica que, por un lado, que “la causa de la desigualdad real entre mujeres y hombres es la caracterización patriarcal de las mujeres y los esfuerzos feministas por igualar a mujeres y hombres y, por otro, que las mujeres ni quieren ni pueden insertarse como iguales en un mundo proyectado por los hombres” (Heras, 2009).

Estas aportaciones de las corrientes feministas¹² a la sociología son muy importantes dado que han ayudado a comprender en mayor medida la realidad social, para poder intentar cambiarla, de tal modo que “el género, así entendido, por tanto, expresa diferencias de poder pero también las produce a través del discurso sobre las diferencias” (Rodríguez, 2014).

Siguiendo a Pazos (2009), la eliminación de la división sexual del trabajo es la única manera, de conseguir la igualdad total. Bien entendida esta cuestión se podría asociar que los tres elementos que en la práctica real siguen perpetuando la división sexual del trabajo; esto es: desempeño de tareas de la esfera privada de cuidados, familiares y personales; exclusión de autoridad y puestos de mando en las empresas, y exclusión de acceso a la tecnología; siendo los elementos de trabajo para conseguir eliminar esta dualización del mercado laboral y superar la “dominación” del hombre sobre las mujeres. Pero no cayendo en error al tratar de superar estos desequilibrios desde la corriente de la igualdad, ya que volveríamos a perpetuar la situación, al trasladar la paridad a las estructuras previas masculinizadas, además de que biológicamente no somos iguales.

La idea acertada a nuestro juicio es tratar de conseguir la integración de derechos de los géneros partiendo desde la base de sus diferencias, creando si es preciso estructuras que permitan a ambos géneros poder decidir en libertad, sobre estructuras libres de carga androcéntrica. Sin obviar que las técnicas previstas, diseñadas e implementadas desde las corrientes de la igualdad, han servido y pueden servir para trabajar desde la perspectiva de la diferencia (posteriormente ampliaremos el estudio de estas técnicas).

Una forma clara de segregación horizontal es la que se pone de manifiesto en el hecho de que las mujeres se encuentran en una posición de desventaja en el mercado laboral, motivada por la división del trabajo entre las mujeres y los hombres y relacionada con el contexto socioeconómico y cultural. Esta situación excluye de facto a las mujeres de los recursos en los medios de producción en el mercado de trabajo, y la relega a ocupar profesiones, típicamente femeninas y relacionadas con la esfera familiar.

Si bien, “las mujeres han accedido al trabajo asalariado en todo el mundo sin ayuda de las políticas públicas” (Pazos, 2009b), y conjuntamente a que se han realizado importantes cambios en la sociedad actual con respecto al trabajo doméstico y los cuidados familiares realizados con carácter voluntario (no por necesidades de un mercado laboral precarizado), tomando el hombre, cada vez más peso específico en el desempeño de estas tareas. Se evidencia por otro lado las mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo conjuntamente con las menores pensiones así como las menores rentas obtenidas por las mujeres, como otro fenómeno denominado como feminización de la pobreza (Aznar y Belmonte, 2013). Esta exclusión de las políticas públicas de empleo de las mujeres evidencia que, aunque estamos en el camino, aún queda un buen trecho por andar.

¹² Realizar un análisis exhaustivo de las mismas se escapa del objetivo de nuestro estudio, y debe enfocarse en un análisis específico más amplio de la materia.

En los últimos años según Ventura Franch (2014b) y Valiente (2008) se han producido importantes avances en el acceso de las mujeres en igualdad de condiciones al mercado laboral, accediendo a los recursos económicos, el poder político y el prestigio social. No obstante, persisten (e incluso se recrudecen) algunas manifestaciones de la desigualdad por razón de género, tales como la violencia contra las mujeres.

En relación con este punto parece conveniente dilucidar qué es más importante, si implantar las medidas no discriminatorias, sin preocuparnos de los impactos en la población de la medida, o bien, estudiar, planificar y minimizar los efectos negativos para posteriormente introducir las medidas correctoras. La inclusión de las mujeres en el mercado laboral, en la vida política y social, desde la aprobación de la constitución, se ha ido realizando sin haber establecido un debate acerca de cómo y quién debía asumir las tareas domésticas, y el conjunto los roles tradicionales asociados a las mujeres, dentro del ámbito doméstico. En este sentido, lo fundamental es el avance conseguido por las mujeres, aun obviando la no existencia de un debate previo.

“¿Qué importa si algunas cuestiones no se han debatido en la España democrática (las ventajas y desventajas de la educación temprana de jornada completa, y las responsabilidades familiares de los trabajadores inmigrantes), o se han discutido de manera parcial (la conciliación)? Pese a la ausencia o simplificación de estas deliberaciones, las mujeres como grupo han mejorado sustantivamente su posición en el mercado laboral, la toma de decisiones económicas, la política y la sociedad, si bien persisten algunos problemas alarmantes, como la violencia contra las mujeres” (Valiente, 2008).

Como decimos, los avances de las mujeres dentro de la sociedad no se han debido a un incremento de la participación del hombre en la carga de dichas tareas, sino que ha vuelto a redefinir el rol de género femenino, otorgando a las mujeres de nuevo estas tareas. O, dicho de otro modo, que “a pesar de los innegables cambios en nuestras costumbres y en nuestras normas jurídicas, puede afirmarse que los trabajos domésticos y las responsabilidades familiares siguen siendo asumidos en su mayor parte por las mujeres; ya sean las mujeres jóvenes, abuelas e inmigrantes” (Quintanilla, 2005).

“ejército de reserva de mano de obra domada por la precarización y por la amenaza permanente del paro. El fundamento último de la libertad de los individuos es, en efecto, la violencia estructural del paro, la precariedad y el miedo que inspira la amenaza del despido: la condición del funcionamiento <armonioso> del modelo microeconómico individualista y el principio de la <motivación> individual para el trabajo residen, en el último término, en un fenómeno de masas, la existencia de un ejército de parados. Ejército que, por otra parte no lo es, ya que el paro aísla, atomiza, individualiza, desmoviliza e insolidariza” (Bourdieu, 1999).

En relación al mercado laboral, en nuestro país, las mujeres forman parte del permanente de ese *ejército de reserva*, ya que “en prácticamente todos los países, la tasa de desempleo

femenina sigue siendo mayor que la masculina. Además, las mujeres registran mayores tasas de temporalidad, de contratos a tiempo parcial y de subempleo (Pazos, 2009b).

Así, si la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en España de modo definitivo (desde la década de los 80), ha supuesto una serie de cambios tanto en la estructura del mercado de trabajo (Aznar y Azorín, 2010), como en la concepción de los roles sociales dentro del ámbito familiar, modificando el *habitus*. Del mismo modo, el incremento del número de mujeres que trabajan no ha podido dejar de afectar a la división de las tareas domésticas y, con ello, a los modelos tradicionales masculinos y femeninos, con, unas consecuencias en la adquisición de las disposiciones sexualmente diferenciadas en el seno de la familia (Bourdieu, 2000).

Este mismo fenómeno también apuntado por Dema Moreno (2015), señala a que las mujeres apenas consiguen empleos mejor pagados que los de sus parejas, ni siquiera las más jóvenes, que, están mejor formadas que los varones, no obstante, estas diferencias en los ingresos sitúan a las mujeres en una posición de partida peor a la hora de utilizar el dinero, tanto para sus gastos personales, como para negociar con sus parejas gastos del hogar.

Por lo tanto se puede afirmar que, sí es cierto que los avances sociales y el posicionamiento de las mujeres en los centros de toma de poder, el incremento en la capacidad económica ha mejorado sustancialmente, aún no se ha abordado definitivamente el cambio de roles en las tareas domésticas, siendo estas mayoritariamente abordadas por las mujeres. Incluso cuando las mujeres acceden en igualdad de condiciones que los hombres al mercado de trabajo, dejando de desempeñar estas tareas tradicionalmente asociadas a las mujeres, estas tareas ya sean remuneradas o no son de nuevo asumidas por mujeres. Si bien es cierto que “desde la acción política, la erradicación de la segregación horizontal se ha combatido de manera genérica de una forma mucho menos precisa que la vertical” (Martin y otros, 2015).

Para concluir, siguiendo el criterio que plantea el derecho comunitario a través de la Comisión (2007) para favorecer un mayor equilibrio entre los hombres y las mujeres en el reparto de las responsabilidades privadas y familiares y que mantienen en relación clara y directa con este tipo de discriminación: “existen numerosas restricciones que limitan la libre elección de las personas de conciliar la vida profesional y la vida privada, como por ejemplo, la falta de servicios de guardería, los aspectos financieros, las repercusiones para la carrera profesional, el riesgo de perder las competencias, las dificultades para volver al empleo o la presión de los estereotipos. Se deberían revisar las modalidades de permiso a fin de ayudar a mejorar el reparto de responsabilidades privadas y familiares entre hombres y mujeres, y favorecer así la calidad de vida y el bienestar de los niños”.

2.2.5.- Segregación vertical: Techo de cristal y suelo pegajoso

Cuando la normativa no es contraria a hombres y mujeres, siendo el nivel de formación de las mujeres igual, incluso en algunos supuestos mayores; ¿por qué no acceden por igual las mujeres a puestos directivos o de alta responsabilidad? Se plantea “el techo de cristal”

utilizando el término como un símil, como si existiese una barrera invisible que las mujeres no puede rebasar para alcanzar la cúpula del poder y centros de mando.

El denominado *techo de cristal* o *glass ceiling* o “barrera superior invisible en la carrera académica de las mujeres que les impide seguir avanzando” (Díaz y Rodríguez, 2013); es una “alusión metafórica a las posibles barreras transparentes que imposibilita a muchas mujeres con capacidad personal y profesional alcanzar posiciones en los entornos directivos y promocionar dentro de ellos” (Burn, 1996); aunque en la actualidad este fenómeno se empieza a señalar como “laberinto de cristal” (Ramos, 2016).

El término *techo de cristal* se percibe como, “el tope invisible que impide a las mujeres llegar a donde están los hombres” (Gallego, 1994), haciendo referencia claramente hacia dificultades comparativas que las mujeres han de superar con respecto a los hombres. Este carácter excluyente, por tanto, se percibe como “los obstáculos que no permiten la participación de las mujeres en pie de igualdad con los varones” (Osborne, 2005). Ahora bien en la definición también se puede encontrar su lado positivo dado que “es transparente, solo se choca con él cuando se trata de atravesarlo, pero al ser de cristal se puede romper” (Roldan y otros, 2012).

Esta discriminación no solo sucede en la administración pública (Blahopoulou, 2011; Díaz y Rodríguez, 2013), sino también en la empresa privada (Cáceres Ruiz, J.I. y otros (2004 Fernández, López, Maeztu y Martin, 2010; Caro, García y Rodríguez, 2011; García, García y Madrid, 2012). Este fenómeno mantiene “una barrera transparente que impide a las mujeres elevarse por encima de un cierto nivel en las empresas, y se aplica a las mujeres como grupo al que se le impidió avanzar, ya que son mujeres” (Morrison, White y Van Velsor, 1994).

Estas dificultades, en realidad, son perpetradas a lo largo del tiempo por los sistemas sociales y políticos, de modo que, con la expresión ‘techo de cristal’ “se designa todo el conjunto de prácticas y maniobras que dan como resultado que las mujeres sean desestimadas por los sistemas de cooptación” (Valcárcel, 1997). De tal modo que, estos estereotipos referidos al género dan pie a explicar, la exclusión de las mujeres en los puestos de responsabilidad de las organizaciones (Cuadrado, 2011).

Por lo tanto, es posible encontrarse con estas dificultades de acceso a los puestos de poder y de decisión, tanto de la administración pública, como en la empresa privada, de dos modos distintos:

- a.- El sistema de *libre concurrencia*, donde el acceso se hace a través de una selección objetiva, quedando libre de injerencias en la selección.
- b.- Un sistema *sin libre concurrencia* donde los criterios de selección no son objetivos, esto es, “cuando la promoción depende, en cambio, de la designación” (Gallego, 1994) y que Valcárcel (1997) denomina de *cooptación*.

Sin duda, en el segundo de los supuestos se ve más clara la posibilidad de existencia de esta discriminación, dado que las exclusiones son más claras y discrecionales, pero quizás por ser tan clara es la más fácil de identificar y de eliminar a través de reformas legislativas que

conlleven a la neutralidad u objetividad del proceso y que podrían denominarse como acciones correctoras sobre el *principio de igualdad legal* (Delgado, García y Soletto, 2007).

Un problema un tanto más complejo podemos encontrar en los supuestos descritos de *discriminación indirecta*, cuando las barreras se ocultan tras el sistema de *libre concurrencia* debido a la *objetividad* propia del proceso de selección. De hecho, bajo el techo de cristal lo que se oculta realmente es una discriminación de este tipo, la más frecuente y la que nos resulta de mayor interés puesto que la directa está prohibida por la Constitución y las leyes y resulta, en consecuencia, de más fácil denuncia, jurídicamente hablando, y tal y como ya se ha apuntado, la discriminación indirecta *se mide*, sobre todo, por los resultados diferenciales, y sobre estos últimos se sustenta la presunción de dicha discriminación, y ésta sería la base jurídica para el planteamiento de las *acciones positivas* (Valcárcel, 1997).

Esto es una barrera invisible en la carrera profesional y laboral de las mujeres (exenta de restricciones legales) que no es perceptible ante el resto de la sociedad, pero que en la práctica diaria impide el acceso de las mujeres a estos puestos de poder. Las profesoras Burin y Meller (2000), establecen en su carácter de invisibilidad, por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar.

¿Pero cuáles son las razones que mantienen activo ese techo de cristal en nuestra sociedad? De modo simplificado, quizás las más significativas características socialmente visibles el techo de cristal se sustenta en dos pilares según Cintia y Velázquez (2013):

- a.- El primero de ellos lo que se conoce como cultura organizacional dominante, que se caracteriza por la existencia de creencias sociales estereotipadas sobre los géneros.
- b.- El segundo pilar se corresponde con la idea de que las responsabilidades familiares son asumidas casi en su totalidad por las mujeres”.

No obstante, este, es un fenómeno que debe de ser estudiado considerando multitud de factores. La investigación empírica reciente, Barbera, Ramos, y Candela (2011), ha destacado la variabilidad de factores situacionales (proporción de hombres y mujeres en la organización, nivel de jerarquía organizacional, liderazgo en roles tradicionales o no tradicionales) y contextuales (instrumentos de medida utilizados, sexo del perceptor) que condicionan la aparición de prejuicios sociales y actitudes negativas hacia las mujeres líderes.

También desde una perspectiva psico-sociológica más amplia aportada por Pratto y Walter (2004), muestra, cómo se mantiene la supremacía de una parte de la población sobre otra, esto es, que su aportación se puede aplicar no solamente al género, sino a cualquier otra diferencia poblacional como puede ser la raza, la etnia, la orientación sexual, la clase social, etc. En relación al género, los autores proponen cuatro pilares sobre los cuales se basan las diferencias de poder entre mujeres y hombres, sosteniendo que esos pilares están íntimamente relacionados, lo que provoca un incremento en la actualidad de la diferenciación de los hombres sobre las mujeres; y son:

- a.- La fuerza o violencia. Entendida ésta tanto física como psicológica, en la que claramente los hombres superan a las mujeres.
- b.- El control de los recursos. Los recursos mayoritariamente están en manos masculinas, lo que conlleva a mantener esta diferenciación social.
- c.- Las obligaciones sociales. Existe una gran diferencia entre las cargas que han de soportar las mujeres en relación a las que se le exigen socialmente a los hombres.
- d.- La ideología. Aquí los autores hacen referencia al conjunto de creencias sociales que justifican la desigualdad, y en este supuesto se aprecia que dichas diferencias ideológicas anteriores hacen que se sigan manteniendo la dominación de un sexo sobre otro.

Por otro lado y desde la perspectiva más cercana a la empresa, y la profesora Burn (1996), plantea agrupaciones basadas en los factores que perpetúan el techo de cristal:

- 1.- La creencia extendida de que las mujeres ofrece menos capital humano a la organización.
- 2.- La creencia de que las mujeres no dirigen tan bien como los hombres.
- 3.- La existencia de estereotipos que hacen percibir a las mujeres como menos capacitadas para las posiciones directivas.
- 4.- Las normas existentes en algunas organizaciones que favorecen la contratación y ascenso de los hombres.
- 5.- En determinadas organizaciones, las mujeres no pueden acceder a las experiencias necesarias para poder avanzar en la organización.
- 6.- Las responsabilidades que las mujeres asumen en la casa y en la familia pueden impedirles la movilización en la organización.
- 7.- La percepción por parte de los hombres, pero también de las propias mujeres, de que su compromiso primario está en la casa y en la familia.

Como vemos, los cuatro pilares acuñados por Pratto, y Walker (2004) se plasman con carácter general en las ofrecidas por Burn, estos cuatro factores (la fuerza o violencia, el control de los recursos, las obligaciones sociales y la ideología), marcan la perpetuación de los hombres sobre las mujeres en la sociedad actual. La diferencia fundamental consiste en la importancia que Pratto y Walker otorga a la violencia de un género sobre otro y que Burn no contempla.

Esta multiplicidad de causas es también variable dependiendo de la situación socio-económica en la que se encuentren las mujeres. Estos múltiples factores provocan que la discriminación de género vertical de las mujeres en las carreras profesionales sea, a veces, un tema complejo de identificar, pero bajo nuestro punto de vista, al igual que Velchi (2005), la principal causa de la persistencia de esta segregación laboral vertical y este techo de cristal es el fracaso de las políticas actuales de conciliación de vida familiar y laboral. Aunque no hay que olvidar que a veces, “uno de los principales frenos reside en el corporativismo masculino. Los hombres prefieren promocionar a otros hombres, y como la mayoría de los cargos están ocupados por ellos la situación es un círculo vicioso” (Caro, García y Rodríguez, 2011).

Esta situación provoca que las mujeres queden segregadas en el acceso a los puestos cualificados y de toma de decisiones de las empresas e instituciones. Así las cosas, “el *techo de cristal* por lo general se refiere a este tipo de segregación vertical, donde el reconocimiento

de identificadores de factores tales como los niveles de habilidad, responsabilidad, pago, estatus y poder, son cruciales en el acceso a estos puestos de dirección (Wirth, 2001).

En un ejemplo práctico relacionado con el empleo en turismo (Sigüenza, Brotons, Huete, 2013), manifiesta que los puestos de responsabilidad, al requerir más disponibilidad horaria, siguen siendo ocupados mayoritariamente por hombres, puesto que las mujeres asumen las responsabilidades familiares. Ello supone una menor disposición de tiempo para el trabajo fuera del hogar. Es, precisamente, en este argumento en el que se fundamenta el denominado “techo de cristal”. O en las diferencias de género asociadas al seguro por accidente de trabajo o al sistema español de indemnización a los trabajadores (Moral, Corrales y Martin, 2012).

Finalmente, señalar que este problema está presente y generalizado según Ion, Duran y Bernabéu (2013), en la educación superior de tal modo que mientras que las mujeres superan a los hombres entre los titulados superiores, son pocas las que cursan estudios de doctorado y menos aun las que pasan a formar parte del personal académico en las universidades.

Otro fenómeno muy relacionado con el techo de cristal y que en ocasiones puede ser la contraparte del mismo es el denominad “suelo pegajoso” (*sticky floor*) que hace que por diferentes razones, muchas de las cuales relacionadas con la dificultad de conciliación de la vida laboral y profesional, las *adhieren* a las categorías profesionales inferiores y a realizar las tareas menos gratificantes (Díaz y Rodríguez, 2013).

Consecuencia de lo anterior se observa otro fenómeno en el que las mujeres se ven *adheridas*, al tener que ocupar sistemáticamente puestos inferiores, de baja responsabilidad y, por tanto, de menor salario” (Wirth, 2002). Por lo tanto, la hipótesis del *sticky floor* (suelo pegajoso) puede explicar situaciones "donde las mujeres son promovidas con la misma frecuencia que los hombres, pero reciben menores ganancias como consecuencia de la promoción. En las empresas con las escalas salariales formales, las mujeres permanecen pegados al punto más bajo de salarios en la escala salarial, dentro del más alto grado de empleo" (Booth, Francesconi y Frank, 2003).

Así pues, se puede establecer una relación entre estos tres conceptos, donde la segregación vertical, significa la exclusión de las mujeres en los puestos de poder y dirección, la cual puede ser motivada, bien por unas barreras invisibles que configuran un techo de cristal que impide a la mujer acceder a esos puestos (Wirth, 2001), o bien por un suelo pegajoso que la atrapa y le impide tomar el impulso para poder ascender (Wirth, 2002).

Las mujeres, sin duda, están haciendo incursiones significativas en los puestos de dirección. Por otro lado, los cambios en las actitudes sociales hacia las mujeres en el mercado de trabajo y en el hogar tienen el centro de este proceso y la legislación contra la discriminación ha alentado a las mujeres a obtener cualificaciones y buscar puestos de trabajo en nuevos campos. Sin embargo, el mercado laboral sigue siendo altamente segregado tanto horizontal, en sistemas de ocupaciones, y verticalmente, en sistemas de niveles jerárquicos, (Wirth, 2001). Nuestro objetivo debe ser, tratar de crear nuevas estructuras en donde se contemplen las diferencias propias de ambos sexos, Esto es, buscar la igualdad de derechos sin menoscabo

de la diferencia, ya que insertar a las mujeres en las estructuras organizativas “masculinizadas”, diseñadas, dirigidas por hombres, solo hace perpetuar la diferencia a lo largo del tiempo.

Lo cierto que estas situaciones se basan en la conceptualización de un mercado de trabajo androcéntrico, en donde la mujer pasa a ocupar tareas fuera de los centros de dirección; “Sin embargo, también se destaca que las mujeres, cada vez más, se enfrentan a la cultura masculina que provoca la segregación de género tanto vertical como horizontal” (Fernández, 2010). “Si se quiere la equidad entre géneros, en el campo de la educación superior necesitamos acabar con modelos de reproducción social y optar por modelos transformadores” (Ion, Duran, Bernabéu, 2013). En este sentido, se requiere de la intervención de las administraciones para erradicar estas conductas; “Por tanto debe ser un imperativo la creación de políticas de recursos humanos donde influya la equidad de género en cargos directivos” (García, García y Madrid, 2012).

2.3.- Políticas de igualdad de género

Las políticas de igualdad de género son aquellas políticas públicas dirigidas a eliminar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, concebidas como un eje transversal de todas las políticas, dando cuenta de la necesidad de erradicar las desigualdades de género en la estructura socioeconómica, política y cultural del sistema actual (Diz y Lois, 2014).

“Las razones por las que la segregación ocupacional por sexo debe ser un motivo de preocupación fundamental para los investigadores y los responsables políticos, se extiende mucho más allá de los muy importantes problemas de equidad y un deseo de mejorar la situación de las mujeres.” (Anker, 1998).

A la hora de establecer las políticas públicas se han de tener en cuenta una serie de cuestiones muy importantes, al mismo tiempo que la intencionalidad de quien pretende llevar a cabo la acción¹³, Estas son según Astelarra, (2005):

- a. Toda política gubernamental se define en función de los objetivos.
- b. En la definición de los fines participan distintos actores: el gobierno, los partidos, los electores, grupos sociales, etc.
- c. Los cuadros normativos y cognitivos que orientan las decisiones y medidas asumidas no son necesariamente coherentes. Un cuadro normativo de acción de una política pública está constituido por dos elementos centrales:
 - 1.- Medidas concretas que constituyen su sustancia visible: recursos financieros (presupuestos), intelectuales (experiencia que los actores de las políticas movilizan), reglamentarios y materiales.
 - 2.- Productos reglamentarios (normativos) financieros y físicos.

¹³ Hay que tener en cuenta que esta programación política posteriormente en nuestro estudio, es de vital importancia para realizar la programación presupuestaria.

Así pues, y siguiendo a Delgado (2015), la introducción de la igualdad de género en la agenda política se realiza en España a partir del año 2004, a través de las políticas de la izquierda. Tratando de desarrollar diferentes mecanismos o *acciones* para la erradicación de la discriminación social por razón de sexo, y se concretan básicamente en una serie de técnicas como son: las políticas de no discriminación, implantación de acciones positivas y acciones de transversalidad (que bien usadas pueden ser compatibles y sinérgicas).

Así pues, para Pazos (2009a), las denominadas ‘políticas de igualdad’ no han tenido como objetivo, hasta ahora, la eliminación de la división del trabajo, sino la aplicación de pequeñas correcciones que hicieran más llevadera la desigualdad, Basándose fundamentalmente en la compensación de las mujeres por las tareas que tradicionalmente han venido desempeñando en el mercado laboral; y aunque el “objetivo de compensar a las mujeres es loable, la experiencia demuestra que es imposible compensar la desigualdad producida, en cuanto a derechos económicos y sociales, a causa de la desigual asunción del cuidado”

Las políticas de igualdad de oportunidades tienden a solventar cualquier tipo de discriminaciones “negativas” entre ciudadanos. Pero hoy en día, Pazos (2009b) en nuestro país “las políticas públicas siguen respondiendo al viejo modelo de sociedad basado en el tipo de familia ‘sustentador masculino/esposa dependiente’ aunque este modelo se haya demostrado obsoleto socialmente y fuente de ineficiencias”; debido entre otras cosas a que estas políticas se centran en solucionar problemas masculinos del mercado de trabajo.

Estas políticas, no solo pueden consistir la adaptación “formal” de las leyes a las exigencias de igualdad y no discriminación, por razón de género, sino que consisten en el apoyo “material” de los poderes públicos en conseguir efectiva y realmente esta igualdad. Estas políticas tienen el deber de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para alcanzar la igualdad efectiva entre ellos, removiendo los obstáculos que impidan conseguir esa igualdad, planificando y realizando acciones más allá del mero reconocimiento y tutela de la igualdad de género que se plasma en las leyes (Fernández, 2012).

Por lo tanto, las políticas de igualdad han de girar y fijar como objetivo fundamental la desaparición de la dualidad y división del mercado de trabajo. De tal modo que, “Si se quieren igualar las tasas de empleo de ambos sexos, lo más urgente es igualar e individualizar totalmente el sistema de impuestos y prestaciones” (Pazos, 2009a). Consiguiendo con ello que las mujeres dejen de tener los viejos roles androcéntricos asignados por la sociedad para ocupar un lugar paritario en la sociedad. Tratando así de orientar todas las políticas públicas a cambiar el modelo de sociedad, desde el actual de ‘sustentador masculino/esposa dependiente’ al de ‘personas sustentadoras/cuidadoras en igualdad.

Según Pazos (2013), los cambios estructurales deben venir a través de cuatro ejes:

- 1.- La eliminación de los incentivos para que las mujeres abandonen el mercado laboral y se dediquen a los cuidados. Ello puede articularse, en parte por la eliminación de la tributación conjunta en IRPF, ya que, “el impacto de género negativo de la declaración conjunta aún en los países en los que, como en España, es opcional” (Pazos, 2009a; Medialdea García, y Pazos Moran, 2011).

- 2.- La ampliación de los servicios públicos. Con la ampliación de las prestaciones a familias monoparentales, o con un sistema de prestaciones universales por hijos, como: la universalización del derecho a la educación infantil desde los cero años (Medialdea García, y Pazos Moran, 2011; Alarcón y Colino, 2011; Alarcón García, 2015)
- 3.- La equiparación plena y convergencia de los derechos en los permisos por nacimiento, o cuidado de hijos; “como la equiparación del permiso de paternidad con el de maternidad” (Medialdea García, y Pazos Moran, 2011).
- 4.- La reducción de la jornada laboral.

A los cambios propuestos consideramos necesario incorporar la presupuestación con perspectiva de género de todas las políticas públicas. Ahora bien habría que diferenciar las políticas de igualdad de género, que establecen ciertas partidas para la inclusión de géneros, de los presupuestos con perspectiva de género.

En cuanto a las primeras, es cierto que todas las medidas diseñadas para eliminar discriminaciones han de ser planificadas y programadas políticamente, lo que supone que precisan de un soporte económico. En este sentido, “los presupuestos destinados a las mismas constituyen un indicador importante sobre el nivel de compromiso de un gobierno con la igualdad, así como un factor central en su proceso de institucionalización” (Astelarra, 2005). Por ello, las políticas de género habían experimentado una clara expansión durante las últimas décadas, de tal modo que, desde el inicio de la crisis y de las consiguientes políticas de austeridad, se han producido reseñables retrocesos que han afectado al núcleo de esta área (Colino y García, 2012; Puleo, 2013; Adelantando, 2014 y Comes, 2017).

En la práctica estas políticas según Valiente (2008), han consistido básicamente en la creación e institucionalización de “organismos de igualdad” que impulsen tanto la normativa sobre género como las acciones necesarias, como el Instituto de la Mujer, el Ministerio de Igualdad, las unidades de igualdad, las agentes de igualdad o planes de igualdad. Distintos estudios como los ofrecidos por González y Segales (2014), Diz y Lois, (2014), Paleo y Alonso (2015), Lombardo y León (2015), San José (2015), o Alfama, Cruells y De la fuente (2015), Rodríguez (2017), entre otros, han mostrado los efectos de la crisis económica en relación a las políticas de género, considerando como variables, tanto “crisis económica” como la “ideología del partido político” y observando que, durante los periodos de recesión, la parte del presupuesto dedicada al género se ve seriamente, mermada. Ello que supone que “las medidas de austeridad no han solucionado el problema de la crisis económica en España sino que han empeorado tanto las condiciones de vida de mujeres y varones como las políticas de igualdad” (González y Segales 2014).

Por otro lado y considerando la variable ideológica aportada por Paleo y Alonso (2015) y Alarcón y Colino (2013), es mucho más probable que se produzcan recortes en las políticas de género, o se incide menos en políticas que benefician a las mujeres cuando están en el gobierno los partidos políticos ubicados ideológicamente en una posición de centro-derecha. Aunque, más radicalmente, se afirma que “las políticas de ‘austeridad’ hayan afectado no solamente a las políticas de igualdad, sino a todas las políticas sociales. Esto ocurre en el marco de un proyecto neoliberal que promueve explícita o implícitamente olas de

desregulaciones y privatizaciones (...), apostando por unas políticas de igualdad más restrictivas de los derechos de las mujeres” (Lombardo y León, 2015).

A la luz de las fuentes citadas, se podría afirmar que, se está avanzando positivamente en los últimos años en la implantación de estas políticas en España, es cierto que hay otras voces (Salazar, 2016-a), que opinan lo contrario; en cualquier caso, no queda otra opción que seguir trabajando a favor de los derechos de las personas, intentando hacer visibles las necesidades de ambos géneros, volviendo a poner en las agendas políticas tanto nacionales como internacionales, las políticas de género (Pajarin, 2015).

2.3.1.- Políticas de no discriminación

Este tipo de acciones son claramente aquellas tendentes a eliminar una desigualdad generada en el ordenamiento jurídico, ya sea con algún precepto jurídico que evidencie esta desigualdad (directa), con la redacción de alguna norma, que si bien parezca neutra en género, que conlleve una desigualdad de facto (indirecta), e incluso cuando esta norma aparentemente neutra hubiese sido elaborada dolosamente para crear desigualdades entre géneros (oculta). Lo encontramos como desarrollo del principio de igualdad legal consistente “en la eliminación del ordenamiento jurídico de las discriminaciones por razón de sexo” (Delgado, García y Soleto, 2007).

Desde una perspectiva más práctica de lo que es una *Acción correctora* a la hora de la creación de los planes de Igualdad, diría que es aquella “medida que tiene por objetivo corregir una situación de discriminación directa o indirecta. La discriminación es ilegal, y, por tanto, estas medidas tienen carácter obligatorio” (Martínez, Lusa, y otros, 2007).

Hay que tener en cuenta que no siempre las normas son neutras, por ello y aunque el legislador aun creando una norma aparentemente neutra, puede generar ciertas situaciones de discriminación. Para corregir esta situación, se pueden emprender dos tipos de acciones:

- a.- La *acción correctora* del texto, modificando la norma para corregir la discriminación.
- b.- La creación de *medidas o acciones protectoras* hacia la parte más débil de la situación.

Por último, no debemos olvidar que la situación económica por la que está atravesando nuestro país, ha favorecido muy poco a la implantación de estas nuevas medidas, ya que, “en los últimos tiempos de crisis socioeconómica y cultural han mostrado su cara involutiva en cuanto a la aplicación de tales valores, principios y derechos de igualdad efectiva entre mujeres y hombres” (Álvarez, 2015).

2.3.2.- Acciones positivas y discriminación inversa

Se suele fijar, que el inicio de utilización por parte de administraciones públicas de las “*acciones positivas*” o “*affirmative action*”, está ligado a determinadas políticas laborales creadas en EEUU en 1935, ante un contexto de reacción ante las protestas de ciudadanos de

color, principalmente. Trasladado al plano de los estudios de género, la prohibición de discriminaciones ya sean directas e indirectas exige la identidad de trato entre hombres y mujeres similarmente situados, de tal modo que en “el mandato de acciones positivas, la igualdad de oportunidades, no es una excepción de la igualdad de trato, sino su necesario complemento” (Rey Martínez, 2010).

El carácter de estas acciones, ya nos muestra que su principal objetivo es favorecer a determinados colectivos que plantean situaciones desfavorables en el trato en cuanto al grupo de ciudadanos global. Por lo tanto, la “affirmative action” o acción positiva es “una estrategia destinada a combatir la discriminación, o los efectos perjudiciales que se derivan de la discriminación, en un colectivo determinado” (Dema, 2000).

No queda suficientemente clarificada la diferencia entre la acción positiva y la discriminación inversa. La primera de ellas, “consiste en medidas favorables para un grupo determinado de la población, sin perjudicar –cuando menos de forma directa- al resto de los individuos; mientras que, la discriminación a la inversa es en realidad un instrumento que con el compromiso de compensar establece a un grupo desfavorecido, discriminado o infrarepresentado y causando perjuicios directos a otros que no son miembros del grupo beneficiado” (Huesca, 2015).

A modo de ejemplo: una medida de acción positiva podría ser establecer por ley, cuotas de participación igualitaria en los órganos de gobierno de la universidad a ambos géneros, en donde todos los miembros tienen las mismas capacidades mínimas exigidas para el acceso (formación, cuerpo profesional, etc.), mientras que una medida de discriminación inversa consistiría en otorgar la posibilidad de acceder a estos puestos a un género que está subrepresentado exigiéndoles menores condiciones de acceso a dichos puestos. En cualquier caso, las Políticas de género, y más concretamente las “familiares”, para insertar a la mujer en el espacio público, utilizan medidas llamadas de discriminación inversa como las acciones positivas (Guirao Mirón, 2011).

Estas acciones (positivas e inversas), conjuntamente con la aplicación del principio de igualdad en las normas, son las que tradicionalmente se han utilizado para lograr una integración en género. En nuestro estudio a la hora de la aplicación práctica para confeccionar las fichas presupuestarias, se ha diferenciado *entre acción correctora y acción positiva*.

Naciones Unidas¹⁴, basa su uso específicamente para tratar de eliminar sesgos entre géneros: “La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre los hombres y las mujeres no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato”. De aquí que se denomine en algunas ocasiones como “discriminación inversa”, por el efecto que persigue dicha acción.

¹⁴ Artículo 4 de la convención de Naciones Unidas para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (Nueva York, Diciembre de 1979)

Sigue el mismo precepto estableciendo un claro ejemplo de que podía ser este tipo de acciones en la fecha, estableciendo que “la adopción por los Estados partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria”. Hoy día dicha medida de discriminación inversa o positiva, está plenamente interiorizada en la sociedad actual, aunque a nuestro juicio debería de reformularse su contenido.

Dentro del Estado español, y como primera aproximación conceptual de las distintas administraciones al respecto, podemos ver que se expresa que, *Las acciones positivas* “son medidas Específicas de intervención que actúan sobre las barreras sociales que dificultan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Tienen por objetivo equilibrar y compensar las diferencias sociales que producen la discriminación social que puedan sufrir uno u otro sexo, generalmente las mujeres” (Delgado, García y Soletto, 2007).

En esta definición se trata de compensar una desigualdad histórica sin analizar la necesidad o no de dicha acción. Dicho de otro modo, son acciones que benefician a un colectivo sobre otro, con el objetivo de proteger y potenciar al género más débil sobre el otro, con el fin último de conseguir una igualdad entre los dos géneros dada su desigualdad histórica.

En relación a la institucionalización de las acciones, siguiendo a Álvarez (2017) “Las acciones afirmativas son medidas de carácter temporal, ante la existencia de desigualdades históricas”. Un criterio similar aunque desde una perspectiva más práctica a través del plan de integración de género ofrecido por Martínez, Lusa, y otros, 2007, define la *acción positiva*, como aquella medida que tiene por objetivo compensar la situación de desventaja en la que se encuentran las mujeres con carácter voluntario y temporal y pueden desaparecer en el momento en el que se haya logrado la igualdad real entre mujeres y hombres.

Martín, (2003), incorpora además la necesidad de ir hacia el origen de discriminatorio, conceptualizando acción positiva como aquellas medidas, diversas en sus manifestaciones, que tienen como destinatarios directos a personas que están o han estado discriminadas o que se hallan en una situación de desventaja estructural como consecuencia de su pertenencia a un cierto colectivo, pertenencia determinadas por la posesión de algún rasgo completamente inmutable e íntimamente ligado, en tanto que definitorio de su identidad, a su dignidad como seres humanos, y que persiguen poner fin a esa situación de desventaja estructural, reducir los niveles de desigualdad entre dichos colectivos (y sus miembros) y el resto de la sociedad, y alcanzar mayores cuotas de igualdad real dentro de la comunidad.

Complementando las anteriores definiciones, y desde la perspectiva jurídico-legal, podemos encontrar distintos supuestos de acciones positivas en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, a modo de ejemplo citamos:

A.- STC 19 de 1989. Los estatutos de una mutualidad laboral sobre pensiones de jubilación en el sector textil establecía una sensible diferencia entre hombres y mujeres cuando la jubilación se producía entre los sesenta y los sesenta y cuatro años, pudiendo llegar a ser la de la mujer del 80% del salario regulador y la del varón al 70%. El TC declaró, que esta diferencia no es discriminatoria pues se aplicaba en un sector de actividad en el que, por

aquellas fechas, las mujeres trabajadoras estaban sujeta a inferiores condiciones de trabajo y salario, y adscrita a categorías profesionales de menor calificación

B.- STC 109/1993, de 25 de marzo, doctrina reiterada en la STC 187/1993, de 14 de junio. Se resuelve una cuestión de inconstitucionalidad planteada respecto del artículo 37.4 del Estatuto de los trabajadores que establece que: “Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad”. Posteriormente este precepto legal se tuvo que ampliar según la doctrina indicando que: “Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o por la madre en el caso de que ambos trabajen”.

Pero, ¿cuál es el fundamento de las acciones positivas? se pueden encontrar dos posturas perfectamente argumentadas sobre la necesidad de la existencia de las acciones positivas. Por un lado, y deontológicamente (basadas en que con ellas se hace lo correcto y necesario), se plantean como medidas compensatorias de las injusticias y desigualdades que han sufrido históricamente determinados colectivos. Otras corrientes con otro enfoque teleológico (para su finalidad) fundamentan esta clase de políticas en la búsqueda de la integración social, sea por motivos de utilidad social o por el ideal de lograr sociedades más solidarias.

Compartimos mayormente la fundamentación teleológica ya que el fin, creemos, debe ser la consecución de la igualdad efectiva o sustancial en el contexto de una sociedad democrática. “Se trata de un objetivo que, por lo demás, es plenamente coherente con el ordenamiento jurídico español, pues el artículo 1.1 se refiere a la igualdad no en el contexto de un Estado liberal, sino en el de un Estado social y democrático de Derecho” (Bustos, 2007).

Ahora bien, el uso de este tipo de estrategias puede actuar tanto en la desventaja de origen o punto de partida que hace desiguales a las personas, tratando que “todos” tengan las mismas oportunidades; o actuando sobre el resultado final o punto de llegada, sin tener en cuenta una serie de capacidades, cualidades, o capacidades mínimas deseables a cada uno de los individuos, valorando por tanto la pertenencia a uno u otro género. En el mismo sentido se pronuncia Huesca (2015), entendiendo que la igualdad de oportunidades solo debe operar en el punto de partida, donde el otorgamiento de condiciones mínimas de igualdad entre el hombre y la mujer para que participen en una competencia en condiciones de igualdad entre iguales y desigualdad entre desiguales; sin que se llegue al extremo de que la igualdad de oportunidades implique también igualdad en los puntos de llegada.

En cualquier caso estas acciones van a generar un beneficio sobre aquellos colectivos que previamente se encuentran en situación de desventaja o muy poco representadas (sin recortar beneficios sobre la parte, con mayores ventajas), pues buscan reequilibrar las condiciones entre géneros y “desactivar la desigualdad social con el fin de crear condiciones comunes a todo ciudadano” (Huesca, 2015); pero ¿cuáles son estas acciones positivas?

Pasando del plano teórico a la práctica, seguimos la clasificación propuesta por Ezquembre, (2004). Así las acciones positivas se pueden tipificar del siguiente modo:

a.- Las medidas de concienciación: son generalmente medidas de formación o de carácter publicitario que pretenden crear un estado de oposición o una sensibilización del problema, por ejemplo, las campañas de publicidad para la igualdad sexual, el fomento de cursos de especialización, formación de agentes de igualdad de oportunidades, etc.

b.- Las medidas de retribución, recompensa o sanción positiva: se trata de medidas que se adoptan tras la realización de la acción querida, como por ejemplo, la asignación de un premio, como puede ser una mención distintiva a las empresas que adopten medidas tendentes a conseguir la igualdad real entre mujeres y hombre, o una exención fiscal, etc.

c.- Las medidas de facilitación, de impulso o de promoción: son las medidas previas tendentes a la consecución del fin pretendido, que no es otro que el de la eliminación de la discriminación estructural a fin de conseguir una efectiva igualdad real. Dentro de estas medidas de facilitación, se distingue:

1.- Medidas de incentivación: para aumentar las oportunidades competitivas de las personas pertenecientes a colectivos tradicionalmente desfavorecidos, como por ejemplo, subvenciones, becas, etc.

2.- Medidas de discriminación inversa o positiva en sentido amplio: se aplican en situaciones de particular escasez e indivisibilidad del bien que se pretende adjudicar. La determinación de la proporción de sujetos tradicionalmente marginados que van a beneficiarse de estas medidas puede hacerse por el sistema de cuotas o por el de objetivos numéricos. Dichas medidas pueden, a su vez, revestir diferentes modalidades, tales como la de asignar una puntuación extra junto al mérito a los miembros del colectivo desfavorecido, las medidas de desempate, o medidas de trato diferencial.

Por último señalar, que a medida que la comprensión de la sociedad se hace más compleja, van apareciendo otro tipo de políticas más globales que no buscan realizar solamente una intervención puntual, sino un diseño multifactorial de acciones, interrelacionadas en su conjunto. Efectivamente, esta tercera herramienta denominada “mainstreaming” se refiere a un conjunto de acciones que, aunque mantienen la misma finalidad que las dos primeras (igualdad en género), utiliza otro enfoque de trabajo a través de una transversalidad de acciones sobre conjunto de toda la institución.

2.3.3.- El *mainstreaming* (transversalidad) de género

Como decíamos, estas políticas tratan de que la acción no sea un hecho puntual, que pueda atajar un problema implicando a un departamento o área, sino que sea toda la institución quien intervenga. Esta transversalidad o *mainstreaming* de género (Delgado, García y Soleto, 2007) viene a significar la aplicación de las políticas de igualdad en las políticas generales. Se concreta, como su nombre indica, a través de la transversalidad, introduciendo la igualdad en todas las fases de la intervención pública, porque se entiende que los diferentes programas deben incorporar medidas a favor de la igualdad, al objeto de evitar sesgos o discriminaciones en las políticas generales que deban ser corregidos posteriormente.

Siguiendo la definición aportada por Pazos (2008), la perspectiva del *mainstreaming*, consiste en “la movilización de todas las políticas para conseguir la igualdad”. Es decir, no basta con

programas específicos, sino que debe de cambiarse a la corriente principal de las políticas públicas, de tal manera que estas políticas tengan en cuenta el género, favorezcan la igualdad y reconozcan las diferentes necesidades de las mujeres y los hombres en la misma medida. “Si las políticas públicas no son neutrales, habrá que cambiar su orientación. El reconocimiento de que todas las políticas (la corriente principal –‘main stream’– de las políticas públicas) deben asegurar la igualdad (estrategia de Mainstreaming o transversalidad de género) supone un vuelco en la concepción del papel del sector público (Pazos, 2009a).

Dentro del marco comunitario, en 1995, el grupo de especialistas en transversalidad de género CON. E. (1995), explica que: “el *mainstreaming* de género es la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”. Esta conceptualización queda más matizada a través del CON. E. (1996), definiéndose como “una política en la que los esfuerzos de promoción de igualdad no se limitan a la ejecución de medidas específicas a favor de las mujeres, sino que se movilizan explícitamente (con vistas a la igualdad) todas las acciones y políticas generales”. De ahí la idea de la transversalidad, de la necesidad de no realizar las acciones desde un plano centralista como se haría con un plan de igualdad, o una unidad de igualdad, sino implicando todos los elementos de la organización en la consecución de los objetivos.

“si entendemos la transversalidad como el instrumento a partir del cual se pretende integrar a las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública y privada con el objetivo último de conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres, podemos darnos cuenta que es clave pensar en la transversalidad como estrategia de la igualdad, como vehículo para construir un marco político y jurídico enfocado desde la perspectiva de género y en cumplimiento de un principio de igualdad sustentado sobre sus enfoques formal y material que tenga por finalidad corregir las desigualdades de género” Fernández (2012).

Considerando las políticas de igualdad tanto desde sus aspecto formal (igualdad en la ley), como material (intervención de los poderes públicos), se aprecia que las políticas europeas y nacionales sufren según Fernández (2012), un cambio bastante significativo a la hora de incluir el principio de transversalidad en sus documentos de planificación política; pasando de elaborar medidas específicas a la integración del principio de igualdad en el conjunto de las políticas. Estos cambios se producen en la Unión Europea a partir del IV Programa para la Igualdad de Oportunidades (1996-2000); siendo, caso muy similar el que ocurre en España a partir del III Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, vigente durante el periodo 1997-2000.

Así las cosas, el mainstreaming se puede traducir en la práctica en múltiples instrumentos, que pueden tratar tanto de sensibilizar, visibilizar, de realizar cambios normativos, etc. hasta de realizar presupuestos públicos, de ello “el carácter ambicioso y transformador del mainstreaming determina que su puesta en práctica se fundamente en el desarrollo de herramientas específicas dirigidas a incidir en el proceso político” (Alfama y Alonso, 2015).

Pero, ¿cómo se ha llevado en la práctica el *mainstreaming* unido a la agenda política? ¿Cuáles han sido esas herramientas e instrumentos? y ¿con que objetivos? En el cuadro 2.3.3, se correlacionan los instrumentos y objetivos pretendidos, con algunos ejemplos de los mismos.

Cuadro 2.3.3: Resumen de los instrumentos de desarrollo del *mainstreaming* de género

Tipo de instrumento	Objetivos	Ejemplos
1. De introducción del mandato y planificación	Introducir y concretar el mandato o compromiso con la transversalidad.	Leyes, planes, programas, etc.
2. De organización y estructuración institucional	Adaptar la estructura organizativa para poder implementar la transversalidad	Unidades de género, comisiones de coordinación inter e intradepartamentales, comisiones de presupuestos.
3. De conocimiento	Generar conocimiento no sesgado sobre la realidad y diseminarlo	Observatorios, estadísticas de género y desagregadas por sexo, formación, manuales, guías.
4. De proceso político	Incorporación de la perspectiva de género en los procesos habituales de elaboración de políticas	Informes de impacto de género de presupuestos y normativas, cláusulas de igualdad en contratación, convenios y subvenciones, presupuestos sensibles al género , planes de igualdad internos, cláusulas de paridad.
5. De participación	Participación de entidades sociales, movimiento feminista y de mujeres y expertas en género	Consejos o procesos participativos, organismos consultivos.
6. De seguimiento, rendición de cuentas y evaluación	Valorar el desempeño de los diferentes agentes y ámbitos sectoriales, rendir cuentas a la ciudadanía	Evaluaciones, creación de sistemas de información y monitoreo.

Fuente: Alfama y Alonso, 2015

Desde una perspectiva práctica orientada hacia nuestro estudio, el concepto de *mainstreaming* de género, trataría de integrar las políticas o acciones específicas en políticas más generales; de tal manera que la situación de igualdad de género que queremos que impregne toda la actividad de la Universidad se incorpore en todas las políticas, en todos los niveles y en todas las etapas de la organización, y que además todos los actores estén involucrados en la adopción de estas acciones.

Esto es, no es posible realizar acciones de *mainstreaming*, si no participan todos los aparatos administrativos con capacidad de decisión. Por lo que una de las principales debilidades del *mainstreaming* de género es su incapacidad para estar presente en todas las actuaciones públicas, de modo que estas se vean realmente transformadas, por ello se puede determinar que los criterios sobre políticas de igualdad que se han estado llevando durante los últimos años, con la creación, de Ministerios de igualdad, Consejerías de Igualdad, Planes de igualdad, Unidades de Igualdad, etc. de carácter centralista, no parecen ser prácticas de *mainstreaming* en sentido estricto. Un ejemplo en el ámbito científico lo aporta Alonso (2010), al afirmar que “incluso se ha apostado por la creación de nuevos organismos de igualdad especializados. Aunque se trata de una introducción del *mainstreaming* aún limitada y desigual”

Otro tipo de políticas, como las señaladas por Fernández Rodríguez (2012), en la prevención en drogas han intentado incorporar el *mainstreaming* como medio de trabajo, y a pesar de que se observan mejoras con respecto a las políticas anteriores, la inconsistente presencia de esta estrategia a lo largo del proceso de elaboración de las estrategias y planes de acción, así como la falta de instrumentos que permitan una efectiva aplicación de la misma, no han conseguido la efectividad deseada dejándola como una declaración de intenciones sin trasciende práctica

Para Grañeras y otros (2015) se da el caso contrario en los centros educativos sobre la implementación de los agentes para la igualdad de género en los centros educativos, donde sí se utilizan como centralizadores de la actividad de transversalidad, dado que el nivel de desarrollo e implementación (normativo y práctico) de esta figura, ha proporcionado información sobre la manera en la que se está configurando una herramienta óptima para aplicar la estrategia de transversalidad de género al ámbito educativo.

Si las administraciones públicas centran únicamente su actividad política en relación a la igualdad, con la creación estos órganos de gestión para centralizar la actividad, no involucrando a los distintos órganos administrativos con capacidad de decisión, no trabajaríamos de modo interdisciplinar, sino como algo parcelado del resto de la organización. No significa esto, que la creación de planes de igualdad, o unidades de igualdad no sea un avance importante, lo será siempre que el cometido es, visibilizar e involucrar a todo y todas las personas que intervienen en la organización.

Esto implicaría que el *mainstreaming* aplicado en las políticas públicas dentro de la UMU, debe realizar acciones en conjunto y en todas las áreas de la universidad, y para ello utilizar como herramienta principal el presupuesto de cada año. Esta nueva técnica, que explicaremos a continuación, no se desvía del principio de acción del *mainstreaming*, sino que trata de mejorar su aplicabilidad en las instituciones y administraciones públicas que se organizan y gestionan a través de la actividad presupuestaria.

2.3.4.- El *mainstreaming* presupuestario de género MPG.

En la Plataforma de Acción de Beijing creada con ocasión de la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las mujeres celebrada en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995¹⁵, se establece el concepto y método de trabajo de la integración de la perspectiva de género en el presupuesto (*gender budgeting*).

En esta plataforma se comienza a hablar a cerca de una presupuestación en las naciones con perspectiva de género, de este modo se defiende la necesidad de la puesta en práctica de una estrategia de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas no sólo

15 En el epígrafe 2.4.1 se explica más profusamente la cronología de estas plataformas. Siendo, en seguimiento Beijing+5, y seguimiento Beijing+10, así como Caribe-Beijing+5 las que mantienen e impulsan la incorporación de esta herramienta como medio de lucha contra la igualdad de género, institucionalizando la misma en las posteriores conferencias. Véase, <http://www.un.org/spanish/>

desde un área parcelada, sino desde el conjunto de la administración (transversalidad de género o *gender mainstreaming*) para lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

El concepto y el método de la integración de la perspectiva de género en el presupuesto (*gender budgeting*) se han difundido e impuesto gracias al trabajo original de la Plataforma de Acción de Beijing¹⁶; No obstante estas políticas de acción no han sido adoptadas por las administraciones de modo tan exitoso como hubiese sido esperado normalmente las administraciones prefieren un tipo de acción más puntual.

Por otro lado y en el plano internacional, la OIT (2008), mantiene que la presupuestación con enfoque de género consiste en “elaborar un presupuesto tomando en consideración la perspectiva de género equivale a incorporar las consideraciones de género en el proceso de formulación de un presupuesto. Supone incorporar la perspectiva de género en todos los niveles del proceso de elaboración del presupuesto y reestructurar los ingresos y egresos a fin de promover la igualdad de género”. Dentro del marco jurídico comunitario, el Parlamento Europeo (2002) dictó un informe en el año 2003 sobre la integración de la perspectiva de género en el presupuesto. En él, se indican algunos objetivos estratégicos que deberían aplicar los gobiernos, entre los que se encuentran:

- a.- La reestructuración y nueva concepción del gasto público con vistas a fomentar las oportunidades económicas de las mujeres y su acceso a los recursos productivos, reconociendo sus necesidades fundamentales en el ámbito social, de la formación y de la salud.
- b.- El fomento, a todos los niveles, de procedimientos presupuestarios más transparentes y adecuados, que integren la perspectiva de género en sus programas y en las políticas presupuestarias, así como la financiación de programas para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Esta herramienta presupuestaria con enfoque de género o “*gender budgeting*” (entendida como aplicación del *gender mainstreaming* en el procedimiento presupuestario), ha sido definida por el Parlamento Europeo (2002), considerando que la técnica “entraña una evaluación sobre la base del género de los presupuestos, incorporando esta perspectiva en todos niveles del procedimiento presupuestario y reestructurando ingresos y gastos con el fin de promover la igualdad de género”, definición muy similar a la aportada por Lozano, Aguilera y García (2008), que establece que “el presupuesto con perspectiva de género es aquél en el que han sido analizados, de forma pormenorizada, los impactos diferenciales que para hombres y mujeres tienen los ingresos y gastos públicos”.

Advierte, el Parlamento Europeo (2002), que el *gender budgeting* no pretende elaborar un presupuesto separado para las mujeres, sino más bien intervenir en los presupuestos públicos, puesto que éstos no son neutrales en términos de género, al tener un impacto diferente en las mujeres y los hombres, tanto a nivel de ingresos como de gastos. Visto así, el *gender budgeting* implica que, dentro de los programas, de las acciones y de las políticas presupuestarias, los ingresos y los gastos deberán evaluarse y reestructurarse de forma que se

¹⁶ Algunas de las citas de las referidas en este epígrafe de Diane Elson y Simel Esim, fueron aportadas en la Octava Conferencia Regional de UNIFEM sobre las Mujeres en América Latina y el Caribe-Beijing+5

garantice que las prioridades y las necesidades de las mujeres y los hombres se tienen en cuenta en pie de igualdad con el objetivo final de lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

En el ordenamiento español; ya el artículo 15 de la LOIEMH establece claramente que el **principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos**. Así de este modo, las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Siguiendo la línea doctrinal usada a través de la experiencia Andaluza, nos encontramos con la definición aportada por Lozano (2005), en lo que se refiere al análisis del presupuesto con enfoque de género, decimos que un presupuesto sensible al género es aquel en el que se ha realizado un examen sistemático y se han evaluado las asignaciones que se realizan en el mismo a través de una mirada de género, posibilitando la identificación de impactos diferenciales por la distinta posición económica y social de hombres y mujeres.

¿Pero cómo iniciar en la práctica esta nueva forma de entender la presupuestación? En la práctica presupuestaria advierte Pazos (2009a), que se debe iniciar la reorientación del presupuesto comenzando por **desagregar por sexos las estadísticas públicas, los indicadores presupuestarios**, llevando a cabo experiencias técnicas, así se contribuye a visibilizar las desigualdades y prepara el camino pero, por sí solo, no cambia la orientación. Aunque por otro lado, **declarar objetivos** y no poner los medios para alcanzarlos puede confundir a la opinión pública, dificultando la comprensión del problema.

Centrándonos más en el trabajo propio con el presupuesto situándolo como eje central y por lo tanto, como origen de partida del estudio, se posiciona Elson (1999), exponiendo que “un Presupuesto con enfoque de género es una herramienta de análisis en la cual el presupuesto gubernamental está desagregado y se analiza el efecto de políticas de gastos e ingresos, especialmente en las mujeres con escasos recursos”.

Como vemos, los elementos fundamentales son:

- a.- La **posición de partida de las mujeres es negativa** (comparativamente a la del hombre), por lo que Estas políticas hay que realizarlas priorizando el trabajo en aquellas áreas principales donde hay discriminación de este género.
- b.- La utilización **del presupuesto como vía de trabajo**, no como el lugar al que se ha de llegar, sino como el lugar de partida de la política de género.
- c.- La necesidad de **sistematización de la actividad presupuestaria** con este enfoque de género, no dejándolo como algo puntual, sino como un elemento principal de la actividad presupuestaria.
- d.- **Transversalidad de aplicación** en todas las áreas departamentos, secciones, etc. que existan, así como la transversalidad de trabajo en todo el presupuesto, tanto de gastos como de ingresos.

Por lo tanto, el mainstreaming presupuestario, es una combinación de dos técnicas: por un lado la actividad presupuestaria, y por otro la integración de las políticas de género por las administraciones públicas. Si bien, estas técnicas parecen no tener coincidencia, son no sólo compatibles, sino que en conjunto pueden provocar un efecto sinérgico beneficioso. Pero, ¿en qué se diferencia un presupuesto normal de otro que mantenga esta sensibilidad en género? podemos verla en el siguiente Cuadro 2.3.4.a.

Cuadro 2.3.4.a: Comparativa de presupuestos con y sin enfoque de género.

Sin enfoque de género	Con enfoque de género
Desestiman la contribución de las mujeres a la macroeconomía.	Miden la contribución de las mujeres a la economía.
No reconocen el trabajo no remunerado que realizan las mujeres y que contribuye a mantener la estructura social y la fuerza de trabajo.	Dotan de género a los modelos macroeconómicos.
Los datos agregados sobre la producción, el ahorro, la inversión, las importaciones y las exportaciones no son sensibles a las diferencias en relaciones de género y en la distribución de recursos.	Incorporan la perspectiva de género en las operaciones de estrategia presupuestaria.

Fuente: Elson, 1999

A modo de resumen podemos establecer como pilares fundamentales para nuestro estudio:

- 1.- Identificar las prioridades por sexo, es decir, analizar las necesidades, la utilización y la participación en función del sexo.
- 2.- Definir indicadores adecuados que permitan controlar y evaluar el impacto de las medidas adoptadas y la salud del conjunto de la población, atendiendo al sexo sobre el uso de los servicios.
- 3.- Establecer unos mecanismos suficientes para llevar a cabo una auditoría a lo largo del tiempo, esto es poder evaluar el impacto de Estas políticas de género.

Una vez concretado que el elemento de partida para implementar las políticas de género es el presupuesto, y no que sea el presupuesto el lugar al que llegar para concretar la acción, el siguiente paso es acercarnos al presupuesto y decidir por dónde empezar. Si bien cualquier presupuesto aparece claramente diferenciado en dos partes; *Ingresos y Gastos*, para nuestro trabajo nos centraremos en la intervención en el presupuesto de gastos.¹⁷

Siguiendo a la profesora Esim (2000), a la hora de concretar las acciones a emprender con el presupuesto indica que una desagregación del gasto público típica no facilita la concreción del grado de beneficio que obtienen hombres y mujeres; por ello “el instrumento clave es la desagregación de gastos programados hacia categorías relevantes en un contexto de género:

- 1.- Gastos Dirigidos hacia la Igualdad de Género: Gastos explícitamente dirigidos a las mujeres para abordar la desigualdad tradicional mediante programas de Educación, de Salud, de Empleo, de iniciativas empresariales de mujeres, etc.
- 2.- Servicios Públicos con Prioridad para las Mujeres: Gastos asignados a servicios públicos que se han identificado como reducción de la carga de las mujeres y de las

¹⁷ Hemos de señalar que tal y como se explica más adelante, nosotros, debido a los recursos disponibles, solo hemos trabajado en el presupuesto de gasto; aunque un estudio más completo y extenso debería de contemplar también el presupuesto de ingresos para que la transversalidad fuese completa.

deficiencias en áreas básicas como Salud, Educación, ingresos y tiempo libre (no específicamente dirigido hacia mujeres y niñas).

3.- Sistemas de Gestión de Género en el Gobierno: Gastos asignados a instituciones y mecanismos públicos de género, por ejemplo, Institutos de las mujeres, Comisiones de Igualdad de Género, etc.

4.- Transferencias de Ingresos con Prioridad para las Mujeres: Gastos asignados a las transferencias de ingresos que se han identificado como reducción de las desigualdades de ingresos de mujeres y dependencia como la mayor prioridad, por ejemplo, subsidios de vejez de mujeres, beneficios por niños y niñas, etc.

5.- Equilibrio de Género en el Empleo del Sector Público: Para cada Ministerio, una proporción de hombres y de mujeres en cuanto a nivel y promedio de ingresos, porcentaje de los ingresos medios de las mujeres respecto a los ingresos medios de los hombres.

6.- Equilibrio de Género en el Apoyo Empresarial: Proporción programada de gastos dirigidos a hombres y mujeres en apoyo empresarial, en agricultura, industria y servicios.

7.- Equilibrio de Género en los Contratos del Sector Público: Proporción de contratos de las empresas dirigidas por hombres y empresas dirigidas por mujeres.

8.- Tasa de Reducción de la Desigualdad de Género: Proporción de cada gasto ministerial asignado para apoyar la reducción de la desigualdad de género. Debe acompañarse de indicadores de referencia de la reducción esperada y análisis de procesos y metodología para el logro de tales objetivos.

Si bien Esim (2008), plantea su aplicación a nivel macroeconómico, el debate sigue siendo netamente el mismo, decidiendo cómo intervenir en las actividades de las administraciones y sobre todo en sus presupuestos para corregir las deficiencias entre géneros en la sociedad actual usando nuevas fórmulas creativas y adaptadas a las necesidades reales de la sociedad. Por supuesto a nivel micro, y por tanto para nuestro estudio, deberemos de adaptar los cambios sociales al presupuesto de la UMU.

Según nuestra opinión, la utilización del *mainstreaming presupuestario* o “*gender budgeting*”, es una técnica perfectamente compatible en uso con las acciones correctoras y positivas en su fase de implantación inicial. Por tanto, a la hora de formalizar cada una de las acciones en la práctica real, utilizaremos, como herramienta generalista y sistematizada, la intervención en el presupuesto de la universidad con un enfoque de género para que toda la institución quede impregnada de esa perspectiva de género, y en su caso, y de modo específico, también se deberán de acometer las acciones correctoras y positivas, incorporadas, efectivamente, al presupuesto para tratar las discriminaciones detectadas mediante los indicadores que se prevean en este estudio.

Según esta reflexión, y llegados a este punto podríamos preguntarnos si, ¿se pueden separar la presupuestación con perspectiva de género, y el *mainstreaming*?, o dicho de otro modo ¿son sinónimos los términos presupuesto con enfoque de género y *mainstreaming presupuestario*? Inicialmente esta cuestión podría explicarse, dado que no siempre se ha denominado del mismo modo a este tipo de presupuestos.

Para las profesoras, Villota, Jubeto y Ferrari (2008), la terminología ha sido muy variada a lo largo del tiempo, se comenzó denominándose inicialmente como “presupuestos de mujeres” (women’s budgets), pasando por “presupuestos de género” (gender budgets), hasta los “presupuestos sensibles al género” (gender sensitive budgets), o “auditorías de género” (gender audits), principalmente. En la actualidad, el término más utilizado en el ámbito anglosajón es “gender-responsive budgets”, que suele traducirse también como “presupuestos sensibles al género”, o “presupuestos con perspectiva de género” aunque en inglés tiene más matices que éstos. En castellano, a su vez, entre otras denominaciones similares, se suele utilizar el término “presupuestos con enfoque de género PEG”, sin olvidar la conceptualización transversal del “mainstreaming presupuestario de género MPG”.

Hay distintas corrientes teóricas sobre esta cuestión. Por un lado hay quienes definen al PEG o al MPG, como **una herramienta** de análisis:

- a.- Elson (1999), considera que, “un presupuesto con **enfoque de género es una herramienta de análisis** en la cual el presupuesto gubernamental está desagregado y se analiza el efecto de políticas de gastos e ingresos, especialmente en las mujeres con escasos recursos”, también se considera como una herramienta, no aclarando la intensidad del campo de acción y transversalidad.
- b.- Así en un principio en los primeros presupuestos creados tras las experiencia Australiana en los 80 por Sharp y Broomhill (2002): “Los **presupuestos de género** eran una **herramienta** única del mainstreaming de género porque vinculan las políticas y programas con sus presupuestos); Aquí solo se describía como una herramienta, aunque después el término ha ido evolucionando hasta centrarse más en el proceso de elaboración de los presupuestos.
- c.- Igualmente Villota (2008) explica que “el presupuesto con **enfoque de género** consiste en un **análisis del proceso presupuestario** público, que **puede abarcar el conjunto o partes del mismo**, con objeto de conocer el alcance e impacto de las políticas públicas, generalmente desglosadas por programas, sobre las mujeres y niñas en comparación con los hombres y niños”. Esta autora además de considerarlo como una herramienta, contempla la posibilidad de que no afecte a todas las partes del presupuesto.

Se asientan en una postura distinta no basada en considerarla como una herramienta sino como **un proceso sistematizado**, tanto:

- a.- El CON. E. (2003), que hace suya la definición de *Gender budgeting*, entendida esta como la aplicación del *gender mainstreaming* dentro del procedimiento presupuestario, definiéndola como la técnica sistematizada que “entraña una evaluación sobre la base del género de los presupuestos, incorporando **esta perspectiva en todos niveles del procedimiento presupuestario** y reestructurando ingresos y gastos con el fin de promover la igualdad de género.”
- b.- Muy similar es el criterio de Lozano (2005), que mantiene también su carácter procesual, dado que, “en lo que se refiere al análisis del presupuesto **con enfoque de género**, decimos que un presupuesto sensible al género es aquel en el que **se ha realizado un examen sistemático** y se han evaluado las asignaciones que se realizan en el mismo a través de una mirada de género, posibilitando la identificación de impactos diferenciales por la distinta posición económica y social de hombres y mujeres.”

c.- Martínez Aguayo (2008), lo describe más como un proceso, que una herramienta, así: “El mainstreaming de género en el presupuesto, es decir la incorporación del enfoque de género **de forma sistemática** por los agentes normalmente involucrados en ello”; conlleva implicar a todos los elementos que forman parte del presupuesto.

d.- Y por último para la OIT (2008), elaborar un presupuesto tomando en consideración la perspectiva de género equivale a incorporar las consideraciones de género **en el proceso de formulación de un presupuesto**. Supone incorporar la perspectiva de género en todos los niveles del proceso de elaboración del presupuesto y reestructurar los ingresos y egresos a fin de promover la igualdad de género.

Esta conceptualización como **un proceso sistematizado**, explica que al no solo ha de abarcar al total del presupuesto (ingresos y gastos) como una estrategia, sino que mismo tiempo esta actividad comprenderá también a todo el ciclo presupuestario según lo hemos descrito. Ya que al ser el objeto de análisis no sólo el documento contable, que recoge las previsiones de ingresos y gastos públicos a realizar en el siguiente ejercicio, sino el proceso presupuestario en su conjunto, con la intencionalidad presupuestaria previa, y a posteriori una vez ejecutado y liquidado, su posterior evaluación de los objetivos previstos. En palabras de Villota, Jubeto y Ferrari (2008), es un análisis que puede abarcar las distintas fases del proceso presupuestario y en los casos más ambiciosos, a todas ellas.

Se podría determinar que la introducción de la perspectiva de género en los presupuestos considerando el modo de trabajo como una herramienta o técnica, conllevaría hablar de presupuestos con perspectiva de género o presupuestos sensibles al género, mientras que la implantación del mainstreaming presupuestario, por su amplitud de áreas implicadas y transversalidad debería ser considerado mayormente como un proceso o sistematización durante la presupuestación, tal cual como considerado el mainstreaming en general sin su aplicación presupuestaria al considerar que “la transversalización no constituye un fin en sí misma, **sino una estrategia**, una aproximación, un medio para alcanzar el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres (OIT, 2008).

En cualquier caso ya se trate de un “presupuesto con enfoque de género” o “mainstreaming presupuestario” el objetivo del mismo es la de provocar una mejora en los resultados tanto: “**en términos de calidad democrática y transparencia**, por cuanto mejora la información y enriquece el debate social y político en torno al destino de los fondos públicos, **en términos de eficacia de la gestión pública**, por cuanto permite afinar más en las necesidades de la población a la que se dirigen, y en términos de **mejora cualitativa del proceso presupuestario**, sobre el que la aplicación de este enfoque ejerce un efecto de modernización y actualización de los procedimientos habituales” (Martínez Aguayo, 2008).

No debemos olvidar, que esta transversalidad incluye a todos los elementos ligados con la institución, ya sean trabajadores/as, clientes/as o proveedores/as en el caso de la empresa privada; así, como trabajadores/as, usuarios/as o proveedores/as en el caso de la administración pública, lo que conlleva el respeto a la prohibición de discriminación como principio constitucional que rige también en las relaciones entre particulares (Aguilera, 2007 y

Aguilera, 2013). Cuestión que evidencia pueda existir discriminación, dando más contratos o con mejores condiciones a proveedores de un género sobre otro.

Una vez centrada nuestra posición a la hora de presupuestar vamos a tratar de plasmar la misma introduciendo la variable del género, tratando de unir la presupuestación y las políticas de género. A nuestro juicio y tal y como hemos ido identificando, las políticas de género deben integrarse perfectamente con las técnicas presupuestarias, manteniendo una combinación sinérgica y efectiva a través del *mainstreaming presupuestario*.

Para concluir este apartado, vamos a describir las experiencias en el estado español por parte de las administraciones públicas del uso de esta herramienta.

En cuanto a la **Administración central** y referidos a los Presupuestos Generales del Estado, aunque algunos aspectos pueden extenderse al resto de administraciones:

- a.- **Año 2003.** posicionamos, la primera iniciativa legislativa para introducir el género en las políticas públicas de la mano de la LVIG. Tal y como ya indicamos anteriormente, esta norma obligaba desde su promulgación al Gobierno a la emisión de un informe previo en donde se valore el impacto de género en sus políticas.
- b.- **Año 2007.** Se publica la norma que trata de institucionalizar a todos los niveles las políticas de igualdad con la LOIEMH. En desarrollo de su articulado, el primer informe de impacto de género se presentó en 2008
- c.- También como desarrollo legislativo de la LOIEMH y ya directamente en el marco presupuestario se crea la Orden EHA/7994/2009. Ella ya obligaba a los departamentos ministeriales a incluir el impacto de género en los Presupuestos Generales del Estado. Aunque hemos de subrayar que el grado de incorporación a todas las unidades de gasto ha sido desigual y en algunos casos insuficiente.

En el plano **autonómico**, hay algunas iniciativas:

- a.- **Año 1999.** La comunidad autónoma del País Vasco, comenzó su andadura sobre presupuestos con perspectiva de género con una experiencia piloto (1999 y 2002). Aunque no fue demasiado exitosa dado el poco apoyo institucional y presupuestario recibido.
- b.- **Año 1999.** Se acometieron ciertas legislativas en la comunidad autónoma de Castilla la Mancha, en las que se quería dar cierto protagonismo al instituto de las mujeres,
- c.- **Año 2002.** Sin duda la más importante iniciativa fue llevada a cabo por la comunidad andaluza, que ha conseguido institucionalizarse desde su inicio, y que ha servido de apoyo a otras iniciativas presupuestarias en otras regiones. Sin duda, el mayor éxito proviene tanto del apoyo recibido por el conjunto de instituciones andaluzas como por la metodología usada, al ser más desarrollada y útil.

No obstante de todas las experiencias señaladas al día de hoy, hemos de señalar que la más importante es la de Junta de Andalucía, y que además ha servido en ciertos momentos de guía a nuestro estudio y para el material elaborado. Centrados en este caso, la incorporación de la

perspectiva de género a los presupuestos se realizó a través del Proyecto G +, que se ha implemento metodológicamente¹⁸ en tres etapas:

La primera etapa está destinada a la identificación de los programas presupuestarios según su relevancia en relación al enfoque de género. Esta fase se ha estructurado en cuatro líneas de actuación:

- a.- Autoevaluación: **todos los programas presupuestarios realizan un diagnóstico** de su capacidad de influencia en la modificación de las desigualdades de género mediante un formulario estructurado de autopoicionamiento.
- b.- Encuesta a **todas las Direcciones Generales** sobre la relevancia del resto de programas presupuestarios.
- c.- Organización de un Think-Tank con personalidades clave y expertos en género que cualificará y acompañará el proceso de evaluación.
- d.- Campaña de sensibilización y comunicación para el conjunto del personal de la Junta de Andalucía implicado directa o indirectamente.

La segunda etapa está destinada a mejorar la evaluabilidad de los programas de gasto considerados de mayor impacto según la clasificación definida en la escala G+, en tres direcciones:

- 1.- Mejorar el conocimiento de la realidad sobre la que actúa el programa de gasto.
- 2.- Definición de objetivos programáticos y líneas de actuación.
- 3.- Definición de indicadores pertinentes para evaluar los progresos.

La tercera etapa tiene como objetivo analizar la coherencia del conjunto del procedimiento con los objetivos y resultados esperados, así como el cumplimiento de los indicadores presupuestarios. Se articula en tres direcciones

- A.- Auditorías de género en Programas G+.
- B.- Enfoque de género en las Auditorías de la Intervención General.
- C.- Impacto de género de los Ingresos Tributarios.

Cuadro 2.3.4.b: Actuaciones en relación a los programas presupuestarios en la metodología G+

Relevancia	Sensibles al género		Exigencias a realizar según el grado de relevancia	
	si	no		
		g0	1	1. Desagregación de los indicadores relativos a personas según sexo.
Baja	g1		1, 2, 3 y 4	2. Construcción de Indicadores relevantes al género.
Media	G		1, 2, 3, 4 y 5	3. Análisis de actuaciones dirigidas a personas: acceso a recursos y a la información.
Alta	G +		1, 2, 3, 4, 5 y 6	4. Análisis y adaptación de herramientas de información para inclusión de la variable sexo.
				5. Desarrollo de estudios que profundicen en las causas de la desigualdad en el ámbito del programa.
				6. Definición de objetivos estratégicos, operativos y actuaciones para alcanzar la igualdad de género en el ámbito de influencia del programa.

Fuente: www.juntadeandalucia.es

18 http://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionPública/planif_presup/genero/gplus.htm

Finalmente y siguiendo el cuadro 2.3.4.b, donde se establece la relación entre las actuaciones previstas y los programas presupuestarios, vemos como no se trata con la misma relevancia a todo el presupuesto. De tal modo que, existen cuatro niveles de relevancia sobre el presupuesto: g0, sin ninguna relevancia sobre el presupuesto, por lo que se considera “no sensible al género”; y los niveles, g1 con una relevancia baja, G con relevancia media, y G+ con una alta relevancia.

Una de los elementos más significativos de esta metodología de trabajo, consiste en que a cada nivel de relevancia se le aplica unas exigencias más o menos intensas (de los niveles 1 al 6), según sean más o menos sensibles al género, precisando incluso en el nivel g0 la desagregación de los indicadores relativos a personas según sexo.

2.4.- Marco jurídico de las políticas de igualdad de género.

El marco normativo sobre género se ha ido configurando fundamentalmente por normas internacionales, posibilitando la existencia de que dichos contenidos se incorporen de una u otra manera al derecho interno español. Estas normas internacionales tienen origen distinto, según provenga del marco comunitario a través de sus órganos legislativos, ejecutivos y en su caso judiciales. O no comunitario, siendo principalmente compuesta por normativa de Naciones Unidas o de sus órganos, aunque en relación a la mujer como sujeto de protección y de pacificación en la seguridad global, se observa según Sepúlveda y Rivas (2017) una constante ausencia de la perspectiva de género en debates consolidados tanto en la academia como en la institucionalidad internacional.

Antes de pasar a exponer estas aportaciones, y teniendo en cuenta fuentes como la de Girón (2002), queda claro, que el derecho Extracomunitario no tiene una aplicación directa en España, si este no es ratificado (congreso de los diputados) o incorporado su contenido en alguna norma de derecho interno. Por el contrario, el derecho comunitario, (y por tanto el relacionado con la igualdad de género), puede ser aplicable, o bien directamente a su aprobación, o indirectamente como derecho positivo español.

2.4.1.- Normativa de Naciones Unidas

Existen diversos preceptos en la normativa de Naciones Unidas acerca de la igualdad entre los ciudadanos a lo largo de la existencia de dicha institución. Inicialmente la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) de 1945, ya en su preámbulo establece “Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los **derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana**”. En esta misma DUDH, a lo largo de su articulado también aboga por la igualdad entre géneros.

Junto a esta DUDH, se establecen distintos pactos basados en derecho internacional; como los del año 1966 sobre Derechos Civiles y Políticos; y Derechos Económicos, Sociales y

Culturales. Otro importante tratado¹⁹ creado en 1979 por la asamblea General de la ONU; fue la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), que se compone de una serie de medidas legislativas que comprometen a los estados miembros a adoptar medidas para eliminar prácticas discriminatorias sobre las mujeres. Pero sin lugar a dudas, cuando toma mayor impulso la igualdad entre hombres y mujeres es a través de la creación de las 4 Conferencias Mundiales sobre las mujeres, celebradas por su contenido específico en esta cuestión.

La herramienta que las conferencias utilizan como vehículo para potenciar esta igualdad es la creación de la denominada Plataforma de Acción. Debemos señalar que las citas posteriores a Beijing (+ 5, +10 y +15) no son conferencias en el mismo sentido que las anteriores, ya que han sido celebradas con el fin principal de evaluar el impulso de la 4ª conferencia, pero son igual de válidas en la creación de doctrina y exposición de experiencias en este sentido. A continuación, exponemos cronológicamente la relación de dichas conferencias:

- 1975. MÉXICO. 1ª conferencia mundial ²⁰, celebrada del 19 junio al 2 de junio de 1975 en la ciudad de México.
- 1980. COPENHAGUE. 2ª conferencia mundial ²¹, celebrada del 14 al 30 de julio de 1980 en Copenhague.
- 1985. NAIROBI. 3ª conferencia mundial ²², celebrada del 15 al 26 de Julio de 1985 en Nairobi.
- 1995. BEIJING-PEKÍN. 4ª conferencia mundial ²³, celebrada en Septiembre de 1995 en Beijing (china).
- 2000. NUEVA YORK. BEIJING +5²⁴. 5ª conferencia mundial, celebrada del 5 al 9 de junio de 2000 en Nueva York.
- 2000. LIMA. CARIBE-BEIJING +5 celebrada en Lima del 8 al 10 de Febrero de 2000 para países de América latina y el Caribe.
- 2005. NUEVA YORK. Revisión BEIJING+10²⁵ celebrada del 28 de febrero al 11 de Marzo de 2005 en Nueva York.
- 2010. NUEVA YORK. Revisión BEIJING+15²⁶ celebrada del 1 al 12 de Marzo de 2010 en Nueva York.
- 2015. NUEVA YORK. Revisión BEIJING+20²⁷ celebrada del 9 al 20 de marzo de 2015 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York.

Es interesante, tomar como referencia el trabajo realizado por Naciones Unidas en este sentido a la hora de establecer objetivos de trabajo ligados a acciones concretas. Así lo dicho, y a nivel internacional la primera vez que se establece unos **objetivos** en la lucha de la desigualdad entre mujeres y hombres, fue en la primera Conferencia Mundial sobre la

19 Ratificado por España el 5 de enero de 1984

20 <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/mexico.html>

21 <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/copenhagen.html>

22 <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/nairobi.html>

23 <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/fwcwn.html>

24 <http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/documentos.htm>

25 <http://www.un.org/spanish/events/beijing10/pages/index.htm>

26 <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing15/index.html>

27 <http://www.unwomen.org/es/csw/csw59-2015>

condición jurídica y social de las mujeres que se celebró en México en 1975. En ella se establecieron 3 objetivos prioritarios:

1. La igualdad plena, y la eliminación de la discriminación por motivos de género.
2. La plena participación de las mujeres en el desarrollo.
3. Una mayor contribución de las mujeres a la paz mundial.

En las siguientes conferencias se continuó ahondando en los objetivos que se pretendían conseguir. Pero a nuestro criterio, si bien todas las conferencias han contribuido notablemente en la lucha contra la igualdad de géneros; sin duda, en Nairobi se da el impulso definitivo, ya que se constituye la Declaración de Beijing produciendo una inflexión importante en la estructura, dando origen a la Plataforma de Acción de Beijing (Pekín). Tal y como ya indicamos en el epígrafe 2.3.4, es en Beijing, seguimiento Beijing+5, seguimiento Beijing+10 y Caribe-Beijing+5, donde se consolida la incorporación del MPG como medio de lucha en la igualdad de género.

Esta Plataforma de Acción de Beijing, recoge doce áreas a las que los gobiernos y la sociedad civil deben prestar especial atención para la eliminación de los obstáculos que impiden la plena equiparación entre mujeres y hombres y que pasamos a detallar. Conjuntamente, aparecen una serie de los objetivos estratégicos ligados a cada una de las áreas, con las medidas a adoptar por los países intervinientes.

1. La pobreza que pesa sobre las mujeres.
2. El acceso desigual a la educación y la insuficiencia de las oportunidades educativas.
3. Las mujeres y la salud.
4. La violencia contra las mujeres.
5. Los efectos de los conflictos armados en las mujeres.
6. La desigualdad en la participación de las mujeres en la definición de las estructuras y políticas económicas y en el proceso de producción.
7. La desigualdad en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones.
8. La falta de mecanismos suficientes para promover el adelanto de las mujeres.
9. La falta de conciencia de los derechos humanos de las mujeres reconocidos a nivel internacional y nacionalmente, y la puesta en práctica de dichos derechos.
10. La movilización insuficiente de los medios de información para promover la contribución de las mujeres a la sociedad.
11. La falta de reconocimiento a las aportaciones de las mujeres en la gestión de los recursos naturales y protección del medio ambiente.
12. Las niñas.

En cada una de estas áreas, se establecen una serie de objetivos que serían evaluados posteriormente en Beijing +5 (2000), como en Beijing +10 (2005) y Beijing +15 (2010). Como ya se ha advertido anteriormente en esta 5ª conferencia mundial, se comienza a ver un enfoque presupuestario con perspectiva de género, de tal modo, que **los objetivos** principales propuestos en su apartado 73, están relacionados con el *mainstreaming* presupuestario, siendo:

1. Incorporar una perspectiva de género en las políticas macroeconómicas y de desarrollo social básicas y en los programas nacionales de desarrollo.

2. Incorporar una perspectiva de género en la elaboración, el desarrollo, la aprobación y la ejecución de todos los procesos presupuestarios, cuando proceda, a fin de promover una asignación de recursos equitativa, eficaz y adecuada y asignar en los presupuestos recursos suficientes para apoyar programas sobre igualdad entre los géneros y desarrollo que promuevan la potenciación del papel de las mujeres, y crear los instrumentos y mecanismos analíticos y metodológicos necesarios para la supervisión y la evaluación.
3. Aumentar, cuando proceda, y utilizar eficazmente las inversiones financieras y otros recursos en el sector social, especialmente en la educación y la salud, a fin de lograr la igualdad entre los géneros y la potenciación del papel de las mujeres como estrategia central de las actividades de desarrollo y erradicación de la pobreza.
4. Procurar reducir la cantidad desproporcionada de mujeres que viven en la pobreza, especialmente en las zonas rurales, mediante la puesta en marcha de programas nacionales de erradicación de la pobreza que tengan en cuenta la perspectiva de género y la potenciación del papel de las mujeres, e incluyan el logro de objetivos a corto y a largo plazo.

2.4.2.- Normativa de la Unión Europea

Ya, el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (CEDH), de Roma el 4 de noviembre de 1950 (BOE, 10 de octubre de 1979); establece en su artículo 14, una clara prohibición de discriminación: “El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación”. Los pactos fundacionales ya recogen algunos preceptos sobre los derechos de ambos géneros en el derecho comunitario, así el artículo 119 del Tratado de Roma de 1957 expresa que: “cada Estado garantiza la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre los trabajadores masculinos y femeninos por un mismo trabajo”.

Pero, posiblemente el momento en el que se institucionalizó la lucha contra la discriminación de las mujeres en el marco comunitario, fue con la creación el 9 de diciembre de 1981 del Comité Consultivo para la Igualdad de Oportunidades entre los Hombres y las Mujeres. Este comité crea y potencia una serie de planes plurianuales para la promoción de la igualdad de oportunidades que pasamos a detallar cronológicamente:

- **1982.** Primer Programa de Acción para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1982-1985).
- **1985.** Segundo Programa de Acción para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1986-1990).
- **1990.** Tercer Programa de Acción para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1991-1995).
- **1995.** Cuarto Programa de Acción para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (1996-2000).

- **2001.** Quinto Programa de Acción para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres (2001-2005).
- **2006.** Hoja de Ruta para la igualdad entre mujeres y hombres 2006- 2010²⁸
- **2010.** Estrategia Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador
- **2011.** Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015)²⁹
- **2011.** Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)³⁰
- **2013.** Estrategia de Igualdad de Género 2014-2017³¹

De las citadas, la Estrategia Europa 2020 establecida por la Comisión Europea (2010), define actualmente la ruta de actuación para el crecimiento de la Unión Europea, hacia un nuevo modelo económico, basado en un crecimiento más inteligente, sostenible e integrador. Como parte de sus objetivos se establece que el 75% de la población en edad de trabajar tenga un empleo en 2020, dentro de cuyo porcentaje se incluyen, claro está las mujeres, especialmente afectadas por la crisis económica. Desde su aprobación, se han sucedido diferentes actuaciones para conseguir que la igualdad entre hombres y mujeres fuera una realidad en dicho año, tales como “la y el”.

Esta hoja de Ruta (Europa 2020) tiene por objetivo avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. En ella se prevé que sea continuación de la estrategia marco previa, sobre la igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005), de la cual se hace balance incrementando las actividades existentes y proponiendo otras nuevas. En su articulado, se definen seis áreas prioritarias (señalamos las más importantes para este estudio):

- Área 1. Conseguir la misma independencia económica para las mujeres y los hombres.
- Área 2. Conciliación de la vida privada y la actividad profesional.
- Área 3. Misma representación en la toma de decisiones.
- Área 4. Erradicación de todas las formas de violencia de género.
- Área 5. Eliminación de los estereotipos sexistas.
- Área 6. Promoción de la igualdad en la política exterior y de desarrollo.

Los organismos propios de la Unión Europea poseen diversas técnicas legislativas, cuya finalidad es, o bien publicar normas de aplicación y efecto directo, como son Reglamentos Comunitarios, que una vez publicados en el DOCE tienen eficacia en el estado Español, u otro tipo de técnicas cuya finalidad es la de obligar a los estados a conseguir un resultado legislativo, debiendo el Estado incorporar los objetivos y los mínimos en un periodo transitorio; hablamos de la “Directiva Comunitaria”. Un ejemplo claro de esto es la publicación de una serie de directivas que a continuación citamos, y que han sido incorporadas en el derecho español mediante la aprobación de la LOIEMH.

²⁸ http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2006/com2006_0092es01.pdf

²⁹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=URISERV%3Aem0037>

³⁰ [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525\(01\)](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52011XG0525(01))

³¹ Aprobada por la CDDH el 25 de septiembre de 2013 tras la consulta por escrito a sus miembros.

- Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.
- Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio del 2000, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas, independientemente de su origen racial o étnico.
- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, sobre el establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- Directiva 2002/73/CE del Consejo, de 13 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso de empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato de hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Existen otro tipo de normas como son las Decisiones, Recomendaciones y Dictámenes, que no poseen el efecto directo y desplazamiento de las anteriores, si se pueden usar a modo doctrinal para la sensibilización, potenciación e impulso de normas y, por tanto, para potenciar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro del marco comunitario³².

Un ejemplo claro del impulso Doctrinal del Derecho comunitario en aras de potenciar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres se manifiesta en el siguiente informe de la Comisión Europea (2007), publicado un mes antes de la aprobación de la LOIEMH. En ella se plantea una serie de retos y orientaciones estratégicas para garantizar una aplicación efectiva del marco legislativo declarando que:

“el acervo comunitario en materia de igualdad entre hombres y mujeres ha contribuido en gran medida a los avances realizados desde hace cincuenta años, y sigue evolucionando y modernizándose a fin de ser más claro y eficaz. No obstante, es importante garantizar una aplicación efectiva de la legislación que vaya más allá de la mera transposición del acervo. Es responsabilidad de los agentes nacionales apoyar activamente el establecimiento de esta legislación a fin de garantizar una aplicación total del Derecho”.

El informe referido arriba, establece como orientaciones estratégicas las siguientes:

- a) Es importante tomar medidas para fortalecer las capacidades de los agentes del sistema judicial en materia de igualdad entre hombres y mujeres, en particular jueces y abogados, a fin de que dispongan de la formación y de la asistencia técnica necesarias para tratar cuestiones de igualdad de género en sus actividades.
- b) Los Estados miembros y los interlocutores sociales deberían apoyar, de forma activa, la aplicación efectiva de la legislación de igualdad de trato entre los hombres y las mujeres y crear las condiciones que permitan su cumplimiento.

³²http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_es.htm

- c) Los organismos de promoción de la igualdad previstos en la Directiva 2002/73/CE pueden desempeñar un papel activo en la aplicación de la legislación. Se les debería apoyar en su acción, garantizando los recursos financieros y humanos necesarios y velando para que dispongan de todas las competencias mencionadas en la Directiva.

Por último y como resultado la Resolución del Consejo, de 27 de marzo de 1995, sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones, que sin lugar a dudas, inspiró la LOIEMH en lo relativo a la participación equilibrada de mujeres y hombres y el empoderamiento; y, por lo tanto, servirán doctrinalmente para nuestro estudio.

En la actualidad, según Rodríguez Crespo (2017), la Estrategia Europa 2020 define actualmente la ruta de actuación para el crecimiento de la Unión Europea, a través de la creación de un nuevo modelo económico basado en un crecimiento más inteligente, sostenible e integrador a la hora de incorporar a las mujeres en el mercado de trabajo principalmente a través de la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015), el Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020) o la reciente Resolución de 9 de junio de 2015 del Parlamento Europeo sobre la Estrategia de la UE para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres después de 2015

2.4.3.- Legislación Estatal

Al margen de las consideraciones ya expuestas sobre el principio de igualdad propio del articulado de la Constitución de 1978, entre las disposiciones sin rango de ley, con anterioridad a la promulgación de la LO 1/04 LOPIVG, se aprobaron cuatro Planes para la Igualdad de Oportunidades por el Consejo de Ministros, abarcando el primero de ellos, al periodo 1988-1990, el segundo, al periodo 1993-1997, el tercero, al periodo 1997-2000, y el cuarto, al periodo 2003-06. Con posterioridad se implanta el plan estratégico de igualdad de oportunidades para el periodo 2008-2011, actualmente y creado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, permanece vigente el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016. ¿Cómo han afectado estos planes en el diseño de las políticas de igualdad estatales?

Inicialmente, cabe destacar que en el cuarto plan elaborado para el periodo 2003-06, se tuvieron en cuenta los compromisos adquiridos por España en organismos internacionales, principalmente los consensuados en la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres, celebrada en Pekín en 1995 y en las directrices marcadas por la Estrategia Marco Comunitaria sobre la Igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005).

Este IV Plan contemplaba inicialmente un total de 168 líneas de acción, estructuradas a través de ocho áreas estratégicas, mediante las cuales se desarrollaban y definían una serie de medidas específicas dirigidas a potenciar la igualdad entre mujeres y hombres, cuya filosofía de estas medidas era que las mismas debían ser asumidas por todos los ministerios en sus presupuestos a través de unas líneas específicas de acción, sustentándose en dos principios

activos³³: el *mainstreaming* y la *cooperación entre* todos los agentes implicados en la defensa y garantía de la igualdad de oportunidades. Otra importante característica de este plan es el impulso legislativo producido en materia de igualdad, siendo las más relevantes: Ley 51/2003³⁴; Ley 30/2003 (LVIG); LO 1/2004 (LPIVG); y LO 3/2007 (LOIEMH).

Cronológicamente el primer avance legislativo llegó con la LVIG, quedando el ejecutivo por tanto obligado a la emisión de un informe previo en donde se valore el impacto de género en sus políticas, “a partir de esta reforma, el Gobierno asume la responsabilidad de aportar información sobre la incorporación de la perspectiva de género y la valoración de los efectos que las normas aprobadas van a tener, de forma separada, sobre los hombres y las mujeres, considerando, especialmente, las desigualdades y discriminaciones por razón de sexo (discriminaciones de género) existentes” (Delgado, García y Soletto, 2007).

Una de las principales características consiste que en dicha ley se ordena que la aprobación de las normas deba ir acompañada de un informe en el que se ponga de manifiesto la incidencia de las medidas contenidas en el mismo, con respecto de mujeres y hombres, y aunque no vincula directamente a las universidades, si es cierto que comienza a implantar esta medida en la administración general, pudiendo ser adoptada de modo doctrinal por el resto.

Transpuesta dicha exigencia a la educación superior, dicho mandato exige que la norma destinada a ordenar cualquier ámbito relacionado con la universidad, ya sean los estudios universitarios, el estatuto del profesorado universitario, o incluso los presupuestos universitarios, deberán ir acompañadas de un informe en el que se ponga de manifiesto cuál será su incidencia y cómo les afectará a mujeres y a hombres.

Sin duda, la LPIVG es la primera norma que incorpora la obligación de las universidades de trabajar para la igualdad de género en este ámbito. Esta norma contiene una disposición cargará tendente a favorecer la igualdad de género en el marco de la educación superior, artículo 4.7, Capítulo I, Título I, el cual dispone que, “las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal”.

Con posterioridad, y como desarrollo final de este IV se crea la LOIEMH dando trasposición de diversas directivas comunitarias anteriormente citadas al derecho positivo español. En este sentido esta Ley Orgánica establece, entre otros, los preceptos que han de constituir el marco legal de la política pública que se aborda en este trabajo, desde un punto de vista material. No obstante, teniendo en cuenta que la educación superior se desempeña principalmente desde el ámbito de lo público, debemos referirnos especialmente al artículo 51 de esta norma, puesto que el mismo regula los “Criterios de actuación de las Administraciones públicas”.

33 Publicación web de MTAS sobre el IV Plan para la Igualdad de Oportunidades de 7 de marzo de 2003, http://www.tt.mtas.es/periodico/asuntossociales/200303/as20030307_2.htm#2

34 La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, la cual tiene por objeto establecer medidas para garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución. No obstante, la misma no contiene ninguna disposición en relación con la materia objeto de análisis, de ahí que no la citemos en el texto principal.

Por otra parte, desde un punto de vista formal, el precepto de la LOIEMH, que concierne al análisis de las políticas públicas y a su evaluación, es el artículo 64, el cual dispone que “el Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución”.

Para finalizar este apartado, hay que señalar que al amparo de la LOIEMH mencionada, se aprueba el plan estratégico de igualdad de oportunidades para el periodo 2008-2011, que fundamenta su actuación en doce pilares o ejes de actuación, de los cuales cabe destacar, por su interés en las políticas que queremos analizar, los de Educación, Innovación y Conocimiento.

En cuanto a la innovación científica y tecnológica, el plan considera que ésta es una de las principales fuerzas de cambio social, proclamando que las mujeres han estado excluidas de dichos ámbitos por medio de barreras formales e informales (...). Para superar el dominio masculino del sistema ciencia-tecnología, del diseño y funciones de sus productos (teorías, interpretaciones, datos estadísticos, objetos o relaciones), es esencial el acceso de las mujeres al núcleo duro de la práctica científica, tecnológica y de usuaria, para que la remodelen, introduciendo la perspectiva y las necesidades de las mujeres (...). Por ello, es esencial alcanzar la paridad de género a cualquier nivel de la actividad científica y tecnológica, desde la educación y la investigación, a las academias y los comités de becas, en las empresas fabricantes, en el diseño de los productos, la elaboración de software y juegos o la creación de contenidos en Internet.

2.4.4.- Políticas de igualdad en la Región de Murcia

Las principales leyes sobre género en la región de Murcia son:

- Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia. (LIMHRM)
- Ley 3/2008, de 3 de julio, de Modificación de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia.
- Decreto 63/2013, de 14 de junio, por el que se crea y regula la Comisión Interdepartamental para la igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. (LISRM)

Por otro lado, en la región de Murcia se han emprendido una serie de acciones institucionales a través de los Planes de Igualdad de Oportunidades, según la cronología del cuadro 2.4.4:

Cuadro 2.4.4: Relación Cronológica de planes de Igualdad en la Región de Murcia

Organismo	Plan	Periodo
Dirección General de la Mujer	I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres	1993-1995
Dirección General de Juventud Mujer y Familia	II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres	1997-2000
Secretaría Sectorial de Mujer y Juventud	I Plan de Acción contra la violencia Familiar	1998-2002
Instituto de la Mujer de la Región de Murcia	II Plan de Acciones contra la violencia hacia las Mujeres	2003-2005
Instituto de la Mujer de la Región de Murcia	III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres	2004-2005
Instituto de la Mujer de la Región de Murcia	IV Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres	2009-2011

Fuente: www.CARM.es

Los primeros planes de igualdad son impulsados inicialmente por el Instituto de la Mujer de la Región de Murcia hasta septiembre de 2010, fecha en la que fue suprimido mediante su publicación en el BORM de 13 septiembre de 2010, pasando las competencias a la Consejería de Sanidad y Política Social, a través de la Dirección General de Política social.

De los aspectos más significativos de estos planes podemos destacar, que el III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres con vigencia para los años 2004/2005. En este plan se contemplaba un área denominada Cultura y Educación en la cual se pretendía promover la igualdad de acceso de las mujeres a todos los procesos educativos, eliminar el analfabetismo entre las mujeres, aumentar el acceso de estas a la Formación Profesional, la ciencia, la tecnología y la educación permanente, establecer sistemas de educación y capacitación no discriminatorios, así como eliminar los estereotipos sobre las mujeres y desigualdad de acceso y participación en todos los sistemas de comunicación.

Bajo el amparo de dicho plan, el Instituto de las mujeres de la CARM, en colaboración con la Dirección General de Universidades, puso en marcha una campaña para potenciar, entre las chicas que iniciaban estudios universitarios, la elección de carreras en las que su presencia es todavía minoritaria en el año 2004³⁵.

a.- La campaña tenía como lema “*Aún no lo sabe, pero ya es ingeniera*”, y pretendía hacer llegar a las y los jóvenes el mensaje de que la elección de carrera es una decisión fundamental para su futuro, y que no debían descartar ninguna carrera por razón de sexo, es decir, por el hecho de que tradicionalmente haya estado asociada a hombres o a mujeres. Posteriormente, y ya sin plan de igualdad aprobado, en 2006 se llevó a cabo, nuevamente en colaboración con la DG de Universidades, una campaña para potenciar entre las chicas que iban a iniciar estudios universitarios la elección de carreras en las que la presencia femenina es todavía minoritaria.

35 Las memorias se han obtenido, de la página web del Instituto de las mujeres de la Región de Murcia, <http://imrm.es/im009.asp?ipag=64>

b.- Similares objetivos mantenía la campaña, con el lema “*Tu Futuro es Apasionante*”, dado que pretendía hacer llegar a las y los jóvenes el mensaje de que la elección de carrera es una decisión fundamental para su futuro, y que no deben descartar ninguna carrera por el hecho de que tradicionalmente haya estado asociada a hombres o a mujeres.

c.- En la memoria de 2007, se expone que, con el fin de fomentar desde las primeras edades una conciencia clara sobre la necesidad de desarrollar una idea de reparto de roles sin distinción de género, y de superar los estereotipos sexistas que encasillan el pensamiento y hacen definir comportamientos como propios de niñas o niños, se ha realizado esta campaña de sensibilización “Seguimos creciendo iguales”. La misma ha estado dirigida al alumnado de Educación Primaria de nuestra Región.

Posteriormente se elabora el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 y en la actualidad permanece vigente el **Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración Pública de la Región de Murcia 2016-2017**³⁶. El plan contiene las medidas y cronogramas para cada uno de los tres ámbitos sectoriales, Administración y Servicios, Servicio Murciano de Salud y Educación.

Se establecen cinco objetivos fundamentales:

- 1.- Garantizar la **igualdad real y efectiva** entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo de la Administración Regional.
- 2.- Conseguir una **representación equilibrada** de las mujeres y hombres en el ámbito de la Administración Regional.
- 3.- Promover y mejorar las **posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad**, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que, aun siendo de origen cultural, social o familiar, pudieran darse en el seno de la Administración Regional.
- 4.- Realizar **acciones formativas y de sensibilización** sobre igualdad de trato y oportunidades.
- 5.- **Vigilar** de forma especial la **discriminación indirecta**, entendiendo por ésta, la situación en que en una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, se pone a una persona de un sexo en desventaja respecto de personas del otro sexo.

2.4.5.- Políticas de igualdad de género en la UMU

La Universidad de Murcia, impulsada por el compromiso de igualdad entre hombres y mujeres dentro de su institución, propone al Consejo de Gobierno, conforme al art. 83 de sus Estatutos, la creación de la Unidad para la Igualdad de Mujeres y Hombres, como instrumento al servicio de la comunidad universitaria y de la sociedad en general, en cumplimiento a lo establecido en la Disposición Adicional Duodécima de la LO 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la LO 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

³⁶ <http://transparencia.carm.es/-/planes-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-en-la-administracion-publica-de-la-region-de-murcia-2016-2017>

De este modo, el Consejo de Gobierno de la UMU, aprueba el 29 de abril de 2010 el Reglamento de la Unidad para la Igualdad de Mujeres y Hombres, definiéndose en su artículo 1 que la misma “se constituye como una estructura administrativa de la Universidad de Murcia, al amparo de los artículos 83 y siguientes de sus Estatutos, dependiente directamente del Rector y destinada a desarrollar las políticas de igualdad en materia de género de esta institución”.

En el artículo segundo primero de este Reglamento a la hora de establecer las funciones del mismo, indica que son:

- 1.- Elaborar los informes de diagnóstico de la situación en materia de género necesarios para la elaboración, implantación y seguimiento del Plan de Igualdad de la Universidad de Murcia.
- 2.- Recabar, analizar y difundir información periódica y sistemática sobre la situación en materia de igualdad en el ámbito de la comunidad universitaria.
- 3.- Proporcionar información, asesoramiento, formación y apoyo en todos los temas relacionados con la igualdad.
- 4.- Realizar las actuaciones necesarias para remover los obstáculos que dificulten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la Universidad de Murcia.
- 5.- Impulsar la introducción de la perspectiva de género en los distintos ámbitos del conocimiento.
- 6.- Facilitar la formación transversal en igualdad de oportunidades para todos los miembros de la comunidad universitaria.
- 7.- Prevenir y, en su caso, tratar los episodios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito de nuestra universidad.
- 8.- Colaborar con las administraciones e instituciones estatales y autonómicas para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- 9.- Coordinar todas las actividades relacionados con la igualdad de género que se desarrollen tanto por iniciativa de la propia Universidad como por la de órganos externos a ésta.
- 10.- Todas aquellas competencias en materia de género que de acuerdo con la legislación vigente se atribuyan a las universidades.

Llama la atención que dentro de estas funciones de la Unidad este la de la elaboración de “los informes de diagnóstico de la situación en materia de género necesarios para la elaboración, implantación y seguimiento del Plan de Igualdad de la Universidad de Murcia”. Siendo de este modo el la única vía posible de actuación la del Plan de Igualdad que nosotros no compartimos.

De igual modo se establece también como función la de “Recabar, analizar y difundir información periódica y sistemática sobre la situación en materia de igualdad en el ámbito de la comunidad universitaria”, cuestión que como vimos ya se imponía desde la LOIEMH, pero que viene siendo incumplida absolutamente por la UMU, al día de hoy

En materia de igualdad dentro de la UMU, cabe destacar normativamente el acuerdo de publicación adoptado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Murcia en sesión

celebrada el día 6 de julio de 2012, del Reglamento por el que se aprueba el Protocolo de actuación de la Universidad de Murcia para la resolución de conflictos interpersonales y para la prevención del acoso.

Desarrollado por Unidad para la Igualdad de la UMU, el Consejo de Gobierno el 19 de abril de 2013, aprobó el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Murcia con vigencia 2013-2015³⁷. Este Plan se articula en torno a 5 ejes que tratan de abarcar todos los ámbitos de actuación de la UMU. En cada uno de dichos ámbitos o ejes se plantean varios objetivos que se espera alcanzar a partir de la ejecución de un total de 57 acciones concretas. Siendo estos ejes y objetivos:

EJE 1: POLÍTICA UNIVERSITARIA DE IGUALDAD.

OBJETIVO 1: El principio de igualdad de oportunidades debe impregnar las acciones de gobierno de la Universidad de Murcia, aumentando el grado de compromiso e implicación de toda la comunidad universitaria.

OBJETIVO 2: Promover la implantación de la transversalidad de género en la política universitaria.

OBJETIVO 3: Transmitir una imagen institucional de compromiso con la igualdad de género y la no discriminación.

OBJETIVO 4: Responsabilidad con la sociedad.

EJE 2: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN.

OBJETIVO 1: Promover, difundir y acreditar el conocimiento en materia de igualdad de género.

OBJETIVO 2: Verificar la perspectiva de género en los contenidos de las materias que se imparten en la Universidad.

OBJETIVO 3: Incentivar que la formación específica del profesorado incluya la perspectiva de género.

EJE 3: PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN:

OBJETIVO 1: Lograr una representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los órganos de gobierno, consultivos y de representación de la UMU.

OBJETIVO 2: Conseguir equilibrar la proporción de mujeres y hombres entre el alumnado de las distintas titulaciones de la UMU.

EJE 4: ACCESO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL:

OBJETIVO 1: Conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres del PDI y del PAS en todos los niveles profesionales y en las distintas áreas de conocimiento.

OBJETIVO 2: Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del PAS y del PDI en los procesos de acceso y promoción profesional en la UMU.

EJE 5: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL:

OBJETIVO 1: Impulsar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI, PAS y estudiantes de la UMU.

³⁷ Para una visión más amplia de este Plan de Igualdad véase: <https://sede.um.es/sede/normativa/plan-de-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-de-la-universidad-de-murcia/pdf/101.pdf>

OBJETIVO 2: Sensibilizar y animar a los trabajadores varones de la UMU para que hagan uso de las medidas de conciliación.

No vamos a enumerar las 57 acciones, pero si queremos destacar para este estudio las relacionadas con el Objetivo 2 sobre la implantación de la transversalidad de género en la política universitaria:

ACCIÓN 2.1: Incluir cláusulas de cumplimiento de la legislación en materia de género en los pliegos de contratación de empresas con las que suscriba contratos de servicios, obras o suministros, donde se les exigirá haber realizado el Plan de Igualdad en las empresas que resulten obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Actualmente en la cláusula relativa a la adjudicación de contratos de la UMU, se establece como criterio de desempate en la adjudicación, tras el criterio de posesión de un mayor número de trabajadores con discapacidad en la plantilla de la empresa, que tendrán preferencia las proposiciones de las empresas que están en posesión del distintivo empresarial en materia de igualdad.

ACCIÓN 2.2: Elaborar los presupuestos de la UMU con perspectiva de género.

ACCIÓN 2.3: Elaborar y publicar todas las estadísticas correspondientes al alumnado, al PAS y al PDI desagregadas por sexo, y mantener actualizada esta información de forma que sea accesible para la comunidad universitaria, a través de la página web o de cualquier otro medio.

ACCIÓN 2.4: Agregar la perspectiva de género en todos los documentos e informes de los diferentes servicios y unidades de la UMU, teniendo en cuenta la variable sexo de forma transversal para el análisis, desde dicha perspectiva, de todas las actividades realizadas.

Estas acciones formuladas dentro del objetivo 2, forman parte de la columna vertebral de los elementos a tener en cuenta para nuestro estudio, ya que se hace mención tanto a la necesidad de la implantación de unos presupuestos con perspectiva de género, así como la necesidad de publicación de estadísticas de alumnado PDI o PAS sobre género, o la necesidad de la incorporación de la perspectiva de género en toda la documentación de la UMU, incluso en la contratación de cualquier tipo de proveedores. Pero tal y como iremos viendo, no han sido llevadas a la práctica por la UMU.

Para finalizar este capítulo, hemos de significar que la mayoría de políticas públicas, sobre género propulsadas por las distintas administraciones ya sean locales, nacionales o supranacionales, se basan en la confección de Planes Estratégicos, o Planes de Igualdad pero estos, según Rodríguez Crespo (2017), “no deben ser meros programas de declaración de intenciones para convertirse en un instrumento que sea adalid del cambio de rumbo en materia de igualdad en España”.

3.- La actividad presupuestaria en las administraciones públicas.

La Hacienda Publica denomina “presupuesto al plan económico del grupo político” (Baeza, Ruiz y Chunchillos, 1984). De tal modo que, “el Presupuesto público es el instrumento clave para expresar la orientación en materia de política económica y social del gobierno elegido por los ciudadanos; es, en consecuencia, el reflejo de las prioridades colectivas” (Lozano, Aguilera, y García, 2008). Si bien esta definición bien prefijada para los presupuestos de la Comunidad Andaluza, se puede generalizar en cualquier otra administración pública (Estado, CCAA, o local), en este sentido, la economía privada puede generar situaciones poco eficientes e inequitativas para los diferentes agentes económicos, de manera que se puede justificar la intervención del Sector Público siempre y cuando el resultado final sea mejor y se solucionen los fallos originados por el mercado (Martínez, García y Manjón, 2014).

Es por ello que, estas posturas intervencionistas (principalmente europeas) opinen que las políticas públicas no confían en la autorregulación de la sociedad y entienden que es necesaria una intervención activa para proteger a los sectores y población más desfavorecidos o discriminados. Estas políticas intervencionistas por tanto, sirven según Musgrave, y Musgrave (1992), “para guiar, corregir y complementar al mercado en algunos aspectos”. Por ello, incluso en las economías con tendencias políticas liberalistas suelen mantener un amplio sector público que asegure unos servicios esenciales básicos y universales, tales como la sanidad y la educación, etc. (Torralvo Hinojosa, 2014).

Para Gonzalo González (2005), este sistema mixto, es adoptado principalmente en España, donde la administración es capaz de concurrir con la iniciativa privada en la oferta de bienes y servicios, y al mismo tiempo es garante de un sistema económico que funcione en plenas condiciones de libertad de mercado.

En cuanto al marco jurídico de la actividad presupuestaria dentro del Derecho Financiero como parcela que recoge las disposiciones jurídicas que regulan la actividad económica de los entes públicos, regulando, tanto los recursos de los que son titulares y el proceso de obtención de los mismos, como la ordenación de los pagos. Por lo que se puede establecer que el Derecho Financiero trabaja en dos áreas³⁸: Una dedicada a la actividad tributaria o de recaudación de las haciendas públicas que tradicionalmente viene agrupando al Derecho Tributario; mientras que el conjunto de acciones legales que regulan la actividad presupuestaria de las distintas administraciones ordenadas por el Derecho Presupuestario.

Por sentado, que la Universidad es parte de la Administración, pero antes de seguir avanzando en la materia, consideramos necesario realizar una serie de aclaraciones en relación a su naturaleza jurídica; ya que “no hay una sola Administración Pública, sino una pluralidad de Administraciones Públicas, titulares todas ellas de relaciones jurídico-administrativas” (García de Enterría, 2002).

38 Para una revisión más profunda de estas dos parcelas, véase: Rodríguez, 1970, Fuentes, 1990; Musgrave, 1992; Alarcón, 2008; Torralvo 2012-a; Torralvo, 2012-b, o Torralvo, 2014, entre otros.

Las Universidades como entes institucionales, se regulan y desarrollan en base a la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU). Así tomando como referencia los artículos 1.2, 3.1, y 4; en donde se configura la naturaleza jurídica y creación de las Universidades Públicas en dentro del Estado. Su naturaleza jurídica tiene que ver con su creación; fijando la norma para ello el cumplimiento de dos requisitos: El primero relacionado con las funciones que ha de desempeñar al servicio de la sociedad³⁹ y el otro (quizás el más importante para nosotros) relacionado con los órganos legislativos que las aprueban⁴⁰ y sobre quien recae la iniciativa legislativa.

En definitiva; o bien la creación recae sobre el órgano legislativo propio de las Comunidades Autónomas, o bien por las Cortes Generales, pero solo si es a propuesta del Ejecutivo de la Comunidad Autónoma donde se asiente la Universidad. Por tanto parece claro que la Universidad aun con el carácter autónomo (que la constitución le otorga) presenta una estructura institucional, que dependerá de la Administración territorial configurada por la Comunidad Autónoma donde vaya a asentarse la misma.

En base al artículo 16 del Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia, aprobado por Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, otorga a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia las competencias de desarrollo legislativo y ejecución de la enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 27 de la Constitución. Las Universidades públicas en la Región, se constituyen institucionalmente en la actualidad en base a estas normas:

- Normativa básica sobre Universidades en la Región: Ley 3/2005, de 25 de abril, de Universidades de la Región de Murcia (LURM). BORM: 11 de mayo de 2005.
- Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT): Decreto 72/2013, de 12 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el texto integrado de los Estatutos de la Universidad Politécnica de Cartagena. BOE: 3 de agosto de 2013;
- Universidad de Murcia⁴¹ (UMU): Decreto 85/2004, de 27 de agosto, por el que se aprueban los estatutos de la Universidad de Murcia. BORM: 6 de septiembre de 2004

Estas aclaraciones nos parecen pertinentes, en tanto que:

³⁹ Artículo 1.2. LOU: Son funciones de la Universidad al servicio de la sociedad: a) La creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, de la técnica y de la cultura. b) La preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos y métodos científicos y para la creación artística. c) La difusión, la valorización y la transferencia del conocimiento al servicio de la cultura, de la calidad de la vida, y del desarrollo económico. d) La difusión del conocimiento y la cultura a través de la extensión universitaria y la formación a lo largo de toda la vida.

⁴⁰ Artículo 4.1. LOU La creación de Universidades públicas y el reconocimiento de las Universidades privadas se llevará a cabo: a) Por Ley de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma en cuyo ámbito territorial hayan de establecerse. b) Por Ley de las Cortes Generales, a propuesta del Gobierno, de acuerdo con el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma en cuyo ámbito territorial hayan de establecerse.

⁴¹ La Universidad de Murcia nace mediante, el Real Decreto de 23 de marzo de 1915. En esta norma de creación se cita textualmente “ en uso de la autorización concedida al Ministro de Instrucción Pública y Bellas Artes por el artículo 19 de la vigente Ley de Presupuestos, y de conformidad con el dictamen del Consejo de dicho departamento, S.M. el Rey, se ha servido de disponer lo siguiente : 1º. A las nueve Universidades de Distrito consignadas en la Ley de Instrucción Pública de 9 de septiembre de 1857, se agrega una que se establecerá en Murcia, con territorio jurisdiccional comprensivo de las dos provincias de Murcia y Albacete” Posteriormente En 1919, se aprueba el Estatuto de la Universidad de Murcia, redactado por el Claustro ordinario de la misma, conforme a las bases del Real Decreto de 21 de Mayo de 1919. https://www.um.es/c/document_library

- 1.- A lo largo de este trabajo vamos a hacer referencia doctrinal y legislativa en ciertos momentos, a los presupuestos de la Administración General del Estado (AGE), dado que los Presupuestos Generales del Estado (PGE), así como los presupuestalistas que han ido trabajando en ellos han marcado las líneas doctrinales y de elaboración que posteriormente han sido incorporadas al resto de Administraciones. Además hay que tener en cuenta, tal y como advierte Iglesias Quintana (2007), que “el alto nivel de descentralización administrativa alcanzado en España, junto a las exigencias derivadas de nuestra pertenencia a la Unión Europea y Monetaria “UEM”, refuerzan el papel que debe asumir el Estado en las tareas de coordinación presupuestaria entre todos los niveles de gobierno”.
- 2.- Especial mención hay que hacer, en relación al presupuesto de la Región de Murcia, dado que, (como ocurre como el resto de comunidades, y tal y como explicaremos en su momento) la Ley Orgánica 8/1980, de 22 de septiembre, de Financiación de las Comunidades Autónomas (LOFCA), obliga a prestar atención especialmente a los principios, ciclo presupuestario, y demás características de los PGE, sirviendo como referencia.
- 3.- Por otro lado, el artículo 79 de la LOU, indica que “las universidades públicas precisan de una autonomía económica y financiera y a tal efecto, deberán disponer de recursos suficientes para el desempeño de sus funciones”. En el mismo sentido la LURM en su artículo 55 indica que: las “universidades dispondrán de los recursos necesarios para el ejercicio de sus funciones y estarán sometidas a los principios de eficiencia, equidad, autonomía, transparencia y coordinación”. Llama la atención que la LURM no proclama la “autonomía económica y financiera” del mismo modo que la LOU, sino que indica que “dispondrán de los recursos necesarios”; aunque si establece un principio de autonomía, pero junto al de autonomía y coordinación.
- 4.- Así lo dicho, las Universidades Públicas en la Región, han de tener en cuenta que a la hora de la elaboración, diseño, confección, ejecución y control del ciclo presupuestario, se regirán por lo previsto en la LOU (al ser competencia básica del estado, según la Constitución); y dada su naturaleza institucional, están en cierto modo ligadas al Derecho Financiero y al Presupuestario propio de la Comunidad Autónoma, tal y como iremos desgranando a lo largo de este estudio.

Vemos que cualquier actividad planeada por la administración (y en nuestro caso la UMU) precisa de un *presupuesto*, como instrumento ejecutivo. Pero, ¿hay un único modelo presupuestario?, ¿cuál es su estructura?, y lo que es más importante, si queremos que los presupuestos integren la perspectiva en género ¿en qué fase de su creación del ciclo presupuestario debemos intervenir?

3.1.- Descripción del presupuesto de las Administraciones Públicas

Compartimos con Albi, González y Zubiri (2009), que una de las definiciones más completas sobre el presupuesto público es la ofrecida por Neumark (1976), al entenderlo como el resumen sistemático y cifrado, confeccionado en periodos regulares, de las previsiones de gastos (en principio obligatorias para el poder ejecutivo) y de las estimaciones de ingresos previstos para cubrir dichos gastos. De esta definición se pueden obtener como características

principales las de: **anticipación** o previsión acción o acciones en periodos futuros; **cuantificación**, dado que se utiliza el lenguaje contable de modo cifrado; y **obligatoriedad** en el cumplimiento del mismo por parte de la administración, y **Regularidad**, ya que se realiza en intervalos de tiempos regulares.

Complementando a lo anterior, la presupuestación se establece con **el fin** de ejecutar algo o llevar a cabo una obra, ya que es una actividad planeada o “plan de actuación donde se establecen los medios para alcanzar los objetivos que se persiguen en un momento determinado” (Carrera, 1995); y por último, del establecimiento de estos medios, y objetivos a cumplir, es preciso que, dentro de la esfera de organización se atienda al **control**⁴² sobre los gastos e ingresos (rentas) de la corporación.

Centrándonos en la esfera de lo público, existen múltiples conceptos acerca del presupuesto. Así dentro del ordenamiento jurídico, la actividad presupuestaria de la administración General del Estado, dado su carácter original y residual⁴³, y partiendo de la regulación constitucional, vemos que en su artículo 134.2 impone que los Presupuestos Generales del Estado tendrán carácter anual, incluirán la totalidad de los gastos e ingresos del sector público estatal y en ellos se consignará el importe de los beneficios fiscales que afecten a los tributos del Estado. En desarrollo de este artículo y también en relación a los PGE el artículo 42 de la LPG, los define como la expresión cifrada, conjunta y sistemática de los derechos y obligaciones a liquidar durante el ejercicio por cada uno de los órganos y entidades que forman parte del sector público estatal.

Definiciones muy similares encontramos desde una perspectiva legal más amplia territorialmente, tanto para las Haciendas Locales en su artículo 162, del RDL LRHL; como dentro del ámbito Regional, a través del artículo 27 del Decreto Legislativo 1/1999, de 2 de diciembre, que establece la ley de Hacienda de la Región de Murcia (LHRM).

Doctrinalmente la actividad presupuestaria de la AGE, es definida por Gallego (1995), como una previsión de “ingresos procedentes de las economías privadas y una autorización del poder legislativo al ejecutivo de gastos del estado para un lapso de tiempo determinado”. De esta definición, resaltamos el carácter normativo del mismo no solo porque el presupuesto en si ha de decidir en que se ha de gastar los fondos públicos, sino porque, también contempla la capacidad de delegación legislativa que se produce desde el poder legislativo al ejecutivo como cabeza de la administración para poder ejecutar, implantar y controlar el presupuesto.

Siguiendo también la línea doctrinal de Rodríguez Bereijo (1970) orientada hacia el presupuesto de la AGE, define al presupuesto como, “el acto legislativo mediante el cual se autoriza el montante máximo de los gastos que el Gobierno puede realizar durante el periodo de tiempo determinado en las atenciones que detalladamente se especifican y se prevén los

42 El ciclo presupuestario tradicional pasa por las fases de: elaboración, aprobación, ejecución y control, que explicaremos más detalladamente en el apartado. 3.4

43 A lo largo de este estudio, usaremos como referencia el Derecho Presupuestario Estatal, en tanto que ha servido de fuente a la doctrina en general y por su carácter subsidiario de otras Administraciones.

ingresos necesarios para cubrirlos”. Por otro lado Carrera Raya (2005), analiza y complementa esta definición identificando como características conceptuales del presupuesto:

- 1.- El presupuesto es un acto legislativo: Es una ley que aprueba los estados de ingresos y gastos en los que se materializa el contenido fundamental del presupuesto, una ley, en fin, que les dota de valor jurídico.
- 2.- Precisa autorización para el gasto y una estimación de los ingresos: Contiene una autorización para gastar en aquellas partidas que se especifican en aquel, y una estimación de los ingresos que se prevén recaudar.
- 3.- Carácter temporal (normalmente suele ser anual): Es el periodo de tiempo para el que está pensado el plan de actuación previsto en él.
- 4.- Expresión arquetípica del principio de legalidad presupuestaria: El Derecho Presupuestario ha servido como punto de arranque en su construcción y elaboración dogmática el momento que se produjo la bifurcación del principio de legalidad financiera en dos, de legalidad tributaria y de legalidad presupuestaria, de tal modo que solo por ley pueden autorizarse los tributos y solo por ley pueden autorizarse los gastos públicos.

Como complemento a la anterior definición e incorporando como herramienta la contabilidad pública a la hora de gestionar los recursos que generan el presupuesto Sainz de Bujanda (1989) conceptualiza el presupuesto como:

- 1.- Es un acto de previsión contable, pues constituye la expresión cifrada de las obligaciones y derechos del estado.
- 2.- Constituye la ordenación racional del ciclo completo de la actividad financiera, en la medida que es expresión conjunta y sistemática de las obligaciones y derechos del Estado.
- 3.- Es un acto de autorización temporal (durante el correspondiente ejercicio) y cuantitativo (como máximo).

Por último, señalar que, las administraciones públicas (institucionales o territoriales) pueden concurrir al mercado de servicios; o bien prestando estos fuera de la actividad económica propia del país, o bien realizando actividad económica, para lo cual hay que dotar a este “ente” de una estructura financiera propia que le permita tener unos activos estables para poder funcionar, como si se tratase de una empresa privada. Por ello los presupuestos públicos de esta parte de la administración “institucional” presentan inicialmente una estructura muy similar a la de la empresa privada, pero evidentemente adaptados a las peculiaridades patrimoniales de las administraciones públicas.

Por ello si la administración es netamente territorial, y no entra en la producción de bienes y servicios privados. Los presupuestos públicos se caracterizan por ser, tradicionalmente, presupuestos financieros; estos no contienen valoraciones de la solidez patrimonial de los entes, sino sólo indicadores del activo y del pasivo financiero. Sin embargo, en el caso de los entes públicos, que realizan actividades económicas, se realizan presupuestos que incluyen también el contenido patrimonial de los balances de los entes privados, por lo que los entes públicos económicos, adoptaran presupuestos similares a los de los entes privados (Severo Giannini, 1991).

3.2.- Fórmulas comunes en la presupuestación pública

De modo natural, la actividad de la administración se ha incrementado a medida que lo hacían las necesidades propias de los ciudadanos. Por ello, y dado que cada vez son más (en número y complejidad) los servicios solicitados por la ciudadanía, el presupuesto se debe adaptar a esta amplitud y nuevas estructuras.

Existen múltiples clasificaciones de la tipología de presupuestos usados a lo largo de la historia, tales como las centradas en la estabilidad económica o las basadas en la incentivación, pero para nuestro estudio citaremos aquellas técnicas presupuestarias más usuales y contemporáneas de “eficiencia”⁴⁴, centradas en la asignación de los recursos, por su aplicación en la práctica presupuestaria actual. Las experiencias relacionadas con la utilización de fórmulas presupuestarias de eficiencia en España (Sánchez Revenga, 2005) comienzan ya hace casi 30 años; así la LGP de 1977 contenía tímidas reformas en este campo; pero es a partir de 1985 cuando se emplean en nuestra administración modelos presupuestarios basados en clasificaciones por programas incluyendo objetivos e indicadores de seguimiento.

“Hasta ahora, en no pocos países, ha sido usual el comportamiento opaco en la gestión presupuestaria con el fin de ganar tiempo o evitar ajustes fiscales y económicos, pasándolos a futuros gobiernos” (Zapico Goñi, 2010). La situación de crisis actual definida entre otros por Barea, Martínez y Miquel, (2014), Ultrilla de la hoz (2015), y Ruiz Galdón (2015), ha marcado en los gobiernos la necesidad de la búsqueda de otro tipo de presupuestación basadas en la línea de la eficiencia y la transparencia, que ayudasen a gestionar mejor los recursos públicos. En lo referente a nuestro estudio, no cabe duda que “La introducción de la perspectiva de género en el presupuesto responde a una lógica de eficacia y eficiencia económica” (Lozano, Aguilera, y García, 2008).

Para conseguir los fines del artículo 31.1⁴⁵ de la Constitución, es imprescindible articular mecanismos que sirvan para que los mismo sean eficaces, de este modo, se puede plantear que no solo es preciso que exista una ley basada en estos principios constitucionales, sino que también es preciso que esta sea fácilmente entendible y ejecutable. Así, y tal y como veremos a continuación, las reformas en las técnicas presupuestarias han ido evolucionando desde el control de los recursos hacia la medida o valoración de los resultados, o dicho de otro modo, la ciudadanía no solo quiere que se gestionen sus recursos sino además que se obtengan unos resultados de acorde con sus necesidades.

44 Siguiendo a Gómez Castañeda (1995), la eficiencia se asocia con el logro de los objetivos propuestos, sin tener en cuenta el coste; esto es se consigue el objetivo independientemente de su coste; Mientras que la Eficacia, asocia el logro de los objetivos con el menor coste posible, optimizando los recursos y consiguiendo la máxima productividad. Así, conseguiríamos la Eficiencia Técnica cuando ésta se logra al obtener el coste mínimo para un nivel de producción concreto; y hablaríamos de Eficiencia Asignativa, cuando una vez determinado el coste mínimo y permaneciendo este invariable se reasignan o combinan los factores para obtener la mayor producción posible.

45 Art. 31.1 CE. Todos contribuirán al sostenimiento de los gastos públicos de acuerdo con su capacidad económica mediante un sistema tributario justo inspirado en los principios de igualdad y progresividad que, en ningún caso, tendrá alcance confiscatorio.

Estas técnicas presupuestarias nuevas basadas en los resultados (presupuesto de resultados o *Performance budget*, PB) se pueden conceptualizar (Shick, 2002) como aquellas “en el cual cada incremento de gasto se vincula expresamente a un incremento de la producción o del desempeño”; o dicho de otro modo son aquellos presupuestos en los que “la evaluación por resultados se ha orientado a fomentar la competición y maximizar la utilidad marginal en la gestión del gasto” (Zapico Goñi, 2011). Para nuestro estudio trataremos de analizar⁴⁶ la evolución del presupuesto a través de siguientes fórmulas o tipologías: **Administrativo, Ejecución, por Programas, en Base Cero.**

3.2.1.- Presupuesto tradicional o Administrativo

Este presupuesto que también ha sido denominado por Fuentes Quintana (1990) y Gómez Castañeda (1995), como presupuesto de medios, dado que permite a las unidades creadoras del presupuesto (poder legislativo creador “centralista”: Estado, Comunidad Autónoma, Ayuntamiento), poder ejercer la capacidad de control del gasto sobre las unidades Administrativas con capacidad de gasto (poder ejecutivo). Cotejando así que los medios de que disponen estas unidades ejecutivas han sido empleados en las finalidades propias que habían previsto los creadores en la parte normativa del presupuesto.

Por ello, “Cada unidad administrativa constituye el origen y el destino del gasto público. El origen, en cuanto que es el Ejecutivo el que prepara el presupuesto y manifiesta las exigencias anuales del funcionamiento de los servicios reveladas por el propio interprete del gasto público. (.....) y su destino, en cuanto que el presupuesto aprobado ofrece los medios para que la administración opere a lo largo del ejercicio económico” (Fuentes Quintana, 1990)

Por lo tanto este tipo de presupuestos basan su actividad principalmente en establecer la correspondencia de los gastos de las unidades administrativas, en relación a la función (de ahí, que a veces se cite como presupuesto funcional) que el legislador ha decidido dar a esos medios. Es por tanto, “una fórmula presupuestaria constituida para fiscalizar la actividad financiera del Estado, más que para ayudar al proceso de adopción de decisiones que conlleva la gestión de dicha actividad financiera” (Gómez Castañeda, 1995).

En referencia a estos presupuestos de corte “administrativo”, el profesor Gómez Castañeda (1995) plantea que están inspirados en un corte clásico de tipo liberal, en tanto que cumplen:

- Principios económicos financieros. Limitación cuantitativa del gasto público, equilibrio presupuestario anual, neutralidad impositiva y deuda pública autoliquidable y a largo plazo.
- Principios políticos: competencia (legalidad), anualidad, universalidad, unidad, especialidad y publicidad.

46 Para ampliar otras fórmulas presupuestarias como el presupuesto por resultados, puede consultar Zapico Goñi (2012) y Artiz (2010); o en relación a los presupuestos participativos, a Pineda y Pires (2008); Molina (2010); Rojas (2017); Francés, (2017).

- Principios contables: presupuesto bruto, ejercicio cerrado, unidad de caja y especificación.

Este tipo de presupuestos, facilita tanto a los legisladores como a los usuarios (por su uso) la estructura del mismo. Según Gómez Castañeda (1995), la clasificación típica usada será en relación a esas “funciones” que cumple la administración pública en relación a las demandas de servicios de los ciudadanos (educación, defensa, sanidad, etc.). Por ello se pormenorizan los gastos (por funciones) que, como máximo, puede realizar la Administración Pública, indicando los ingresos previstos para hacer frente a tales gastos. Así, “mientras que la estructura del gasto establece la autorización correspondiente a cada una de las unidades administrativas para gastar en partidas concretas: personal, material, gastos diversos, etc.; mientras que los ingresos son solo previsiones de la recaudación esperada, por lo que la actividad presupuestaria tiene carácter anual.

Tal y como señalan Martínez y García (2013), el uso de esta técnica “es un procedimiento en el que se trata de extrapolar para el año presupuestario las distintas partidas presupuestarias, teniendo en cuenta tanto las cuantías presupuestadas para el ejercicio presente como los gastos realizados en el mismo. Así, por ejemplo, los gastos presupuestados en energía eléctrica serán estimados en función de los gastos reales del año en curso o los presupuestados, incrementados por un índice de precios”. Por tanto, van a incluir todas las obligaciones que la administración prevé que van a aparecer durante el periodo presupuestario de referencia, así como los ingresos con los que cuenta (o va a contar) para hacerles frente. En la práctica habitual no siempre las obligaciones pueden ser satisfechas en el periodo, ni todas las previsiones de ingresos son materializadas, por lo que los flujos de caja no siempre van a coincidir con lo presupuestado.

A modo de resumen vemos que este tipo de presupuestos, plantea como virtudes:

- a) Que incorpora en la técnica presupuestaria las necesidades de la ciudadanía a través de las “funciones” esperadas por ellos.
- b) Es bastante sencillo en su elaboración, dado que no precisa de demasiada documentación que acompañe a cada decisión del legislativo.
- c) Puede ajustarse completamente a la estructura administrativa pública, al no tener que precisar más allá de la partida presupuestaria sobre la que gastar.
- d) En cuanto a los trámites de creación y posterior control por parte del legislativo, este tipo de presupuestos, facilita su discusión parlamentaria.

Pero presenta los siguientes defectos:

- a) Al ser un presupuesto con una estructura tan estricta, y establecerse como único criterio el “funcional”, no nos va a permitir conocer las funciones desempeñadas por dotaciones presupuestarias.
- b) No atiende sino a las necesidades de gasto “plurianuales”, ciñéndose únicamente al para el periodo concreto, para el que se establecen los gastos concretos según los ingresos esperados.
- c) Es un presupuesto de tipo incrementalista, “en el que para estimar el valor de cada partida presupuestaria en la elaboración del presupuesto de un determinado periodo año,

se parte del valor del periodo anterior, que se puede incrementar por un índice de precios u otros criterios” (Martínez y García, 2013). En ellos no se suelen revisar en términos de eficiencia si el gasto durante al año anterior ha sido acorde con las necesidades fijadas; se da por bueno este gasto, “incrementándosele” un montante para el próximo año. Se basa por tanto en las cifras y no en la gestión.

- d) Así, no hay unas previsiones “programáticas” de los objetivos que se desean cumplir, sino que, la presentación por funciones en el presupuesto administrativo se efectúa una vez que el presupuesto se ha elaborado mediante un código de conversión en el que se relacionan los gastos por unidades administrativas y su correspondencia con la clasificación por las funciones que elegidas (Fuentes Quintana, 1990).

A la hora de ejecutar el presupuesto administrativo, se asocia un crédito presupuestario a una partida concreta de tal modo que se proceda a “autorizar el gasto” (ya explicaremos más adelante esta cuestión); así y tal y como explica Fuentes Quintana (1990), “un departamento concreto, puede realizar gastos con cargo a una partida presupuestaria hasta que ésta se agote, si se autorizan los gastos, aun cuando desde un punto de vista de racionalidad económica no sea necesario, lo que conduce a una asignación ineficiente de los recursos, debido a que a medida que se acerca el fin del año presupuestario se tiende a “gastar” la totalidad de crédito asignado a fin de garantizarse el montante del mismo para el año siguiente, dado que éste se estimará en función del presupuestado y ejecutado para el año previo

En definitiva se tendría una asignación de gastos que no siempre es real a las necesidades de la unidad de gasto; esto es un tipo de presupuestación ineficiente a todas luces, por ello y dado que las necesidades presupuestarias van cambiando se hacen precisas otras vías de acometer la presupuestación cambiando la Eficacia por la Eficiencia.

3.2.2.- Presupuesto de Ejecución (PE)

Se cifra el origen⁴⁷ de este tipo de presupuestos a finales de los años 40 en Estados Unidos, cuando el presidente Harry S. Truman (1945-1953) constituye la denominada *Comisión Hoover*, (dirigida por presidente Herbert Hoover (1929-1933), de quien toma nombre⁴⁸). Esta comisión se encarga de elaborar una serie de informes sobre la reforma de la administración, incluyendo también los sistemas presupuestarios.

Las primeras recomendaciones de esta comisión sobre la elaboración del presupuesto aconsejaba que se modificase radicalmente el concepto tradicional de presupuesto; orientándolo hacia un presupuesto basado en funciones, actividades y proyectos. Denominándolo “performance Budget” PB o presupuesto de ejecución; que por los elementos que incorpora también podría llamarse, presupuesto por tareas o actividades.

⁴⁷ Gómez Castañeda, (1995), data un modelo similar, en el municipio de Nueva York sobre 1913.

⁴⁸ <https://www.trumanlibrary.org/hover/commission.htm>

Este cambio en la técnica presupuestaria según Sanz Mulas (2015), hace que del presupuesto de medios se pase al *Performance Budgeting* que recomendaba dicha Comisión; en el que se trataba de cambiar el foco de los inputs que utilizaba el ejecutivo a sus funciones, actividades, costes y logros. Desde este momento además no solamente cambia la forma de presentar el presupuesto sino todo el ciclo presupuestario: elaboración, aprobación, ejecución y control.

Posteriormente se han ido incorporando otro tipo de técnicas “muy similares aunque menos sofisticadas y con distintos acrónimos” como el *Planning-Programming-Budgeting-System* (PPBS) en 1965, la gestión por objetivos en 1973, el presupuesto base cero en 1977 (ZBB), o el presupuesto por resultados (Zapico Goñi, 1996c).

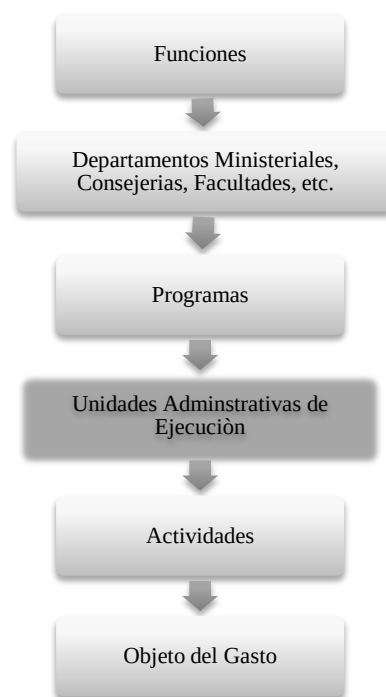
La Oficina del presupuesto de los EEUU, lo define como aquel que ofrece **unos fines y unos objetivos** para los que se requieren los fondos públicos, **los costes de las actividades** propuestas para alcanzar esos fines, y los **datos comunicativos que miden las realizaciones y tareas ejecutadas** dentro de cada una de estas actividades.

Se introduce de este modo en la presupuestación a nuestro juicio una serie de elementos totalmente nuevos: Por un lado el presupuesto se va a organizar, a partir de ahora mediante una clasificación por funciones y programas; y por otro los elementos básicos de esos programas han de ser, **unos objetivos** que cumplir, **unas actividades** que ayuden a conseguir estos objetivos, y **unos indicadores** que determinen el grado de consecución y ejecución de los objetivos a través de las actividades; por lo que hablaremos a partir de aquí de presupuestos de ejecución (Gómez Castañeda, 1995).

Estos elementos innovadores (citados arriba en negrita, y plasmados en la figura 3.2.2), sobre esta técnica presupuestaria están fundamentados según el profesor Fuentes Quintana (1990), en el uso de la clasificación funcional como eje, donde se deben expresar claramente las funciones públicas, facilitar su examen por el legislativo y favorecer un control eficaz del ejecutivo. Estos son:

- a) Las **funciones públicas** que forman la más amplia agrupación de operaciones realizadas por el estado. Las funciones constituyen el conjunto de fines diversos perseguidos por el grupo político cuya suma agota el contenido de sus actividades.
- b) Los **programas** se definen como elementos de que consta cada una de las funciones realizadas por la administración pública.
- c) Las **tareas o actividades** se consideran como las acciones uniformes que forman parte de la realización de un programa.

Figura 3.2.2: elementos básicos del PE



Fuente: adaptación de Fuentes Quintana (1990)

Las administraciones suelen centrar su propósito de trabajo en una serie de servicios o funciones hacia los ciudadanos, como puede ser la defensa, la seguridad, la sanidad, etc. Estos servicios han de ser organizados para su prestación por ministerios, consejerías, facultades, vicerrectorados, etc. Así el programa es la herramienta (normalmente, mediante propuesta políticas) de trabajo para conseguir la función esperada. Por último las actividades o tareas ejecutadas, van a suponer las acciones concretas guiadas por una serie de objetivos que se sitúan al final de la clasificación funcional.

Comparativamente según el profesor Gómez Castañeda (1995), esta nueva forma de presupuestar, en comparación con el anterior presupuesto tradicional, administrativo o de medios, con estructura hermética y centrado en un instrumento de control únicamente de las funciones típicas de la administración, trataba de:

- a.- De fiscalizar la actividad burocrática, no de iluminar el proceso de adopción de decisiones económicas.
- b.- De llevar a cabo una vigilancia sobre los fondos disponibles, no de contribuir a su más racional y mejor informada administración.
- c.- De estructurarlo por conceptos de gasto y no conforme a los fines que se persigue con ellos.
- d.- De respetar la estructura administrativa por departamentos ministeriales, no de definir objetivos cuya consecución se encargará a más de una división administrativa.
- e.- De ofrecer una perspectiva temporal muy reducida en lugar de dar un alcance plurianual a sus cifras.

Al usar esta técnica (PE), las administraciones dotan al presupuesto de una estructura clásica en donde se va a conocer cuáles son las unidades destinatarias del gasto; pero no nos va a mostrar nítidamente cuales son los fines o funciones que se pretenden conseguir con él; ya que se “pone especial énfasis en la fase previa de los proyectos o programa, pero no presenta un seguimiento del nivel de coste realizado a lo largo de la vida del proyecto ni un análisis ex post del nivel de utilización de los recursos” (Martínez y García, 2013).

Otro aspecto negativo a la hora de profundizar en la eficiencia del gasto público, se aprecia dado que, “el presupuesto de ejecución permitía conocer programas y coste de una función pública determinada, pero no comparar programas alternativos para elegir los más indicados” (Fuentes Quintana, 1990).

3.2.3.- El Presupuesto por programas (PP)

“El Presupuesto por Programas se puede considerar que constituye de algún modo un paso intermedio entre el presupuesto tradicional y el Presupuesto Base Cero” (Martínez y García, 2013). Los Presupuestos por Programas (en adelante PP) tienen su origen en Estados Unidos en la esfera de la empresa privada, donde se entrelazan trabajos y técnicas utilizadas anteriormente como son, el presupuesto funcional y de ejecución o de tareas. Esta técnica también denominada “Planning Programming Budgeting System” PPBS tiene su origen en el

sector privado en su uso entre los años 1943 y 1945 con el *plan de materiales controlados* (Gómez Castañeda: 1995)⁴⁹, y en los presupuestos de la “General motors” de 1950.

Fue *Robert Strange McNamara* quien tras ser Presidente de Ford Motor Company (1960) y posteriormente, Secretario de Defensa de EEUU (1961-1968), introdujo este sistema presupuestario en la administración pública. En 1965 el presidente Johnson extendió esta técnica presupuestaria a toda la administración norteamericana.

El Presupuesto por Programas no se introduce en España hasta el año 1977, con la Ley General presupuestaria 11/77 de 4 de enero; así en su artículo 53 se podía leer: “Cada Departamento y organismo autónomo establecerá, de acuerdo con el Ministerio de Hacienda, un sistema de objetivos que sirva de marco a su gestión presupuestaria, y, de conformidad con ellos, se clasificaran los créditos por programas”. Con los Pactos de la Moncloa, se consolida esta técnica presupuestaria, implantándose definitivamente en todos los ministerios en los años 84-85.

Aunque en algunas administraciones, fracasa según Sánchez Revenga (2005), por el desinterés de los responsables de la gestión del gasto público ante sistemas más sofisticados, o por la confusión entre la programación a medio plazo y el proceso presupuestario anual, entre otros, aunque posteriormente la nueva LGP 2003 marca un gran interés en la consolidación de la programación presupuestaria plurianual como marco de un sistema presupuestario en el que los recursos asignados sean puestos directamente en relación con los objetivos previamente definidos, cerrando de esta forma el camino al incrementalismo presupuestario.

En la Región de Murcia hay un previo acercamiento a esta técnica con la publicación de la orden de 23 de julio de 1984, por la que se dictan normas para la elaboración de los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Pero la implantación definitiva es a través de los Presupuestos para 1985; siendo estos, los primeros por programas, que son aprobados finalmente por la Ley 1/85 de 30 de enero.

Pero ¿en qué se diferencian de los anteriores? para la doctrina⁵⁰, el punto de partida de la planificación del presupuesto por programas constituye “un intento de integrar la formulación de políticas con la asignación presupuestaria de recursos, y proporciona un medio para que el análisis de sistemas se aplique de forma regular a la formulación de políticas y a la asignación de las partidas presupuestarias” (Schultze, 1971).

⁴⁹ El profesor indica en esta obra que, el “Plan de Materiales Controlados”, utilizado por la Junta de Producción de Guerra en EEUU entre 1943 y 1945, reunía todas las características propias de los Presupuestos por Programas:

- a) Definía sus metas y objetivos principales.
- b) En cada una de ellas se identificaban los programas.
- c) Estos programas (“objetivos de programas”) se definían por elementos de programas.
- d) Los programas no tenían en cuenta las divisiones tradicionales por servicios.
- e) Contemplaban un espacio temporal amplio.
- f) En él se examinaban las alternativas y se comparaban sistemáticamente la oferta y las necesidades mediante un análisis coste-efectividad no tan perfeccionado como el actual.

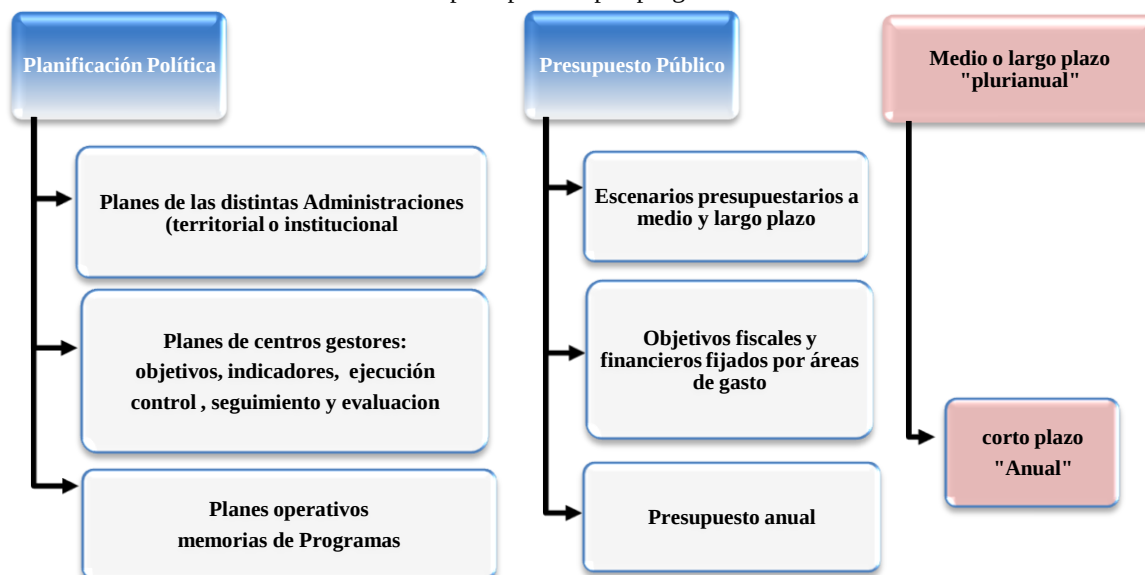
⁵⁰ La doctrina española en general (Quintana, 1971), (Quintana, 1990), (Castañeda, 1995), pone como punto de partida a la hora de definir este tipo de presupuestos a (Schultze, 1971: 146).

El profesor Fuentes Quintana (1971), analizando la obra de “Schultze”, explica que, lo que pretende el Presupuesto por Programas es "seleccionar los programas alternativos que sirven a un objetivo público determinado. Se trata de aplicar una técnica que permita comparar los diversos programas y ayudarnos en la decisión de preferir los que deben emprenderse (((...))) El medio técnico de que se vale consiste en tratar de definir los costes y los beneficios de un programa determinado para servir a un objetivo dado, de tal forma que puedan ordenarse los diversos programas disponibles, cuantificando sus resultados esperados y eliminando aquellos que se consideren inadecuados. Por tanto, el Presupuesto por Programas trata de convertirse en un instrumento que pueda utilizarse para planificar la política”.

Este tipo de presupuestos, por tanto, integra el carácter político de la administración con la actividad clásica presupuestaria, o dicho de otro modo, “asistir a la elección presupuestaria integrando dos mundos muy diferentes: el de la presupuestación y el de las técnicas de planificación, por tratarse de dos funciones (presupuestación-planificación) que, son muy diferentes entre sí por su significado propio y por la vocación de quienes las interpretan” (Arnau Bernia, 1991).

Esta clasificación del gasto, muestra los programas de actividades que han sido seleccionados para el desarrollo de las funciones de la administración, las cantidades asignadas a cada uno de los programas y el grado de efectividad y viabilidad de cada programa; igualmente se puede afirmar que una función puede tener asignados distintos programas.

Grafico 3.2.3: Comparativa temporal entre la planificación política y la elaboración del presupuesto público, en los presupuestos por programas



Fuente: Elaboración propia

De las características más sobresalientes de los PP (Véase Gráfico 3.2.3) podemos citar:

- 1.- Su método de razonamiento se encuentra en la realización de los programas y cursos de acción por encima de la limitación temporal periódica del presupuesto anual, superando la limitación del presupuesto tradicional, cuya principal misión consistía en controlar la actividad presupuestaria periódica, olvidando el nivel de eficacia del gasto. De este modo, “la rendición de las cuentas anuales, conteniendo en términos físicos, los resultados de los

objetivos previstos o el inicio de actuaciones para la evaluación de políticas públicas” (Sánchez Revenga, 2005) han supuesto la implementación de esta técnica en la mayoría de los presupuestos públicos

2.- Elimina las dificultades del incrementalismo ya que, “trata no de obtener una “autorización de gasto” sino de racionalizar los recursos disponibles para alcanzar el objetivo de la organización. Por tanto, no incentiva inflar los presupuestos a la par que promueve la innovación al impulsar la búsqueda de alternativas que conduzcan a procesos operativos y gerenciales más eficientes” (Martínez y García, 2013).

3.- Otra ventaja del Presupuesto por Programas es que permite la integración vertical de los proyectos y programas de manera racional, cuya agregación conforma el Plan estratégico para la organización. Permite en definitiva un conocimiento amplio por parte de la dirección en relación con el desarrollo de las actividades de la organización y su alineamiento con la misión institucional (Martínez y García, 2013).

En el lado negativo podemos citar:

1.- “Una de las principales razones que explican el fracaso del Presupuesto por Programas en la Administración Española (en los 80) y en otros países de la OCDE en los 60/70 es el haberse dado prioridad a la reestructuración formal del documento y proceso presupuestario (Zapico Goñi, 1996a). Se dio por sentado que solo con la modificación de la documentación sin tener en cuenta otros factores, cambiaría la forma de presupuestar sin más.

2.- Al hilo de esto último, este tipo de presupuestos conlleva una gran preparación de documentación y trabajo administrativo; así que “aunque teóricamente implica una revisión anual de los programas, en la práctica no se realiza por el alto coste que ello implica en términos de consumo de recursos, principalmente de tiempo (Martínez y García, 2013).

3.- Por otro lado y también desde el punto de vista práctico aportado por Martínez y García (2013), este tipo de presupuesto se combina con el presupuesto tradicional. Es habitual que una vez diseñados los programas se proceda a presupuestar cada año incrementando las partidas presupuestarias de los programas.

4.- A la hora de implantar estos presupuestos en los años 60-70, la administración trató la reforma del proceso presupuestario como si éste fuera un ejercicio neutro y mecánico cuya mejora dependiera de una mera modificación de la documentación, de su estructura y clasificaciones del gasto, y de la introducción de técnicas de análisis de programas; en definitiva fracasa dado que no se presta “atención a su naturaleza negociada y conflictiva, ni a la necesidad de modificar los comportamientos y el estilo de decisión en la elaboración y ejecución del presupuesto” (Zapico Goñi, 1996a).

5.- Por último y siguiendo también a Zapico Goñi (1993), las medidas llevadas a cabo por la administración en los años 90, consistieron principalmente en centralizar la actividad presupuestaria, dado que “estas medidas fortalecían la posición de los ministerios de finanzas frente a los departamentos gestores”. Así lo dicho, esta centralización es contraria a acciones de mainstreaming, según describimos anteriormente.

A nuestro criterio una adecuada definición del Presupuesto por Programas conllevará como elementos básicos:

1.- Considerar la **fusión** de dos mundos que hasta entonces estaban separados, el de la planificación, propia de la actividad política; y el de la presupuestación ligado a la actividad financiera. De este modo el PP se asienta en configurar una estructura presupuestaria que unifique:

- a) los objetivos que persigue cada unidad administrativa.
- b) los programas políticos o alternativas propuestas para lograr esos objetivos.
- c) los recursos que va a utilizar cada programa.
- d) la expresión cifrada en el presupuesto de esos recursos.

2.- Por otro lado el PP no solo integra estos dos mundos (a priori separados), sino que además se convierte en la vía adecuada para la **elección** adecuada de las partidas presupuestarias más eficientes. Esto es, la unión de la presupuestación y la planificación, no solo supone poder elegir los programas adecuados para cada acción política, sino que permite al servicio de decisión anual de elegir las partidas presupuestarias presupuestadas.

3.- Para ello la determinación de **unos indicadores adecuados** para poder controlar el grado de cumplimiento del programa, pasa a ser un elemento clave para detectar el buen funcionamiento del mismo. Esta misma necesidad puede ser un elemento en contra del buen funcionamiento de la herramienta en caso que no esté bien diseñado.

4.- Esta técnica va a permitir realizar programas a largo y medio plazo, mejorando así las posibilidades de éxito en las administraciones, cuando las necesidades de la ciudadanía necesitan implantar programas con un espacio temporal superior al año.

3.2.4.- Presupuesto en Base Cero. (PB0)

Inicialmente se establece su origen en la empresa privada⁵¹, en Texas Instruments, siendo su creador, Peter A. Pyhrr, quien posteriormente, se introduce en la administración pública de la mano del premio Nobel de la paz (2002), *James Earl Carter, Jr* “Jimmy Carter”. Para el derecho presupuestario fue quien implantó definitivamente el Presupuesto en Base Cero en las administraciones públicas (En adelante PBC o PB0) o *Zero Base Budgeting (ZBB)*.

Pyhrr fue contratado como asesor por Carter con el objetivo de implantar el PB0 en su administración. Durante la presentación del Presupuesto para el Estado de Georgia para 1972, Carter expresaba: “El presupuesto Base Cero obliga a cada agencia del Gobierno a identificar las funciones que realiza, los medios personales que utiliza y el costo del desarrollo de dichas funciones para los contribuyentes mediante la petición de cada responsable de una unidad administrativa a sus subordinados de examinar detenidamente qué pueden hacer con menos dinero que en el momento actual”. Posteriormente y como presidente de los Estados Unidos en el año 1979, implanta definitivamente la misma a los presupuestos nacionales.

⁵¹ La doctrina en general (Quintana, 1971; Quintana, 1990; Castañeda, 1995; entre otros), considera que la primera implantación de este tipo de presupuestación, fue en Texas Instruments a finales de la década de los sesenta; considerando al autor de dicha técnica a Peter A. Pyhrr. También se cita como una formula con finalidad similar la aplicada en 1962, en el Ministerio de Agricultura norteamericano.

La definición ofrecida por Pyhrr (1970), lo establece como “un proceso operativo de planificación y presupuesto que exige a cada administrador justificar detalladamente la totalidad de sus peticiones presupuestarias desde el principio, obligándole a razonar la necesidad de cada gasto, mediante la identificación de todas las actividades a realizar en “paquetes de decisión”, que serán evaluados mediante un análisis sistemático de los mismos y priorizando por orden de importancia.

El profesor Fuentes Quintana (1990), siguiendo a “Pyhrr” establece que los cambios más importantes implantados por esta técnica presupuestaria se sintetizan en dos:

- 1.- Se prescinde totalmente de las fórmulas “incrementalistas” tradicionalmente utilizadas en todos los procesos presupuestarios, ya que se exige que cada uno de los responsables de las unidades de decisión den una justificación detallada y completa de sus peticiones, sin admitirse, por tanto el método consistente en concentrarse en discutir los incrementos en las partidas ya existentes en el periodo anterior.
- 2.- Las decisiones presupuestarias se toman en base a una ordenación por prioridades de todas las actividades, operaciones o programas.

A nuestro juicio, Pyhrr, sintetiza adecuadamente en su definición los elementos fundamentales de este tipo de presupuestos, y que pasamos a detallar:

- 1.- Se puede considerar una técnica presupuestaria típica dado que atiende a un “**proceso operativo de planificación**” y presupuesto, tal cual hemos definido al principio de este capítulo como actividad presupuestaria. Esta técnica por tanto “permite la identificación, evaluación y justificación de cada una de las actividades planteadas, teniendo en cuenta los niveles mínimos de coste, medios y esfuerzo de cada unidad necesarios para realizar cada actividad” (Martínez y García, 2013).
- 2.- Por otro lado se le exige a “**cada administrador justificar detalladamente la totalidad de sus peticiones** presupuestarias; rompiendo así con otros métodos anteriores netamente “incrementalistas” donde no se le exigía a los órganos responsables del gasto su justificación. Por otro lado, según Martínez y García (2013), como “**todas las unidades participan en el proceso de elaboración presupuestaria**, se consigue un mayor espíritu de unidad y coordinación, que repercute a favor del bien de toda la entidad”

En los presupuestos tradicionales, los gestores trabajaban sobre las cifras establecidas para el año en curso, a las cuales se les podrá “incrementar” una cantidad nueva o un porcentaje; de ahí que se consideren como “incrementalista”. Por el contrario, la presupuestación en base cero conlleva a reformular a los gestores las peticiones de gasto nuevas para ejercicios posteriores, partiendo incluso de las que ya se han consolidado en el ejercicio anterior. En el ejemplo anterior los responsables de la dirección General estarían obligados a justificar el total del gasto de los 2 millones.

- 3.- Se exige a los gestores la prueba de las necesidades “**desde el principio**” de la aparición de la necesidad del gasto, obligándole a solamente desde ese origen “cero”, de ahí que su nombre sea “en base cero”. A la hora de justificar los gastos, se considera que:
 - a.- Se van a dar por justificado y suficiente los gastos propios del ejercicio anterior.

b.- Las necesidades de gastos nuevas “en ningún caso, podrá ser explicado por el nivel de gasto de ejercicios anteriores” (Barea y Martínez, 2012).

c.- Y en relación al incremento, al partir de una “base cero”, los responsables de los centros gestores que solicitaron el incremento del gasto, se verán obligados a justificar los mismos desde su origen; es decir, desde cero.

4.- Al hilo de esto último, las unidades de gestión, ante las necesidades de incremento, reducción o eliminación del gasto, deben de **“razonar la necesidad”** que les da sentido. No pudiendo atender a cuestiones arbitrarias y quedando obligado el responsable de autorizar el gasto de motivar esa necesidad. De este modo el PB0 “permite encontrar gastos de programas obsoletos incorporados en los presupuestos por pura repetición y, consecuentemente, proceder a su eliminación, así como de partidas menos productivas, que se ponen de manifiesto mediante los procesos de análisis y priorización de actividades” (Barea y Martínez, 2012).

5.- Otra bondad de esta técnica consiste en que se han de buscar métodos alternativos al gasto que sean más eficientes. Así el responsable de la justificación, da por valido lo hecho el año anterior (ya no sería la única referencia), planteándose que se ha de implantar la actividad desde su origen o desde cero. Esto supondría repensar si el modo actual es el mejor o hay alternativas más eficientes; Consiguiendo **“la identificación de todas las actividades a realizar”** y seleccionando la mejor. Por ello, “el presupuesto en base cero es –por ahora– la última de las formulas presupuestarias que han tratado de servir al propósito de mejorar la elección realizada por la actividad financiera y que se contienen en el presupuesto” (Fuentes Quintana, 1990).

Serian múltiples las cuestiones a plantear, citamos a modo de ejemplo ante un programa o servicio: ¿Qué es mejor, combinar, centralizar, descentralizar, reorganizar, fusionar, externalizar, implementar nuevas tecnologías, etc.?, o incluso en un lado más extremista ¿mantenemos la actividad o la eliminamos? “El Presupuesto Base Cero, al estudiar detalladamente cada una de las actividades que se desarrollan dentro de la empresa de abajo-arriba, ofrece la información adecuada para evitar que se cometan dichos errores” (Martínez y García, 2013).

6.- Por ello los denominados **“paquetes de decisión”**, se van a configurar como los documentos que van a tratar de describir las opciones o posibilidades, que han de ser valoradas y evaluadas para elegir la más óptima. Estos paquetes de decisión requieren estructura propia para su funcionamiento que dejen muy claro cuál es la unidad de decisión, cuales son los objetivos y de que elementos se configura el paquete. Así que, metodológicamente presentan los siguientes elementos:

a.- **Unidades de decisión:** Estas unidades gestoras han de tener capacidad de presupuestación; esto es han de ser centros gestores con autoridad y responsabilidad suficiente para poder crear la parte del presupuesto que les compete, ya se trate de unidades administrativa e incluso programas.

En estos presupuestos, “El proceso presupuestario se articula a partir de la definición de la unidad presupuestaria. Esta constituye el bloque inicial y elemental que realiza el primer análisis y prepara un presupuesto. Normalmente, estas unidades presupuestarias tienen que ser las unidades organizativas en las que está estructurada la Administración pública correspondiente. Por ejemplo, departamentos ministeriales, direcciones generales, servicios” (Fuentes Quintana: 1990). Así pues serán las responsables de identificar la cuantía y niveles de las distintas alternativas. A modo de ejemplo: en los Presupuestos Generales del Estado, la unidad de decisión vendría dada por el servicio, dentro de la clasificación orgánica de la estructura de gastos.

b.- **Objetivos:** cada una de las unidades administrativas han de plantear unos objetivos, plasmados en unas finalidades compartidas con los superiores jerárquicos, así como unos objetivos estratégicos y operativos que permitan valorar las posibles alternativas. Tal y como explicamos, en la elaboración de los presupuestos, los objetivos van en primer lugar de “arriba abajo” y posteriormente de “abajo a arriba”. Así, “el primer paso es el establecimiento de los objetivos a seguir, a partir de los cuales se estructura todo el presupuesto. De esta forma, son los objetivos los que dan pie al nivel de gasto y no los gastos los que finalmente describen los objetivos” (Martínez y García, 2013). Así, se establecen unos requerimientos o niveles de esfuerzo a la hora de conseguir estos objetivos. Según describe el profesor Fuentes Quintana (1990), sobre la puesta en práctica estadounidense, se divide en tres niveles, mínimo, corriente y de mejora:

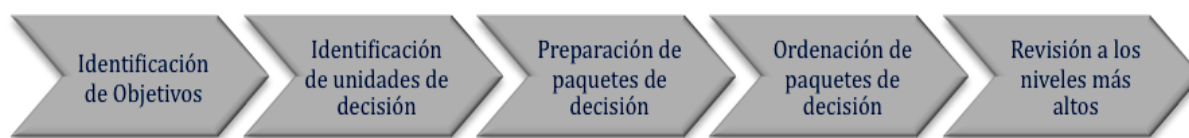
- El **nivel mínimo** es el que se enfrenta a objetivo por el programa correspondiente en las condiciones más elementales para su consecución y con el más austero consumo de recursos. Se entiende que por debajo de dicho nivel mínimo el programa no produciría resultados útiles. En cualquier caso, este nivel mínimo, cuando la función ya se está realizando por la unidad presupuestaria, ha de estar situado necesariamente por debajo del actual, en cuando a dotación presupuestaria. Es decir se trata de definir el nivel mínimo entre los mínimos para la prestación correspondiente del mercado.
- El **nivel corriente** (o medio), se define cuando ya el servicio se presta por la unidad presupuestaria a la corrección de los costes para el ejercicio siguiente (salarios nuevos acordados, precios previstos y nuevos del material y los servicios necesarios, mantenimiento en lo fundamental y las prestaciones en los servicios anteriores).
- Los **niveles de mejora**, suponen aplicación de medios adicionales sobre los actualmente utilizados.

c.- **Paquetes de decisión:** se podrían definir como “aquellos documentos justificativos que incluyen la información necesaria para que los gestores puedan emitir juicios sobre los niveles de programas o actividades y los recursos necesarios” (Beneyto, Palacios y Arguello, 1978). Parece claro que su función principal va a ser por un lado la de facilitar a los centros gestores la toma de decisiones sobre la idoneidad del programa o actividad que se quiere presupuestar; siguiendo al mismo tiempo como prueba documental en donde se quede recogido la justificación de la decisión tomada.

7.- Por último el órgano encargado de la presupuestación debe realizar “un análisis sistemático de los mismos, con el objetivo de plantearse el mayor número posible de alternativas para conseguir evaluar con mayor criterio posible las mismas, jerarquizándolas “por orden de importancia”. Así la finalidad de esta evaluación es ver que gastos o programas van quedando obsoletos o ineficaces reordenándolos o eliminándolos. Consiguiendo así optimizar los recursos públicos.

La sistematización de este proceso queda recogida en la figura 3.2.4 según Barea y Martínez (2012), que será analizada con más profundidad en el bloque metodológico de este estudio.

Figura 3.2.4: Fases del Presupuesto Base Cero



Fuente: Barea y Martínez (2012)

Como vemos, el PB0 plantea un gran esfuerzo administrativo a la hora de gestionar los recursos siendo este sin duda un factor negativo a la hora de implantarla. En los tradicionales modelos incrementalistas administrativos la actividad de los gestores, pasaba por prever el gasto para el año siguiente; teniendo en cuenta los ingresos previstos y la inflación principalmente; mientras que en la presupuestación por programas el gestor debe indicar tanto quien va a gastar, como para que se va a gastar, incorporando así las intencionalidades políticas a la actividad presupuestaria (lo que conlleva mucha actividad administrativa).

Esta técnica mejora considerablemente los anteriores modelos previamente analizados, dado que además optimiza la gestión de los recursos, buscando la alternativa más eficiente en su origen inicial; aunque en realidad hay muchas similitudes en cuanto al Presupuesto por Programas dado que tiene orígenes muy similares; esto es los programas, ahora bien la principal diferencia está en cómo y cuándo evaluar la viabilidad de cada uno de los programas, dado que “se trata de un concepto en el que básicamente se realiza una reevaluación periódica de todos los programas, partiendo de cero” (Martínez y García, 2013).

En otras palabras, “consiste en un método presupuestario en que cada año se empieza de nuevo en la elaboración del presupuesto y requiere que cada unidad decisoria justifique con detalle la totalidad de sus necesidades presupuestarias partiendo del primer euro, debiendo demostrar por qué debe establecerse su presupuesto y si es verdaderamente rentable” (Barea y Martínez, 2012).

Siguiendo a Martínez y García (2013), se pueden establecer los siguientes puntos en común entre la presupuestación por programas y la de Base Cero:

- i) Ambos exigen la identificación de los **finés y objetivos** de la organización y que se tomen las decisiones en base a programas;
- ii) Facilitan una vinculación entre la planificación y el presupuesto;

- iii) Cuantifican los costes de los programas y sus resultados, lo que permite realizar un análisis coste-beneficio;
- iv) Propician la colaboración y comunicación entre los distintos departamentos a la par que permite una mayor implicación en el proceso presupuestario del personal que trabaja en una determinada unidad;
- v) Requieren el análisis de procesos alternativos.

No cabe duda que esta técnica no es fácil de implantar. Así en el caso norteamericano, “Charles Schultze, afirmaba que los costes políticos de oportunidad derivados de pretender demasiados cambios fundamentales de una sola vez, la escasez de analistas capaces de proporcionar los necesarios estudios básicos y la escasez de recursos necesarios para adoptar decisiones a alto nivel” (Barea y Martínez, 2012). Grade y Zapico (1995), considera el fracaso en la Administración norteamericana, debido a que, “fue un error creer que, la introducción de un nuevo procedimiento presupuestario, modificaría de manera automática los comportamientos de los administradores y de sus estilos de gasto”

Por otro lado, en España se intenta introducir esta técnica con unas directrices sobre política presupuestaria para el ejercicio 1980 denominadas “Adopción de Medidas de Racionalización y Limitación del Gasto Público”, aprobadas por Consejo de Ministros en mayo de 1979. Al hilo de estas directrices la Orden de la Presidencia del Gobierno sobre Revisión y Evaluación de los Programas de Gasto de los Departamentos Ministeriales y sus Organismos Autónomos, de 4 de febrero de 1980, ya establecía la necesidad de evaluar la eficacia y eficiencia en la gestión de los programas con conclusiones de la evaluación y propuestas de revisión. Aunque, “la estructura de nuestra Administración Pública no se encontraba en aquellos momentos preparada para la introducción de un sistema tan novedoso y no se pudo evitar el incrementalismo propio del sistema existente (Barea, Martínez y Miquel, 2014)”

En los presupuestos generales de 1982 siendo secretario de estado para la Seguridad Social el profesor Barea, se intentó implantar el PB0 para los Organismos Públicos INSALUD e INSERSO, en el presupuesto por programas. Si bien esta experiencia no llegó a consolidarse como citan Barea, Martínez y Miquel (2014) por las siguientes conclusiones:

- 1.- Se parte de la implantación presupuestaria por programas que se intentan optimizar con la técnica PB0.
- 2.- Se parte de una aplicación gradual, implicando al gasto de los organismos autónomos INSALUD y en el INSERSO,
- 3.- Asignaba a las oficinas presupuestarias de cada departamento el impulso, evaluación e implementación del sistema, sin centralizar de alguna manera el procedimiento y el análisis de resultados
- 4.- Fracasa en tanto que:
 - a.- Era una técnica novedosa y compleja para los responsables presupuestarios (oficinas presupuestarias), a los que además no se les proporcionaba ningún tipo de formación adicional para su puesta en práctica.
 - b.- El proceso se realizaba por porcentajes de gastos y no por partidas o clasificaciones, lo que incrementaba la complejidad de la elaboración del presupuesto.

- c.- existían una serie de razones de carácter organizativo y gerencial en cada uno de los centros (oficinas presupuestarias) que dificultaban que la Administración Pública de nuestro país actuase de forma eficiente.
- d.- Laxitud de las Cortes Generales en el propio proceso presupuestario.

Se puede concluir que los aspectos más negativos en la implantación de esta técnica;

- 1.- La mayoría de administraciones en nuestro país ha implantado el PP como método de presupuestación basado en la eficacia; así pues mientras los recursos económicos no han sido un problema, el PB0 “se ha ido olvidando con el paso del tiempo, debido a la burocracia que genera, así como a la utilidad que tiene frente a sus inconvenientes. A todo ello se ha unido el positivo entorno económico en el ámbito mundial que conlleva una relajación del control de las finanzas públicas” (Martínez y García, 2013).
- 2.- Por otro lado, y tal y como ya ocurrió en las experiencias mencionadas en los años 80, si se trata de “presupuestos rígidos, es difícil una reducción del gasto con el cambio de metodología, necesitan una elaboración más pormenorizada, lo que se traduce en más tiempo y papeleo” (Martínez y Miquel, 2014); cuestión unida al constante cambio de los dirigentes políticos, a la asimetría informativa entre los funcionarios y la agencia, o a que cierta clase política quiera seguir manteniendo su estatus quo, hacen que se perciba más como una amenaza que como una oportunidad.

Para García Martos (2014) por un lado, la desaceleración económica sufrida en nuestro país, con sobre endeudamiento e incremento del déficit público durante este periodo. Y teniendo en cuenta por otro, que los países europeos han emprendido políticas de reducción del gasto público para controlar y estabilizar la economía, siendo las más importantes las de disminuciones de personal como a las reducciones de salarios; así como la minoración del estado del bienestar (Castillo y Martín, 2012; Ultrilla de la hoz, 2015; Ruiz Galdón, 2015; o Rodríguez, 2017). Es por ello que el PB0, se posiciona como un elemento en la contención del déficit público, posicionándose según Martínez y García, (2013) como “la fórmula ideal para salir de una crisis fiscal de forma eficiente y eficaz: logrando los objetivos, pero lográndolos al mínimo coste”.

Y aunque es cierto como afirma Zapico Goñi (1996a), que en la década de los 70 y 80, el fracaso en el intento de implantar sistemas o modelos racionales de presupuesto, como el PP o el PB0, fue generalizado y considerando que ambos plantean ciertas desventajas, e inconvenientes en su implantación, como ya se ha señalado, el PB0 “merece una revisión y una oportunidad para mostrar sus ventajas para la disminución del gasto público, con lo que quizá, en una primera etapa, podría implantarse únicamente en algunas partidas presupuestarias o en algunos organismos, para desarrollar un método que aproveche las ventajas del modelo y soslaye las debilidades mencionadas” (Martínez y Miquel, 2014). De este modo se convertiría así en un gran aliado en la lucha contra el déficit público y la contención del gasto público. Cuestiones que, junto con el grado de descentralización de las unidades presupuestarias, en la toma de decisiones, juega a favor en la implantación del mainstreaming presupuestario.

En el cuadro 3.2.4 se muestran las diferencias fundamentales del PB0, PP y PE:

Cuadro 3.2.4: comparativa de características de las fórmulas presupuestarias tradicionales

	Presupuesto de Ejecución	Por programas	Presupuesto Base Cero
Organización	Dirección: Agencia/organismo	Función.	Unidad de decisión.
Objetivos	Objetivos de la Dirección.	Objetivos Funcionales, y su relación a los generalistas.	Especificación de los objetivos a corto plazo, en general con vistas a las alternativas e incrementos propuestos.
Aspectos de clasificación	Funciones, programas y elementos de gasto que forman parte de la estructura presupuestaria.	Funciones y programas independientes de la estructura presupuestaria.	Paquetes de decisión para una decisión flexible en línea con la organización administrativa.
Aspectos analíticos	Énfasis especial sobre la relación gastos-ejecución.	Aplicación de técnicas analíticas y evaluación de alternativas.	Acento sobre los incrementos y ordenación de alternativas en función de distintos niveles. Apoyo a las alternativas de bajos niveles.
Instrumento presupuestario	Centrado en las cifras.	Centrado en la gestión: -Identificación de fines y objetivos. -Elaboración de programas.	Centrado en la gestión: -Identificación de fines y objetivos. -Elaboración de programas.
Desarrollo presupuestario	Parte de los gastos del año anterior aumentándolos a través de un coeficiente (proceso incrementalista).	Parte de los gastos del año anterior aumentándolos a través de un coeficiente (proceso incrementalista).	Parte de cero. Analiza los programas.
Búsqueda de nuevas alternativas	No hace un análisis exhaustivo de búsqueda de nuevas actividades. Es continuista.	Mantiene las actividades de ejercicios anteriores e incluye nuevos programas que estén alineados con la misión de la organización.	Uno de los objetivos principales es la búsqueda de nuevas actividades alternativas, que permitan una mejora en la calidad del servicio ofrecido, un ahorro de costes, o ambos.
Planificación estratégica	Separados. No hay vínculo entre la planificación y el presupuesto.	Integrados. Existe un vínculo entre la planificación y el presupuesto.	Integrados. Existe un vínculo entre la planificación y el presupuesto. Compara presupuesto y plan.
Proceso de elección de actividades	Se continúan con las actividades anteriores y se añaden las nuevas de cada año.	No establece ningún sistema de evaluación entre distintas actividades para facilitar la elección entre las diferentes propuestas.	Se reevalúan anualmente los programas existentes y se identifican y evalúan las nuevas tareas alternativas. Se eliminan los programas no necesarios. Se priorizan los programas para facilitar a los niveles superiores la decisión de elección.
Evaluación de los costes	Se estima el coste únicamente de las nuevas actividades.	Implica un análisis coste-beneficio, pero menos exhaustivo que el PBC.	Se analiza el coste que suponen las actividades que se venían realizando anteriormente, las nuevas actividades y sus alternativas. Se analizan los resultados.
Beneficios esperados	Mejorar resultados obtenidos con el gasto público dado y aumentar la conciencia del coste.	Mejorar eficiencia asignación de recursos.	Acento sobre ejecución de actividades y su medición.
Participación del personal en la elaboración presupuestaria	Sólo participan los niveles superiores encargados de la elaboración del presupuesto. No hay comunicación entre departamentos.	Participan únicamente los responsables de la elaboración de los presupuestos. Mejora la comunicación entre los departamentos.	Participan en el proceso presupuestario todos los niveles de la empresa, dando un mayor protagonismo a los directivos de niveles bajo y medio.
Horizonte temporal de los presupuestos	El horizonte temporal para el que se definen los presupuestos es de un año.	El horizonte temporal es de largo plazo: fijación de objetivos y costes. Cinco años.	Es posible establecer, para las actividades que lo necesiten, un horizonte temporal superior a un año, que sea más adecuado para cada una de ellas, fijado en los objetivos del proyecto. Cuatro años.

Fuente: Adaptación de Fuentes Quintana, 1990; Martínez y García, 2013; y Barea, Martínez y Miquel, 2014.

Para finalizar este apartado revisando toda las fuentes citadas, y en relación con nuestro trabajo podemos concluir entre sus principales diferencias y características:

- 1.- Que la unidad presupuestaria esta descentralizada en el PB0 implicando así a toda la organización en la presupuestación. Por ello hay que identificar previamente a las unidades

de decisión que pueden tener capacidad de influencia sobre el gasto, y que posteriormente van a realizar actividad presupuestaria, no solo en la fijación de objetivos y elección de alternativas, sino también en la programación ejecución y control del presupuesto. Esta cuestión sería bastante beneficiosa a la hora de implantar mainstreaming presupuestario, ya que se requiere una participación descentralizada de las unidades presupuestarias.

2.- En el PBO, no solo se realiza un análisis de alternativas eligiendo la más óptima como haría el PP, sino que además hay que decidir sobre la cantidad de gasto hay que llevar a cabo (análisis incremental). Aquí precisamente está la clave de esta técnica, ya que los responsables de las unidades presupuestarias son los responsables de justificar el gasto desde cero, no dando por válido que el programa ya estuviese desarrollado años anteriores con unos niveles de gasto previstos, sino que hay que justificar cada euro desde cero.

3.- Por ello en la fase de programación el PBO necesita de unos documentos nuevos denominados “paquetes de decisión”, que van a servir a los responsables para poder evaluar el programa más idóneo y el nivel de gasto adecuado sobre el presupuesto.

4.- Así lo dicho, las dos técnicas PP y PBO pueden ser adecuadas para implantar las políticas de género en los presupuestos públicos, y dado que, la esencia del mainstreaming es la transversalidad implicando a toda la organización en la misma línea de trabajo, creemos más conveniente implementar el mainstreaming presupuestario a través del PBO ya que descentraliza más plenamente la participación presupuestaria, implicando a las unidades de gasto menores que el PP no contempla.

5.- Es mucho más efectivo implantar el PBO, tanto para la presupuestación en general como para presupuestos sensibles al género ya que año tras año evalúa la eficacia de la actividad administrativa, sin tener en cuenta los periodos de crisis? esto conllevaría:

- a.- Optimizar el gasto en periodos de bonanza económica, eliminando duplicidades, ineficiencias, o gastos innecesarios, en base a los principios de *estabilidad, sostenibilidad, eficiencia y responsabilidad* propios de la actividad presupuestaria.
- b.- En estos periodos expansivos, se puede bajar la presión impositiva y reducir la deuda pública, ya que las necesidades de gasto solo se explicarían ante necesidades reales.
- c.- En época de recesión económica se pueden activar los estabilizadores económicos con transferencias de renta y gasto público, dada la situación económica optimizada.

3.3.- Estructura del Presupuesto: Clasificación de los estados de ingresos y gastos

En la Administración Pública; las normas que dan origen a los presupuestos (Leyes para los PGE, Leyes regionales en las CCAA, Resoluciones del Consejo Social en las universidades, etc.), tradicionalmente constan de dos partes bien diferenciadas: la primera tiene un carácter netamente **dispositivo o normativo** y configura el marco económico del propio presupuesto incluyendo, por ejemplo, las normas que rigen los créditos para el gasto, la regulación de los gastos de personal, autorizaciones de determinados tributos, tarifas o tasas, etc.

La segunda parte del presupuesto contiene los **estados o cuadros numéricos** de los gastos e ingresos. En los presupuestos elaborados por las Administraciones públicas, en tanto que son elaborados y sustentados con fondos públicos, esta segunda parte, se presenta a su vez en una

estructura de dos bloques diferenciados, **como son los Ingresos y los Gastos** fundamentalmente según Gonzalo González (2005), por un triple propósito:

- 1) Facilitar el examen y control del presupuesto.
- 2) Posibilitar su correcta aplicación por las diversas instancias políticas y administrativas.
- 3) Suministrar información acerca de los posibles efectos de los diferentes ingresos agregados y gastos públicos sobre el conjunto de la economía.

Ahora bien, la ordenación de los ingresos y los gastos, no siempre se realiza del mismo modo. Pudiéndose observar que existen diversas estructuras dependiendo de un criterio identificador que fija la ordenación de las partidas presupuestarias. Las distintas estructuras tienen como cometido principal el de agrupar tanto los ingresos como los gastos en relación a estos criterios identificadores. De un modo muy simplista se pueden sintetizar en el cuadro 3.3, aunque pasamos a detallarlos.

Cuadro 3.3: Origen de los distintas clasificaciones presupuestarias	
Tipología de estructuras presupuestarias	Criterio identificador de ordenación de la estructura
Clasificación orgánica o administrativa	¿Quién ingresa o gasta?
Clasificación económica	¿Cuánto y de que naturaleza es el ingreso o el gasto?
Clasificación funcional	¿Qué función se atiende con uno u otro?
Clasificación por programas	¿Mediante qué programa y para que objetivos?
Clasificación Territorial	¿En qué zona geográfica se ingresa o gasta?

Fuente: Elaboración propia

3.3.1.- Estructura del presupuesto de ingresos⁵²

La organización de los ingresos suele realizarse enfocando el origen de estos y las unidades orgánicas que los perciben. Esto es, los criterios económicos y orgánicos. Así la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria (LGP) en su Artículo 41, establece para los Presupuestos Generales del Estado (PGE) que “Los estados de ingresos de los presupuestos... se estructurarán siguiendo las clasificaciones orgánica y económica”.

En el criterio orgánico, los ingresos se agruparan teniendo en cuenta quién va a recibir el ingreso, ósea, que unidades orgánicas van a ser las receptoras de los mismos. Esta clasificación orgánica suele coincidir con la estructura propia de la administración originaria.

En cuanto a la estructura económica tendría como objetivo identificar el tipo de ingreso, y servirá para su imputación contable, tradicionalmente los ingresos se pueden agrupar en: ingresos corrientes, ingresos de capital e ingresos financieros. “En consecuencia, esta clasificación económica del estado de ingresos proporciona una adecuada información acerca de la naturaleza del ingreso y de la cuantía que se prevé recaudar” (Carrera Raya, 1995).

⁵² Si bien, no vamos a describir la organización del conjunto de los Ingresos en nuestro estudio, dado que nos centraremos únicamente en las unidades de gasto (aunque esta cuestión tiene aplicación práctica en otros estudios sobre el tratamiento del mainstreaming presupuestario).

Pasando a un plano práctico vemos que, en la parte presupuestaria dedicada a los ingresos, se ha de distinguir entre operaciones corrientes y operaciones de capital, desagregándose posteriormente en capítulos, artículos, conceptos, y subconceptos; tal cual mostramos en el cuadro 3.3.1a.

X.	capítulo	Clasificación Económica
X.X.	artículo	
X.X.X.	concepto	
X.X.X.xx	subconcepto	

Cuadro 3.3.1.a: Elaboración propia

3.3.2.- Estructura del presupuesto de Gastos

El estado de los gastos del presupuesto puede ser presentado en relación al uso o usos de los gastos. Los criterios más usuales a la hora de agrupar los gastos son:

a.- Clasificación Orgánica o administrativa. La normativa estatal a la hora de determinar la estructura orgánica para la creación de los PGE⁵³ indica que: “Las dotaciones consignadas en los programas de gasto se distribuirán por centros gestores, que son aquellas unidades orgánicas con diferenciación presupuestaria y responsabilidad en la gestión de los mismos”. Así la clasificación *orgánica*, “muestra quién gasta, es decir, indica los organismos que realizan los gastos públicos, distribuye el gasto entre los diferentes centros gestores autorizados para gastar (Martínez, García y Manjón, 2014).

Esta estructura está centrada en atribuir el gasto al **centro u órgano gestor**. En esta clasificación la información que proporciona el presupuesto “atiende prioritariamente a las cuestiones de **quién gasta** y cuándo gasta, estando dedicadas las diversas secciones en servicios, lo que proporciona una información más detallada del gasto en relación a cada una de aquellas. Así, en concreto, los servicios suelen corresponderse con el organigrama de los respectivos Departamentos” (Carrera Raya, 1995).

Por otro lado, en esta estructura, las secciones, a su vez, se dividen en servicios, en coincidencia con cada una de las unidades administrativas, atienden pues, al criterio de qué órgano administrativo gestiona y aplica los recursos económicos para gastarlos mediante la correspondiente división en secciones y, a su vez, en servicios. Esta opción responde claramente a las preguntas, quién gasta y cuánto se gasta, así como la previsión de los ingresos que han de recaudarse. En la práctica se suele materializar tal y como mostramos en el Cuadro 3.3.2.a haciendo referencia a las áreas de gasto y las unidades de gasto.

En cambio, omite los fines financiados, esto es, en qué se emplean los fondos públicos, y si su empleo es el más óptimo. Por tanto, no responde a las nuevas necesidades y funciones que

⁵³ Orden HAP/988/2014, de 12 de junio, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2015 (BOE 14-06-2014)

han de asumir las administraciones actuales. Dado que la “Ordenación orgánica no nos permite contemplar los fines a que se dedican los fondos públicos” (Gallego y Sánchez, 1995).

X.X.	Área de Gasto	Clasificación Orgánica
X.X.xxx	Unidad de Gasto	

Cuadro 3.3.2.a: Elaboración propia

b.- Clasificación económica. En la clasificación económica, el presupuesto se presenta atendiendo a la naturaleza del gasto, y no al centro gestor como ocurría en la clasificación orgánica y al igual que sucede en el estado de ingresos. Esto es, la clasificación *económica* se establece en función de la naturaleza económica de los gastos e indica cómo se gasta (Martínez, García y Manjón, 2014). Los gastos, según este criterio, se dividen en capítulos, artículos, conceptos y subconceptos, que conforman la estructura de la clasificación económica.

Siguiendo el derecho presupuestario de la Administración General del Estado sobre la estructura económica⁵⁴, se establece en el artículo 40.c LGP, que “los créditos incluidos en los estados de gastos del presupuesto se ordenarán según su naturaleza económica, con arreglo a la clasificación por capítulos, artículos, conceptos y subconceptos y se agruparán separando las operaciones corrientes, las de capital, las financieras y el fondo de contingencia de ejecución presupuestaria”.

Este mandato se ha de perfeccionar teniendo en cuenta que:

- a.- En los créditos para operaciones corrientes se distinguirán los gastos de personal, los gastos corrientes en bienes y servicios, los gastos financieros y las transferencias corrientes.
- b.- En los créditos para operaciones de capital se distinguirán las inversiones reales y las transferencias de capital.
- d.- El Fondo de Contingencia recogerá la dotación para atender necesidades imprevistas.
- c.- En los créditos para operaciones financieras se distinguirán las de activos financieros y las de pasivos financieros.

De modo similar al criterio del presupuesto de ingresos las operaciones corrientes incluirán los gastos y recursos corrientes dedicados a financiar los gastos normales de funcionamiento de la administración, y las operaciones de capital, reunirán gastos que escapen a los gastos de funcionamiento normal o corriente, como son los de inversión o las transferencias corrientes.

En los últimos años se han venido segregando los gastos en dos subgrupos nuevos que tratan de contabilizar las situaciones imprevistas o contingentes y los gastos derivados de las operaciones financieras, indicando, de este modo la naturaleza del gasto, esto es, en que se está gastando, organizándose, en primer lugar, por capítulos desglosándose estos en artículos

54 Orden HAP/988/2014

y estos, a su vez, en conceptos que podrán dividirse en subconceptos, como se muestra en el cuadro 3.3.2.b.

X.	capítulo	Clasificación Económica
X.X.	artículo	
X.X.X.	concepto	
X.X.X.xx	subconcepto	

Cuadro 3.3.2.b: Elaboración propia

c.- Clasificación funcional. Tal y como ya hemos estudiado en el apartado 3.2, en los anteriores presupuestos con un carácter netamente administrativo se especificaba el “cómo” se ejecutaba el gasto pero sin tener información sobre el “para qué”, constituyendo cada unidad administrativa (servicio) el origen y el destino del gasto. “Esta necesidad de conocer las finalidades de la acción administrativa se enfocó mediante la formulación de la clasificación *funcional* del gasto público” (Arnau Bernia, 1991). Para Gonzalo González (2005), la clasificación funcional se ha venido denominando como “clasificación al ciudadano”, por cuanto es la que muestra una visión inteligible de los bienes y servicios públicos que sirven como contrapartida del pago de los impuestos que soporta.

Si bien hay autores que explican esta clasificación funcional unida a la de programas como Carrera Raya (1995), Gonzalo González (2005), o Martínez, García y Manjón (2014), entre otros, nosotros preferimos identificarla separadamente al igual que lo hace Gallego y Sánchez (1995), dado que como explicaremos a continuación (y ya estudiamos con las tipologías de presupuestos), hay ciertos matices a tener en cuenta.

Así las cosas, vemos que por un lado “una función puede tener asignados distintos programas” (Gallego y Sánchez, 1995). Incluso, las administraciones pueden programar una determinada función propia de sus políticas, sin ser planificada mediante programas. Pero no sería coherente que se pueda dar una estructura por programas que no contemple la función que ha de ser cubierta por la administración. También y con cierta normalidad (en los presupuestos de ejecución y por programas), se crean distintos programas que tienden a cumplir la misma función.

Conceptualmente consiste en determinar las utilidades o funciones que son asumidas por la administración. “Es una clasificación que combina los ingresos y gastos en armonía con la clasificación orgánica desde el momento que una misma función puede ser desplegada por distintos departamentos” (Gallego y Sánchez, 1995). Hay ciertas funciones que pueden desempeñarse por distintos aparatos administrativos de una misma administración. Imaginemos que la función sanitaria dentro de una Comunidad Autónoma no es únicamente asumida por la consejería de Sanidad, sino que también puede intervenir otras consejerías como la de Educación, Interior, etc.

Por último, en relación a los PGE y siguiendo a Martínez, García y Manjón (2014), la clasificación funcional se divide en grupos de función que, a su vez, se subdividen en funciones, éstas se desagregan en subfunciones que están formadas por programas de gasto,

de esta manera se consigue identificar de modo preciso a qué se destina el gasto público. Siguiendo el cuadro 3.3.2.c, vemos por tanto que al agrupar la clasificación por funciones y programas, lo que se hace es considerar los programas de gasto como extensiones de las funciones.

X	Grupo	Clasificación Funcional y por Programas.
X.X.	Función	
X.X.X	Subfunción	
X.X.X.Y ⁵⁵	programa	

Cuadro 3.3.2.c

d.- Clasificación de programas de gasto. Desde el punto de vista legal, utilizando como referente doctrinal la LGP, el artículo 35 dispone en relación a los créditos y programas presupuestarios que “son créditos presupuestarios cada una de las asignaciones individualizadas de gasto, que figuran en los presupuestos de los órganos y entidades, (...) puestas a disposición de los centros gestores para la cobertura de las necesidades para las que hayan sido aprobados. Su especificación vendrá determinada, de acuerdo con la agrupación; orgánica, por programas o económica que en cada caso proceda,... sin perjuicio de los desgloses necesarios a efectos de la adecuada contabilización de su ejecución”.

Continuando con la anterior norma, podemos ver como se establece la determinación conceptual del mismo. “Los programas presupuestarios de carácter plurianual y bajo la responsabilidad del titular del centro gestor del gasto consisten en el conjunto de gastos que se considera necesario realizar en el desarrollo de actividades orientadas a la consecución de determinados objetivos preestablecidos que pueden tener por finalidad:

- a) la producción de bienes y servicios,
- b) el cumplimiento de obligaciones específicas o
- c) la realización de las demás actividades encomendadas a los centros gestores del gasto.

Constituye un programa de gasto del presupuesto anual el conjunto de créditos que, para el logro de los objetivos anuales que él mismo establezca, se ponen a disposición del gestor responsable de su ejecución. Los mismos constituyen la concreción anual de los programas presupuestarios de carácter plurianual. La comprobación del grado de cumplimiento de un programa presupuestario se efectuará en función de los resultados cuando éstos sean mensurables e identificables. Cuando los resultados no sean mensurables, la efectividad del programa se hará mediante indicadores que permitan su medición indirecta.

En cuanto a la estructura que presenta este tipo de ordenación presupuestaria según las Ordenes HAP/988/2014, Orden HAP/1023/2015, o HFP/114/2017, la asignación de recursos se efectuará dentro de una estructura de programas de gasto, que será adecuada a los contenidos de las políticas de gasto que delimitan y concretan las distintas áreas de actuación del presupuesto, y permitirá a los centros gestores agrupar los créditos presupuestarios

⁵⁵ Generalmente la diferencia entre un programa u otro se establece con el cuarto carácter del código de programas insertándole una letra, de tal modo que: las letras “A” a “L” identifican a los programas finalistas y las letras “M” a “Z” a los instrumentales y de gestión.

atendiendo a los objetivos a conseguir. La estructura de programas diferenciará los programas de gasto de carácter finalista de los programas instrumentales y de gestión, concretamente:

- 1.- Los programas finalistas son aquellos a los que se puede asignar objetivos cuantificables e indicadores de ejecución mensurables. Los objetivos se expresarán en unidades físicas cuando ello sea posible lo que, unido al establecimiento de los oportunos indicadores, permitirá efectuar un seguimiento de su grado de realización durante el ejercicio presupuestario.
- 2.- Los programas instrumentales y de gestión son los que tienen por objeto alguna de las siguientes finalidades: la administración de los recursos necesarios para la ejecución de actividades generales de ordenación, regulación y planificación; la ejecución de una actividad que se perfecciona por su propia realización, sin que sea posible proceder a una cuantificación material de sus objetivos; o el apoyo a un programa finalista.

Los programas de gasto se estructuran en grupos. Teniendo en cuenta que los programas con estructura funcional y de programas se resumirán por subfunciones y estas por funciones, las que a su vez lo harán por grupos de funciones que agregados al documento final presentaran el coste total de todos los programas.

Siguiendo el ejemplo anterior de la *función sanitaria*, si además consideramos la estructuración y existencia de *programas políticos* se pueden dar las siguientes situaciones:

- a.- Es posible que administración pueda tratar la función sanitaria sin prever, ninguna programación política en relación a lo que se quiere cumplir. Aquí los ciudadanos solo conocerían el gasto total en la función sanitaria si controlar la eficiencia.
- b.- Pueden existir distintos órganos administrativos pertenecientes al mismo “ente” administrativo superior o centro gestor, y que estén vinculados a un programa: Ejemplo, dentro de la consejería de sanidad el programa sobre “la eficiencia del gasto sanitario”, puede afectar a la red de hospitales, a organismos autónomos, etc.
- c.- Puede existir un programa impulsado por distintos centros gestores que persiga la función sanitaria: un programa como la “educación para la salud” puede afectar a distintas consejerías como sanidad y educación; tiendan a la misma función.
- d.- E, incluso, se puede dar el caso que, desde distintos centros gestores y con distintos programas se persiga una misma función. Siguiendo el ejemplo anterior “la eficiencia del gasto sanitario” y “la educación para la salud”.

e.- Clasificación de programas territorial. Este tipo de clasificación tiene sentido cuando hay una descentralización territorial o geográfica del gasto, asignando a ciertas zonas territoriales algún tipo de compensación para corregir desigualdades. Viene siendo usado en los presupuestos de la AGE⁵⁶ donde indica que “Los proyectos de inversión se detallarán en el anexo al Presupuesto, con su clasificación territorial por comunidades autónomas, ciudades autónomas y provincias, y la indicación del año en que se inicia el proyecto. Este tipo de estructuración no parece tener utilidad en el presupuesto Regional, ni en el Universitario.

56 Véase Orden HAP/988/2014, Orden HAP/1023/2015, o HFP/114/2017

3.3.3.- Estructura del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Murcia

Los Presupuestos de las Comunidades Autónomas están íntimamente ligados a los Presupuestos de la AGE. Esto es así, por el carácter derivativo, motivado por que, no es hasta la aprobación de la Constitución de 1978, en donde se comienza la elaboración de las mismas Regiones. Como consecuencia de esta evolución que llevó a la descentralización de la AGE, se dictó la LOFCA en 1980, en donde se puede apreciar en sus artículos 21 y 22 la clara dependencia del uno sobre el otro:

- a.- Los presupuestos de las Comunidades Autónomas tendrán carácter anual e igual período que los del Estado.
- b.- Atenderán al cumplimiento del principio de estabilidad presupuestaria, art.135 CE.
- c.- Incluirán la totalidad de los gastos e ingresos de los organismos y entidades integrantes de la misma.
- d.- En ellos se consignará el importe de los beneficios fiscales que afecten a tributos atribuidos a las referidas Comunidades.
- e.- Si los Presupuestos Generales de las CCAA no fueran aprobados antes del primer día del ejercicio económico correspondiente, quedará automáticamente prorrogada su vigencia.
- f.- Los presupuestos de las CCAA serán elaborados con criterios homogéneos de forma que sea posible su consolidación con los Presupuestos Generales del Estado.
- g.- Además de los sistemas e instituciones de control que pudieran adoptar en sus respectivos Estatutos, y en su caso las que por la Ley se autorizaran en el territorio comunitario, al Tribunal de Cuentas corresponde realizar el control económico y presupuestario de la actividad financiera de las Comunidades Autónomas, sin perjuicio del control que compete al Estado en el caso de transferencias de medios financieros.
- h.- Establecimiento de un techo de gasto, mediante la LOEPSF.

Centrándonos en los presupuestos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, CARM, la LHRM en su artículo 30.3 en relación al **estado de los ingresos** se expone que “la Administración Pública Regional y de sus organismos autónomos será elaborado por la Consejería de Economía y Hacienda, conforme a las técnicas de evaluación y sistemas tributarios y demás derechos que hayan de regir en el respectivo ejercicio”. En esta ocasión la LHRM no expresa el tipo de estructura que van a presentar el estado de ingresos del mismo modo, cuestión que si quedaba prevista para la AGE, en la LGP en su artículo 41, donde indicaba que ser organiza “siguiendo las clasificaciones orgánica y económica”.

En cuanto al **estado de gastos**, el art. 30 LHRM se establece que “se determinará por la Consejería de Economía y Hacienda, teniendo en cuenta la organización de la Administración Pública Regional, de sus organismos autónomos y empresas públicas regionales, la naturaleza económica de los ingresos y de los gastos, y las finalidades u objetivos que con estos últimos se propongan conseguir (...) Los estados de gastos de la Administración Pública Regional y de sus organismos autónomos se ajustarán a una **clasificación orgánica, funcional, desagregada por programas y económica. A estos efectos:**

- a.- La clasificación orgánica agrupará los créditos por Secciones y Servicios presupuestarios.

b.- La clasificación funcional agrupará los créditos, según la naturaleza de las actividades a realizar por los distintos órganos de la Comunidad Autónoma, con dotaciones diferenciadas en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma, que establecerán, de acuerdo con la Consejería de Economía y Hacienda, un sistema de objetivos que sirva de marco a su gestión presupuestaria, y, de conformidad con ellos, se clasificarán los créditos por programas.

c.- Se presentarán con separación los gastos corrientes y los gastos de capital, y su clasificación económica se regirá por los siguientes criterios:

- En los créditos para gastos corrientes se distinguirán los de funcionamiento de los servicios, los gastos financieros y las dotaciones de transferencias corrientes.
- En los créditos para gastos de capital se distinguirán los de inversiones reales, las transferencias de capital y las variaciones de activos y pasivos financieros”.

Vemos, por tanto, que la aplicación presupuestaria a través de programas se apoya en modelos anteriores, más simplistas como el orgánico, funcional o económico, introduciendo la consecución de las finalidades u objetivos que con éstos últimos se propongan conseguir.

En cuanto a la estructura del presupuesto de la UMU, será analizada en el apartado 3.5 conjuntamente con su ciclo presupuestario, y características.

3.4.- El procedimiento presupuestario, el ciclo presupuestario

Una vez aclaradas las principales técnicas presupuestarias y las estructuras del mismo, que han de regir durante el ciclo presupuestario, trataremos de explicarlo sucintamente. Para ello hay que tener en cuenta que es un proceso multidisciplinar en donde encontramos una serie de factores que influirán de algún modo en el mismo, dado que es “un proceso de negociación explícito o implícito en el que el mayor o menor conflicto que se suele producir entre la situación económica, social y política existente y los intereses que se expresan en la sociedad entre los distintos agentes y grupos que se pueden distinguir, tiene que ser resuelto por el gobierno desde su prisma político y ponerlo por escrito mediante una ley de la que se derivan derechos y obligaciones” (Egea, 2008).

El presupuesto no es un documento estanco, sino que durante su vida útil está sometido a cambios y fluctuaciones derivadas de estos factores a los que aludíamos y también en relación a la fase presupuestaria en la que se encuentre. Por ello se puede concluir que “el ciclo presupuestario son las diversas fases por las que atraviesa el documento presupuestario” (Fuentes Quintana, 1990).

Según lo estudiado hasta ahora no todos los procesos de elaboración del presupuesto son iguales en las distintas administraciones, así tendríamos que tener en cuenta:

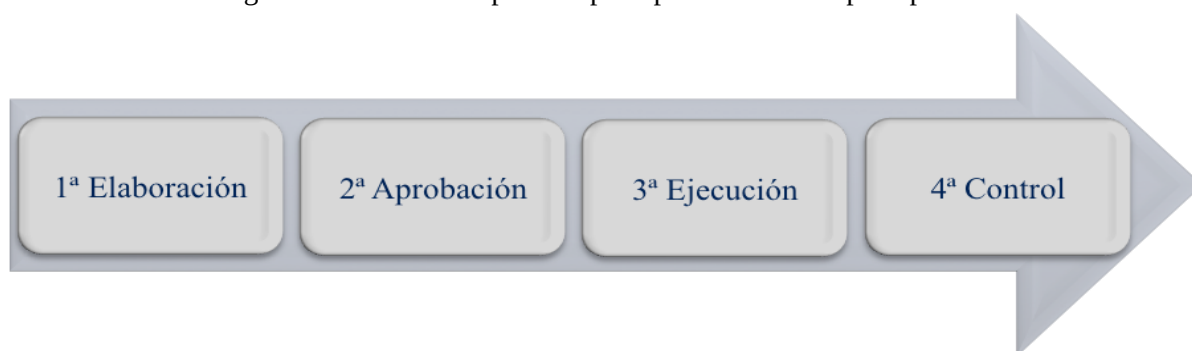
- a.- Tipo de Administración, territorial o no territorial: Estado, Comunidades Autónomas, Locales, Universidades, etc. En este sentido habría que ver quien en base al principio de competencia, tienen encomendadas la iniciativa y competencia en la elaboración, así como su posterior aprobación legislativa.

b.- Tipo de técnica presupuestaria empleada: administrativo, ejecución, PP, o PB0. Como ya vimos, cada una de estas técnicas participan más o menos activamente las unidades presupuestarias descentralizadas.

c.- Normativa de elaboración y principios presupuestarios específicos aplicables. Cada administración marca en su normativa específica una serie de plazos y requisitos propios, aunque suelen tener una base común originada por el carácter subsidiario de los Presupuestos de la Administración Central, por lo que comenzaremos su estudio por ellos.

Lo que sí parece estar consensuado por parte de la doctrina en general (Fuentes Quintana, 1990; Carrera Raya, 1995; Gallego y Sánchez, 1995; Gonzalo González, 2005; Alarcón García 1995b; Martínez, García y Manjón, 2014; Sanz Mulas, 2015, entre otros), es que el proceso presupuestario plantea cuatro fases, recogidas en la figura 3.4.a, y que detallamos:

Figura 3.4.a: Fases del proceso presupuestario. Ciclo presupuestario



Fuente: Elaboración propia.

Estas cuatro fases tienen cometidos distintos. Así pues, “el ciclo presupuestario se divide en dos etapas diferentes: la descrita hasta llegar al presupuesto y la desplegada por la propia vida que el presupuesto tiene” (Fuentes Quintana, 1990). Por un lado las dos primeras fases (elaboración y aprobación) son encomendadas al poder Ejecutivo y al Legislativo (equipo rectoral y consejo social, en el caso de las universidades) con la finalidad de configurar la ley presupuestaria anual, y por otro, en las siguientes fases de ejecución y control, el presupuesto tiene vida propia y sirve a la Administración para poder dar los servicios al ciudadano, lo que conllevara que exista un control sobre lo presupuestado.

Como venimos advirtiendo la transparencia en las nuevas fórmulas de presupuestación es una exigencia que ha de llegar hasta “el acceso a la información sobre las distintas fases del ciclo presupuestario o de las políticas de gasto: modelo, métodos y criterios de programación (evaluación de sus resultados estimados) del gasto, su ejecución y control o evaluación a posteriori” (Zapico Goñi, 2010), lo que conlleva impregnar a todo el ciclo presupuestario.

En relación al espacio temporal hay que aclarar que si bien el presupuesto se realiza anualmente, principio de anualidad, las previsiones de programáticas y políticas tienen o pueden tener un horizonte plurianual tanto para los ingresos como para los gastos previstos. El criterio mayoritario en la presupuestación viene siendo la del medio plazo. Así, siguiendo a Shick, (2002) podemos definir el Marco de Gasto en el Medio Plazo, o MTEF (*Medium-term Expenditure Framework*), como “un dispositivo en el cual las decisiones presupuestarias

anuales son tomadas en términos de limitaciones globales o sectoriales de los gastos para cada uno de los tres a cinco años siguientes”.

De este modo, el establecimiento de escenarios temporales MTEF, según Alarcón García (1995b) y Zapico Goñi (2011), ofrecen un terreno más adecuado (por ejemplo, coherencia temporal) que el presupuesto anual para utilizar la información evaluativa en la asignación de recursos. O como señala Egea (2008), al indicar que “debe existir una programación trienal o cuatrienal que determine en qué dirección se quiere que se mueva el sector público”. Explicándose así que ambos principios (anualidad y plurianualidad) son compatibles; esto es, que “en este marco plurianual se encajarán los presupuestos anuales”.

Por último y antes de ver detenidamente estas fases, señalar que la constitución marca una serie de principios de actuación que deben impregnar todo el ciclo presupuestario⁵⁷. A continuación vamos a tratar estas fases referidas a la Administración General del Estado:

1ª FASE.- Elaboración: En esta primera fase consiste principalmente en que, el órgano “ejecutivo” de cada una de las administraciones se encarga de confeccionar el presupuesto, que posteriormente habrá de aprobar o rechazar el aparato legislativo.

Referido a la AGE y siguiendo a Martínez, García y Manjón (2014), el ente encargado del presupuesto (ministerio o consejería de hacienda, etc.) elabora un primer documento que se negocia con los centros de gasto. Así se negocia el anteproyecto de presupuesto de ingresos y gastos que se remite al Gobierno para su aprobación, “además, la negociación tiene lugar entre un grupo de participantes que representan a distintos grupos de interés, con diferentes valores en el que lo que se percibe como importante es maximizar los créditos presupuestarios de cada uno de ellos, en un contexto de recursos escasos” (Zapico Goñi, 1996). Por último y, ya convertido en proyecto, el Gobierno lo envía a la cámara legislativa para su aprobación, al menos tres meses antes de que concluyan los presupuestos del año anterior.

2ª FASE.- Aprobación: En base a los principios de competencia, corresponde al gobierno la elaboración de los presupuestos, mientras que posteriormente será el poder legislativo quien a través de las Cortes Generales le da el tratamiento legal necesario. De tal modo que; “como el presupuesto tiene rango de ley, para entrar en vigor debe ser aprobado por la cámara legislativa o el poder legislativo correspondiente” (Martínez, García y Manjón, 2014).

También se prevé un escenario en el que no se hubiese aprobado la Ley de presupuestos por parte del Poder Legislativo (principalmente por falta de la mayoría suficiente para sacarlos adelante). En ese supuesto la constitución Española en su artículo 134.4, prevé que: “Si la Ley de Presupuestos no se aprobara antes del primer día del ejercicio económico correspondiente, se considerarán automáticamente prorrogados los Presupuestos del ejercicio anterior hasta la aprobación de los nuevos”. Ahora bien esta práctica aun no siendo muy común, en los años

57 Para mayor desarrollo de los principios presupuestarios véase: Torralvo Hinojosa, J. J. (1989). Fuentes Quintana, 1990; Severo Giannini, 1991; Carrera Raya, 1995; Gallego y Sánchez, 1995; Alarcón García, 1995b; Gómez Ciria, 1997; Gonzalo y González, 2005; Egea, 2008; Pérez Royo, 2014; Calvo Ortega, 2014 y Martínez, García y Manjón, 2014 entre otros.

1982, 1989, 1995, 2011 y 2016, se tuvieron que prorrogar los presupuestos de años anteriores. Y en la práctica real fueron acompañados de una serie de medidas normativas elaboradas por los ejecutivos.

3ª FASE.- Ejecución: La tercera fase del ciclo presupuestario, es la propia de la ejecución del mismo, comprende así todo el período de vigencia del presupuesto. Igualmente se pueden alterar las partidas presupuestadas (mediante las diferentes modalidades de modificaciones presupuestarias) de manera que, el presupuesto ejecutado puede no coincidir con la previsión inicial (Martínez, García y Manjón, 2014). En este periodo se realizan los ingresos y los gastos tratando de conseguir los objetivos previstos, económicos y políticos.

Por ello fundamentalmente se va a perseguir:

- 1.- Establecer una asignación adecuada de los recursos económicos que va a poseer la administración, para la obtención de los objetivos previstos.
- 2.- Sistematizar un procedimiento adecuado, para gestionar los gastos públicos; minimizando así los problemas que pudieran surgir.
- 3.- plantear un registro eficiente de todas las operaciones realizadas, que permita posteriormente su control.

Al hilo de este último apunte, señalar que “el objetivo de los documentos contables es ofrecer al usuario la información que le permita obtener la imagen verdadera y objetiva de la situación financiero-patrimonial y de los resultados obtenidos” (Gómez Ciria, 1997).

En esta parte por la que atraviesa el documento presupuestario, la ejecución del mismo presupuesto sigue las siguientes subfases: autorización, disposición, obligación y pago. Ahora bien, siguiendo el tenor literal de la LGP en relación a los Presupuestos de la AGE en su Artículo 73, donde fija las fases del procedimiento de la gestión de los gastos, se establecen las siguientes:

- a) Aprobación del gasto.
- b) Compromiso de gasto.
- c) Reconocimiento de la obligación.
- d) Ordenación del pago.
- e) Pago material.

4ª FASE .- Control: El profesor Fuentes Quintana (1990) clarifica perfectamente su cometido: “El control del presupuesto cierra su ciclo vital y persigue básicamente un triple propósito: contrastar la legalidad y propiedad de la administración del presupuesto, probar los niveles de eficacia alcanzados por la administración concreta de los programas o parte de los programas que el presupuesto contenida y mostrar el grado en el que la ejecución de los programas contenidos en el presupuesto ha conseguido los fines o metas que inicialmente se pretendían”.

En esta fase principalmente, se realiza un seguimiento de la ejecución del mismo, dado que ya ha sido elaborado y aprobado; aunque realmente se “ejerce un control de legalidad donde se comprueban si las fases del ciclo presupuestario se han llevado a cabo bajo los criterios

legales, presupuestarios y contables; y se ejerce un control de gestión asegurando un uso racional de los recursos públicos mediante unas auditorías de gestión”. (Martínez, García y Manjón, 2014).

En palabras de Egea (2008), debe existir un “control de “legalidad, financiero, de eficacia y de eficiencia”, e incluso a nuestro juicio y teniendo en cuenta que el presupuesto fue configurado como una norma por parte del Legislativo se impone la necesidad de un control político. Existen distintos órganos y aparatos del estado que se encargan de evaluar y controlar estos principios, así pues dependiendo de su mayor o menor vinculación con la AGE (Poder Ejecutivo). Siguiendo Martínez, García y Manjón (2014), podíamos hablar de que el control puede ser interno y/o externo. Pasamos a realizar un análisis de estas herramientas⁵⁸ del control del presupuesto, según orden del el cuadro resumen 3.4.b:

Cuadro 3.4.b: Relación de herramientas usadas para el control de la ejecución del Presupuesto en la AGE, por origen y tipo de control ejercido.			
Origen	Aparato del estado	Tipo control	Herramienta
Externo	Cortes Generales	Político	• La Cuenta General del Estado • Preguntas, interpelaciones y mociones • Comisiones de investigación
	Tribunal de Cuentas	legalidad, financiero, de eficacia y de eficiencia	• Informe o Memoria anual TCu
Interno	Intervención General del Estado	legalidad, financiero, de eficacia y de eficiencia	• Las Auditorias IGE

Fuente: Elaboración propia

1.- Control Externo por las Cortes Generales.

Las Cortes Generales tal y como ya explicamos anteriormente son las únicas competentes para investir al presupuesto con forma de Ley en sentido estricto, dejando a la AGE su ejecución. Por ello también pueden ejercer un cierto control parlamentario sobre esta fase del ciclo presupuestario.

Para ello el Legislativo puede recurrir a dos vías fundamentalmente una basada en la creación de la denominada *Cuenta General del Estado*, y otra que centraría su atención en la aplicación y que los reglamentos de ambas cámaras otorga, a través de *Preguntas, Interpelaciones o Mociones*, así como a las *Comisiones de investigación* que pueden ejercer sus señorías dentro de la propia de la actividad parlamentaria.

⁵⁸ Para una revisión más amplia, véase: Fuentes Quintana, 1990; Egea, 2008; Carrera Raya, 1995; Gallego y Sánchez, 1995; Gonzalo y González, 2005; Fernández Llera, 2009; Orón Moratal, 2010; Orón Moratal, 2013; Pérez Royo, 2014; Calvo Ortega, 2014; entre otros.

La Cuenta General del Estado se puede definir como “un complejo documento o conjunto de cuentas que expresan de manera detallada la ejecución del presupuesto y, en general, la actuación económico financiera del sector público estatal y cuyo examen por las Cortes representa el acto final del ciclo o proceso presupuestario” (Pérez Royo, 2014); Aunque su regulación inicial viene en los artículos del 130 al 132 de la LGP.

Ahora bien, hay que señalar que no es el Legislativo quien elabora la Cuenta General del Estado, sino que ha de ser el Tribunal de Cuentas mediante delegación por parte de las Cortes, quien se encarga de este propósito, teniendo además encomendado el “examen y comprobación de la Cuenta General del Estado dentro del plazo de seis meses a partir de la fecha en que las haya recibido” (art.132). Posteriormente y tal y como señala el mismo precepto legal será el Tribunal de Cuentas quien apruebe la declaración definitiva, de la cual dará traslado tanto a las Cortes como al Gobierno.

Como vemos las Cortes Generales reciben la Cuenta General del Estado, en base a la delegación que otorga al Tribunal de Cuentas para su elaboración y aprobación. Por lo tanto al votar el TCu a favor de la aprobación de la misma, “el parlamento, que había aprobado previamente el presupuesto con el consiguiente mandato al ejecutivo de este, descargándolo de responsabilidad política en la ejecución” (Pérez Royo, 2014).

Ahora bien, las cámaras al margen de este documento también pueden realizar según su compromiso parlamentario, la actividad de control del Gobierno tal y como reconoce el artículo 108 de la Constitución en el que se establece que el Gobierno responde solidariamente de su gestión política ante el Congreso de los Diputados. Para ello disponen de una serie de técnicas propias de esta actividad parlamentaria como son las *Preguntas, Interpelaciones, Mociones y las Comisiones de investigación*, que ayudarán a clarificar las relaciones existentes entre el Gobierno y las Cortes Generales en la separación de poderes.

2.- Control Externo por el Tribunal de Cuentas “TCu”: Para el primero de estos propósitos centrado en comprobar la legalidad y propiedad de la administración en el caso de los presupuestos de la AGE, esta cuestión queda manifiestamente clara al establecerse en la constitución que:

- 1.- Se configura como encargado de supervisar el control de la presupuestación publica al Tribunal de cuentas, enmarcándose como “el supremo órgano fiscalizador de las cuentas y de la gestión económica del Estado, así como del sector público”. (art. 136.1 CE).
- 2.- Este órgano aunque mantiene una “independencia e inamovilidad de sus miembros”, incluso planteando un régimen de incompatibilidades asimilada al de los jueces (art. 136.3); presenta una vinculación muy estrecha con el poder legislativo (que aprobó la ley presupuestaria), dado que “Dependerá directamente de las Cortes Generales y ejercerá sus funciones por delegación de ellas en el examen y comprobación de la Cuenta General del Estado”.
- 3.- No obstante lo dicho, el fin último del control del presupuesto corresponde al Tribunal de Cuentas quien deberá valorar y evaluar que la ejecución del mismo se ha hecho con la debida transparencia y de acuerdo a la ley, para lo cual y según el artículo 136.2, “remitirá

a las Cortes Generales un informe anual en el que, cuando proceda, comunicará las infracciones o responsabilidades en que, a su juicio, se hubiere incurrido”.

El TCu por mandato constitucional se rige por la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas. (BOE, de 21/05/1982). En su artículo primero configura su ámbito de trabajo atribuyendo que “El Tribunal de Cuentas es el supremo órgano fiscalizador de las cuentas y de la gestión económica del Estado y del sector público”. Queda por tanto que hace referencia a todo el sector público en general y no solo el de la AGE, aunque esta cuestión queda ratificada en el Artículo 4 al establecer que Integran el sector público: a) La Administración del Estado; b) Las Comunidades Autónomas; c) Las Corporaciones Locales; d) Las entidades gestoras de la Seguridad Social; e) Los Organismos autónomos; f) Las Sociedades estatales y demás Empresas públicas.

Continúa el precepto legal indicando (art. 9) que “La función fiscalizadora del Tribunal de Cuentas se referirá al sometimiento de la actividad económico-financiera del sector público a los principios de legalidad, eficiencia, economía, transparencia, así como a la sostenibilidad ambiental y **la igualdad de género**”⁵⁹. Ejerciendo esta función también en relación “con la ejecución de los programas de ingresos y gastos públicos”. Si bien las Comunidades Autónomas pueden crear Tribunales de características similares en sus territorios, hemos de recordar que, “al Tribunal de Cuentas corresponde realizar el control económico y presupuestario de la actividad financiera de las Comunidades Autónomas” Art. 22 LOFCA)

3.- Control Externo por la Intervención General de la Administración del Estado:

La Intervención General de la Administración del Estado (IGAE) esta incardinada en la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, siendo el órgano de control interno de la gestión económico-financiera del sector público estatal y el centro directivo y gestor de la contabilidad pública.

Se considera a todas luces un órgano de control interno de la AGE y se encarga de verificar, mediante el control previo de legalidad y el control financiero, que la actividad económico-financiera del sector público se adecua a los principios de legalidad, economía, eficiencia y eficacia. Como centro gestor y directivo de la contabilidad pública le compete proporcionar información contable fiable, completa, profesional e independiente sobre la gestión pública y dictar las normas necesarias para su adecuado desarrollo.

Este órgano además tiene obligación de mostrar “Información periódica”, publicando en el “Boletín Oficial del Estado” un resumen anual de los principales estados y documentos que conformen la Cuenta de la Administración General del Estado (art. 136.3 LGP). Unido a esta y también con una periodicidad anual ha de publicar (136.2 LGP) “en el portal de la

⁵⁹ Esta nueva redacción ha sido impuesta por la L.O. 3/2015, de 30 de marzo, de control de la actividad económico-financiera de los Partidos Políticos, por la que se modifican la L.O. 8/2007, de 4 de julio, sobre financiación de los Partidos Políticos, la L.O. 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos y la L.O. 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas («B.O.E.» 31 marzo), vigente desde el 1 abril 2015.

Administración presupuestaria, dentro del canal "Registro de cuentas anuales del sector público", la siguiente información contable:

- a) La Cuenta General del Estado.
- b) La Cuenta de la Administración General del Estado.
- c) Las cuentas anuales de las restantes entidades del sector público estatal y el informe de auditoría de cuentas”.

Finalizaremos este apartado recordando la tipología de Auditorías que puede ejercer la IGAE según el Artículo 164.1 de la LGP:

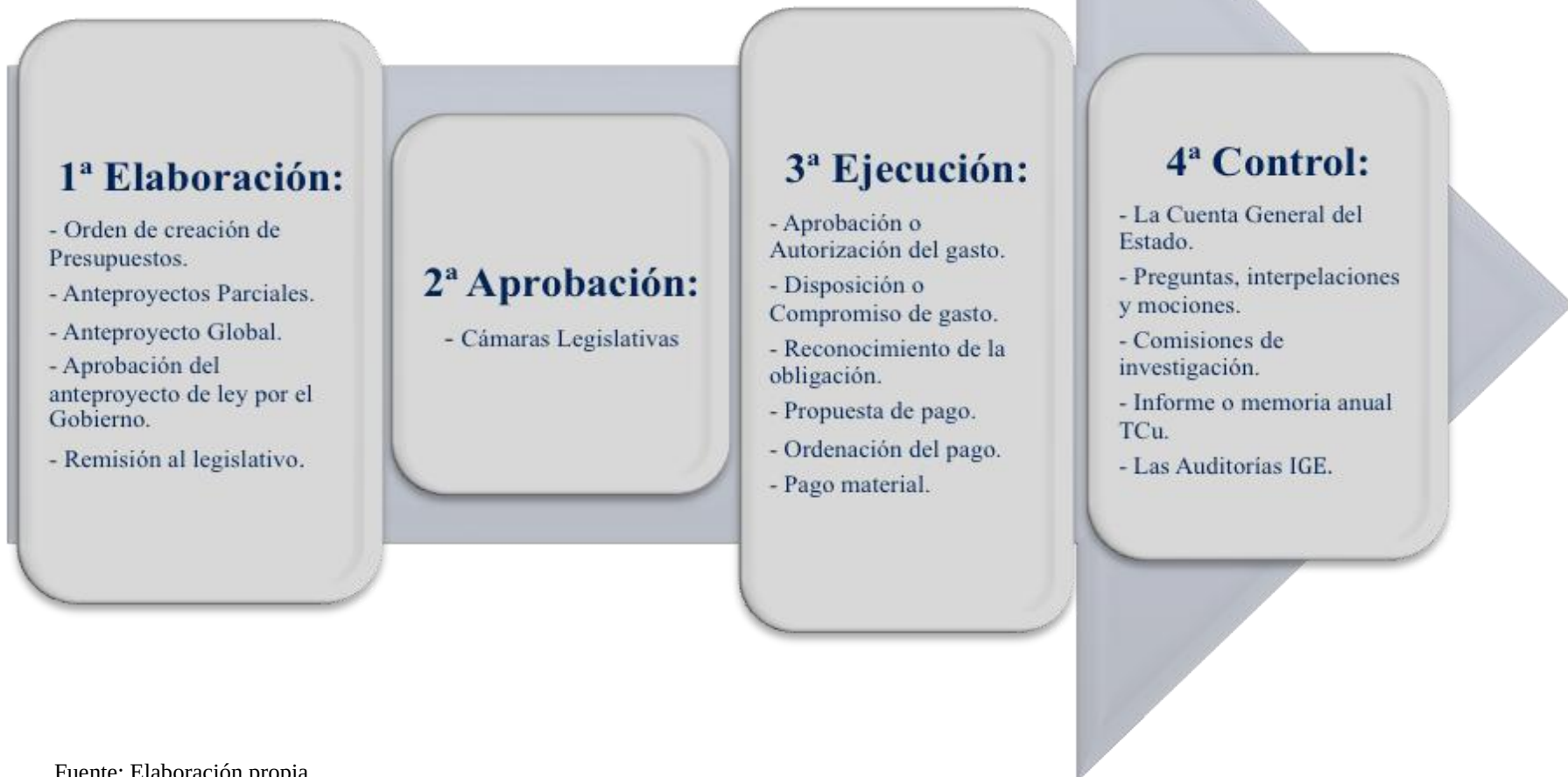
- a) **La auditoría de regularidad contable**, consistente en la revisión y verificación de la información y documentación contable con el objeto de comprobar su adecuación a la normativa contable y en su caso presupuestaria que le sea de aplicación.
- b) **La auditoría de cumplimiento**, cuyo objeto consiste en la verificación de que los actos, operaciones y procedimientos de gestión económico-financiera se han desarrollado de conformidad con las normas que les son de aplicación.
- c) **La auditoría operativa**, que constituye el examen sistemático y objetivo de las operaciones y procedimientos de una organización, programa, actividad o función pública, con el objeto de proporcionar una valoración independiente de su racionalidad económico-financiera y su adecuación a los principios de la buena gestión, a fin de detectar sus posibles deficiencias y proponer las recomendaciones oportunas en orden a la corrección de aquéllas.

Nos queda solo hacer un aporte externo, dado que la mayoría de las comunidades Autónomas han creado sus propios Órganos de Control Externo (OCEx), sirviendo estos para ejercer funciones de fiscalización sobre la Administración de la respectiva Administración autonómica y de las Entidades Locales de su ámbito territorial. Aquí es donde se plantea el conflicto, ya que el Tribunal de Cuentas puede ejercer su función fiscalizadora sobre la totalidad del sector público. Por ello se plantean dos grandes limitaciones: “por un lado, la ausencia de objetivos definidos por parte de las propias entidades fiscalizadas. En segundo lugar, la carencia de indicadores de gestión, sin los cuales el control operativo no puede ir más allá de un mero examen descriptivo y analítico, sin que puedan establecerse comparaciones rigurosas o emitirse juicios de valor fiables” (Fernández Llera, 2009). En el caso de la Región de Murcia no cuenta con este Órgano⁶⁰.

Así pues el esquema final que configuraría toda la actividad del “ciclo” presupuestario vendría en la figura 3.4.b, que hemos elaborado a modo de resumen.

⁶⁰<http://www.rendiciondecuentas.es/es/informaciongeneral/controlentidades/OrganosControlExterno.html>

Figura 3.4.b: Ciclo presupuestario completo



Fuente: Elaboración propia

3.5.- El presupuesto de la UMU

A la hora de describir este presupuesto consideramos interesante relacionar el marco legislativo principal sobre el cual se asienta el mismo. Citamos a continuación las normas más importantes que intervienen, en relación al régimen económico-financiero y presupuestario de la Universidad de Murcia comenzando, a nivel autonómico y estatal:

- a.- Ley Orgánica 8/1980, de 22 de septiembre, de Financiación de las Comunidades Autónomas.
- b.- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU), modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril.
- c.- Ley 3/2005, de 25 de abril, de Universidades de la Región de Murcia.
- d.- Texto Refundido de la Ley de Hacienda de la Región de Murcia aprobado por Decreto Legislativo 1/1999, de 2 de diciembre.
- e.- Orden de 25 de junio de 2002 de la Consejería de Economía y Hacienda de la CARM. por la que se establecen las estructuras funcional y económica de los presupuestos de la Administración Pública Regional y de sus Organismos Autónomos
- f.- Ley 13/2014, de 23 de diciembre de 2014, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2015 Decreto 85/2004, de 27 de agosto, de la Consejería de Educación y Cultura de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Murcia.

En los artículos 81 y 82 de la LOU se dispone que las Comunidades Autónomas establezcan las normas y procedimientos para el desarrollo y ejecución del presupuesto de las Universidades, constituyéndose esta legislación como supletoria en esta materia la normativa que, con carácter general, sea de aplicación al sector público.

Centrados únicamente en el presupuesto de la UMU y tal y como venimos advirtiendo; tanto la normativa de la AGE y de la propia Comunidad Autónoma de Murcia, sirven de referente doctrinal y en algunos caso mínimos de derecho necesario para el ciclo presupuestario de la UMU; específicamente quedan sometidos a las siguiente marco jurídico para el año 2015⁶¹:

- a.- Estatutos de la UMU. (Decreto 85/2004, de 27 de agosto)
- b.- Instrucciones de Régimen Económico Presupuestario de la Universidad de Murcia. (IREPUMU)
- c.- Resolución del Rector de la Universidad de Murcia por la que se dictan instrucciones para la “Elaboración del Presupuesto del año 2015 (IEP-2015).
- d.- Resolución del Rector de la Universidad de Murcia por la que se dictan instrucciones para la “Elaboración del Presupuesto del año 2016 (IEP-2016). De 24 de Septiembre de 2015.
- e.- Al amparo de las anteriores normas se elaboran los presupuestos:

⁶¹ <http://www.um.es/web/presupuestos/contenido/presupuestos/2015>

- Presupuestos de la UMU para 2015, aprobados mediante Resolución del Rector de la Universidad de Murcia R-48/2015, de 28 de enero, por la que se ordena la publicación del Presupuesto del ejercicio 2015. (BORM 2-2-2015).
- Presupuestos de la UMU para 2016.

El ciclo presupuestario en la UMU

Inicialmente, en el proceso de elaboración de los **Presupuestos en la Universidad de Murcia**, el artículo 215 de los estatutos de la UM, se plasma que “Su creación será acordada por el Consejo Social, a propuesta del Consejo de Gobierno”. Por otro lado, el mismo artículo continua explicando que “La dotación fundacional o la aportación al capital social y cualesquiera otras aportaciones que se hagan a estas entidades con cargo a los presupuestos de la Universidad de Murcia, quedarán sometidas a las normas que, para tal fin, establezca la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia”. Dejando claro que dicha institución queda sometida económicamente al ámbito subsidiario de la normativa de la Región de Murcia en cuando a la elaboración de presupuestos.

Siguiendo el artículo 15 de las IREPUMU, y del artículo 197 de los estatutos la UMU, se establece el siguiente calendario en la Resolución del Rector IEP (IEP-2015 y IEP-2016), la elaboración del Presupuesto constará de las siguientes 6 Fases:

P0: Propuesta de Actividades: Antes del 4 de octubre las Unidades Orgánicas deberán remitir a la Gerencia una versión simplificada de los datos referentes a las Actividades. Tras las observaciones realizadas por la Gerencia, en su caso, deberá ser remitida el listado de actividades completas antes el 10 de Octubre.

P1: Propuesta Inicial Estructura Económica: Antes del 18 de octubre del año correspondiente, los responsables de las distintas Unidades Orgánicas deberán incluir las previsiones de Gastos que se proponen para el ejercicio 2015 motivando debidamente los mismos y las estimaciones de Ingresos que puedan derivarse de los servicios que directamente prestan, todo ello referido a la unidad presupuestaria que les compete.

P2: Propuesta ajustada a los criterios de elaboración: La Gerencia agrega la información anterior, junto con una estimación de ingresos para el año presupuestado, y una vez fijados los criterios de política financiera y presupuestaria para el próximo ejercicio, estudiará las distintas propuestas y determinará las dotaciones globales máximas asignadas a cada Unidad Orgánica, no vinculadas a ingresos propios de la Unidad; Comunicando estas directrices a las Unidades Orgánicas antes del 25 de octubre.

P3: Propuesta Proyecto – Anteproyecto: Con arreglo a las anteriores directrices, las Unidades Orgánicas, de acuerdo con el Vicerrector/Gerente del que dependen, ajustarán sus primeras propuestas y volverán a remitir la información a la Gerencia, para la elaboración del Anteproyecto de Presupuestos, antes del 1 de noviembre.

P4: Proyecto Presupuesto, aprobado en Consejo de Gobierno: Recibidos estos informes, la Gerencia procederá a dar redacción definitiva al Anteproyecto de Presupuesto, que será presentado por el Rector al Consejo de Gobierno en el mes de noviembre.

P5: Presupuesto aprobado por Consejo Social: El proyecto aprobado por el Consejo de Gobierno, se remitirá posteriormente al Consejo Social para su conocimiento y aprobación definitiva, antes del 20 de diciembre.

La distinción en estas 6 fases guarda una estructura muy similar en lo esencial a ofrecida por la normativa en relación a los PGE y de las CCAA, aunque se crea una fase P0, que a nuestro juicio no tiene excesiva justificación, ya que obliga a las unidades orgánicas a remitir una versión simplificada de datos, sin detallar las actividades a realizar, para después completarlas unos pocos días después.

Pasamos a detallar más profusamente estas fases, en relación a la estructura de los PGE, con las especificidades en el ciclo presupuestario de la UMU, no repitiendo lo ya explicado.

1 FASE ^a Elaboración: siguiendo la normativa vigente esta fase, transcurrirá por las siguientes subfases:

- a) Orden de creación de Presupuestos:** Los Estatutos de la UMU no obligan directamente a la creación de una norma que impulse el procedimiento presupuestario; ahora bien sería conveniente dar instrucciones, mediante algún tipo de resolución, circular o similares. Este es el caso, dado que mediante a lo establecido en el art. 15 de las IREPUMU, iniciándose con ella el proceso de elaboración del documento presupuestario para el ejercicio. Así mismo el citado artículo 15.1; establece que dicha Resolución con las instrucciones de elaboración del presupuesto, será dictada por el Rector antes del día uno de julio para cada año.
- b) Anteproyectos Parciales:** Previamente a la elaboración del Presupuesto es necesario que participen los centros gestores del gasto en la confección de sus necesidades. Por ello lo normal es que participen aquellas unidades administrativas o de gasto que tienen cierta capacidad de control sobre el presupuesto.

Por otra parte, en las IREPUMU sobre el proceso de elaboración, aprobación y prórroga en su Artículo 15.2, se concreta quienes han de participar en la elaboración de los anteproyectos parciales, fijándose que “Los responsables económicos, indicados en las Instrucciones de Elaboración del Presupuesto, siguiendo **las directrices del Vicerrector al que se adscriben según la estructura orgánica del presupuesto**, remitirán a la Gerencia las previsiones de gastos que se proponen y las estimaciones de ingresos que puedan derivarse de los servicios que directamente prestan, con el contenido y desarrollo que se especifiquen, todo ello referido a la unidad presupuestaria que les compete”

- c) **Anteproyecto Global:** Una vez confeccionadas las incorporaciones parciales del anteproyecto, se elaborará uno con carácter Global, que será posteriormente aprobado. Así pues este “anteproyecto de presupuesto será **elaborado por la Gerencia** y presentado por **el Rector** al **Consejo de Gobierno** durante el mes de noviembre (Artículo 197).

Siguiendo las instrucciones de elaboración del presupuesto en la UMU, una vez que la gerencia ha recibido los anteproyectos parciales, “junto con una estimación de ingresos, una vez fijados los criterios de política financiera y presupuestaria, estudiará las distintas propuestas y determinará las dotaciones globales máximas asignadas a cada unidad orgánica, no vinculadas a ingresos propios de la unidad. Realizadas estas actuaciones la Gerencia elaborará las correspondientes directrices y las comunicará a las distintas unidades orgánicas”. (Art. 15.3).

Este anteproyecto no es definitivo, debiéndose remitir el mismo a las unidades orgánicas posteriormente, para que conjuntamente con el “Vicerrector del que dependen, ajustarán sus primeras propuestas y volverán a remitir la información a la Gerencia, para la elaboración del Anteproyecto de Presupuestos” (15.4). Con posterioridad la Gerencia elaborará el anteproyecto Global y definitivo que será remitido al Consejo de Gobierno para su aprobación (o no) definitiva; aunque corresponde al Rector elevar el documento al órgano legislativo.

- d) **Aprobación del anteproyecto de presupuestos por el gobierno:** El proyecto Global deberá ser aprobado en **Consejo de Gobierno**, para poder ser remitido como “proyecto” al aparato legislativo de la Universidad.
- e) **Remisión al legislativo**⁶²: Por último y una vez aprobado como proyecto normativo, y tal y como se expresa en el artículo 197.3. 3. “El proyecto se remitirá posteriormente al Consejo Social para su conocimiento y aprobación definitiva, antes del 20 de diciembre”.

2 FASE ^a.- Aprobación: Queda claro según lo visto, en este último punto; y el tenor literal del artículo 197.3.3 de los estatutos de la UMU, que se otorga al Consejo Social la aprobación última del proyecto, en base a los principios de legalidad y competencia. Igualmente y en el mismo sentido se pronuncia el artículo 23.2.c de los estatutos de la UMU, cuando cita como funciones propias de este órgano general colegiado, las de “Aprobar el presupuesto y la programación plurianual de la Universidad, a propuesta del Consejo de Gobierno”.

Para la aprobación de los presupuestos y de los programas plurianuales, por parte del Consejo Social se establecen dos requisitos distintos para la votación; por un lado “Requerirá un

⁶² Nos referimos en el sentido amplio de la palabra ley, ya que el consejo social al aprobar definitivamente el presupuesto, realiza la función de aprobación del mismo.

quórum mínimo de asistencia de 2/3 del total de los Vocales del Consejo” y por otro, “el voto favorable de la mayoría absoluta de sus miembros”. Teniendo en cuenta que en caso de empate puede dirimir el presidente en uso de su voto de calidad.

Señalar que en base al principio de anualidad, los presupuestos deben estar aprobados a final de año. Por lo tanto en caso de que estos no fuesen aprobados el Artículo 15.7 que veníamos siguiendo y que establece las instrucciones de elaboración, marca que “Si el presupuesto no resultara aprobado en los términos establecidos en los Estatutos de la Universidad de Murcia, se considerará prorrogado automáticamente el del año anterior en sus créditos iniciales hasta la aprobación y publicación del nuevo. La prórroga no afectará a los créditos para gastos correspondientes a servicios o programas que deben finalizar durante el ejercicio cuyos presupuestos se prorrogan”.

3 FASE ^a.- Ejecución: Siguiendo con el contenido de los estatutos de la UMU, en cuanto al régimen presupuestario “El desarrollo y ejecución del presupuesto de la Universidad, así como el control, llevado a cabo, preferentemente, con técnicas de auditoría, se ajustarán a las normas y procedimientos que fije la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. En el marco legal existente, el Consejo de Gobierno podrá aprobar normas y procedimientos propios” (Artículo 198.1 Estatutos UMU). Debiéndose ajustar la estructura presupuestaria al sistema contable de la universidad, para posibilitar que tras la ejecución del mismo este pueda ser controlado posteriormente.

4 FASE ^a.- Control: Precisamente esta fase tiene una especial importancia en los presupuestos con enfoque de género, por dos motivos:

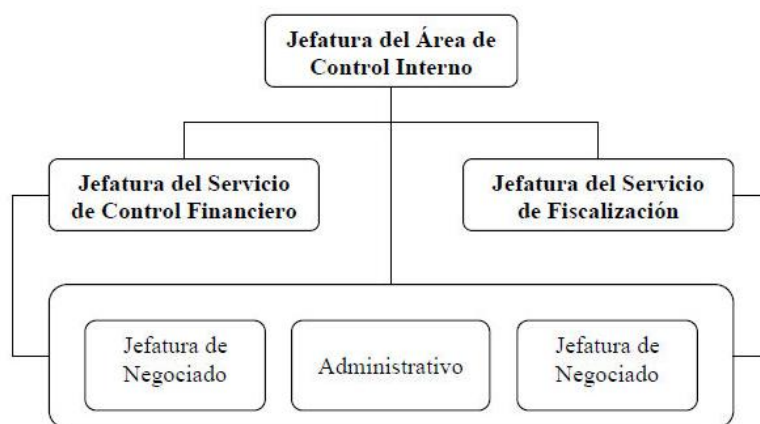
1.- Que una vez instalado el programa o programas presupuestarios finalistas, donde se incluyan los objetivos, indicadores, actividades y demás elementos relacionados con la actividad presupuestaria para conseguir la igualdad de género, son los órganos de control propios de la universidad quienes pueden ejercer más férreamente control sobre las unidades presupuestarias que tengan capacidad tomar decisiones en el gasto.

2.- Que al margen de estos programas finalistas, cualquier otro gasto no vinculado a objetivos también puede ser sometido a control, para lo cual será preciso que se emita un informe que justifique que dicho gasto es neutro en género.

Los estatutos de la UMU, en su Capítulo IV, que trata del control interno y de la rendición de cuentas de la Universidad, establecen los principios de actuación sobre el control de su presupuesto. Inicialmente la actividad se organiza también en control **interno y externo**.

El control interno de la gestión económica y financiera de la Universidad de Murcia se va a realizar a través de tres vías: la función interventora, el control financiero y la auditoría pública. Así mismo se crea en la UMU un área específica dedicada a esta actividad, que pasa a denominarse “Área de Control Interno” que queda organizado tal y como se puede ver en el siguiente organigrama (véase figura 3.5):

Figura 3.5: Organigrama del Área de Control Interno sobre presupuestos de la UMU



Fuente: UMU. <https://www.um.es/controlint/organigrama.php>

- **La función interventora**, tiene por objeto controlar antes de que sean aprobados, los actos de la Universidad de Murcia que den lugar al reconocimiento de derechos o a la realización de gastos, así como los ingresos y pagos que de ellos se deriven, y la inversión o aplicación en general de sus fondos públicos, con el fin de asegurar que su gestión se ajuste a las disposiciones aplicables en cada caso.
- **La función de control financiero**, enmarcada en el Plan Bienal de Control Financiero⁶³, se ejerce respecto de los servicios, unidades y entidades en que se recauden fondos o se realicen gastos o pagos, para comprobar su situación y funcionamiento en el aspecto económico-financiero, para asegurar que su gestión es conforme a las disposiciones y directrices de aplicación, así como, en su caso, para la verificación de la eficacia y eficiencia económica.
- **El ejercicio del control financiero** se lleva a cabo mediante la realización de auditorías u otras técnicas de control.

En cuanto al control **externo** al aparato ejecutivo de la UMU, nos encontramos con la **Rendición de cuentas**: En primer lugar es el Consejo de Gobierno quien previamente ha de realizar una aprobación previa (no definitiva) de las mismas, posteriormente estas cuentas provisionales serán remitidas al órgano encargado de dar su aprobación definitiva, esto es: el Consejo Social.

⁶³ El Plan Bienal de Control Financiero, confeccionado por el Área de Control Interno a través del Servicio de Control Financiero de la UMU. Se trata de un plan de carácter abierto, que mediante informes analiza: auditoría de cuentas, control financiero, control de inventarios, contratos de menor cuantía, control financiero, etc. debiendo rendir los resultados del mismo ante el Consejo de Gobierno. Los informes emitidos con carácter de este plan versan en dos bloques. A) Sobre Administración propia; y B) Sobre Fundaciones constituidas mayoritariamente o en su totalidad por aportaciones de la UMU.

Ahora bien no debemos olvidar la vinculación que existe entre el control presupuestario de la UMU con el de la Región, por ello la Universidad de Murcia, una vez aprobadas sus cuentas anuales por el Consejo Social de la misma, enviará al Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, la liquidación de su presupuesto y el resto de la documentación que constituyan sus cuentas anuales”, (Art. 206.3 EUM)

Por último indicar, que el **control externo** de la UMU se completará con “la realización de una **auditoría externa** a profesionales o empresas auditoras de reconocida competencia”. Si bien “Los resultados de la auditoría deberán acompañar, en su caso, a las cuentas anuales cuando éstas deban rendirse”. (Artículo 207 EUM)

El contenido presupuestario en la UMU

En cuanto al ámbito de aplicación, inicialmente en las IEP, se establece que las normas para la elaboración del Presupuesto serán de aplicación a los siguientes órganos universitarios: Rectorado, Vicerrectorados, Secretaría General, Gerencia, Escuelas de Prácticas, Centros de Estudios, Institutos Universitarios, Servicios Universitarios, y Servicios Generales; dejando bastante claro desde el inicio que no se van a considerar en la presupuestación la desagregación de los Centros de Estudios y Departamentos.

Como ya explicamos, existe una vinculación directa entre el presupuesto de la UMU, con el estado de gastos propios de la Región de Murcia, tal y como ya se explicó anteriormente. En este sentido se pronuncian los estatutos de la UMU en su artículo 196 sobre las Programaciones plurianuales, que “**la Universidad de Murcia, en el marco de lo establecido por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia**, podrá elaborar programaciones plurianuales que puedan conducir a la aprobación, por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, de convenios y contratos-programa que incluirán sus objetivos, financiación y la evaluación del cumplimiento de los mismos.

Los programas que desarrolla la UMU para 2015 son:

- 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA
- 422D ENSEÑANZA UNIVERSITARIA
- 463B APOYO A LA COMUNICACIÓN SOCIAL
- 541A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA

Estos programas son la base de la actividad presupuestaria de la UMU a la hora de proyectar las actividades que se ejecutaran en el presupuesto según esta clasificación, cada una de las actividades tiene que asociarse a un nivel de prioridad, quedando estos establecidos en la siguiente escala:

- **Prioridad 0:** Necesario (aquellas actividades indispensables para el funcionamiento de la unidad orgánica no ligadas a una actividad concreta).
- **Prioridad 1:** Estratégico (aquellas que se establezcan por el Vicerrector/a al que está adscrita la unidad orgánica, que supongan un objetivo preferente).

· **Prioridad 2:** Táctico (aquellas que son susceptibles de no realizarse, no encuadradas en los objetivos preferentes de la unidad orgánica).

Por otra parte, en las IREPUMU en su artículo 15.2, se concreta quienes han de participar en la elaboración de los anteproyectos parciales, fijándose que “Los responsables económicos, indicados en las Instrucciones de Elaboración del Presupuesto, siguiendo **las directrices del Vicerrector/a al que se adscriben según la estructura orgánica del presupuesto**, remitirán a la Gerencia las previsiones de gastos que se proponen y las estimaciones de ingresos que puedan derivarse de los servicios que directamente prestan, con el contenido y desarrollo que se especifiquen, todo ello referido a la unidad presupuestaria que les compete”.

Analizando la estructura aportada por las IEP-2015 y IEP-2016 en relación a esta estructura orgánica, vemos que no es correcto que solo se organicen por vicerrectorados, sino que más bien se ha de referir a secciones, que a su vez pueden ser: Consejo Social, Rectorado, Secretaría General, Gerencia y Vicerrectorados, por lo que en el cuadro 3.5.a, hemos corregido el organizador principal (indicaba vicerrectorados). El presupuesto de la UMU se presenta ordenado por:

1.- Funciones o Programas de gasto según los 4 descritos, permitiendo a las Unidades Orgánicas agrupar sus créditos en relación a los Servicios.

2.- Orgánicamente: de tal modo que cada una de las Unidades Orgánicas, estarán a su vez adscritas a las secciones.

Cuadro 3.5.a: Estructura Orgánica del Presupuesto de la UMU por Sección y Unidades Orgánicas de gasto		
Sección	Pro.	Unidad Orgánica de Gasto
01. Consejo Social	463B	0035 Consejo Social
02. Estudiantes, Calidad e Igualdad	321B	00CM Colegio Mayor Azarbe 006C Atención a la Diversidad y Voluntariado (ADYV) 0062 Servicios Generales (Estudiantes Calidad e Igualdad)
	422D	009A Unidad para la Calidad
03. Planificación de enseñanzas	321B	00SE Área de Gestión Académica
	422D	002D Servicios Generales (Planificación de las Enseñanzas)
04. Comunicación y Cultura	321B	00CP Servicio de Comunicación y Proyección Universitaria 0011 Servicio de Publicaciones 0017 Servicios Generales (Comunicación y Cultura) 0092 Servicio de Actividades Deportivas (SAD) 0096 Servicio de Información Universitaria 0098 Servicio de Actividades Culturales
		00SC Scipium
		004B Museo
	422D	
	541A	00ES Estacio

		0008 Biblioteca Universitaria
05. Profesorado	422D	001A Servicios Generales (Profesorado)
06. Gerencia	321B	00DU Defensor Universitario 0093 Asuntos Generales (Servicios Complementarios)
	422D	00AC Área de Contratación 00GE Área de Gestión Económica 00NE Noé 00RH Recursos Humanos 0007 Área de Tecno. de la Inform. y la Comu. Aplicadas ATICA 001B Servicios Generales (Gerencia)
	541A	0091 Asuntos Generales (Investigación)
07. Coordinación Internacionalización	321B	0015 Servicios Generales (Coordinación e Internacionalización) 006B Relaciones Internacionales 006E Servicio de Idiomas
	541A	00MN C.E.I. Mare Nostrum
08. Investigación	321B	00CF Servicio Externo en Ciencias y Técnicas Forenses 007L Granja Veterinaria
	422D	004E Acuario
	541A	00IE Instituto Universitario de Investigación del Envejecimiento 002A Instituto Univ. del Agua y Medio Ambiente INUAMA 002B Área de Investigación 0022 Servicios Generales (Investigación) 006A Servicio de Apoyo a la Investigación
09. Formación e Innovación	321B	00EM Centro de Estudios Medievales 00PE Escuela de Práctica Enfermera 0018 Aula Senior 0019 Servicios Generales (Formación e Innovación) 002G Centro de Formación y Desarrollo Profesional 006D Universidad del Mar 007D Escuela de Práctica Psicológica 007E Escuela de Práctica Jurídica 007G Escuela de Práctica Social 007I Escuela de Práctica Laboral 007P Centro de Estudios Económicos y Empresariales 0094 Promoción Educativa
	422D	00UI Unidad de Innovación
10. Infraestructuras y Sostenibilidad	321B	0016 Servicios Generales (Infraestructuras y Sostenibilidad)
	422D	00CS Campus Ciencia de la Salud

		00SP Servicio de Prevención 004A Infraestructura Universitaria 004D Mantenimiento
11. Transferencia, Emprendimiento y Empleo	321B	0013 Centro Orientación e Información de Empleo (COIE) 007C Clínica Odontológica 007K Servicio de Psicología Aplicada (SEPA) 007N Clínica Universitaria de Visión Integral
	422D	00MD Centro de Medicina del Deporte
	541A	00TR Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación 0021 Servicios Generales (Transf. Emprendimiento y Empleo)
12. Secretaría General	321B	00AJ Área Jurídica 00PR Gabinete Protocolario 00RI Relaciones Institucionales 00SG Secretaría General 0001 Rectorado
	422D	00CI Área de Control Interno 00CV Servicio de Dirección 00IS Inspección de Servicios

Fuente: www.um.es

Nos llama la atención que no se contemple como parte de la estructura orgánica los centros de estudios y los departamentos. Si bien los estatutos de la UM, determina sobre la estructura orgánica de funcionamiento los siguientes:

A.- Los centros: Regulados por los artículos 52 al 63. En primer lugar el art. 52.1 define a los centros; incluyendo a “**Las Facultades, Escuelas Técnicas o Politécnicas Superiores y Escuelas Universitarias o Escuelas Universitarias Politécnicas**”. Así en el mismo artículo en su apartado 2.e como competencias propias de cada centro indica que es la de “Gestionar el presupuesto del Centro y supervisar su correcta aplicación”.

B.- Los departamentos: estos también tienen capacidad de influir en las decisiones de gasto, por lo que lo deseable es que también participen en el anteproyecto. El artículo 64.2.e; indica que son funciones propias de los departamentos la de “Gestionar el presupuesto del Departamento y supervisar su correcta aplicación. Siendo además cometido de quien dirige el departamento la de “dar su conformidad a los gastos con cargo al presupuesto del Departamento” (Artículo 70.2.d).

Finalmente, en cuanto a **la clasificación Económica**: va a agrupar según el cuadro 3.5.b los gastos de los créditos por capítulos; desglosándose posteriormente en artículos y estos, a su vez, en conceptos que podrán dividirse en subconceptos. Si bien es cierto que el mainstreaming presupuestario utiliza el presupuesto en general, tanto ingresos como gastos; en la aplicación práctica de este trabajo no hemos centrado únicamente el presupuesto de

gastos, cuya estructura y composición trabajaremos más profusamente en el apartado 7 del marco empírico.

Cuadro 3.5.b: Criterios de asignación de créditos en Capítulos de Ingresos y Gastos.		
Capítulos	Ingresos	Gastos
I		Gastos de Personal
II		Compra de Bienes Corrientes y Servicios
III	Tasas y Otros Ingresos	Gastos Financieros
IV	Transferencias Corrientes	Transferencias Corrientes
V	Ingresos Patrimoniales	Fondo de Contingencia
VI	Enajenación de Inversiones	Reales Inversiones Reales
VII	Transferencias de Capital	Transferencias de Capital
VIII	Activos Financieros	Activos Financieros
IX	Pasivos Financieros	Pasivos financieros

Fuente: www.umu.es

El presupuesto de la UMU se puede considerar como un presupuesto enmarcado en el mismo marco normativo de la actividad presupuestaria de la Región de Murcia, en donde se conjugan los criterios de los presupuestos de naturaleza económica, con la previsión de gasto desde el punto de vista orgánico, la agrupación de créditos de acuerdo con la clasificación funcional, así como la actuación a través del presupuesto de gastos por programas.

III MARCO METODOLÓGICO

4.- Metodología y diseño de los Indicadores de género para el MPG

Para la bibliografía básica de este marco metodológico, hemos acudido a nivel general, a la doctrina clásica en investigación científica de la mano de Casas Aznar (1989) y Sierra Bravo (1992). Para los estudios sobre tratamiento de segregación de género en el mercado de trabajo, a través de índices e indicadores; tanto a nivel internacional por Hakim (1996), y Anker (1997); como a nivel nacional en los trabajos de Cáceres y otros (2004), Nicolás, López, y Riquelme (2009), y Iglesias y Llorente (2010). Específicamente en relación a los estudios relacionados con las segregaciones de género en las universidades se han consultado los estudios de Morales, Luna y Esteban (2010), Blahopoulou (2011), Peñaranda Ortega, M., Osca Lluch, J., Quiñones Vidal, E. (2013), Cintia y Velázquez (2013), Díaz y Rodríguez (2013), Tomas Ion y Bernabéu (2013), y Segura Graiño (2015). Por último para el diseño metodológico específico de los indicadores, objetivos, y actividades y sus fichas de trabajo en el presupuesto, hemos acudido a: Ayto. Madrid (2006), Ayto. Granada (2012), MTAS (2007) MTAS (2008), Martínez, Lusa y otras (2007) y ANECA (2015).

Como ya mostramos en el marco teórico, el MPG, fusiona dos elementos que inicialmente se conciben independientes como son “las políticas de igualdad” y “el presupuesto público”. Esta herramienta, permite por lo tanto conjugar y sistematizar en las empresas o las administraciones públicas las políticas de igualdad. El objeto principal de nuestro estudio es hacer realidad esta metodología⁶⁴ centrándonos en el diseño de los indicadores.

El artículo 15 de la LOIEMH obliga a los poderes públicos a **integrar de forma activa el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, con carácter transversal**; igualmente la misma norma, en su artículo 20, obliga **las administraciones a incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo**”. Cuestiones que deberían de ser llevadas a cabo por la UMU en cualquiera de los casos, y que sin lugar a dudas hubiesen facilitado nuestra labor, en los datos solicitados para este estudio. Así pues no debemos olvidar la importancia de la **institucionalización** de la recogida de datos y la implantación de la transversalidad en las políticas públicas (Cremades y Cervantes, 2014; y Cremades, 2016).

No siempre coincide (tanto en cantidad, como calidad) el total de la información adecuada en el diseño inicial con la que posteriormente se puede recoger. Para el modelo de trabajo que aquí se propone, tanto la recogida de información, como su tratamiento a la hora de realizar el informe que justifique la desagregación del gasto público por géneros, **habrá de hacerlo teniendo en cuenta cada unidad de decisión o de gasto**, y no a través de modelos de análisis a nivel generalista o institucional. Si bien, para nuestro estudio hemos acudido a la unidad de

64 Dentro de las políticas públicas, hemos optado por trabajar con los presupuestos con enfoque de género; y si bien no tratamos de implantar un plan de igualdad, si es cierto que las herramientas de diseño de plan de igualdad, pueden servir para nuestro estudio enriqueciendo el mismo.

igualdad de la UMU, que si bien no cumple con la filosofía del mainstreaming, si puede ser útil para actuar como centralizadores en la recogida de los mismos, para posteriormente poder transferir esta información hacia las unidades de decisión, siendo estas posteriormente las encargadas de realizar un diagnóstico adecuado.

Velasco y Díaz (1999), definen las actuaciones metodológicas como el “conjunto de reglas y procedimientos transformacionales que nos permiten recoger y producir información en el campo y elevarla a diferentes niveles de abstracción con el objetivo de producir conocimiento”. A la hora de materializar los programas presupuestario dentro del mismo presupuesto, siguiendo la publicación del Ayto. Madrid (2006), se define la metodología presupuestaria como el “procedimiento o camino ordenado que pretende facilitar la formulación de **objetivos, actividades e indicadores**, para completar el proceso de definición de los programas presupuestarios” Según lo descrito en el marco teórico, la implantación de la perspectiva de género en los presupuestos públicos, solo se podría trasladar entre los presupuestos de resultados, en donde se contemplen el establecimiento de objetivos y su evaluación. Como ya advertimos, descartamos el presupuesto de ejecución, por su alto grado de centralización, e ineficiencia. Centrándonos en el PP y el PB0, las diferencias y similitudes generales de ambos, en la fase de elaboración del ciclo presupuestario según el cuadro 4.a:

Cuadro 4.a: Comparativa de las fases de desarrollo metodológico de creación de los PP y PB0			
Presupuestos por Programas PP		Presupuestos en base Cero - PB0	
Fase	Actividad	Fase	Actividad
Planificación	Se identifican y seleccionan los objetivos a conseguir ordenados jerárquicamente. Según los objetivos previstos se han de establecer unos indicadores de seguimiento que permitan controlar el grado de consecución de los mismos durante la ejecución del programa ; y en cuanto tiempo.	Planificación	Se identifican y seleccionan los objetivos a conseguir ordenados jerárquicamente. Según los objetivos previstos se han de establecer unos indicadores de seguimiento que permitan controlar el grado de consecución de los mismos durante la ejecución del programa ; y en cuanto tiempo.
		Identificación de las unidades de decisión	Es la unidad organizativa descentralizada con capacidad de decisión en el presupuesto. Corresponde a la Estructura Orgánica
Programación	La unidad presupuestaria central , partiendo de los objetivos previstos, se analizan los programas alternativos , asociándolos a los medios necesarios, costes y resultados previstos de los programas. Se elige el cual implementar. Dos tipos de programas: Programas que persiguen el mismo objetivo y programas que compiten en la obtención de recursos con objetivos diversos.	Programación.	Las unidades presupuestarias descentralizadas realizan dos análisis: Análisis de alternativas: Se comparan los distintos programas y se elige uno según objetivos, medios, costes y resultados. Análisis incremental: se determina el nivel de esfuerzo a realizar en el programa seleccionado ya implantado o nuevo. - Mínimo: preferible no realizar gasto - Medio o corriente: no hay cambios, respecto al corriente - Mejora: nivel de financiación superior al corriente
Presupuestación	Cuantificación económica del coste para el año presupuestado	Presupuestación	Cuantificación económica del coste para el año presupuestado, según el nivel de esfuerzo determinado

Fuente: creación propia

Seguendo el cuadro 4.a, se puede apreciar que durante la fase de planificación, no hay apenas diferencias entre el PB0 y PP. Es sin dudas en las siguientes fases donde aparecen las mayores diferencias:

- 1.- No existe la identificación de las unidades de decisión, en el PP, siendo uno de los elementos indispensables en el PB0.
- 2.- Durante la fase de programación propiamente dicha, si bien en ambas se pueden plantear un análisis de las alternativas presupuestaria existentes, solo en el PB0, se realiza un análisis incremental del nivel de esfuerzo.
- 3.- En relación a lo anterior a la hora de materializar la presupuestación, en el PB0 la cuantificación económica se realiza teniendo en cuenta el nivel de esfuerzo previsto, cosa que no puede ocurrir en el PP ya que no, no tiene en cuenta el nivel de esfuerzo en las alternativas. Recordemos que en el sistema presupuestario andaluz, aun existiendo PP, existía una metodología muy similar a la del PB0, planteando niveles de esfuerzo distintos.

Los indicadores de género serán el punto de unión que acerque esta perspectiva de género al presupuesto, siendo por tanto la herramienta necesaria para evaluar las disparidades entre mujeres y hombres que han de integrarse en el mismo, mientras que el presupuesto se convierte en la vía con la que poder corregirlas. Por ello, estos indicadores son el elemento vital tanto para el estudio, como para la posible propuesta empírica que plantearemos en la tercera parte. Así, las estrategias metodológicas, según su orden de elaboración serán:

- 1º.- Diseño de los indicadores de género para el mainstreaming presupuestario; incluidos los objetivos y actividades que deben acompañarlas.
- 2º.- Diseño de documentación de trabajo con los indicadores para el MPG.

Teniendo en cuenta estas premisas por un lado, siendo **el programa** un nexo común en ambas técnicas, a la hora de elaborarlos, y considerando por otro lado la perspectiva metodológica aportada por Ayto. Madrid (2006) y Ayto. Granada (2012), en la que programa se estructura en dos bloques de elaboración: uno que contiene una planificación estratégica plurianual, determinando la intencionalidad política, denominado “Memoria del Programa”, y otro de carácter técnico, configurado por el programa u objetivos a cumplir, según el cuadro 4.b.

Cuadro 4.b: Estructura de los programas presupuestarios

Memoria del Programa	- Identificación de los elementos básicos del programa - Determinación de las líneas globales de actuación
Programa u Objetivos	- Formulación de objetivos - Identificación de indicadores - Definición de actividades - Establecimiento de previsiones

Fuente: Ayto. Madrid (2006) y Ayto. Granada (2012)

Por un lado Gómez Castañeda (1995), describe que, la Memoria del Programa va a proporcionar la justificación estratégica y analítica de las decisiones a tomar; siendo redactada

por cada unidad administrativa, recoge por tanto, las decisiones adoptadas por ellas, sobre la producción que se quiere obtener y sobre las razones por los que se ha elegido este programa; aportando de este modo la justificación de la dotación presupuestaria. Por otro, y en relación con el proceso analítico de evaluación sobre los programas, operan cinco elementos comunes según Fuentes Quintana (1990), y Gómez Castañeda (1995):

- 1) Los objetivos y las metas que deben alcanzarse
- 2) Las alternativas (proyectos o sistemas) para lograr los objetivos.
- 3) La estimación del coste de cada alternativa relacionándolo con los beneficios o con el objetivo que debe alcanzarse.
- 4) Modelos que permitan evaluar el coste-beneficio o el coste-utilidad de los proyectos.
- 5) Criterios para seleccionar las alternativas disponibles.

Utilizando la perspectiva metodológica práctica, aportada por Ayto. Madrid (2006 y Ayto. Granada (2012), para la elaboración de los programas en la técnica del PP, así como las consideraciones ya expuestas en el marco metodológico por Fuentes Quintana (1990, Gómez Castañeda (1995) y Barea y Martínez (2012), entre otros para los PB0, detallamos más profusamente estas diferencias el **cuadro 4.c, sobre** el presupuesto en la fase de elaboración a la hora de introducir los programas presupuestario, ya que son esenciales en el establecimiento del presupuesto con perspectiva de género.

Cuadro 4.c: Comparativa metodológica del PP y PB0 a en la elaboración de programas presupuestarios

Presupuestos por Programas		Fase de elaboración	Presupuestos en Base Cero		
Actividad	Responsable		Actividad		Responsable
-Identificación de Objetivos -Establecimiento de indicadores -Definición de Actividades -Grado de consecución -Duración	Oficina presupuestaria	Planificación	Identificación de objetivos	-Identificación de Objetivos. -Establecimiento de indicadores -Definición de Actividades -Grado de consecución -Duración	Unidad de gasto
		Identificación de las unidades de decisión	Identificación de unidades de decisión	-Unidad organizativa con capacidad de decisión en el presupuesto. -Corresponde a la Estructura Orgánica	Unidad de gasto
-Análisis de alternativas: Comparación de programas, según objetivos, medios, costes y resultados.	Oficina presupuestaria	Programación	Preparación de paquetes de decisión	-Análisis de alternativas: Comparación de programas, según objetivos, medios, costes y resultados.	Unidad de gasto
			Ordenación de paquetes de decisión	-Análisis incremental: Determinación del nivel de esfuerzo a realizar en el programa seleccionado: Mínimo, Medio o corriente, o Mejora.	Unidad de gasto
-Cuantificación económica del coste, según el nivel de esfuerzo	Oficina presupuestaria	Presupuestación	Revisión a niveles más altos	-Cuantificación económica del coste, según el nivel de esfuerzo	Oficina presupuestaria

Fuente: Elaboración propia a partir de: Barea y Martínez, 2012; Martínez y García, 2013; Ayto. Madrid, 2006 y Ayto. Granada, 2012.

Así las cosas, las principales diferencias ofrecidas por Martínez y García (2013) entre PB0 y el PP, estriban en que, el PB0 requiere un mayor control que en el PP; precisando de una clasificación y priorización de los programas y actividades, mientras que el PP no; y que PB0 requiere la revisión anual de todos los programas y actividades que se van a presupuestar. Probablemente estas diferencias también justifiquen la poca implantación del PB0, dada la intensidad de trabajo que supone para las unidades presupuestarias.

Y teniendo en cuenta que, en la actualidad los presupuestos altamente centralizados (como es el del caso de la Universidad de Murcia) presentan muy poca participación de las unidades de gasto inferiores por lo que, “la unidad central de presupuesto tiene que ser mucho más activa en este contexto. El presupuesto se elabora claramente de arriba abajo” (Zapico Goñi, 1993). Siguiendo de nuevo a este autor, la descentralización no significa abdicación de poder, de hecho exige que la unidad central tome decisiones de mayor importancia. De tal modo que en un escenario descentralizado, la retención de poder real y control del gasto de modo centralista dependerá en gran medida de la **calidad de los sistemas de información** y de su capacidad para diseñar apropiadamente las nuevas relaciones presupuestarias con los departamentos gestores del gasto. Esta iniciativa exige el **desarrollo de indicadores de resultados para el control** a distancia, el ajuste del sistema de incentivos presupuestarios la consolidación de un nivel apropiado de la confianza en las negociaciones presupuestarias.

Siguiendo estas premisas y los cuadros 4.a y 4.c, en el que se muestra una comparativa de las fases de desarrollo metodológico de los presupuestos PP y PB0. **Se puede determinar que el mainstreaming presupuestario de género es posible implantarlo en las dos técnicas**, si bien es más realista implantarlo en el PP, dada su mayor extensión en la administración; pero puede ser más interesante en el PB0 por las siguientes diferencias metodológicas:

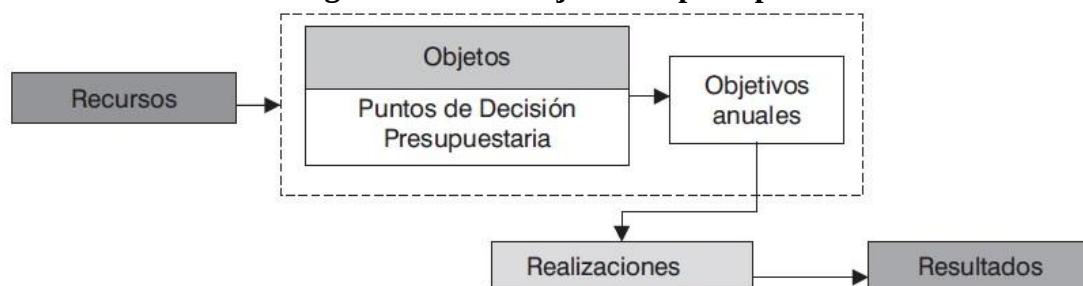
- 1.- Que la **unidad presupuestaria esta descentralizada en el PB0** implicando así a toda la organización en la presupuestación, a través de unidades de gasto y decisión, dándole así el verdadero sentido de transversalidad o mainstreaming. Si el objetivo principal de todas las políticas en genero tratan de conseguir la “transversalidad” de las mismas impregnando a toda la institución, llevándolas así “hacia la corriente principal”, no es lógico que solo se implique la cúpula. No obstante también es posible que la administración (en nuestro caso la UMU) utilice la técnica del PP, y decida descentralizar las unidades de gasto menores, lo que facilitaría enormemente la transversalización de género.

- 2.- El PB0 necesita de unos documentos nuevos denominados “**Paquetes de Decisión**”, para poder evaluar el programa más idóneo y el nivel de gasto, considerados esenciales para determinar del nivel de esfuerzo a realizar en el programa seleccionado. Señalar que si bien en el PP, no se llega a esta priorización de niveles de esfuerzo, si se exige que se tenga que elegir entre distintas alternativas. Estos niveles de esfuerzo y paquetes de decisión precisión en el caso del presupuesto con enfoque de género de unos indicadores que le

permitiesen girar hacia la alternativa idónea. Aunque como veremos a continuación (Andalucía) otras experiencias han buscado soluciones alternativas eficaces.

3.- En el PB0, los responsables de las unidades presupuestarias son los responsables de **justificar el gasto desde cero**, no dando por válidas las necesidades establecidas en el programa anteriormente; Lo que ayuda a controlar el gasto público y el endeudamiento. Este elemento, es sin duda una diferencia insalvable entre ambas técnicas, pero no es indispensable para el MPG.

Gráfico 4.a: Seguimiento de la ejecución presupuestaria del PDP



Fuente: Lozano, Aguilera, y García (2008)

Comparando la metodología de la Comunidad Andaluza aportada por Lozano, Aguilera, y García (2008), que sin duda es la apuesta de referencia en el estado español en la implantación de presupuestos con perspectiva de género. Vemos que, previamente a la introducción los mismos, se crea una herramienta denominada Puntos de Decisión Presupuestaria (PDP) (véase gráfico 4.a), diseñados para la **identificación de las unidades de decisión** que han de implicarse en la **programación**, definidas como: “agrupaciones de gasto que revelan objetivos y prioridades, que sirven de base para una asignación presupuestaria más racional y que posibilitan la realización de un mejor seguimiento de la ejecución presupuestaria”.

Siguiendo de nuevo Lozano, Aguilera, y García (2008), en los presupuestos andaluces, se aprecia que, esta metodología con formas de realizar las agrupaciones de información en un mayor nivel de análisis, presenta un cierto parangón con los paquetes de decisión presupuestaria característicos de la *presupuestación base cero*, aunque sin ser tan ambiciosos. Razón que vuelve a apoyar que nos declinemos prioritariamente por el PB0, y aunque también, estos modelos de razonamiento en la programación pueden ser compatibles con el PP como el caso descrito, y perfectamente válidos para implantar MPG.

Así, operativamente (véase gráfico 4.a) sobre la ejecución presupuestaria en el modelo andaluz, los PDP definen los centros directivos a nivel de programa presupuestario. A cada PDP se le asignan aplicaciones de gasto corriente y proyectos de inversión. los Programas de Actuación establecen al nivel de objetivos o proyectos la adecuada correspondencia con los PDP que desarrollan los centros directivos de los que reciben financiación, y cada PDP lleva

asociados indicadores no monetarios que reflejan una evolución temporal acorde con la trayectoria de los créditos asignados (Lozano, Aguilera, y García, 2008).

En cuanto al MPG, y teniendo en cuenta que las nuevas fórmulas de presupuestación como aclara Zapico Goñi (2010), se basan en la transparencia en el gasto entendiendo esta, como la accesibilidad del ciudadano a la información sobre el gasto. Y del mismo modo que establecía la OIT (2008) sobre los indicadores de género, indicando que “constituyen una herramienta para evaluar la evolución de una intervención de desarrollo específica destinada a lograr la igualdad de género”. Se puede establecer que cualquier presupuestación con enfoque de género precisa, por un lado de un establecimiento de indicadores adecuados al nivel de información que se quiere mostrar al ciudadano. En donde estos indicadores estarán asociados a los objetivos que se deben cumplir los mismos y a las fuentes de información que va a servir de base para extraer la información del indicador (Martínez, Lusa y otras, 2007).

Por todo lo expuesto y a nuestro juicio, Un presupuesto moderno, que base sus líneas de trabajo en la presupuestación a través de resultados y que además quiera incorporar la perspectiva de género, debe contemplar:

- a.- La identificación de Objetivos;
- b.- El establecimiento de indicadores;
- c.- La definición de Actividades;
- d.- El grado de consecución de los objetivos previstos,
- e.- Y la duración del programa presupuestario y de las actividades a implantar.

Por último, señalar que tal y como ya explicamos en la parte teórica, según la estructura de programas hay diferencias entre **los programas de gasto de carácter finalista**, a los cuales se puede asignar objetivos cuantificables e indicadores de ejecución mensurables. Y **los programas instrumentales y de gestión**, en donde, no es posible proceder a una cuantificación material de sus objetivos. De aquí que para realizar mainstreaming presupuestario de género, tengamos que centrar nuestra actividad en dos campos:

- 1.- Uno a través de la incorporación a un programa finalista de las actividades de igualdad de género; creando un programa nuevo o incorporando los objetivos a uno ya existente.
- 2.- Por otro lado comprobando que los gastos generados a través de los programas instrumentales y de gestión están libres de actividad discriminatoria. A través de la evaluación del impacto de género en los otros programas, mediante el “**Informe de Impacto de género**”.

De tal modo que, si enfocamos únicamente la perspectiva de género en el apoyo a un programa finalista, estamos obviando que el resto de gastos a realizar a través de programas instrumentales o de gestión, de algún modo, pueden generar o favorecer la discriminación de género. Por lo tanto, para que el presupuesto sea íntegramente neutro en género, el órgano presupuestario correspondiente tendrá que evaluar e informar que esos gastos instrumentales y de gestión no favorecen a un género sobre otro, y de este modo, y conjuntamente con

programa finalista, se establecerá de forma integral y transversal la perspectiva de género en toda la universidad.

En el siguiente esquema se puede ver el proceso metodológico que vamos a seguir para poner en práctica el MPG en la UMU utilizando los indicadores de género, a través de programas con perspectiva de género.

- 1º. En primer lugar **establecemos los objetivos que ha de cumplir el indicador**. Estos objetivos a la hora de presupuestar servirán de guía para establecer los indicadores que dentro del presupuesto determinen **el grado de consecución de los mismos durante la ejecución del programa**; y en cuanto tiempo.
- 2º. Establecer **unos indicadores óptimos** que sean capaces de identificar las posibles desigualdades que puedan originarse en cada unidad de gasto: **Indicador 1; Indicador 2; Indicador...n**
- 3º. Estos indicadores, al ser descritos, van acompañados de **las fuentes de información**, y en su caso de las técnicas para su obtención: Bases de datos, Documentación institucional, encuesta, etc. de la unidad de decisión o gasto.
- 4º. Posteriormente habrá que recoger la información; pasando a su **tratamiento y análisis, para la valoración de los indicadores**. Para el tratamiento y análisis precisaremos de **unos índices** que nos permitan cuantificar la información.
- 5º. Esta información dará pie a la puesta en marcha las medidas y **acciones oportunas, que a través del presupuesto traten de corregirlas**.
- 6º. Y por último, precisamos de **una evaluación** para comprobar si los indicadores cumplen con el objetivo diseñado. Conjuntamente a esta cuestión también se debe evaluar la validez de las acciones previstas en la presupuestación, y por último hay que evaluar todo el proceso en sí mismo y sus resultados a través del **“Informe de Impacto de género”**.

Al hilo de esto último, no debemos olvidar la vinculación social del programa con perspectiva de género, y que por tanto la evaluación de este programa ha de situarse desde una doble perspectiva evaluadora. Esto es, no solo consistente en una mera recopilación y tratamiento de datos empíricos, que han de acompañar al informe de evaluación dándole credibilidad al alcance de los resultados obtenidos, sino que deben centrarse en la interpretación de los resultados según la globalidad de los aspectos implicados en el programa, y fundamentalmente su valoración política, social y económica. (Quiñones Vidal, 1989).

4.1.- Naturaleza conceptual de los indicadores e índices de género

Se suelen usar como sinónimos, o de modo combinado los términos Indicador e Índice. De este modo, un indicador es definido como un “señalador”, que nos indica la presencia, el sentido y la evolución de un fenómeno, esto es, indica o sirve para indicar, mientras que el

índice se usa para referimos a un “Indicio o señal de algo”, o incluso, como la “expresión numérica de la relación entre dos cantidades (Junta de Andalucía, 2015).

Siguiendo lo dicho, entre el indicador que “sirve para indicar”, y el índice que “señala algo”, no hay excesivas diferencias. Ahora bien, en la segunda significación de índice, si parece establecer más profusamente una de sus posibles diferencias, así pues, ante la posibilidad de que tanto índices e indicadores pudieran tener característica cuantitativas o cualitativas. Así los indicadores sí pueden adoptar cualquiera de estas dos propiedades, mientras que los índices solo podrían tener las dos connotaciones, si son usados como medio de “indicio o señalar algo”; pero si los índices, son usados conceptualmente como “expresión numérica” solo pueden tener unas características netamente cuantitativas.

Si tratamos de conceptualizar ambos términos científicamente, nos encontramos, con que hay múltiples variables y situaciones, por lo que habrá que trabajar desde esa multiplicidad. Así, Sierra Bravo (1992), plantea distintas tipologías de clasificación de variables según:

- a) su naturaleza,
- b) la amplitud de unidades de observación,
- c) su nivel de abstracción,
- d) el carácter de los elementos de variación que comprenden
- e) su posición en la relación que une a dos o más variables entre sí.

Para los fines de este trabajo, nos quedamos con la clasificación que atiende a la naturaleza como elemento organizador, aportada por Sierra Bravo (1992), distinguiendo entre variables cualitativas y cuantitativas. Las primeras son aquellas cuyos elementos de variación tienen carácter cualitativo o no numérico, y al contrario de las segundas que dichos elementos tienen carácter numérico o cuantitativo.

En relación al nivel de abstracción de la variable este mismo autor plantea tres niveles: a) variables generales “que se refieren a realidades no inmediatas medibles empíricamente”; b) variables intermedias, “que expresan dimensiones o aspectos parciales de estas variables y por tanto más concretos y cercanos a la realidad” y c) variables empíricas o indicadores que “representan aspectos de estas dimensiones directamente medibles y observables”.

Centrados en esta clasificación según el nivel de abstracción (ya sea: general, intermedia y empírica o indicadores), el interés general de quien trabaja en con estas variables se centrara en “pasar de variables generales a las intermedias, y de estas a los indicadores, con el objeto de transformar las variables primeras de generales en directamente observables e inmediatamente operativas” (Sierra Bravo, 1992). Esto es, la idea fundamental es pasar de lo general y abstracto al plano practico y especifico donde la variable ya es considerada como un indicador con capacidad de mostrar la información necesaria para poder trabajar con el transformado en variable empírica.

A la hora de trabajar u operacionalizar con estas variables Sierra Bravo (1992), plantea 4 fases en la elaboración metodológica del proceso, según vemos:

1ª fase. **Representación del concepto de la variable**, de modo que resulten expresados en una noción teórica los rasgos principales que presta en la realidad.

2ª fase. **Especificación del concepto hallado**, donde el análisis de los aspectos y dimensiones de interés práctico, están implicados en la representación del concepto de la variable, o derivados empíricamente de la estructura de sus intercorrelaciones.

3ª fase. **Elección de indicadores**, o de circunstancias empíricas concretas que sean de signo de la mayor o menor extensión que alcanza la dimensión en cuestión en las unidades de observación investigadas.

4ª fase. **Construcción de índices**. Una vez seleccionados los indicadores imaginados que parezcan más importantes y aptos para la investigación, es normal que no se pueda asignar a todos la misma importancia. De aquí la necesidad de construir un índice que agrupe en una medida común todos los indicadores referentes a una dimensión mediante la asignación de un peso o valor a cada uno de ellos de acuerdo con su importancia.

Parece claro pues, que de este modo se pasa de la generalidad al empirismo, de tal modo que para operacionalizar una variable, 1º se enuncia o define esta, 2º se deducen sus dimensiones o aspectos principales, 3º se buscan indicadores de cada dimensión, y 4º se forma en su caso un índice. De tal modo, que en nuestro estudio, y dentro del marco teórico hemos tratado de representar conceptualmente las posibles situaciones donde se puede dar la discriminación de género en la universidad en el plano general, y que a continuación trataremos de transformar en indicadores que muestren circunstancias empíricas concretas. Para ello establecernos una serie de índices que le den sentido y valor a cada uno de estos indicadores; dado el carácter convencional de los índices de contrastar y verificar en todo caso su validez como medida de las variables investigadas (Sierra Bravo, 1992).

Por otro lado, los indicadores que se van a usar en la medición de la desigualdad entre géneros por su implicación en la medición de condiciones humanas, se pueden considerar como indicadores sociales; teniendo a veces que adoptar componentes subjetivas y por tanto no cuantitativas. Desde este enfoque sociológico ¿cómo podemos definir Indicador social?, y ¿qué papel tienen los indicadores en nuestra la investigación?

Una definición del indicador social la encontramos con Casas (1989), al conceptualizarlo como una “manera de aprehender la realidad o, aún más, a un estilo epistémico que ha interesado y ha sido estimulado, tanto por responsables de grupos humanos (políticos, técnicos de administraciones públicas, y tecnólogos sociales en general), como por investigadores y teóricos de la ciencia, pero de formas diferentes y, a menudo, ignorándose recíprocamente” (Casas, 1989). La característica “social” hace que, los indicadores tengan un uso multidisciplinar, ya sean utilizados por distintos agentes sociales, administraciones, investigadores, empresas privadas, etc. ya sea para medir cualitativa o cuantitativamente la

realidad de la sociedad, hasta el extremo de hacer al indicador que muestre tanto lo que es aparénteme obvio, así como aquella característica que permanece oculta.

Un indicador social no es solo una recopilación o conjunto de datos. “La diferencia entre un indicador y las estadísticas sociales consiste en que las estadísticas reflejan un conjunto de hechos numéricos recopilados de forma sistemática, mientras que para obtener un indicador es necesario condensar la información contenida en las estadísticas existentes” (Astelarra, 2005). En definitiva, a través de la observación y la medición de los hechos sociales se pretende llegar a contextualizar y dar explicaciones del funcionamiento de los hechos que se quieren estudiar, y para ello los indicadores nos sirven de referente del diseño de esa medición, nos mostrarán pues, qué estudiar u observar, que cómo y cuándo medir.

Recordemos que el fin último de los indicadores sociales es el de mostrar la realidad de un fenómeno social concreto, a través de una recogida de información útil para explicar el fenómeno. Según lo dicho, para nuestro estudio los vamos a utilizar como auténticos “instrumentos que posibilitan una medición aproximativa de la realidad, las constancias y cambios de los valores de la medición permitirán anticipar los acontecimientos y elaborar explicaciones al respecto, con la ayuda de los conceptos que sean pertinentes, y que, si no existen, se pueden crear” (Casas, 1989).

Centrados en los **Indicadores de género también como indicadores sociales**, la Junta de Andalucía (2015), los define como “medidas específicas que permiten evidenciar, caracterizar y/o cuantificar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, así como verificar sus transformaciones, en un contexto socio-histórico determinado; proporcionando así, *observables* de la desigualdad, que *evidencien* el cambio, o la persistencia de las desigualdades observadas.

Los indicadores de género también definidos por la OIT (2008), se conciben “para medir los beneficios que van adquiriendo mujeres y hombres y para captar los aspectos cuantitativos y cualitativos del cambio”. Por ello, se desglosan por sexo, edad y situación socioeconómica. O dicho de otro modo, un indicador tiene como misión servir de guía o referencia, esto conlleva que a la hora de establecer los mismos, han de tener la máxima significatividad y ser lo más representativos posibles de la situación y del contexto en el que se van a utilizar.

La OECD (2002), introduce distinciones sobre su tipología, describiéndolos, como aquella “variable o factor cuantitativo o cualitativo que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados con una intervención o ayudar a evaluar los resultados de un organismo de desarrollo”; Ahora bien, este mismo organismo internacional al referirse, a la gestión y evaluación basada en resultados; define el Indicador del desempeño (o de los resultados; *Performance indicator*) como una “Variable que permite verificar cambios debidos a la intervención para el desarrollo o que muestra resultados en relación con lo que se

ha planeado. Mostrando claramente el valor de los mismo para sistemas de evaluación, tras la implantación de algún tipo de medidas o acciones”.

También referidos al género, y de modo similar a la clasificación de variables que aportaba, según su naturaleza Sierra Bravo (1992), podemos encontrar otra distinción de la OIT (2008), entre cualitativos y cuantitativos:

- a.- Los indicadores cuantitativos de género hacen referencia a la cantidad y proporción de mujeres y de hombres que participan en una actividad determinada o se ven afectados por ella. Se basan en sistemas y registros de datos desglosados por sexo. Miden la repercusión o la eficacia de las actividades a la hora de atender necesidades concretas en materia de género, incrementar la igualdad de oportunidades, influencia o beneficios desde la perspectiva de género y crear una cultura institucional sensible al género.
- b.- Los indicadores cualitativos de género sirven para medir la calidad de las percepciones y experiencias mediante técnicas específicas y métodos participativos como los debates en grupo y los estudios de casos. “La importancia de la información cualitativa se manifiesta incluso en el mundo de las ciencias empíricas” (Zapico Goñi, 2010); donde no siempre todo puede traducir a cifras, ya que hablamos de personas, de políticas de gasto, etc.

Para Martínez, Lusa y otras (2007), referidas a los estudios de género en las universidades a través de un modelo de indicadores; existen dos tipos de indicadores según su naturaleza:

- a.- Indicador con información cuantitativa: incluye datos estadísticos actuales y anteriores que tendrían que poderse generar tratando la información que existe en las *bases de datos* de la universidad y de las diferentes unidades (centros, departamentos, servicios, etc.) que la integran.
- b.- Indicador con información cualitativa: puede hacer referencia a normativas, políticas y procesos propios de la universidad o a las opiniones, las actitudes y las experiencias de las personas que conviven en ella o a la cultura organizativa y al clima laboral.

Lo más relevante de esta clasificación es que se aprecian tres tipos de fuentes de información asociados a la naturaleza del indicador: a) Normativa y documentación institucional; b) Unidad u Oficina de igualdad de oportunidades o agente de igualdad, servicio de personal; y c) Encuesta o muestreo en la comunidad universitaria. La centralización en la obtención de datos, se realizaría a nivel institucional, desde las bases de datos centrales; Unidad u Oficina de igualdad de oportunidades o agente de igualdad, servicio de personal; pero teniendo en cuenta la descentralización de la universidad en centros, departamentos o servicios; tal y como necesitaremos para aplicar el *mainstreaming* de género en la institución.

Por otro lado el trabajo de Rotondo y Vela (2004), plantean dos tipos de clasificaciones de los indicadores de género. Según el tipo de información que manejan y generan: Cuantitativos, cualitativos y mixtos. Y según nivel de resultado: Impacto, efecto y proceso. La distinción entre cualitativas y cuantitativas, ya ha sido clarificada, presentándose como novedad la de los indicadores mixtos, que se definen como aquellos que permiten verificar cambios cualitativos

y, al mismo tiempo, determinar en cuántos individuos, organizaciones o instancias se presentan esos cambios. Por lo anterior, en los indicadores mixtos siempre se presenta una unidad de medida (número o porcentaje) y una unidad de verificación (tipo, grado o nivel). A efectos prácticos para nuestro estudio, imaginemos que queremos valorar por un lado el nivel de cumplimiento corporativo de las políticas de género en (buenas, regulares y malas), y luego cuantificamos que cantidad de usuarios han votado mediante encuesta esos tres niveles. Aunque este tipo de indicadores podría ser viable, para los estudios de género, hemos declinado su uso por economicidad de recursos.

Referidos al *nivel de resultado* esperado por los indicadores, se utilizan principalmente para el proceso de evaluación de las políticas, según Rotondo y Vela (2004), distinguimos tres tipos:

- a.- Impacto: Miden y verifican los cambios sostenibles y de largo plazo en las personas (hombres y mujeres). Los indicadores de género referidos al impacto miden de manera específica las variaciones en la posición de hombres y mujeres en la familia, las organizaciones y la comunidad. Se usan en la base de evaluación.
- b.- Efectos: Miden y verifican resultados intermedios que surgen del uso de los productos y servicios del proyecto; es decir, los cambios de mediano plazo que contribuyen al logro del impacto. Se usan en la fase de evaluación.
- c.- Proceso: Miden y verifican los cambios que se producen en el corto plazo, como resultado inmediato y directo de las actividades realizadas por el proyecto.

La mayoría de estudios ya citados basan su análisis en una serie de variables, estructuradas según su naturaleza, en datos estadísticos y variables cuantitativas; pero no debemos olvidar el criterio de Zapico Goñi (2010), expresando que la cuantificación no es condición necesaria ni garantía de transparencia, ni objetividad y relevancia de la información; por lo que se hace preciso contar con otro tipo de indicadores centrados en elementos subjetivos o cualitativos. Manifestando así que, lo peor de la cultura cuantitativa es que suele ir unida a la expectativa de que una vez que se disponga de una medida o indicador, su aplicación será automática y sin conflicto. Siguiendo los aportes ya mencionados, nuestro estudio dispondrá mayoritariamente de indicadores cuantitativos, aunque para algunos aspectos también de otros de tipo cualitativo, combinando ambas técnicas de modo complementario (Aldeguer, 2016).

Por último y centrados en el diseño de los objetivos e indicadores de género para incorporar dentro del presupuesto, la OM de 14 de julio de 1992 por la que se dictan las normas para la regulación del sistema de seguimiento de programas establece sobre los **objetivos** que, “habrán de seleccionar los aspectos más relevantes de su actividad, han de ser poco numerosos, coordinados y compatibles, expresados en términos precisos, cifrados y fechados, debiendo ir acompañados de un sistema de medida de las realizaciones, a fin de evaluar las eventuales desviaciones que pudieran producirse”. A nivel operativo para nuestro estudio, el grado de realización de objetivos se medirá en virtud de indicadores que permitan, tanto a los centros gestores como a los usuarios de la información presupuestaria, conocer los resultados obtenidos en el desarrollo del programa.

Igualmente la citada OM, define los **indicadores** dentro del programa presupuestario como “variables representativas de la naturaleza del objetivo, de su cuantificación, de su valoración desagregada por capítulos en el caso de que tal desagregación tenga carácter relevante, y de la fecha en la que se prevea su consecución”. También siguiendo el criterio del Ayto. Granada (2012), mientras que el objetivo debe de responder a la pregunta ¿Qué es lo que se quiere conseguir?, el indicador aportara la información suficiente para medir el cumplimiento del objetivo, comparando los resultados obtenidos con la ejecución del programa presupuestario con los resultados previstos o estimados.

4.2 Metodología y diseño de los Índices de Género para el MPG en la UMU.

Para Butler (1990), “el género es una construcción cultural; por consiguiente no es el resultado causal del sexo ni tan aparentemente fijo con el sexo”. Así, cabría pensar que en ciertos estudios de género se pudiesen establecer distintas categorías como: hombre, mujer, transexual, etc. dicho esto, si hay que pormenorizar que en nuestro estudio solamente vamos a tratar dos posibles géneros: hombre “H” y mujer “M”.

Una vez definidas estas dos variables posibles de nuestro estudio; hay que señalar que estas serán analizadas metodológicamente en cada uno de los momentos marcados con el subíndice ‘i’; siendo las posiciones de nuestras variables para cada una de las ‘n’ áreas de conocimiento; ocupaciones o ramas de actividad, donde:

- Así considerado, nuestra variables; mujer “M” y hombre “H” y; en los cada uno de los momentos “i”, tendremos que la suma individual de cada una de las variables, de población objeto de estudio $M = \sum m_i$; y $H = \sum h_i$
- El total de la población será: $T = M + H = \sum m_i + \sum h_i$
- El peso de cada sexo sobre el total de población vendrá dado por: $m = M/T$ y $h = H/T$ y; donde por definición: $m + h = 1$.

4.2.1.- Índice de Concentración de género. IC

Este índice nos va a mostrar la composición de un grupo de estudio en relación sobre el total del mismo grupo. Según la (Junta de Andalucía (2015), este índice marca la **relación intragrupal** de cada elemento. En el caso **del género**, nos muestra la que relación mantienen cada uno de los géneros por separado, de tal modo que solo se relacionan las variables en relación al total de su mismo género, de tal modo que se mantiene una relación dentro del mismo género o **intragénero**.

Siguiendo a Cáceres y otros (2004) en relación al grado de ocupación en el mercado laboral, matemáticamente se calcula como “la **concentración** de las mujeres en la i-ésima ocupación, que indica la fracción (el porcentaje) del empleo femenino total que se sitúa la ocupación i”.

En el mismo sentido, Iglesias y Llorente (2010), explican que “este índice nos informará de donde trabajan con más frecuencia las mujeres, y se refiere como el número de mujeres que trabajan en la actividad/ocupación i dividido por el total de la actividad/ocupación”. Esta razón matemática va a expresar datos en tanto por uno, así que si queremos aportar una información porcentual debemos multiplicarlo por cien.

$$IC = \frac{M_i}{\sum M_1 + M_2 + \dots + M_n}$$

Este índice, puede ser usado específicamente en los estudios de género de tipo cuantitativo y descriptivo en las universidades según el estudio de Blahopoulou (2011), “con el objetivo de obtener una imagen sobre la presencia de mujeres y hombres y sobre la posible existencia de segregación horizontal (índice de concentración en determinados sectores o disciplinas) y vertical (posición de mujeres y hombres en la jerarquía) por sexo”.

4.2.2.- Índice de Distribución o Participación de género IP⁶⁵

El uso del índice de distribución, muestra la razón existente entre grupos distintos o **intergrupales** o dicho de otro modo, nos va a describir el peso específico de los elementos que configuran un grupo, categoría o área específica. Específicamente, en los estudios de género, y teniendo en cuenta que cualquier grupo normalmente está compuesto por dos sexos hombre y mujer, se puede decir que muestra la relaciones **intergenéricas** dentro del grupo (Junta de Andalucía, 2015).

Siguiendo a Iglesias y Llorente (2010), este índice nos permitirá saber la participación o distribución masculina o femenina de un sector/ocupación, y se define como el número de mujeres en la actividad/ocupación “i” dividido por el total del empleo de la actividad/ocupación.

Comparativamente, mientras que un **índice de distribución o participación IP**, mostraría como está distribuida la representación de mujeres y hombres dentro de ese grupo (intergrupales) de estudio concreto o, para el caso de los estudios de género, relación **intergénero**.

⁶⁵ En nuestro estudio vamos a referirnos a él cómo índice de participación IP, para no confundir al lector con el índice de Duncan ID, que explicaremos más adelante.

Para Junta de Andalucía (2015), en los estudios de género el índice de concentración nos mostraría qué relación hay entre los posibles elementos que se puedan dar, pero solo dentro de un mismo género aisladamente sin considerar al otro, siendo así *intragénero o intrasexo*, ya que el grupo de estudio de referencia es cada uno de los géneros. De este modo, “los índices de distribución no tienen en cuenta el tamaño de la actividad o de la ocupación laboral, por lo que, para saber donde trabajan con mayor frecuencia las mujeres, debemos calcular índices de concentración” (Iglesias y Llorente, 2010).

Las cantidades a priori se expresan en tanto por uno, pero si queremos que aporte representatividad porcentual deberemos multiplicarlo por 100. En un plano práctico ambos índices (IP_{mujeres} ; IP_{hombres}) han de sumar el total de la distribución: 100 o 1, por lo tanto ante un índice en un género de 35, el otro debe tener una distribución de 65 de modo complementario. Su expresión matemática atiende a:

$$IP = \frac{M_i}{\sum M_i + \sum H_i}$$

Así unos resultados de 0,5 o del 50%, nos indicaran una paridad absoluta en la ocupación, o dicho de otro modo por Nicolás, López y Riquelme (2009), “nos permite saber si ésta puede ser considerada como femenina cuando sus resultados superan el 50%”. Tal y como ya expresamos en el marco teórico para nuestro estudio vamos a considera unos márgenes metodológicos de tolerancia, tal cual establece la ley de igualdad entre el 40% y el 60 %. Valores entre el 50,1 % y el 60% aun siendo una ocupación (feminizada o masculinizada), no precisaran de ningún tipo de acción.

4.2.3.- Índice de Representación IR

Este índice en realidad es un compuesto del de participación. Para Nicolás, López y Riquelme (2009), el IR en relación a la ocupación laboral, nos muestra el grado de representación de las mujeres en la ocupación i, por ello matemáticamente, se calcula como el porcentaje de mujeres en dicha ocupación dividido por el porcentaje de mujeres en el empleo total, siendo denominado por estos autores como, Grado de Representación (GR).

En la misma corriente se pronuncia Cáceres y otros (2004), cuando lo conceptualizan como “el porcentaje de mujeres en la i-ésima ocupación dividido por el porcentaje de mujeres en el empleo total”, es decir, si consideramos que el porcentaje de mujeres sobre el total de mujeres en la ocupación i, como el índice de participación en esa ocupación i. y que el porcentaje de mujeres en total sobre la población total, como el índice de participación total, el IR será el resultante de dividir el IP_i entre el IP total.

$$IR = \frac{Mi/Ti}{M/T} = \frac{IPi}{IP}$$

Dado que no trabajamos con valores absolutos sino con porcentajes, en realidad lo que estamos calculando es la razón geométrica entre los dos porcentajes de referencia (ocupación *i*, y ocupación total), por ello si son iguales su valor será de uno.

De tal modo que Cáceres y otros (2004), establecen que si en la ocupación *i* se obtiene un valor para la representación que es mayor que 1, entonces se dice que las mujeres están sobre-representadas en esa ocupación, en el sentido de que su participación en esa ocupación supera a la participación media de las mujeres en el empleo total de la economía. Por el contrario, si en la ocupación *i* se obtiene un valor para la representación que es menor que 1, entonces se dice que las mujeres están infra-representadas en ella. Este índice también se puede multiplicar por 100 para presentar otra visualización, obteniendo así una expresión porcentual del mismo.

4.2.4.- Índice de Feminización IF

También se comporta como una razón geométrica en sentido estricto, ya que tal y como explicamos anteriormente, va a mostrar la relación que existe entre dos cantidades entre sí que aún pertenecientes a la misma área grupo o elemento, son de géneros o especies distintas. Así el índice de feminización va a mostrar cuantas veces geométricamente es mayor o menor la cantidad de hombre sobre mujeres o de mujeres sobre hombres. Esto es; la “representación de las mujeres con relación a los hombres en la categoría de una variable” (Junta de Andalucía, 2015).

Dado que el sentido de este índice es mostrar unos datos que sean homogéneos vamos a usar siempre la comparativa del número de mujeres en relación con el de los hombres, tal y como muestra la siguiente ecuación:

$$IF = \frac{Mi}{Hi}$$

Así y dependiendo de que el número de mujeres sea mayor, menor o igual al de hombres, los posibles resultados mostrarán cuantas mujeres hay por cada hombre. Otra cuestión que hemos de tener en cuenta para nuestro estudio es la de la incorporación de unos márgenes de tolerancia para establecer una paridad relativa⁶⁶, y sus valores serán (véase cuadro 4.2.4):

⁶⁶ Tal y como ya definimos en el marco teórico, la paridad debe tener unos parámetros flexibles o relativos situando la representatividad entre el 40% y el 60%, mientras que los índices de feminización pueden

a.- Mujeres > Hombres: siendo el número de mujeres mayor al de los hombres, el resultado del IF se sitúa en principio entre los posibles valores superiores a 1 ($IF > 1$). Ahora bien, si consideramos la posibilidad de márgenes de tolerancia con una paridad relativa superior a 1,5 ($IF > 1,5$), representando una sobrerrepresentación femenina o “feminización”; Así un hipotético resultado de 2,5 nos mostraría que por cada hombre hay 2,5 mujeres en la misma situación.

b.- Mujeres > Hombres: El valor estaría situado, entre 1,5 y 1 ($1,5 > IF > 1$). Mostraría que el número de mujeres por cada hombre está dentro de los márgenes de tolerancia de la paridad relativa, siendo el número de ellas, superior al del hombre, entre un 60% y 50%.

c.- Mujeres = Hombres: Representa paridad absoluta donde el $IF = 1$. Esto es, que existe la misma cantidad de hombres que mujeres, 50% en ambos campos.

d.- Mujeres > Hombres: Para este supuesto los valores están entre $0,66 < IF < 1$, estando dentro de los márgenes relativos de representación, pero dentro de la paridad relativa, en donde la cantidad de mujeres es inferior a la del hombre, siendo del 50% al 40%).

e.- Mujeres > Hombres: Siendo el resultado inicial de $IF < 1$, si lo particularizamos también en términos relativos tendríamos que situarlo en valores de $IF < 0,66$. Representa sobrerrepresentación masculina o “masculinización”, con un porcentaje inferior al 40%. Así un posible valor de 0,5 expresaría que, hay una mujer por cada dos hombres.

Cuadro 4.2.4: Resumen de los posibles resultados del índice de feminización.

	M > H	M > H	M = H	M < H	M < H
Sin paridad relativa	$IF > 1$	$IF > 1$	$IF = 1$	$IF < 1$	$IF < 1$
Con paridad relativa	$IF > 1,5$	$1,5 > IF > 1$	$IF = 1$	$0,66 < IF < 1$	$IF < 0,66$
% Representación	$> 60\%$	60% al 50%	50%	50% al 40%	$< 40\%$

Fuente: Elaboración propia

4.2.5.- Brecha de Género BG

Este tipo de indicadores pueden ser usados para todas colectivos o grupos sociales. Conceptualmente según la *Food an Agriculture Organization of the United Nation* “FAO” marcan las “diferencias que exhiben los sexos en cuanto a oportunidades, acceso, control y uso de los recursos que les permiten garantizar su bienestar y desarrollo humano. Las brechas de género son construidas sobre las diferencias biológicas y son el producto histórico de actitudes y prácticas discriminatorias tanto individuales como sociales e institucionales, que obstaculizan el disfrute y ejercicio equitativo de los derechos ciudadanos por parte de hombres y mujeres⁶⁷.

presentar una paridad relativa con valores de entre 0,66 y 1,5. Otros estudios como el realizado por la Junta de Andalucía (2015), establece un valor paritario absoluto con un valor de 1.

67 FAO: <http://www.fao.org/home/en/> y <http://www.fao.org/docrep/x0220s/x0220s01.htm>

En el mismo sentido se pronuncia la OIT (2008), al señalar que es la “disparidad que existe en cualquier área entre las mujeres y los hombres en cuanto a su nivel de participación, el acceso a los recursos, los derechos, su poder e influencia, la remuneración y las ganancias”.

Como decíamos se puede usar en cualquier campo comparativo, siempre que se compare alguna tasa de participación de mujeres con la de hombres (paro, ocupación, representatividad, salarios, etc.). Ahora bien, a la hora de realizar las comparaciones, distancias o brechas, se realizan mediante la “razón” entre dos cantidades ya que conceptualmente se trata de la “diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable” (Junta de Andalucía, 2015). En la práctica y matemáticamente casi siempre (salvo la brecha salarial de género) lo vamos a calcular restando a las tasas femeninas a las tasas masculinas; por lo que al calcularla estamos proyectando una razón aritmética.

En otro ejemplo práctico establecido para las tasas de empleo, por la OCDE vemos que se mantiene la misma metodología al definirla como la “diferencia entre mujeres y hombres en los aumentos anuales promedio de las tasas de empleo. Expresada como incremento medio anual para las mujeres menos incremento medio anual para los hombres” (OECD, 2007); tal cual expresa la siguiente ecuación.

$$\text{Brecha} = \text{Tasa Femenina} - \text{Tasa Masculina}$$

Este indicador nos va a mostrar la diferencia entre las tasas femenina y masculina, esto es que diferencia en puntos porcentuales hay entre una y otra. Por ello se ha de ser cauteloso a la hora de interpretar los mismos, ya que si la tasa femenina es mayor saldrá un resultado numérico positivo; pero si es mayor el porcentaje masculino que el femenino el resultado será negativo; obviamente si las dos tasas son iguales, el resultado será uno.

En este mismo sentido a mayor resultado positivo, la brecha será más grande para el caso de las mujeres y viceversa para los signos negativos. Pero eso no quiere decir que sean ambos ni mejores ni peores para los parámetros de igualdad; dado que dependerá también de que exprese el índice, tasa o razón estemos comparando.

Esto es, si la brecha es positiva para una tasa que expresa algo negativo, a mayores tasas positivas, peor será la situación de las mujeres. A modo de ejemplo, pensemos en la tasa de paro, si tiene una brecha de 35 puntos porcentuales con signo positivo, esto nos indicara que la tasa de paro es mucho mayor para las mujeres que para el hombre; mostrando situaciones beneficiosas (menos paro femenino) para brechas negativas. Por el contrario, si el índice nos muestra aspectos positivos, como por ejemplo, la tasa de asalarización a jornada completa, si la brecha es positiva nos indicara que las mujeres están en mejor posición que el hombre, pero si es negativa nos indicará el caso contrario.

Podemos encontrar otras figuras referidas a las brechas de género como son:

- Brecha salarial: se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, y que explicaremos en el siguiente epígrafe.
- Brecha tecnológica (OECD, 2007); que se utiliza para designar las desigualdades entre mujeres y hombres en la formación y en el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación “TICs”.

4.2.6.- Brecha Salarial de Género BSG

La brecha salarial o diferencia salarial de género, no presenta el mismo tratamiento metodológico que las anteriores, dado que aunque muestra la diferencia entre los salarios de las mujeres en relación al hombre como haría una *razón aritmética*, se calcula como una razón geométrica, dividiendo el salario femenino entre el masculino, lo que nos dirá que porcentaje del sueldo masculino supone el femenino.

Se presenta por tanto como una razón tal y como la hemos venido estudiando hasta ahora. La relación se ofrece en tanto por uno, así pues si lo queremos expresar en tanto por ciento, debemos de multiplicarlo por 100.

Mantenemos el cambio de criterio metodológico en tanto que hay organismo que prefieren explicar la diferencia a través de razones geométricas, como es el caso de la OIT (2008) al establecer que: Por lo que respecta al trabajo femenino, es de particular pertinencia la «disparidad salarial basada en el género», que pone de manifiesto la diferencia entre los ingresos promedio de los hombres y de las mujeres. Igualmente, es el adoptado tanto por el Instituto Nacional de Estadística (INE)⁶⁸, como por la Oficina Europea de Estadística (Eurostat)⁶⁹: “la brecha de género no ajustada a las características individuales que pueden explicar parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, es la diferencia entre el salario bruto por hora de los hombres y el de las mujeres, expresado como porcentaje del salario bruto por hora de los hombres”.

Para el cálculo del salario medio en el INE, se integran solo los/las trabajadores/as por cuenta ajena que hubiesen estado dados de alta al menos dos meses al año. Los ingresos que se calculan en términos brutos (sin SS ni IRPF), incluirán tanto las remuneraciones en metálico como en especie de naturaleza salarial, no incluyendo las no salariales, lo cual nos parece poco acertado, ya que aunque la mayoría de conceptos extrasalariales computan a la seguridad social por el exceso del 20% del IPREM, no queda claro si él no exceso evidenciaría aún más las posibles brechas.

En el caso de Eurostat, presenta un aporte metodológico en el cálculo, aplicando el mismo, solo a “los asalariados que trabajan en unidades de 10 y más trabajadores y en la ganancia por

⁶⁸ <http://www.ine.es/>

⁶⁹ <http://ec.europa.eu/eurostat>

hora incluye los pagos por horas extraordinarias realizadas, pero excluye las gratificaciones extraordinarias”. Si bien estos aportes metodológicos estarían basados en la mejora en el tratamiento de datos, pensamos que no son acertadas para nuestro estudio. Por lo que nosotros vamos a considerar el total de las remuneraciones, tanto de naturaleza salarial como extrasalariales, incluyendo evidentemente las pagas extraordinarias como las horas extraordinarias, y además se debe usar como universo de estudio a todos los trabajadores que hubiesen pasado por la universidad aunque hubiesen estado un día.

$$BSG = \frac{\text{Salarios medios femeninos}}{\text{Salarios medios masculinos}} * 100$$

En cuanto a los resultados posibles de la ecuación planteada arriba, nos va a mostrar cuantas veces en términos geométricos es diferente el salario de las mujeres respecto al hombre; así y a modo de ejemplo:

- Si el resultado es superior a 100, implicaría que hay sueldos medios mayores en las mujeres que en el hombre. Un resultado (muy hipotético) expresado porcentualmente de 120, nos mostraría que las mujeres ganan un 20% más de salario que los hombres. Si lo expresamos en tanto por uno sería de 1,2 y nos diría que las mujeres ganan 1,2 €, por cada euro que gana el hombre.
- Si obtenemos un resultado de brecha salarial de 100 o 1, nos dirá que cobran exactamente igual hombres y mujeres; hablaríamos de paridad absoluta.
- Si el resultado es inferior a 100 o a 1, mostraría que los sueldos medios de las mujeres son inferiores a los del hombre. Un resultado de 80 significa que el sueldo de las mujeres supone un 80% del sueldo de un hombre; o que por cada euro que gana el hombre las mujeres solo gana 0,8 €.

Por último, señalar que la brecha salarial se puede presentar ajustada o no, esto dependerá de si se tienen en cuenta en los cálculos las diferencias personales: como por ejemplo, edad o formación, etc. u otras relativas al puesto de trabajo, como el sector de actividad, empleabilidad, tasas ocupación, etc.

4.2.7.- Índices de Disimilitud. Índice Duncan ID, en estudios de género

Existen múltiples índices y matrices para el análisis de la similitud o disimilitud usado tanto en biología, segregación residencial, etc. Estos expresan el grado de semejanza o desemejanza en la composición de especies, grupos, razas o determinados grupos y su cantidad o abundancias en el grupo de referencia, muestras o comunidades. En relación a los estudios de género, “las herramientas de segregación se usan para estudiar en qué medida las pautas de concentración de las mujeres son distintas a las de los varones” (Nicolás, López, y Riquelme, 2009).

Este índice de Disimilitud (*Index of Dissimilarity*) fue diseñado por Duncan y Duncan en 1955, de quien toma su nombre (Índice Duncan) para comparar las diferencias raciales entre la población de color en determinadas zonas residenciales. En él se muestra la uniformidad con la que dos grupos se encuentran distribuidos, considerándose estos a su vez como elementos de un grupo o área más grande. Su ecuación original es la siguiente, aplicada para los valores:

$$ID = \frac{1}{2} * \sum_{i=1}^n \left| \frac{w_i}{W} - \frac{n_i}{N} \right|$$

- n_i = La población de raza negra de la i zona, por ejemplo: la sección censal
- N = La población de raza negra total de la entidad geográfica más grande para el cual se calcula el índice de disimilitud.
- w_i = La población de raza blanca de la zona i
- W = La población de raza blanca total de la entidad geográfica más grande para el cual se calcula el índice de disimilitud.

Este índice, así explicado presentarían unos valores según Iglesias y Llorente (2010) a la hora de interpretarlos, con variaciones “entre 0 (nula segregación) y 1 (máxima segregación)”. A veces, para conseguir una mejor comprensión se puede multiplicar por 100 puede obtener valores entre cero y 100, en donde el 100 será la plena segregación de ambos grupos individuales en el grupo más grande y cero sería el caso totalmente contrario, con total integración o “cero segregación”.

Este índice requiere de algunos cuidados a la hora de su aplicación metodológica para White (1986), dado que el valor absoluto de la diferencia de dos números reales es la distancia entre ellos. Por definición según Duncan y Duncan (1955), se trabaja con valores absolutos en estas razones; siendo siempre su valor, mayor o igual que cero y nunca con signo negativo. Así desde el punto de vista de la variación geométrica, nos vamos a referir al valor absoluto de un número real “x” que es siempre positivo o cero, pero nunca negativo.

Por último realizamos el sumatorio de todas las variaciones (valores absolutos), obteniéndose así el índice de Duncan, que representa la proporción de un grupo que debe moverse con el fin de crear una distribución uniforme de la población. O dicho de otro modo y como ejemplo un valor de ID en relación a un grupo de población sobre otra de 0,52 o del 52,78% nos indicara que hay una desemejanza del 52,78%.

Aunque el índice fue diseñado metodológicamente para medir la disimilitud entre razas en zonas geográficas, también puede ser usado para medir otro tipo de distribuciones, por lo que se puede usar para estudiar las diferencias entre géneros, tal y como ocurre con el **Índice de Segregación Ocupacional ISO** que mide del grado de asimetría entre las **ocupaciones** que realizan hombres y mujeres; ya que como aclaran Iglesias y Llorente (2010), mide en qué medida las pautas de concentración de mujeres y hombres son distintas”. Siendo su ecuación:

$$ID = 100 * \frac{1}{2} * \sum_{i=1}^n \left| \frac{m_i}{M} - \frac{h_i}{H} \right|$$

- h_i = Cantidad de mujeres en el área específica de estudio i , por ejemplo: sector productivo, Departamentos, Áreas de conocimiento etc.
- H = Cantidad total de mujeres incluidas en las áreas.
- m_i = Cantidad de mujeres en el área específica de estudio i
- M = Cantidad total de mujeres incluidas en el conjunto de las áreas.

Como vemos la ecuación $m = \frac{m_i}{M}$ atiende al índice de concentración de mujeres ICM; mientras que la otra $h = \frac{h_i}{H}$ representa al ICH; por lo que a la hora de calcularlo si ya tenemos los mismos facilitaremos el proceso.

$$ID = 100 * \frac{1}{2} * \sum_{i=1}^n |m - h|$$

Partiendo de los resultados obtenidos por el trabajo de Duncan (1955), en donde se mantiene que se trata de “la suma de la proporción mínima de negros más la proporción mínima de blancos que tendrían que cambiar su área geográfica con el objetivo de que la proporción de ambos grupos sea la misma en todas las áreas geográficas.

Posteriormente, los estudios de Anker (1998), referidos a la segregación ocupacional por género, hace una reinterpretación del sentido de esta ecuación, indicando que mide “la proporción de hombres trabajadores más la proporción de mujeres trabajadoras que tendrían que cambiar de ocupación para que hubiera la misma proporción de mujeres en cada ocupación“. Esto es, que porcentaje de uno de los dos “sexos habría que desplazar entre ocupaciones para conseguir que la distribución ocupacional de ambos sexos fuera idéntica” (Sánchez, 1993).

Nicolás, López, y Riquelme (2009), en los estudios sobre mujeres y hombres, concluyen que el ID puede presentar valores de “0” cuando se alcanza la completa integración por sexos o “100” el máximo de segregación posible, catalogando de esta manera las ocupaciones como totalmente femeninas o masculinas. Siguiendo de nuevo a Iglesias y Llorente (2010), el índice de disimilitud de Duncan y Duncan nos dice que la segregación laboral por género en España en 2007 era de 0,464, desde una perspectiva horizontal (sectores de actividad), y de 0,576, desde un punto de vista vertical (para las ocupaciones laborales). Así estos datos nos muestran que en España hay unos niveles de segregación media (dado que puede oscilar entre el 0 y el 1, siendo más alta segregación vertical.

Ahora bien a nuestro juicio el elemento más interesante del uso de este índice es la posibilidad de poder compararlo a lo largo del tiempo y usando siempre los mismos criterios. A modo de ejemplo y usando los datos ofrecidos por los autores citados en el párrafo anterior Iglesias y Llorente (2010), “en 2002 el índice de disimilitud era de 0,454 para los sectores de actividad y de 0,555 para las ocupaciones laborales, lo que supone un crecimiento del 2,2 por 100 de la segregación horizontal y del 3,8 por 100 en la vertical, entre 2002 y 2007”. Permitiendo de este modo realizar comparativas en espacios temporales, pero teniendo en cuenta que han de considerarse siempre las mismas “n” áreas de estudio, dado que, “en general, los índices de segregación pueden verse alterados en función del número de categorías ocupacionales consideradas, lo que habrá de tenerse en cuenta en el análisis empírico” (Nicolás, López, y Riquelme, 2009).

4.2.8- Índice de Desigualdad de Género (Gender Inequality Index, GII)⁷⁰

Este índice fue diseñado metodológicamente por la Organización de Naciones Unidas (ONU), en su informe anual sobre el desarrollo humano en el mundo del año 2010, trata de reflejar la desigualdad en los logros entre mujeres y hombres en tres ámbitos de interés: la salud reproductiva, el empoderamiento y el mercado de trabajo.

El resultado final de este índice es una media compuesta de estas dimensiones relacionadas con el Desarrollo Humano, presentando una serie de consideraciones metodológicas que no lo hacen posible aplicar a nuestro supuesto, ya que compara las desigualdades entre países subdesarrollados. Si podría servir de base para confeccionar algún índice que permita comparar de modo global, las diferencias de género en la universidad entre, centros departamentos, institutos, etc. en las que tengan capacidad de decisión de gasto.

- **Salud reproductiva:** a) **Tasa de mortalidad materna:** (Maternal Mortality Ratio, MMR): Razón entre el número de fallecimientos de mujeres en el parto y el número de nacidos vivos en un año dado, razón expresada por 100000 nacidos vivos. b) **Tasa de fecundidad adolescente** (Adolescent Fertility Rate, AFR): AFR: Número de nacimientos de madres adolescentes, madres con edades comprendidas entre 15-19 años, por cada 1000 mujeres adolescentes en el mismo grupo de edad.
- **Empoderamiento:** c) **Representantes en el parlamento PR:** Proporción de escaños ocupados por mujeres en una cámara baja o parlamento o en una cámara alta o senado, expresada como porcentaje del total de escaños. d) **Logros en educación secundaria y superior SE:** Porcentaje de la población de 25 y más años que ha alcanzado o superado la educación secundaria.

70 Consultar: Alonso, Fernández-Macho, y González (2013); <http://hdr.undp.org/es/faq-page/gender-inequality-index-gii>; <http://www.desarrollohumano.org.gt/content/%C2%BFque-es-desarrollo-humano>

- **Mercado trabajo: e) Tasa de actividad (Labor Force Participation Rate, (LFPR)):**
LFPR: Proporción de la población en edad de trabajar que participa en el mercado de trabajo, bien sea trabajando o buscando activamente un trabajo, expresada como porcentaje de la población en edad de trabajar.

5.- Indicadores de Género, Objetivos y Medidas presupuestarias para MPG en la UMU

En este proceso se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que puedan integrarse en el presupuesto, por lo tanto el diagnóstico será según el MTAS (2007):

- a.- Instrumental: ya que, “no es un fin en sí mismo, sino un medio a partir del cual se puedan identificar ámbitos específicos de actuación”. Hemos de recordar que el diagnóstico es en sí una herramienta que permita trabajar sobre el presupuesto.
- b.- Aplicado: “es de carácter práctico orientado a la toma de decisiones en la empresa” no sirve de nada si solo nos quedamos en la mera recopilación de datos para describir una situación, además debemos usar los resultados para proponer mejoras.
- c.- Flexible: “el contenido, la extensión y la forma en que se realice el diagnóstico deberá amoldarse a las necesidades concretas de cada empresa”; en nuestro caso a cada universidad, departamento o centro.
- d.- Dinámico: nuestro entorno es cambiante y dinámico, por ello “deberá actualizarse continuamente”, dándole respuestas nuevas a cada nueva situación.

Una universidad, es una organización compleja integrada por muchas personas (alumnado, personal docente e investigador, personal de administración y servicios) y unidades (centros, departamentos, institutos, servicios, etc.) y en la que se desarrollan multitud de procesos y actividades de diferente naturaleza (Martínez, Lusa y otras, 2007). Para establecer el proceso metodológico del diseño de indicadores⁷¹, han surgido una serie de condicionantes que se han tenido en cuenta, tratando de flexibilizar y contextualizar los mismos, del siguiente modo:

- 1.- En primer lugar, a la hora de diseñar los indicadores que se van a utilizar en este trabajo, se ha prestado un especial atención al contexto tan particular universitario y concretamente el de la UMU, dado que ciertas enseñanzas que han mantenido tradicionalmente, han estado excesivamente masculinizadas (sobre todo las de ámbito tecnológico, según la doctrina citada) lo que nos ha obligado a actuar metodológicamente en la búsqueda de unos indicadores muy específicos en este campo, donde las discriminaciones no siempre suelen ser visibles. Según esta realidad que acabamos de describir, debemos de tener en cuenta todo lo señalado en el marco teórico sobre la

71 Véase también: (Díaz y Rodríguez, 2013) en el marco universitario europeo; (Morales, Luna y Esteban, 2010; Blahopoulou, 2011; Peñaranda Ortega, M., Osca Lluch, J., Quiñones Vidal, E. (2013), Cintia y Velázquez, 2013; Segura Graiño, 2015) para estudios cuantitativos de la universidad española, o de metodología cualitativa (Tomas, Ion, y Bernabéu, 2013).

discriminación de las mujeres en el mercado laboral, particularizándola en el ámbito universitario. De este modo, para concretar los indicadores de género, contemplaremos las características predominantes según las profesoras Reskin y Padavic (2002):

- Asignación tradicional de tareas basadas en las diferencias de sexo. Hemos de considerar si existe o no división sexual del mercado laboral; esto es, tanto las tasas de ocupación en general como su distribución por áreas de conocimiento, centros, departamentos, etc.
- Mayor valor del trabajo realizado por los hombres. Es preciso identificar las brechas existentes en los salarios, tanto en términos medios, como en los complementos que pueden evidenciar si el valor del trabajo femenino es inferior al masculino.
- Construcción de empresarios y trabajadores de puestos de trabajo con estereotipos de género. Habría que comprobar, que aun pudiendo las mujeres incorporarse en igualdad de condiciones a los puestos de trabajo, estos están diseñados con características masculinizadas, o neutras en género; así que habrá que analizar, composiciones de tribunales, uso del lenguaje, diseño de puestos, etc.

2.- Debido a que hay escasos modelos de mainstreaming presupuestario en la práctica, hemos tenido que adaptar los existentes a la realidad de esta universidad. Es cierto que existe mucha literatura (Elson, 1999; Sharp y Broomhill, 2002; Lozano, 2005; Villota, 2008; Villota, Jubeto y Ferrari, 2008; Martínez Aguayo, 2008 y Pazos, 2009a entre otros), a cerca del mainstreaming presupuestario, pero la mayoría se expresan en términos teóricos, sin abordar la puesta en práctica del mismo.

3.- Al hilo de lo anterior, la finalidad principal de este estudio es plantear un modelo de trabajo, donde “la disponibilidad de datos, indicadores, estadísticas, etc. es importante pero para que sean útiles tienen que convertirse en conocimiento a través del análisis y la interpretación” (Zapico Goñi, 2010), por ello nuestra metodología tratará de proponer un modelo de trabajo lo más útil posible.

4.- Por último, aunque hubiésemos querido realizar un estudio más amplio, sólo se ha dispuesto de una cantidad limitada de información, por lo que hemos actuado en el mismo sentido, acotando igualmente el estudio a la información obtenida y no a la requerida en principio. Así pues, “es preferible comenzar con datos malos, advertir a todo el mundo de sus defectos y limitaciones, y decidir mejorarlos con el uso” (Casas, 1989).

La importancia del diseño de estos indicadores es fundamental para garantizar que la investigación tenga éxito. Entre los requisitos o condiciones de los que depende el dominio de la técnica del diseño se pueden destacar los siguientes (Sierra Bravo, 1992):

- a.- Un conocimiento profundo de la investigación, del método científico y de los factores que pueden afectar a su validez.
- b.- Realismo para saberse adaptar, de modo creativo y original, a las cambiantes circunstancias de cada caso, en cuanto que las decisiones del diseño deben “representar un compromiso de actuación entre las demandas rigurosas de método científico y las condiciones reales de los recursos disponibles y las exigencias de la situación investigada”.

- c.- Imaginación para intuir todos los factores que pueden afectar a la validez de la investigación de que se trata y para saber encontrar soluciones eficaces a los mismos.
- d.- Flexibilidad o capacidad de adaptación del diseño inicial a las nuevas exigencias que el desarrollo de la investigación ponga de manifiesto.

Para obtener los indicadores en la UMU, hemos usado específicamente como referencia una serie de manuales y publicaciones, provenientes de distintas fuentes, tanto de la empresa privada, como la universidad pública, y son los siguientes:

- 1.- Inicialmente tomamos como referencia a nivel empresarial general el **Manual para la Implantar planes de Igualdad en las empresas** editado por el Instituto de la mujer (MTAS, 2008). Aunque este documento está indicado para empresas privadas, los núcleos organizadores de indicadores tienen presentes un conjunto de características y entorno, de modo muy similar al que debe de ocurrir en las universidades.
- 2.- Específicamente y en relación directa con las universidades públicas se han tomado como referencia, por un lado, la “**Guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidades en las universidades**” (Martínez, Lusa y otras, 2007). Vamos a usar este documento no solo por ser específicamente diseñado para universidades, sino también por el carácter didáctico y práctico del mismo.
- 3.- El otro documento específico y eje principal para la elaboración de los indicadores en la UMU, hemos utilizado como referente la documentación para el proceso de evaluación para la **Acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios (Programa ACADEMIA)**⁷², dentro del marco de evaluación de Enseñanzas e instituciones, determinado por la Agencia nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA, 2015a; ANECA, 2015b; ANECA, 2015c).

Estos tres documentos organizan la información a través de una serie de organizadores o ámbitos, que en algunos casos son coincidentes, pero en lo no coincidente se complementan: El primero de ellos, **Manual para la Implantar planes de Igualdad en las empresas** editado por el Instituto de las mujeres; aunque este documento está indicado para empresas privadas, los núcleos organizadores de indicadores tienen presentes un conjunto de características y entorno, de modo muy similar al que debe de ocurrir en las universidades, por lo que no se desvía este manual del espíritu normal de un plan de igualdad de género de una universidad; Estos ejes organizadores son:

1. Características de la empresa y estructura organizativa
2. Características del personal
3. Acceso a la empresa
4. Desarrollo de la carrera profesional
5. Formación y reciclaje
6. Condiciones de trabajo en la empresa
7. Remuneraciones (fijas y variables)

⁷² http://www.aneca.es/actividadesevaluacion/evaluacionprofesorado/acreditacion_nacional.aspx

8. Abandono de la empresa

Las posibles discriminaciones no solamente pueden encontrarse en las cuestiones muy visibles, entre otras cuestiones porque las universidades suelen cumplir escrupulosamente con la legislación vigente; ahora bien se puede dar un trato desigual de género en otros aspectos ocultos. Por ello, hemos ampliado el catálogo de indicadores incluyendo otros aspectos de la vida cotidiana, utilizando como referente para ello el documento **Guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidades en las universidades**. Este segundo documento nos ha servido de apoyo en el diseño y la elaboración de los indicadores, estableciendo su organización en 10 ámbitos:

- Ámbito 1. Política de igualdad de oportunidades
- Ámbito 2. Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social
- Ámbito 3. Comunicación, imagen y lenguaje
- Ámbito 4. Representatividad de las mujeres
- Ámbito 5. Acceso, selección, promoción y desarrollo
- Ámbito 6. Retribución
- Ámbito 7. Acoso, actitudes sexistas y percepción de la discriminación
- Ámbito 8. Condiciones laborales
- Ámbito 9. Conciliación de la vida laboral y familiar
- Ámbito 10. Condiciones físicas del entorno de trabajo

Esta guía refleja todos los aspectos a evaluar en las universidades y rebasa los ámbitos generales iniciales previstos para este estudio, que tal y como indicábamos al inicio, vamos a trabajar con los datos proporcionados por la UMU y dentro de este contexto nos limitaremos a analizar solamente los aspectos relacionados con el PDI en la Universidad que pudieran ser aportados por los datos solicitados, dejando el resto de ámbitos para un estudio más amplio.

Por último y utilizando la base bibliográfica de ANECA, hemos considerado oportuno utilizar otro documento relacionado con los múltiples procesos de evaluación de la actividad universitaria. Este se utiliza para el proceso de evaluación para la **Acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios (Programa ACADEMIA)**. Este programa de acreditación con homologación y reconocimiento a nivel nacional es el más adecuado para determinar la carrera profesional del PDI a nivel nacional, también será útil para el establecimiento de los indicadores de nuestro estudio y que por tanto, nos servirán de guía en la determinación de la igualdad en género dentro de la universidad.

Antes de seguir avanzando queremos hacer hincapié, que nos ha llamado la atención, que este organismo a la hora de publicar sus informes correspondientes, no presenta completamente la información desagradada por sexo, haciendo omisión del mandato del Artículo 20 de la LOIEM que obliga a “Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo”. Lo cual, podría facilitar ciertos aspectos de

nuestro estudio. No obstante para el objeto de este estudio a la hora de seleccionar la información adecuadamente vamos a utilizar el programa de acreditación “ACADEMIA”, seleccionando varios documentos para trabajar con ellos:

- A.- ANECA (2015a): Currículo. Documento base a rellenar para solicitar la acreditación.
- B.- ANECA (2015b): Principios y orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación.
- C.- ANECA (2015c): Guía de Ayuda. (Actualizado a 2015)

Hemos tomado como base este proceso de acreditación, dado el carácter sistematizado del mismo, nivel de implantación a lo largo del tiempo, así como su carácter homogeneizado a nivel nacional. Así, la citada guía se pronuncia indicando: “la acreditación surtirá efectos en todo el territorio nacional para concurrir al cuerpo al que se refiera, independientemente de la rama de conocimiento en la que el acreditado haya sido evaluado, y tiene por objeto la valoración de los méritos y competencias de los aspirantes a fin de garantizar una posterior selección de profesorado funcionario eficaz, eficiente, transparente y objetiva”.

El proceso viene regulado por el RD 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios. Regulando el procedimiento para la obtención del certificado de acreditación que constituye el requisito imprescindible para concurrir a los concursos de acceso a los cuerpos de profesorado funcionario docente a que se refiere el artículo 57.1 de la LOU, de acuerdo con los estándares internacionales evaluadores de la calidad docente e investigadora. Por ello, consideramos que contempla todos los aspectos más significativos de la actividad del PDI de la Universidades, y por tanto sirve de guía para establecer todos los aspectos en donde puedan existir disparidad en igualdad de género dentro de la institución a la hora de confeccionar indicadores.

Para conseguir la acreditación “ANECA” del PDI, a través del **programa de acreditación “ACADEMIA”** se distinguen distintos bloques para establecer un baremo de méritos para las distintas categorías de profesorado (CU, PT, PTEU e INEF):

- 1.- Actividad investigadora
- 2.- Actividad docente o profesional
- 3.- Formación Académica (este apartado no se valora para el caso de los CU)
- 4.- Experiencia en gestión y administración

Sin duda la estructura del programa “ACADEMIA” complementa y mejora los referentes marcados por los primeros documentos (Manual para la Implantar planes de Igualdad en las empresas; y Guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidades en las universidades). Así, y en relación a ambos, hemos considerado y establecido los siguientes indicadores para el estudio, teniendo en cuenta que este estudio está indicado sólo para los Órganos de Gobierno y el PDI de la UMu. Por último presentamos el cuadro resumen 5, con las áreas aportadas por cada uno de estos documentos y que hemos tenido en cuenta, como organizadores en la elaboración de nuestros indicadores (en la última columna).

Cuadro 5: comparativa de Ámbitos de referencia para el estudio a la hora de establecer los indicadores

Manual para la Implantar planes de Igualdad en las empresas	Guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidades en las universidades	ANECA: Programa de acreditación ACADEMIA	Ámbitos temáticos de los indicadores propuestos para este estudio.
1.- Características de la empresa y estructura organizativa. 2.- Características del personal. 3.- Acceso a la empresa. 4.- Desarrollo de la carrera profesional. 5.- Formación y reciclaje. 6.- Condiciones de trabajo en la empresa. 7.- Remuneraciones (fijas y variables). 8.- Abandono de la empresa.	1.- Política de igualdad de oportunidades. 2.- Políticas de impacto en la sociedad y de responsabilidad social. 3.- Comunicación, imagen y lenguaje. 4.- Representatividad de las mujeres. 5.- Acceso, selección, promoción y desarrollo. 6.- Retribución. 7.- Acoso, actitudes sexistas y percepción de la discriminación. 8.- Condiciones laborales. 9.- Conciliación de la vida laboral y familiar. 10.- Condiciones físicas del entorno de trabajo.	1.- Actividad investigadora. 2.- Actividad docente o profesional. 3.- Formación Académica. 4.-Experiencia en gestión y administración.	1.- Representación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de la universidad. 2.- Actividad docente o profesional dentro en la unidad estructural. 3.- Formación académica del PDI en la unidad estructural. 4.-Actividad investigadora del personal en la unidad estructural. 5.- Experiencia en gestión y administración del PDI perteneciente a la unidad estructural, tanto dentro como fuera de la unidad estructural. 6.- Utilización de medidas sociales por los trabajadores de la unidad estructural PDI. 7.- Características Retributivas del personal de la UMU. 8.- Acceso y selección del PDI de la UMU. 9.- Percepción sobre igualdad de oportunidades en comunicación, salud laboral, y violencia de género, entre mujeres y hombres en la UMU

Fuente: Elaboración propia

5.1- Indicadores de Género y sus Objetivos para MPG en la UMU

Estos 9 ámbitos de trabajo propuestos para nuestro trabajo en la última columna del cuadro 5, nos van a servir de organizadores para diseñar finalmente 80 indicadores (I.x.n) presentados por ámbitos de actuación, conjuntamente a los objetivos que se quieren conseguir en cada ámbito. Siendo los 8 primeros de características netamente cuantitativas, hemos considerado oportuno incluir el ámbito 9 con unos indicadores cualitativos, para contemplar estos posibles aspectos. Todos ellos, han de servir a la hora de presupuestar para detectar las necesidades en igualdad, tanto para establecer los objetivos a alcanzar en los distintos programas, como para emprender otro tipo de acciones correctoras fuera de los programas.

La estructura dentro de cada ámbito u organizador (Ámbito-x), facilita la siguiente información, que posteriormente ha de ser imprescindible para confeccionar el programa presupuestario:

- Descripción: Que información se quiere obtener o hacer visible.
- Objetivos: Que objetivos se quieren cumplir con la visibilización de la información.
- Fuente de Información: Donde se ha solicitado, o se debe solicitar la información.
- Tipo de indicador: Cuantitativo o Cualitativo.
- Parámetros de equilibrio: Situaciones de equilibrio y desequilibrio.
- Indicadores: Descripción de cada uno de los indicadores por cada ámbito. (I.x.n)

Ámbito 1.- Representación de mujeres y hombres a nivel Institucional.

- Descripción: Se trata con estos indicadores de mostrar a nivel institucional la participación de las mujeres en los distintos órganos de gobierno de la Universidad.
- Objetivos:
 - Comprobar el grado de incorporación de las mujeres en la UMU, en los principales órganos de Gobierno y de toma de decisiones.
 - Impulsar políticas de igualdad de oportunidades, en la incorporación de las mujeres en la toma de decisiones de la UMU.
- Fuente de Información: Unidad u oficina de igualdad de oportunidades o agente de igualdad. Base de datos de la Secretaría General. En nuestro estudio y para algunos casos hemos obtenido la información nosotros mismos desde su página web.
- Tipo de indicador: Cuantitativo.
- Parámetros de equilibrio: Entre el 40% y 60%.
- Indicadores:
 - I.1.1. Representación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno a nivel institucional de la UMU.
 - I.1.2. Composición por sexos de los Órganos de Gobierno de los centros de estudios.
 - I.1.3. Composición de los equipos directivos de los departamentos por sexo.
 - I.1.4. Participación por sexos como representantes del PDI.
 - I.1.5. Liberación de carga horaria por sexos por ser representante del PDI.

Ámbito 2.- Actividad docente o profesional.

- Descripción: Los indicadores en este bloque tratan de mostrar la actividad docente tanto en la institución en general como dentro de cada una de las unidades estructurales, teniendo en cuenta tanto la dedicación a la docencia, a la investigación, y órganos de representación.
- Objetivos:
 - Describir la estructura de la actividad Docente en la UMU, desagregada por sexos, en cada unidad estructural y áreas de conocimiento.
 - Describir la estructura de la actividad profesional desagregada por sexos del PDI la UMU, en cada unidad estructural y áreas de conocimiento

- Impulsar políticas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres a la actividad docente e investigadora de la universidad.
- Fuente de Información: Unidad u oficina de igualdad de oportunidades o agente de igualdad. Base de datos del servicio de personal.
- Tipo de indicador: Cuantitativo.
- Parámetros de equilibrio: Entre el 40% y 60%.
- Indicadores:
 - I.2.1. Distribución por sexos del PDI en la universidad.
 - I.2.2. Composición por sexos del PDI, por unidades estructurales (centros, departamentos o institutos) y áreas de conocimiento.
 - I.2.3. Nivel de docencia universitaria impartida por sexo (primer y segundo ciclo, grado y posgrado).
 - I.2.4. Cantidad de créditos impartidos por cada sexo, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.2.5. Dirección por sexos de tesis doctorales, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.2.6. Dirección por sexos de proyectos fin de carrera, tesinas, trabajos fin de máster, DEAs, etc. en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.2.7. Composición por sexos de la plantilla según su vinculación contractual (personal funcionario y laboral) y jornada, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.2.8. Cantidad de bajas laborales (profesionales y comunes) por sexos, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.2.9. Cantidad prestaciones por hijos (maternidad, paternidad) por sexos en la UMU en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.2.10. Participación por sexos en tribunales y comisiones de selección de personal.
 - I.2.11. Acreditaciones positivas (ANECA y otras) por sexo obtenidas por el PDI, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.2.12. Situación de Sexenios (posibles, conseguidos y numero) por sexo, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.2.13. Material docente original y publicaciones (Libros, capítulos, Manuales, etc.) por sexos, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.2.14. Participación y dirección de proyectos de innovación docente del PDI por sexo, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.

Ámbito 3.- Formación académica.

- Descripción: Se muestra la formación del PDI segregada por sexos, tanto en la institución como dentro de cada unidad estructural; así mismo es importante conocer su estructura por cada área de conocimiento.
- Objetivos:
 - Analizar la calidad y cantidad, de la formación académica por sexos, obtenida por el PDI de la UMU, a lo largo de toda su carrera profesional.

- Impulsar políticas de igualdad de oportunidades en la formación del PDI una vez desagregada por sexos, y en la contribución a sus trayectorias profesionales en la UMU.
- Fuente de Información: Unidad u oficina de igualdad de oportunidades o agente de igualdad. Base de datos del servicio de personal.
- Tipo de indicador: Cuantitativo.
- Parámetros de equilibrio: Entre el 40% y 60%.
- Indicadores:
 - I.3.1. Nivel de formación (Diplomatura, Licenciatura, ingeniería, Grado) del PDI por sexos, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.3.2. Becas predoctorales (proyectos de investigación, contratos, etc.) obtenidas por el PDI por sexos, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.3.3. Tesis doctorales del PDI, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.3.4. Premios obtenidos por el PDI (licenciatura, doctorado y predoctorales) por sexo, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.3.5. Becas Postdoctorales (Marie, Curie, Ramón y Cajal, OPIs, etc.) obtenidas por el PDI por sexos, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.3.6. Premios postdoctorales obtenidos por el PDI (licenciatura, doctorado, otros) por sexo, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.3.7. Participación por sexos como asistentes a escuelas o cursos internacionales de relevancia, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.3.8. Participación del PDI por sexos como ponente en congresos de formación universitaria, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.3.9. Participación del PDI por sexos como asistente en congresos de formación universitaria, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.3.10. Estancias del PDI en centros docentes por sexos, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.

Ámbito 4.- Actividad investigadora.

- Descripción: En este apartado, se trata obtener información desagregada de cada sexo en relación a la actividad investigadora del PDI. Es conveniente relacionar esta actividad investigadora, tanto a nivel institucional, como por unidades estructurales y áreas de conocimiento.
- Objetivos:
 - Describir la estructura de la actividad investigadora del PDI desagregada por sexos, dentro de UMU, unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - Identificar de qué modo contribuyen las mujeres a la aportación en la sociedad de la transferencia de conocimiento, así como su reconocimiento o visibilización como investigadoras.
 - Impulsar políticas de igualdad de oportunidades, contribuyendo a visibilizar la actividad investigadoras de las mujeres de la UMU.

- Fuente de Información: Unidad u oficina de igualdad de oportunidades o agente de igualdad. Vicerrectorado correspondiente
- Tipo de indicador: Cuantitativo.
- Parámetros de equilibrio: Entre el 40% y 60%.
- Indicadores:
 - I.4.1.** Publicaciones científicas realizadas por el PDI por sexo, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.4.2.** Publicaciones científicas (libros y capítulos) realizadas por el PDI por sexo, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.4.3.** Creaciones artísticas profesionales realizadas por el PDI por sexo, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.4.4.** Participación en congresos (comunicaciones, presentaciones, etc.) por el PDI por sexo, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.4.5.** Participación conferencias y seminarios por el PDI por sexo, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento
 - I.4.6.** Participación en proyectos y en contratos de investigación del PDI por sexo, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.4.7.** Patentes y productos con registro de propiedad intelectual realizadas por el PDI por sexo, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.4.8.** Transferencia de conocimientos al sector productivo realizadas por el PDI por sexo, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.4.9.** Movilidad del profesorado y estancias en centros de investigación, llevadas a cabo por el PDI por sexo, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.

Ámbito 5.- Experiencia en gestión y administración.

- Descripción: Aquí se evalúa la experiencia en la gestión y administración en los órganos de gobierno del PDI dentro de cada unidad estructural.
- Objetivos:
 - Describir la actividad de las mujeres en los órganos de administración y gestión de la universidad.
 - Impulsar políticas de igualdad de oportunidades, relacionadas con las medidas de conciliación, familiar, personal y profesional en la gestión y administración.
- Fuente de Información: Unidad u oficina de igualdad de oportunidades o agente de igualdad. Base de datos del servicio de personal.
- Tipo de indicador: Cuantitativo.
- Parámetros de equilibrio: Entre el 40% y 60%.
- Indicadores:
 - I.5.1.** Composición por sexos de los órganos de gobierno de Facultad, Escuela Universitaria o Instituto universitario.
 - I.5.2.** Composición por sexos de los órganos de gobierno del resto de las unidades estructurales básicas (departamento, servicio, Grupo investigación etc.).

- I.5.3.** Coordinación de proyectos de investigación por sexos, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
- I.5.4.** Dirección de proyectos de investigación por sexos, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
- I.5.5.** Coordinación y dirección de titulaciones impartidas en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
- I.5.6.** Dirección de los Grupos de Investigación por sexo en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.

Ámbito 6.- Utilización de medidas sociales.

- Descripción: En este bloque se trata de evaluar en qué modo, se utilizan las medidas u acciones de tipo social; lo deseable en este apartado es que estuviesen desagregados los datos del PDI por sexos, ofreciendo información sobre la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
- Objetivos:
 - Establecer el grado de utilización del PDI de la UMU de las medidas sociales por ambos sexos.
 - Impulsar políticas de igualdad de oportunidades, a través de medidas de acción social en la UMU, posibilitando la conciliación, familiar, personal y profesional de ambos géneros del PDI.
- Fuente de Información: Unidad u oficina de igualdad de oportunidades o agente de igualdad. Base de datos del servicio de personal.
- Tipo de indicador: Cuantitativo.
- Parámetros de equilibrio: Entre el 40% y 60% se considera equilibrada.
- Indicadores:
 - I.6.1.** Ayudas sociales recibidas por sexos, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.6.2.** Ayudas de dependencia recibidas por sexos, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.6.3.** Uso del servicio de Idiomas por sexos, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.6.4.** Uso del servicio de actividades deportivas por sexos, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.6.5.** Uso del servicio de guardería en verano por sexos, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.6.6.** Actividades de formación por sexos, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.6.7.** Ayudas de movilidad internacional para profesores ayudantes del programa ISEP”, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
 - I.6.8.** Becas por estudios de familiares a su cargo concedidas para el PDI al servicio de la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento...

- I.6.9.** PDI por sexos que disfruta licencias por “permiso sabático”, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
- I.6.10.** Profesorado que disfruta de comisión de servicios durante el curso académico por sexos, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
- I.6.11.** PDI de la unidad estructural que ha reducido su jornada durante el curso por sexos, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.

Ámbito 7.- Características Retributivas.

- Descripción: Los distintos niveles retributivos pueden establecer en qué grado existe o no discriminación salarial por géneros; igualmente hay que observar la brecha salarial de género.
- Objetivos:
 - Analizar las características salariales de ambos sexos en el PDI, para determinar las posibles brechas salariales.
 - Impulsar políticas de igualdad de oportunidades, a través de medias que eviten la discriminación salarial en la UMU.
- Fuente de Información: Unidad u oficina de igualdad de oportunidades o agente de igualdad. Base de datos del servicio de personal.
- Tipo de indicador: Cuantitativo.
- Parámetros de equilibrio: Entre el 40% y 60%.
- Indicadores:
 - I.7.1.** Distribución de mujeres y hombres por niveles retributivos del PDI de la Universidad, en relación a la renta total anual.
 - I.7.2.** Distribución de mujeres y hombres en cada unidad estructural básica, por niveles retributivos del PDI y Grupos de edad.
 - I.7.3.** Brecha salarial del género según los salarios anuales medios del PDI, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.

Ámbito 8.- Acceso y selección.

- Descripción: En las condiciones de acceso y la carrera profesional se pueden mostrar distintos tipos de discriminación “oculta” en principio. En este apartado trataremos de identificar si existen estos elementos discriminatorios.
- Objetivos:
 - Analizar las características del acceso en igualdad de condiciones de las mujeres del PDI a la UMU.
 - Impulsar políticas de igualdad de oportunidades, contemplando medias que eviten la discriminación de las mujeres en el acceso y selección UMU.
- Fuente de Información: Unidad u oficina de igualdad de oportunidades o agente de igualdad. Vicerrectorado correspondiente.
- Tipo de indicador: Cuantitativo.
- Parámetros de equilibrio: Entre el 40% y 60%.
- Indicadores:

- I.8.1.** Acceso y selección del PDI por sexos, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
- I.8.2.** Concursos de acceso a cuerpos docentes por sexos, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
- I.8.3.** Concursos de contratación de personal docente e investigador Doctor por sexos, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
- I.8.4.** Concursos de acceso de PDI Extraordinarios de adaptación “A”, por sexos, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento por sexos, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.
- I.8.5.** Concursos de acceso de PDI contratado por sexos, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.

Ámbito 9.- Percepción sobre igualdad de oportunidades, comunicación, salud laboral, y violencia de género, entre mujeres y hombres en la UMU

Descripción: este ámbito trataría de identificar algunos aspectos que no son posibles de cuantificar pero que si pueden ser percibidos por el personal de la UMU, así pues servirían para poder hacer visibles ciertas situaciones que aun no apareciendo en las estadísticas pueden ser discriminatorias.

- **Objetivos:**
 - Valorar si la política de igualdad de oportunidades y sus objetivos, principios y valores se ha comunicado a todas las personas de la universidad.
 - Valorar cómo la organización visibiliza a las mujeres y su contribución a los resultados y al éxito organizativo, tanto en el ámbito interno como externo.
 - Valorar la neutralidad del lenguaje utilizado tanto en la documentación escrita, como en la comunicación oral de actos y reuniones de la institución.
 - Valorar la contribución de la institución a la eliminación de la violencia de género, situaciones de acoso, o similares.
 - Impulsar políticas de igualdad de oportunidades, que favorezcan la igualdad de oportunidades en comunicación, salud laboral, y violencia de género.
- Fuente de Información: Unidad u oficina de igualdad de oportunidades o agente de igualdad. Vicerrectorado correspondiente.
- Tipo de indicador: Cualitativo.
- Parámetros de equilibrio: Al ser un elemento subjetivo, habrá que ver en cada indicador las personas que expresan su descontento, incluso a veces el desequilibrio existe al ser sufrido por una sola persona.
- Indicadores:
 - I.9.1.** ¿Los objetivos organizacionales están presentes ambos géneros?
 - I.9.2.** ¿La filosofía de la organización (Valores y creencias), respeta la igualdad de géneros?
 - I.9.3.** ¿La organización mantiene una Responsabilidad Social Corporativa adecuada a la igualdad de géneros?
 - I.9.4.** ¿Los horarios de reuniones, contemplan las necesidades de la mujer?

- I.9.5. ¿Se considera, que esa situación provoca la autoexclusión o exclusión de las mujeres en los puestos de toma de decisiones?
- I.9.6. ¿La oferta formativa fuera del horario laboral, no contempla las necesidades de las mujeres?
- I.9.7. ¿La sensibilidad sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es adecuada?
- I.9.8. ¿La imagen, tanto externa como interna de la UMU, transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
- I.9.9. ¿Existen algún tipo de acoso sexual en los puestos de trabajo?
- I.9.10. ¿Están bien definidos los protocolos de actuación, y a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en el lugar de trabajo?
- I.9.11. ¿El uso del lenguaje en la UMU es adecuado para mujeres y hombres?
- I.9.12. ¿Están bien definidas las actuaciones en la salud laboral de la UMU?

Por último señalar que, para realizar el análisis de Género en la UMU, hemos elaborado un cuestionario, solicitando únicamente los ámbitos cuantitativos; teniendo que dejar al margen los de tipo cualitativo dados los escasos recursos de los que disponemos; Aunque debería de realizarse a nivel institucional. Este cuestionario y con la misma estructura y contenido por indicadores, ha sido enviado a la unidad de igualdad de la UMU, la cual ha colaborado con los medios que tiene a su alcance, aportando los datos que pasaremos a analizar en la parte empírica.

5.2.- Medidas presupuestarias y Acciones correctoras para MPG en la UMU

A la hora de realizar un presupuesto ya sea PP o PB0, se entiende por actividad, la acción o conjunto de acciones concretas que se llevan a cabo, por parte de las unidades responsables o ejecutoras, para alcanzar los objetivos que se han determinado para el programa presupuestario (Ayto. Madrid, 2006). Por lo tanto para definir las o concretarlas en los presupuestos con enfoque de género según Ayto. Granada (2012), hay que describir las tareas específicas que se han de realizar, y que desarrollan el objetivo para obtener los resultados previstos; por lo que las actividades ***son el medio para alcanzar el objetivo***.

Pasamos a exponer un total de 90 medidas o acciones⁷³ (ordenadas según, los mismos ámbitos que los indicadores), que han de acompañar en el Programa a los Objetivos e Indicadores, propuestas a través de este estudio para corregir las situaciones de desequilibrio. Dado que es imposible desligar, que en la UMU hay dos tipos de trabajadores: PDI y PAS; y que ambos han de compartir en cierta medida este tipo de acciones, se plantean para el PDI; pudiendo ser usadas de modo generalista para ambos tipos de personal, en las distintas áreas de intervención posibles en la UMU.

⁷³ Elaboración propia, a partir de: MTAS (2007); MTAS (2008); Balaguer (2005) y ANECA (2015)

Conjuntamente vamos a tratar de transferir estas medidas al plano presupuestario con acciones concretas. Distinguiendo así, por un lado el conjunto de medidas presupuestarias descritas y por otro la asociación a una parte concreta del presupuesto, identificando el capítulo, artículo e incluso el concepto.

Una vez realizada esta asociación, percibimos que una gran cantidad de medidas presupuestarias tenían un carácter transversal a lo largo de todo el presupuesto y a lo largo de las distintas acciones planteadas. Si bien otras tenían un carácter más puntual o específico debido a la naturaleza propia de la acción. Distinguiendo pues entre:

- **Medidas Presupuestarias Transversales (MPT); presentes en todas las Ámbitos.**
- **Medidas Presupuestarias Específicas (MPE), en uno o algunos Ámbitos.**

Las acciones presupuestarias propuestas, con un marcado carácter transversal, pueden implantarse a través de programas de gasto dependientes de unidades de gasto centralizadas: Vicerrectorados, Gerencia, Unidad para la igualdad, etc. Mientras que las medidas de tipo específico pueden ser utilizadas por cada uno de las unidades de gasto más descentralizadas según sus necesidades. Esto último conllevaría, a realizar un ahorro mucho mayor en el gasto público dado que las necesidades de gasto se realizarían en función de sus necesidades

Las **Medidas Presupuestarias Transversales (MPT) a todos los Ámbitos, son:**

- **MPT1.-** La UMU precisa de un informe anual de características jurídicas, técnicas y estadísticas de la realidad de la institución, desagregada por sexos en todos los ámbitos de la universidad, tanto a nivel institucional, como por áreas de conocimiento, Centros, Departamentos, Institutos, Etc.; cumpliendo así el mandato de la LOIEMH. El responsable de su diseño y coordinación será la unidad u oficina de igualdad de oportunidades, por lo que el gasto asociado debería ir asumido por ella; a: **capítulo II, artículo 22, conceptos 226 y 229.**
- **MPT2.-** A la vista del anterior estudio, u otras vías de intervención, si se precisan modificaciones normativas dentro de la propia universidad en cualquiera de los ámbitos de la Universidad; se deberán constituir comisiones o grupos de trabajo para crear la modificación. El responsable de su diseño y coordinación será la unidad u oficina de igualdad de oportunidades, por lo que el gasto asociado debería ir asumido por ella; a: **capítulo II, artículo 22, conceptos 226 y 229.**
- **MPT3.-** La unidad u oficina de igualdad de oportunidades, aportara asesoramiento, información, etc. a los trabajadores en cualquier aspecto relacionado con la igualdad de oportunidades, con cargo al **capítulo VI, artículos 60 y 62.**
- **MPT4.-** Se han de realizar campañas de sensibilización y de formación de igualdad para todo el personal de la universidad de modo general y especialmente a los responsables de la presupuestación; tanto con carácter previo como durante el proceso de instalación del MPG y sus medidas. Este gasto irá asociado al **artículo 22, dentro del concepto 226, y subconcepto 02.**

- **MPT5.-** Se creará la figura del **agente o agentes de igualdad de oportunidades** tanto para PDI como PAS en representación de los trabajadores, con liberación de carga horaria de dicho personal y dedicación exclusiva para el desempeño de las acciones. Este agente o agentes realizarán el trabajo en todas las áreas y velarán por el cumplimiento de todas las acciones propuestas, por lo que tendrá un carácter transversal. Cada uno de los centros y/o Departamentos, podrá disponer de un **responsable de igualdad de oportunidades**, que colaborara activamente con el agente de igualdad; liberándose parcialmente de carga horaria, así pues se debe de prever el gasto para las horas de sustitución por otro personal interino con cargo al **capítulo I en los conceptos 101, 120, 125 y 160**.
- **MPT6.-** Se crearan con carácter previo a la implantación de esta nueva técnica presupuestaria cursos de formación específicos destinados a los responsables de las unidades de gasto, para posibilitar que la implantación del MPG en la UMU, posibilitando así que todo el personal responsable se implique activamente.

A continuación se relacionan estas medidas utilizando como guía organizadora los ámbitos de trabajo (**Ámbito x**) previstos para los indicadores, que se enumeraron en el cuadro 5.

- Actividades (A.x.n), por cada ámbito
- Medidas Presupuestarias Específicas (MPE.x.n), por cada ámbito
- Medidas Presupuestarias Transversales (MPT), no se reproducen ya que son comunes a todos los Ámbitos

Ámbito 1.- Medidas para reequilibrar la participación institucional de ambos sexos

En los Órganos de Gobierno y de toma de decisiones

- A.1.1.** Se deberá de establecer una representación equilibrada en género dentro de cada uno de los órganos de decisión.
- A.1.2.** Se proporcionarán herramientas suficientes para que las personas que posean cargas familiares puedan acceder en igualdad de condiciones a los órganos de representación.
- A.1.3.** Se realizarán campañas de sensibilización y de formación en género para todos los trabajadores, de modo que no se excluya a ninguna persona de un puesto de toma de decisiones por su condición de sexo.

En las áreas de trabajo

- A.1.4.** Se deberá de mantener una representación equilibrada en género dentro de cada una de las categorías y grupos profesionales en relación a los mandos intermedios.
- A.1.5.** Se fomentará con las actuaciones de integración en género con campañas de sensibilización y de formación para la participación en todos los trabajos a los que puedan optar.

En la representación sindical y unitaria

- A.1.6.** Impulsar la actividad de representación Unitaria y Sindical en vías de la elaboración de estudios sobre la perspectiva de género.

- A.1.7. Informar periódicamente a los trabajadores sobre la cantidad y calidad del empleo generado, así como su evolución segregada por género y categorías.
- A.1.8. Elaborar un análisis específico por sectores de actividad, áreas de conocimiento, y centros, de las posibles acciones discriminatorias, así como establecer las acciones, correctoras, positivas o de *mainstreaming*, que permitan su eliminación.
- A.1.9. Incluir de modo obligatorio la necesidad legal de que se informe por parte de la UMU a los representantes de los trabajadores, al menos anualmente, sobre la desagregación de datos de género en la composición de la plantilla, en todos los niveles de categorías y grupos profesionales, tipo de contrato, incentivos, primas, nivel de formación, formación recibida, etc.
- A.1.10. Vigilancia de la aplicación del contenido del convenio colectivo en materia de género.
- A.1.11. Vigilancia de las medidas de seguridad y salud con contenidos en género que deban de ser corregidas.
- A.1.12. Promover la intervención de la plantilla, a través de sus representantes, en todas las fases de elaboración, del presupuesto y sus políticas de género.
- A.1.13. Participar activamente de todas las medidas correctoras y de acción positiva previstas en el presupuesto.
- A.1.14. Obligar a que en la planificación de las políticas de la UMU se incorpore la variable del impacto de género, a través de la negociación colectiva.
- A.1.15. Identificar la necesidad de un reconocimiento de carga horaria de representación, para materias específicas de género que deberá de ser unido al existente para la representación general.
- MPE1.-**Se constituirán medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal que favorezcan la incorporación institucional como representantes de todo el profesorado con cargas familiares, ya sean por natalidad, adopción o dependencia a los puestos de decisión. Estas medidas así como su grupo de gasto se contemplan en: **artículo 48 del capítulo IV. Capítulo VI, artículos 60 y 62.**

Ámbito 2.- Actividades de reequilibrio de la Actividad docente o profesional

- A.2.1. Realizar un estudio pormenorizado y desagregado por sexos de todas las categorías y grupos profesionales, para identificar las situaciones de desigualdad por cada unidad estructural, y área de conocimiento.
- A.2.2. Incluir medidas de acción positiva que potencien la contratación preferente de aquellos géneros que estén poco representados, por cada unidad estructural, y área de conocimiento.
- A.2.3. Incluir medidas de acción positiva que potencien la incorporación de aquellos géneros que se encuentre en situaciones de subrepresentación en la carrera profesional relacionados con la docencia impartida, tesis doctorales dirigidas, proyectos fin de carrera, tesinas, trabajos fin de máster, participación en tribunales y comisiones de selección de personal, publicaciones, obtención de sexenios, etc.

MPE2.- Creación de convocatorias específicas para la creación de puestos de trabajo dentro de la actividad propia de docencia, para acceso y promoción de carrera profesional exclusivo para géneros con poca representación inferior al 40% por departamentos, con cargo a: **artículo 64 del capítulo VI. Artículo 78 del capítulo VII.**

Ámbito 3.- Actividades de Formación continua, permanente y de reciclaje del PDI

- A.3.1.** Se debe de incluir la perspectiva de género con carácter transversal en todos los currículos y planes de formación que se vayan a impartir. Es decir no como un módulo distinto y apartado de los demás, sino que debe de impregnar todo el plan formativo en el lenguaje, en los contenidos, objetivos, criterios de calificación y de evaluación, atención a la diversidad, etc.
- A.3.2.** Incluir módulos de formación en igualdad en todos los cursos de formación que organice la UMU.
- A.3.3.** Incentivar que los planes de formación potencien la cualificación y formación de aquellos sexos que estén poco representados.
- A.3.4.** Se asegurará que en los procesos de selección para cubrir puestos de formación dentro de los planes formativos estén exentos de cualquier discriminación en género.
- A.3.5.** Se asegurará que los planes formativos se han hecho públicos a todos los trabajadores y trabajadoras de los centros de trabajo, no quedando excluido nadie por su condición de sexo.
- A.3.6.** Establecer horarios que sean compatibles con las cargas familiares, para que nadie quede excluido de la formación, cualquier trabajador independientemente de su sexo por tener que atender esas cargas.
- A.3.7.** Establecer programas formativos que potencien la integración de las mujeres en puestos directivos y de toma de decisiones, siempre que exista poca representación en esos puestos.

MPE3.- Creación de convocatorias Específicas para la formación del PDI exclusivos para géneros con una representación inferior al 40%, con cargo a al **capítulo I en los conceptos 101, 120, 125 y 160.**

Ámbito 4.- Actividades de reequilibrio en la Actividad investigadora

- A.4.1.** Realizar un estudio pormenorizado y desagregado por sexos de toda la actividad investigadora por categorías y grupos profesionales, para identificar las situaciones de desigualdad por cada unidad estructural, y área de conocimiento.
- A.4.2.** Incluir medidas de acción positiva que potencien la contratación preferente de aquellos géneros que estén poco representados en la actividad investigadora, por cada unidad estructural, y área de conocimiento.
- A.4.3.** Incluir medidas de acción positiva que potencien la incorporación de aquellos géneros que se encuentre en situaciones de subrepresentación en la carrera

profesional relacionados con la Actividad investigadora realizada como; Publicaciones científicas Creaciones artísticas profesionales Participación en congresos, conferencias o seminarios; proyectos y en contratos de investigación s; Patentes y productos con registro de propiedad intelectual; Transferencia de conocimiento, Movilidad, etc.

MPE4.- Creación de convocatorias específicas para la creación de puestos de trabajo para acceso y promoción dentro de la actividad propia de la investigación universitaria, exclusivos para géneros con poca representación inferior al 40% por departamentos, con cargo a: **artículo 24 del capítulo II. artículo 64 del capítulo VI. artículo 78 del capítulo VII.**

Ámbito 5.- Actividades de incorporación de ambos sexos en la gestión y administración

A.5.1. Realizar un estudio pormenorizado y desagregado por sexos de la experiencia en Gestión y Administración del PDI, por unidades estructurales y áreas de conocimiento, para identificar las situaciones de desigualdad por cada unidad estructural, y área de conocimiento.

A.5.2. Incluir medidas de acción positiva que potencien la incorporación de aquellos géneros que se encuentre en situaciones de subrepresentación a la administración y Gestión dentro de la UMU.

MPE5 Se constituirán medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal que favorezcan la incorporación de todo el profesorado con cargas familiares a tareas relacionadas con la Administración y Gestión, ya sean por natalidad, adopción o dependencia a los puestos de decisión. Estas medidas así como su grupo de gasto se contemplan en: **artículo 48 del capítulo IV. capítulo VI, artículos 60 y 62.**

Ámbito 6.- Medidas sociales para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Ordenación del tiempo de trabajo:

A.6.1. Incorporar de modo expreso la perspectiva de género en la conciliación efectiva de la vida familiar y laboral de los trabajadores de la UMU, tanto en los planes de igualdad, como en la efectividad de los Estatutos del PDI.

A.6.2. Establecer una distribución de horarios lectivos, exámenes, reuniones de comisiones etc., que posibiliten que aquellas personas que tienen cargas familiares inevitables les sean compatibles con su puesto de trabajo.

A.6.3. Establecer ayudas y subvenciones a aquellas personas que posean cargas familiares, si estas cargas le imposibilitan seguir su trabajo o sus obligaciones tales como estancias en el extranjero, en igualdad de condiciones con otros compañeros varones.

Permisos y reducción de jornadas:

A.6.4. Establecer de modo expreso mejoras sobre permisos retribuidos que posean la mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral.

- A.6.5.** Reconocer ciertos permisos retribuidos en caso del cónyuge o de hijos, para casos de fallecimiento, enfermedad grave, hospitalizaciones largas, e intervenciones quirúrgicas, donde se precise la falta de asistencia al trabajo.
- A.6.6.** Reconocimiento expreso de que sólo la persona que solicita la reducción de jornada puede establecer su alcance.
- A.6.7.** Aquellos trabajadores que se encuentren disfrutando de un permiso por familiar a cargo deberán de poder elegir sobre una modificación sustancial de su contrato de trabajo.

Participación de las mujeres en el acceso a bienes y servicios procurados

- A.6.8.** Prestación o acceso a bienes y servicios, tales como ayudas sociales de la UMU, exentos de discriminación directa e indirecta.
- A.6.9.** Comprobar que no existe ninguna discriminación a la hora de ofertar servicios de igual calidad, si éstos son demandados mayoritariamente por hombres o por mujeres.
- A.6.10.** Comprobar que en las vías de promoción, distribución y comunicación, se tienen en cuenta por igual los dos sexos.
- A.6.11.** Establecer unas líneas prioritarias de acceso a los bienes y servicios ofertados por la UMU a sus trabajadores en el caso de estar poco representados en números de accesos.
- MPE6.1.-** Se constituirán medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal para todo el profesorado con cargas familiares, para supuestos distintos del acceso a puestos de representación institucional o administración y gestión, ya sean por natalidad, adopción o dependencia a los puestos de decisión. Estas medidas así como su grupo de gasto se contemplan en: Artículo 48 del capítulo IV. capítulo VI, artículos 60 y 62.
- MPE6.2.-** En cuanto a la ordenación del tiempo de trabajo se crearán ayudas y subvenciones para compensar desigualdades de las personas que posean cargas familiares cuyo gasto se cargará el gasto a: Capítulo I en los conceptos 101, 120, 125 y 160. En las ayudas sociales en el capítulo 161. Artículo 48 del capítulo IV
- MPE6.3.-** Establecimiento de permisos retribuidos más amplios con cargo a: Capítulo I en los conceptos 101, 120, 125 y 160. Artículo 48 del capítulo IV
- MPE6.4-** Establecimiento de ampliación de periodos de sabático con retribución parcial con cargo a: Capítulo I en los conceptos 101, 120, 125 y 160.
- MPE6.5.-** Establecer precios discriminados de acceso a los bienes y servicios ofertados para colectivos subrepresentados.

Ámbito 7.- Medidas de equilibrio en las características retributivas

Retribuciones

- A.7.1.** Aplicar el mandato de “retribuciones de igual valor” plenamente en todas las categorías y grupos profesionales, evitando cualquier tipo de discriminación de género encubierta o no.

- A.7.2. Aplicar medidas de promoción dentro de las relaciones laborales, que conlleven un sistema de clasificación y promoción profesional exenta de discriminaciones basadas en género.
- A.7.3. Se velará porque ninguno de los complementos que configuran el recibo de salarios, ya sean salariales o extrasalariales, no supongan una discriminación en género.
- A.7.4. Establecer unos criterios objetivos para la consecución e implementación de los complementos salariales como consolidables, que no sean discriminatorios en género.
- A.7.5. Comprobar que no existe una correlación entre la consolidación de complementos salariales o extrasalariales asociados al tipo de contratación, (indefinida y temporal), y su vinculación con un género determinado.

MPE7.- Creación de algún tipo de compensación económica a aquellos colectivos que hayan sido excluidos de una retribución de igual valor, hasta que consigan la consolidación de esa brecha salarial a través de la promoción dentro de la carrera profesional, con cargo a: **Artículo 64 del capítulo VI. Artículo 78 del cap. VII.**

Ámbito 8.- Medidas para el acceso y selección, en igualdad de condiciones y derechos

Acceso al empleo y contratación

- A.8.1. Implementar medidas que de modo explícito proporcionen igualdad de contratación y de acceso al cuerpo de funcionarios de la UMU neutras en género, basados en criterios técnicos y objetivos.
- A.8.2. Garantizar que las ofertas de trabajo de acceso, a proyectos de investigación, a contratos de investigación, etc. se hacen públicas por igual a ambos géneros no quedando excluido ningún género en el proceso de selección, tanto para plazas a cubrirse desde dentro o desde fuera de la empresa.
- A.8.3. Establecer medidas que potencien la contratación de colectivos poco representados en género, en aquellos grupos o niveles profesionales que se encuentren con una representación no equilibrada.
- A.8.4. Marcar muy clara y específicamente cuáles son las condiciones para el acceso a todos los puestos de trabajo de un modo objetivo, con el fin de evitar que en los procesos de selección puedan quedar situaciones ambiguas, que puedan favorecer a un determinado género.

Promoción y desarrollo profesional

- A.8.5. Garantizar que toda la plantilla pueda acceder en igualdad de condiciones neutras en género dentro de la carrera profesional.
- A.8.6. Establecer compromisos claros de conversión de contratos con temporalidad a contratos más estables, evidenciando que dicho compromiso sea neutro de actuaciones en género.

- A.8.7.** Dar publicidad de todas las vacantes a todo el personal de la UMU independientemente del género.
- A.8.8.** Posibilitar que cualquier persona concurra en igualdad de posibilidades a una plaza de igual o mayor categoría profesional, sin que el género sea obstáculo durante todo el proceso de selección, explícita o implícitamente.
- A.8.9.** Realizar campañas de sensibilización y formación entre el personal para potenciar que cualquier persona, independientemente de su género, pueda potenciar su desarrollo profesional.

Clasificación profesional

- A.8.10.** Determinar de modo expreso y claro cuál es la estructura y funciones que configuran cada uno de los grupos y categorías profesionales en base a una neutralidad de género.
- A.8.11.** Eliminar cualquier tipo de denominación dentro de las categorías profesionales que puedan producir discriminaciones de género.

MPE2 y MPE4.- Creación de convocatorias específicas para la creación de puestos de trabajo dentro de la actividad docente e investigadora, para acceso y promoción de carrera profesional exclusivo para géneros con poca representación inferior al 40% por departamentos, con cargo a: **artículo 64 del capítulo VI. Artículo 78 del capítulo VII.**

Ámbito 9.- Medidas sobre igualdad de oportunidades en comunicación, salud laboral, y violencia de género.

Implantación de un protocolo de uso del lenguaje no sexista.

- A.8.1.** Se deberán de identificar las situaciones en las que el uso del lenguaje provoca un comportamiento sexista e inadecuado.
- A.8.2.** Se deben de proponer acciones correctoras sobre el uso de un lenguaje sexista, con el fin de mantener un lenguaje neutro en sexo.
- A.8.3.** Realización de campañas de sensibilización y formación sobre el uso adecuado de un lenguaje no sexistas.

Tratamiento no sexista de la imagen en cualquier comunicación de la UMU

- A.8.4.** Se deberán de identificar las situaciones en las que cualquier imagen, logotipo, cartel, poster, campaña visual publicitaria, etc. conlleve una identificación no adecuada y sexistas.
- A.8.5.** Se deben de proponer acciones correctoras sobre el uso de las imágenes sexistas
- A.8.6.** Realización de campañas de sensibilización y formación sobre el uso adecuado de imágenes no sexista.

Contenidos no sexistas

- A.8.7.** Se deberán de identificar las situaciones en las que cualquier tipo de campaña publicitaria, comunicación interna o externa, curso de formación, etc. conlleve una identificación no adecuada y sexista.
- A.8.8.** Se deben de proponer acciones correctoras sobre el uso inadecuado de estos contenidos sexistas.
- A.8.9.** Realización de campañas de sensibilización y formación sobre el uso adecuado de contenidos no sexista.

Prevención de la violencia de género

- A.8.10.** Se deberán organizar en la UMU acciones conducentes a la prevención de la violencia de género tales como:
- A.8.11.** Incorporar campañas de sensibilización sobre la necesidad de la prevención de la violencia de género.
- A.8.12.** Describir claramente las definiciones relacionadas con la violencia de género.
- A.8.13.** Recoger información sobre conductas de los trabajadores que supongan violencia de género, para que sean más fáciles identificarlas a la hora de detectarlas y de denunciarlas, así como establecer medidas correctoras.
- A.8.14.** Establecer un protocolo de actuaciones ante supuestos de violencia de género. Este protocolo debe de hacerse público a todos los trabajadores mediante campañas de formación y sensibilización.
- A.8.15.** Darle más prioridad al carácter preventivo que al sancionador, según el tipo de acción y gravedad.
- A.8.16.** Se realizarán acciones formativas y de sensibilización dirigidas a vincular la prevención de riesgos laborales con el acoso laboral, el acoso por razón de sexo y la violencia de género.

Protocolo de prevención de acoso por razón de sexo y acoso sexual

- A.8.17.** Organizar, en el marco de los diferentes centros educativos y colectivos, actuaciones tendentes a diferenciar situaciones entre acoso sexual, violencia de género y otro tipo de actuaciones.
- A.8.18.** Establecer sanciones específicas para situaciones de acoso por razón de sexo y acoso sexual.
- A.8.19.** Establecer protocolos de actuación específicos para situaciones de acoso por razón de sexo y acosos sexual. Estos incluirán:
- A.8.20.** Fijación de medidas que garanticen la intimidad de la víctima.
- A.8.21.** Procedimiento específico de denuncia, tanto formal como informal que deben de seguir tanto la persona acosada, como la empresa, conducente a corregir la situación lo antes posible.
- A.8.22.** Apertura de expediente contradictorio, dado el carácter sancionador.
- A.8.23.** Actuaciones Específicas que eviten represalias contra los que han intervenido en el proceso, con especial protección sobre las víctimas.

Acoso laboral

- A.8.24.** Organizar actividades para dar a conocer la diferenciación de situaciones entre acoso laboral con otras situaciones.
- A.8.25.** Determinar las posibles actuaciones y protocolo en caso de acoso laboral. Este protocolo contendrá:
- A.8.26.** Mantener la privacidad de la víctima y acosador con el resto de los trabajadores de la UMU.
- A.8.27.** Medidas de intervención rápida, que eliminen las posibles situaciones de acoso, Estas medidas serán puestas en marcha únicamente por la UMU.
- A.8.28.** Existencia de procedimiento específico de acoso laboral.
- A.8.29.** Apertura de expediente contradictorio.

Protección frente a riesgos en el embarazo y la lactancia natural

- A.8.30.** Establecimiento en el convenio colectivo de los supuestos en los cuales en aplicación de la ley de prevención de riesgos laborales, según el artículo 26.3 cuando se deban suspender el contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo las mujeres trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.
- A.8.31.** Determinar expresamente las situaciones en las cuales se pueda cambiar o no de puesto de trabajo, para la protección de la trabajadora y del no nacido.
- A.8.32.** Determinar expresamente las situaciones en las cuales se pueda cambiar o no de puesto de trabajo, para la protección de la trabajadora y del nacido lactante natural
- A.8.33.** Establecer claramente la existencia de reserva de puesto de trabajo tanto para los supuestos de riesgo durante el embarazo, como durante el periodo de lactancia.

MPE-9.-Se creará la figura de un agente, oficina u organismo de violencia de género, este tendrá un carácter permanente, dependiente de la Unidad u oficina de igualdad de oportunidades encargado de prestar asesoramiento, diligencias, acciones previas, conciliación, etc. ante cualquier caso de acoso, violencia de género o similar, y Salud laboral; esta figura se creará con cargo a **capítulo I en los conceptos 101, 120, 125 y 160.**

A continuación exponemos en el cuadro 5.2, a modo de resumen las distintas medidas presupuestarias que se proponen para trabajar en cada uno de los ámbitos descritos. De tal modo que mediante los índices e indicadores se puede mostrar si existe o no desigualdad en cada ámbito y así determinar qué acciones generalistas se deben emprender. Estas acciones correctoras podrían ser usadas del mismo modo en cualquier plan de igualdad, pero dado que vamos a trabajar con presupuestos sensibles al género, hemos pasado las mismas a medidas de tipo presupuestario.

Cuadro 5.2 Conjunto de Medidas presupuestarias relacionadas con cada Ámbito, según su carácter Transversal (MPT) o Específico (MPE)

Ámbitos	Medidas Presupuestarias según el Ámbito Específico (MPE)	Las Medidas Presupuestarias Transversales (MPT) a todos los Ámbitos, son:
Ámbito 1.- Medidas para reequilibrar la participación institucional de ambos sexos	MPE1.- Se constituirán medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal que favorezcan la incorporación institucional como representantes de todo el profesorado con cargas familiares, ya sean por natalidad, adopción o dependencia a los puestos de decisión. Estas medidas así como su grupo de gasto se contemplan en: artículo 48 del capítulo IV. Capítulo VI, artículos 60 y 62.	MPT1.- La UMU precisa de un informe anual de características jurídicas, técnicas y estadísticas de la realidad de la institución, desagregada por sexos en todos los ámbitos de la universidad, tanto a nivel institucional, como por áreas de conocimiento, Centros, Departamentos, Institutos, Etc.; cumpliendo así el mandato de la LOIEMH. El responsable de su diseño y coordinación será la unidad u oficina de igualdad de oportunidades, por lo que el gasto asociado debería ir asumido por ella, a: capítulo II, artículo 22, conceptos 226 y 229.
Ámbito 2.- Actividades de reequilibrio de la Actividad docente o profesional	MPE2.- Creación de convocatorias específicas para la creación de puestos de trabajo dentro de la actividad propia de docencia, para acceso y promoción de carrera profesional exclusivo para géneros con poca representación inferior al 40% por departamentos, con cargo a: artículo 64 del capítulo VI. Artículo 78 del capítulo VII.	MPT2.- A la vista del anterior estudio, u otras vías similares, si se precisan modificaciones normativas dentro de la propia universidad en cualquiera de sus ámbitos, se deberán constituir comisiones o grupos de trabajo para crear la modificación. El responsable de su diseño y coordinación será la unidad de igualdad de oportunidades, por lo que el gasto debe ser asumido por ella: capítulo II, artículo 22, conceptos 226 y 229.
Ámbito 3.- Actividades de Formación continua, permanente y reciclaje PDI	MPE3.- Creación de convocatorias Específicas para la formación del PDI exclusivos para géneros con una representación inferior al 40%, con cargo a al capítulo I en los conceptos 101, 120, 125 y 160.	MPT3.- La unidad u oficina de igualdad de oportunidades, aportara asesoramiento, información, etc. a los trabajadores en cualquier aspecto relacionado con esta materia, con cargo al capítulo VI, artículos 60 y 62.
Ámbito 4.- Actividades de reequilibrio en la Actividad investigadora	MPE4.- Creación de convocatorias específicas para la creación de puestos de trabajo para acceso y promoción dentro de la actividad propia de la investigación universitaria, exclusivos para géneros con poca representación inferior al 40% por departamentos, con cargo a: artículo 24 del capítulo II. Artículo 64 del capítulo VI. artículo 78 del capítulo VII	MPT4.- Se han de realizar campañas de sensibilización y de formación de igualdad para todo
Ámbito 5.- Actividades de incorporación de ambos sexos en la gestión y administración	MPE5.- Se constituirán medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal que favorezcan la incorporación de todo el profesorado con cargas familiares a tareas relacionadas con la Administración y Gestión, ya sean por natalidad, adopción o dependencia a los puestos de decisión. Estas medidas así como su grupo de gasto se contemplan en: artículo 48 del capítulo IV. Capítulo VI, artículos 60 y 62.	
Ámbito 6.- Medidas sociales para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal Ordenación del	MPE6.1.- Se constituirán medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal para todo el profesorado con cargas familiares, para supuestos distintos del acceso a puestos de representación institucional o administración y gestión, ya sean por natalidad, adopción o dependencia a los puestos de	

tiempo de trabajo	decisión. Estas medidas así como su grupo de gasto se contemplan en: Artículo 48 del capítulo IV. Capítulo VI, artículos 60 y 62. MPE6.2.- En cuanto a la ordenación del tiempo de trabajo se crearán ayudas y subvenciones para compensar desigualdades de las personas que posean cargas familiares cuyo gasto se cargará el gasto a: Capítulo I en los conceptos 101, 120, 125 y 160. En las ayudas sociales en el capítulo 161. Artículo 48 del capítulo IV MPE6.3.- Establecimiento de permisos retribuidos más amplios con cargo a: Capítulo I en los conceptos 101, 120, 125 y 160. Artículo 48 del capítulo IV MPE6.4.- Establecimiento de ampliación de periodos de sabático con retribución parcial con cargo a: Capítulo I en los conceptos 101, 120, 125 y 160. MPE6.5.- Establecer precios discriminados de acceso a los bienes y servicios ofertados para colectivos subrepresentados.	el personal de la universidad de modo general y especialmente a los responsables de la presupuestación; tanto con carácter previo como durante el proceso de instalación del MPG y sus medidas. Este gasto irá asociado al artículo 22, dentro del concepto 226, y subconcepto 02. MPT5.- Se creará la figura del agente o agentes de igualdad de oportunidades tanto para PDI como PAS en representación de los trabajadores, con liberación de carga horaria de dicho personal y dedicación exclusiva para el desempeño de las acciones. Este agente o agentes realizarán el trabajo en todas las áreas y velarán por el cumplimiento de todas las acciones propuestas, por lo que tendrá un carácter transversal. Cada uno de los centros y/o departamentos, podrá disponer de un responsable de igualdad de oportunidades, para colaboración, liberándose parcialmente de carga horaria, así pues se debe de prever el gasto para las horas de sustitución por otro personal interino con cargo al capítulo I en los conceptos 101, 120, 125 y 160. MPT6.- Se crearan con carácter previo a la implantación de esta nueva técnica presupuestaria cursos de formación específicos destinados a los responsables de las unidades de gasto, para posibilitar que la implantación del MPG en la UMU; posibilitando así que todo el personal responsable se implique activamente.
Ámbito 7.- Medidas de equilibrio en las características retributivas	MPE7.- Creación de algún tipo de compensación económica a aquellos colectivos que hayan sido excluidos de una retribución de igual valor, hasta que consigan la consolidación de esa brecha salarial a través de la promoción dentro de la carrera profesional, con cargo a: Artículo 64 del capítulo VI. Artículo 78 del capítulo VII.	
Ámbito 8.- Medidas para el acceso y selección, en igualdad de condiciones y derechos. Acceso al empleo y contratación	MPE2 y MPE4.- Creación de convocatorias específicas para la creación de puestos de trabajo dentro de la actividad docente e investigadora, para acceso y promoción de carrera profesional exclusivo para géneros con poca representación inferior al 40% por departamentos, con cargo a: artículo 64 del capítulo VI. Artículo 78 del capítulo VII.	
Ámbito 9.- Medidas sobre igualdad de oportunidades en comunicación, salud laboral, y violencia de género.	MPE-9.- Se creará la figura de un agente, oficina u organismo de violencia de género; este tendrá un carácter permanente, dependiente de la Unidad u oficina de igualdad de oportunidades encargado de prestar asesoramiento, diligencias, acciones previas, conciliación, etc. ante cualquier caso de acoso, violencia de género o similar, y salud laboral. Capítulo I, conceptos 101, 120, 125 y 160.	

Fuente: elaboración propia

5.3.- Tratamiento y valoración de la información en el MPG

Una vez realizado el análisis de datos por la unidad presupuestaria, el siguiente paso es transferir los mismos junto a los indicadores de género a un plano práctico, donde poder tratar la información, pudiendo tomar así las decisiones oportunamente. Con los indicadores ya se puede realizar una valoración de esta información acerca de si está dentro de los márgenes establecidos como normales o aceptables en la discriminación en género, o si por el contrario se debe de presupuestar en otro sentido.

Por lo tanto este indicador nos aportará la capacidad para poder decidir si hay necesidad o no de establecer una serie de medidas o acciones, si el programa en curso ha de seguir adelante o no, y si sigue si se ajusta al gasto necesario que posibiliten la igualdad en género dentro de la universidad de modo transversal; este diagnóstico se establece en base a tres colores, para conseguir un mayor impacto visual sobre la valoración de importancia de los mismos (Rojo, Amarillo y Verde), emulando la interpretación de las marcas luminosas viales.

El establecimiento del indicador, la posterior valoración de la importancia del mismo, así como las posibles acciones adoptadas deben de realizarse de un modo sistemático, ordenado y registral que nos permitan obtener, información sobre todo el proceso, así como el modo de su cumplimiento de las acciones y su posterior evaluación. Por ello necesitamos tres tipos de documentación:

- 1) **Fichas de trabajo con los indicadores;** para decidir si se está dentro de las previsiones de cumplimiento y por tanto se han cumplido los objetivos previstos en el programa presupuestario.
- 2) **Fichas de trabajo con los indicadores, en presupuesto** Si no se cumplen los objetivos, es preciso emprender acciones, y los indicadores pasaran al plano presupuestario necesitando una estructura documental como un programa presupuestario.
- 3) **Evaluación e impacto de género en el presupuesto.** Todos y cada uno de los órganos con capacidad presupuestaria han de emitir un informe sobre el impacto de género en todos los gastos realizados.

1) Fichas de trabajo con los indicadores

Utilizaremos para el tratamiento de esta información una serie de fichas adaptadas de Martínez, Lusa y otras (2007), que nos van a ayudar a sistematizar y ordenar los datos, al mismo tiempo que dejamos constancia escrita de todas las fases de actuación. Inicialmente, la ficha establecida en la ficha 5.3.1.a, la utilizaremos para mostrar la información obtenida sobre los indicadores de género de un modo detallado; en ella incluiremos valores tales como, un código de identificación, el ámbito de actuación sobre el que obtenemos el indicador, una descripción del mismo, de dónde obtenemos la fuente de información, cual es la meta deseable a alcanzar, la componente cuantitativa a modo de datos, un diagnóstico apropiado

para ordenar los indicadores por orden de importancia en la actuación, la explicación o valoración del indicador, así como las observaciones o comentarios necesarios.

Ficha 5.3.1.a Ficha para el establecimiento de Indicadores			
Código Indicador	I.x.x	Ámbito	
Descripción			
Cuantitativo/Cualitativo			
Fuente de información			
Meta			
Datos			
Diagnóstico			
Valoración			
Observaciones			

Fuente: elaboración propia

Un elemento a clarificar muy importante el diagnóstico del indicador, para ello incluiremos tres bloques de colores en cuanto a la situación aportada por los indicadores en relación a la disparidad en género. Siendo el rojo muy poco o nada satisfactorio; el ámbar una situación intermedia, pero negativa; y el verde con una significación positiva. Complementariamente realizaremos una cuantificación en una escala del 0 al 10 según el nivel de satisfacción en cuanto a la igualdad de oportunidades conseguida en ese indicador, de tal modo que cero corresponde a una satisfacción nula y 10 es un grado de satisfacción máxima, tal cual se muestra en la tabla 5.3.1.

Tabla 5.3.1 Diagnóstico del indicador por bloques y numérico del estado de la situación			
<i>Bloque de color</i>		<i>Numeración por bloque de color</i>	<i>% de Representatividad de Género</i>
<i>Color</i>	<i>Explicación</i>		
Rojo	Expresa de modo inequívoco que la situación que pretendemos valorar mediante el indicador que es muy poco o nada satisfactoria y que la universidad debería diseñar e implantar acciones de inmediato. También nos servirá en caso de que haya sido imposible obtener la información necesaria para valorar correctamente el indicador	1	Del 0 al 4,9 %
		2	Del 5 al 9,9 %
		3	Del 10 al 14,9 %
		4	Del 15 al 19,9 %
Ámbar	Indica que se está llevando a cabo alguna acción o que hay un esfuerzo o voluntad para mejorar el aspecto que se valora con el indicador. Sin embargo la situación no es satisfactoria y es necesario seguir trabajando e implantar las medidas oportunas.	5	Del 20 al 24,9 %
		6	Del 25 al 29,9 %
		7	Del 30 al 34,9 %
		8	Del 35 al 39,9 %
Verde	En este supuesto la situación o el aspecto expresado con el indicador es satisfactoria desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades y no es necesario diseñar acciones Específicas.	9	Del 40 al 44,9 %
		10	Del 45 al 50 %

Fuente: elaboración propia

Esta tabla 5.3.1, nos ofrecerá una visión sobre los puntos fuertes y débiles de la universidad en cuanto a la igualdad de oportunidades entre género a través de los indicadores cuantitativos. Así, aquellos indicadores que posean un diagnóstico de color rojo deben de tener un tratamiento prioritario, frente al ámbar. Los que obtengan un color verde serán considerados como puntos fuertes y, por tanto, referentes en la igualdad de oportunidades.

Nuestra metodología a la hora de valorar la implicación en género muy similar a la utilizada con el sistema “G+” de la Junta de Andalucía, donde la clasificación de prioridades⁷⁴ se realiza sobre los indicadores en tres niveles; baja (1,2,3,4) media (1,2,3,4 y 5) y alta (1,2,3,4,5 y 6), con una serie de acciones a ejecutar según el nivel en que se encuentren; llegando a planificar objetivos estratégicos solo en las altas.

Ficha 5.3.1.b Ficha para ordenar los indicadores según sean puntos fuertes o débiles				
Indicador		Diagnóstico		Puntos Fuertes/ Débiles
Código	Ámbito	Color	Número	
		Rojo	0,1,2,3,4	Débil
		Rojo	0,1,2,3,4	Débil
		Ámbar	5,6,7,8	Débil
		Ámbar	5,6,7,8	Débil
		Ámbar	5,6,7,8	Débil
		Verde	9,10	Fuerte
		Verde	9,10	Fuerte

Fuente: elaboración propia

Una vez cumplimentada cada una de las fichas en relación a su indicador, según los criterios del grado de consecución de los objetivos previstos, según la tabla 5.3.1 se deben agrupar y establecer una valoración global dentro de la universidad, para ello detallaremos una ficha resumen de todos los indicadores ordenados en base a la numeración asignada en el diagnóstico tal según la ficha 5.3.1.b.

2) Fichas de trabajo con los indicadores, en el presupuesto

Las siguientes fichas relacionadas con el presupuesto han sido elaboradas partiendo de los trabajos ofrecidos por Ayto. Madrid, (2006) y Ayto. Granada (2012). Y aunque son elementos

74 1. Desagregación de los indicadores relativos a personas según sexo. 2. Construcción de Indicadores relevantes al género. 3. Análisis de actuaciones dirigidas a personas: acceso a recursos y a la información. 4. Análisis y adaptación de herramientas de información para inclusión de la variable sexo. 5. Desarrollo de estudios que profundicen en las causas de la desigualdad en el ámbito del programa. 6. Definición de objetivos estratégicos, operativos y actuaciones para alcanzar la igualdad de género en el ámbito de influencia del programa.

programáticos típicos como parte del **programa** propiamente dicho en la presupuestación PP, aunque también podrían ser adoptados en el PB0.

En primer lugar, con la Ficha 5.2.1.a, se pretende sistematizar la información para que pueda servir al proceso de toma de decisiones en el presupuesto. Previamente con el tratamiento de los indicadores, ya quedaba claro si había o no desigualdad, y ahora con esta ficha lo que debemos hacer es de qué modo esta disparidad ha de ser corregida mediante una acción presupuestaria.

Ficha 5.2.1.a Ficha de Programa		
Unidad de Gasto		
Servicio		
Política de Gasto		
Programa		
Responsable	Personas o instituciones encargadas de poner en marcha la acción.	
Destinatarios	Colectivo o personas a quienes se dirige la acción	
Objetivos, Indicadores y Acciones		
Objetivos	Objetivo u objetivos que pretende conseguir o satisfacer la acción, así como los resultados esperados en cada caso.	
Indicador	Magnitud	Previsión
1.- Indicador asociado a la acción.		
2.-		
Actividad Presupuestaria	Cuáles son estas Actividades (A), así como se va a materializar esta actividad dentro del presupuesto, haciendo referencia a MPT o MPE 1.- 2.- ...	

Fuente: elaboración propia a partir de Ayto. Madrid, (2006) y Ayto. Granada (2012)

Ficha 5.2.1.b: Ficha de programas. Valoración económica.				
Clasificación			Denominación	Previsiones del indicador para el año X
Orgánica	Programa	Económica		

Fuente: elaboración propia a partir de Ayto. Madrid, (2006) y Ayto. Granada (2012)

Para el tratamiento de las acciones en el programa (dentro del presupuesto) utilizaremos como herramientas básicas unas fichas, según el modelo establecido en la ficha 5.2.1.b que

denominaremos como “fichas de programa con enfoque de género”, donde se le va a dar “respuesta a ¿en qué se gasta? Y que recursos financieros se requieren para dar cumplimiento a los objetivos propuestos con el desarrollo del programa presupuestario” (Ayto. Granada, 2012), por lo que se acompaña la **clasificación orgánica, por programas y económica**.

3) Evaluación e impacto de género en el presupuesto

Toda actividad debe de estar sujeta a evaluación, con el fin último de conseguir mejorar esta actividad en acciones futuras; por ello, **estos indicadores y las acciones** que hayan generado, (diseño de indicadores, interpretación de indicadores, acciones, etc.) también deben de ser evaluados, posibilitando así su mejora y eficacia.

La evaluación de un trabajo de investigación científica debe distinguir dos aspectos fundamentales: “La evaluación de la corrección de las operaciones que comprende la investigación; y la evaluación de sus conclusiones” (Sierra Bravo, 1992). En relación al primer aspecto se tratará más bien de la evaluación de la metodología y más concretamente, de su aspecto científico, por lo que habrá que buscar y diseñar los criterios de evaluación del trabajo realizado.

El segundo aspecto, trata más bien de servir de base a las conclusiones de las investigaciones, en cuanto a éstas, interpretan y expresan la significación y el alcance teórico de dichos resultados. Por ello tratará según Sierra Bravo (1992), de:

- 1.- Examinar si existen errores de interpretación y defectos lógicos en las consecuencias teóricas deducidas de los resultados obtenidos.
- 2.- Juzgar si la posible generalización que supongan las conclusiones a otras situaciones o poblaciones no investigados tiene o no justificación suficiente en los datos y resultados obtenidos en la investigación o si los extienden sin fundamento empírico suficiente a otras situaciones o poblaciones no investigados.

Esto es, las conclusiones finales acerca de todo el proceso, de sus resultados y de los impactos que dichas prácticas han generado. Por último, la evaluación puede terminar con un juicio general final que sintetice y resuma la evaluación efectuada.

Para ello, la evaluación se estructura según MTAS 1 (2008) en tres ejes: Resultados, Procesos e Impactos; siendo el Grado o nivel de cumplimiento en cada eje:

- **Evaluación de Resultados**
 - Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el presupuesto.
 - Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
 - Grado de consecución de los resultados esperados.
- **Evaluación de Proceso**
 - Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.

- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y su desarrollo, atendiendo a su flexibilidad.
- **Evaluación de Impacto**
 - Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades.
 - Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
 - Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Esta evaluación del impacto de género sobre los PGE se define (MHAP, 2010) como aquella que “calificará los resultados previstos en relación con la eliminación de desigualdades entre mujeres y hombres y el cumplimiento de los objetivos de políticas de igualdad” Teniendo asignados los siguientes impactos:

- **Negativo.** Cuando no se prevea una eliminación o disminución de las desigualdades detectadas y no contribuya a las políticas de igualdad.
- **Nulo.** Cuando no existiendo desigualdades de partida en relación a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, no se prevea modificación alguna de esta situación.
- **Positivo.** Cuando se prevea una disminución o eliminación de las desigualdades detectadas y contribuya a los objetivos de las políticas de igualdad.

Para darle soporte a esta evaluación y tal y como ya advertimos en el marco teórico, la LVIG, introdujo la obligación de que todo proyecto normativo vaya acompañado de un informe de impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo. Posteriormente la LOIEMH, en su artículo 19, obliga a que los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género; dado que los PGE han durante el ciclo presupuestario han de pasar por sus manos, también deberán estar sujetos a este informe.

Por último el Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, regula la memoria del análisis del impacto normativo, impone como obligatorio un apartado denominado “impacto por razón de género”. Igualmente este RD y en relación con la Ley de Presupuestos Generales del Estado, establece en su disposición adicional segunda que, la documentación que deberá acompañar al anteproyecto y las normas de elaboración de los PGE incluirán las oportunas instrucciones para la evaluación del impacto de género.

De ahí, que la Secretaria de Estado de Presupuestos y Gastos viene publicando este informe electrónicamente desde el año 2011, y aunque esta documentación se refiere a la AGE para los presupuestos estatales, es perfectamente válida y nos ha servido de criterio metodológico para la descripción de la ficha 5.3.3 sobre evaluación.

Ficha 5.3.3 : Informe de impacto de género en los programas presupuestarios

PROGRAMA xxxX:

CENTRO GESTOR:

A) Contenido y Finalidad del Programa

El Programa xxxX, “Acción

B) Identificación de Objetivos y Actuaciones en materia de Igualdad de Oportunidades

EJE O AMBITO / OBJETIVO	MEDIDA	LITERAL DE LA MEDIDA
Ámbito xx / Objetivo xx	001	
	002	
		

Identificación de actuaciones previstas

Se identifican las siguientes líneas de actuaciones correspondientes a cada una de las medidas apuntadas en el cuadro:

Medida 001: Para su cumplimiento se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

Línea 1.- Igualdad de género en

Medida 002: Para su cumplimiento se llevarán a cabo las siguientes actuaciones:

Línea 2.- Igualdad de oportunidades y de derechos en

C) Análisis de Impacto de Género

Descripción de la situación de partida (diagnóstico)

En cuanto a la situación de partida respecto al

Previsión de resultados

Con la puesta en marcha de las actuaciones previstas se pretende:

Fuente: elaboración propia a partir de, Ayto. Madrid (2006); y Ayto. Granada (2012)

III MARCO EMPÍRICO

6.- Diagnóstico de género de la Universidad de Murcia

A lo largo de este apartado vamos a tratar de identificar si existen o no situaciones en donde alguno de los dos géneros pueda sentirse en situación de desigualdad en la UMU, referidos únicamente a los órganos de gobierno y al PDI tal y como ya advertimos al inicio del estudio, por ser el objeto de estudio, por ello nos vamos a centrar en dos niveles de representación:

- 1.- Sobre la representación de mujeres y hombres en los diferentes centros de toma de decisiones y de Gobierno de la UMU: Equipo Rectoral, Vicerrectorados, Consejo Social, Consejo de Gobierno, Centros, Departamentos, etc.
- 2.- El diagnóstico de género del PDI, de la UMU, en el resto de ámbitos: características del profesorado, acción social, investigación, salarios, etc.

En principio se solicitaron datos a la UMU, a través de su unidad para la igualdad entre mujeres y hombres, según los índices propuestos en el apartado metodológico, para lo cual se confeccionó una serie de tablas y fichas de recogida de datos, con el objetivo de facilitar el trabajo a esta unidad tal y como se muestra en el Cuadro 6.1.

Pero no todos los datos solicitados, han llegado a nuestras manos, de tal modo que en el cuadro 6.1, vamos a plasmar la relación del total de datos solicitados, con la indicación de que datos si fueron proporcionados finalmente por la igualdad referidos a 31 de diciembre de 2014. También hay que señalar que la unidad de igualdad nos hizo llegar datos sobre los sexenios, que inicialmente no fueron previstos, siendo estos datos bastante importantes para el estudio, estos datos sobre sexenios aparecen organizados por áreas de conocimiento, aunque hubiésemos preferido que los mismos fuesen organizados por centros de estudios y departamento. No obstante hemos preferido trabajar con ellos, y extraer su información.

Por otro lado, en el mismo listado hemos incorporado otra columna más, dado que algunos de estos datos solicitados inicialmente no han sido aportados, por lo que hemos tenido que obtenerlos a través de extracción en la web de la UMU⁷⁵ referidos a Mayo de 2015.

Cuadro 6.1: Relación de datos empleados en el estudio.

Denominación de los datos	Solicitados	Aportados Unidad de Igualdad	Elaboración propia
1.- La representación de mujeres y hombres en el gobierno y toma de decisiones de la UMU			
1.1.- Órganos de Gobierno de la Universidad a nivel institucional			
Composición del Equipo Rectoral	Si	-	Si
Vicerrectorados	Si	-	Si
Consejo de Gobierno	Si	-	Si
Consejo Social	Si	-	Si

⁷⁵ www.um.es

Claustro universitario	Si	-	Si
Juntas de centro y Consejo de Departamento	Si	-	Si
1.2.- Órganos de Gobierno de los centros de estudios de la UMU			
Equipos Directivos de Facultades	Si	-	Si
Equipos Directivos de Escuelas Universitarias	Si	-	Si
1.3.- Composición por sexo de los equipos directivos de los departamentos de la UMU.	Si	-	Si
1.4.- Dirección de los Grupos de Investigación por departamento y sexo.	Si	--	No se puede
2. El diagnóstico de género del Personal Docente e Investigador PDI			
2.1. La situación laboral de mujeres y de hombres en el PDI			
Mujeres y hombres en cada nivel y categoría	Si	Si	
Relación con el tipo de jornada	Si	Si	
Relación de los becados pre y post doctorales	Si	-	No se puede
2.2. La composición de la plantilla del PDI de por sexo:			
Composición por centros de estudios	Si	-	No se puede
Composición por Departamentos	Si	Si	
2.3. Nivel de Formación del PDI por grados y sexo:			
Nivel formativo del PDI por Centros de estudios	Si	-	No se puede
Nivel formativo del PDI por Departamentos	Si	Si	
2.4. Actividad Investigadora del PDI por sexo:			
Calidad y difusión de resultados	Si	-	No se puede
Proyectos y contratos de investigación del PDI por sexo	Si	Si	
Calidad de la transferencia de resultados	Si	-	No se puede
Movilidad del profesorado	Si	-	No se puede
2.5.- Utilización de medidas sociales por parte de PDI:			
Ayudas Medico-Farmacéuticas	Si	-	No se puede
Ayudas Guarderías	Si	-	No se puede
Ayudas Material Didáctico	Si	-	No se puede
Ayudas de Minusvalías	Si	-	No se puede
Ayuda de Natalidad	Si	-	No se puede
Premios de Jubilación y ayuda por fallecimiento	Si	-	No se puede
Anticipos Reintegrables	Si	-	No se puede
Prestaciones y permisos derivados de menores	No	Si	
3.- Salarios Medios Brutos			
Salarios Medios Brutos, por categoría profesional, tramos de edad y nivel de formación del PDI en la UMU	Si	-	No se puede
Sexenios por áreas de investigación	No	Si	

Fuente: elaboración propia

6.1.- Representación de mujeres y hombres en gobierno y toma de decisiones de la UMU

6.1.1.- Composición del Equipo Rectoral de la UMU

Aunque en los estatutos de la UMU lo define en su artículo 45, como Consejo de Dirección, estableciendo en su apartado primero, que “para el desarrollo de sus competencias, el Rector estará asistido por los Vicerrectores, el Secretario General y el Gerente, con los que constituye el Consejo de Dirección”. Inicialmente la misma nomenclatura de los elementos que componen el mismo ya presentan un notable sesgo de género ya que no habla de los “Vicerrectorados”, “la Secretaria General”, o la “Gerencia” como instituciones; sino atendiendo a su desempeño por hombres.

Cuadro 6.1.1: Composición por Sexo del Equipo Rectoral de la UMU a junio de 2015					
	Total	H	IP-H %	M	IP-M %
Total Equipo Rectoral	14	11	78,57%	3	21,43%
Rector Magnífico	1	1	100,00%	-	0,00%
Vicerrectorados	9	8	88,89%	1	11,11%
Secretaría General	2	1	50,00%	1	50,00%
Gerente	2	1	50,00%	1	50,00%

Elaboración propia. Fuente: www.um.es

Así, el cuadro 6.1.1 muestra una extremada segregación vertical en el mismo, dado que la composición del equipo Rectoral permanece bastante distante de los niveles de paridad mínimos. Así pues la proporción o participación en este órgano de dirección tan importantísimo en la universidad llega a ser solo del 21,43% del total.

6.1.2.- Participación de las mujeres en los Vicerrectorados de la UMU

El cuadro 6.1.2 nos ofrece una visión de los distintos Vicerrectorados de esta universidad, en el mismo, y para darle una mayor profundidad al análisis de participación de las mujeres en ellos, hemos incorporado las/los integrantes “coordinadoras/es” que prestan servicios en ellos. Podemos ver como en general la composición en estos vicerrectorados muestra un comportamiento bastante aceptable si incluimos a las/los coordinadoras/es que trabajan en ellos ya que supone casi un 40% de mujeres. En la composición del equipo rectoral, la dirección de los Vicerrectorados solo presenta una participación del 11,11% de mujeres.

Podríamos establecer pues que en los vicerrectorados también existe un “techo de cristal” que impide que las mujeres lleguen a dirigir los mismos quedando su actuación principalmente a tareas de coordinación.

Cuadro 6.1.2: Composición por sexos de los Vicerrectorados en la UMU, a junio de 2015

	Cargo	Total	H	IP-H %	M	IP-M %
Vicerrectorado de Comunicación y Cultura	Vicerrector/a	1	1	100,00%		0,00%
	Coordinadores	14	8	57,14%	6	42,86%
Vicerrectorado de Coordinación e Internacionalización	Vicerrector/a	1	1	100,00%		0,00%
	Coordinadores	1		0,00%	1	100,00%
Vicerrectorado de Estudiantes, Calidad e Igualdad	Vicerrector/a	1	1	100,00%		0,00%
	Coordinadores	6	2	33,33%	4	66,67%
Vicerrectorado de Formación e Innovación	Vicerrector/a	1	1	100,00%		0,00%
	Coordinadores	7	3	42,86%	4	57,14%
Vicerrectorado de Infraestructuras y Sostenibilidad	Vicerrector/a	1	1	100,00%		0,00%
	Coordinadores	2	2	100,00%		0,00%
Vicerrectorado de investigación	Vicerrector/a	1	1	100,00%		0,00%
	Coordinadores	3	1	33,33%	2	66,67%
Vicerrectorado de Planificación de Enseñanzas	Vicerrector/a	1	1	100,00%		0,00%
	Coordinadores	4	3	75,00%	1	25,00%
Vicerrectorado de Profesorado	Vicerrector/a	1	1	100,00%		0,00%
	Coordinadores	2	2	100,00%		0,00%
Vicerrectorado de Transferencia, Emprendimiento y Empleo	Vicerrector/a	1		0,00%	1	100,00%
	Coordinadores	3	2	66,67%	1	33,33%
Totales Vicerrectorados	Vicerrector/a	9	8	88,89%	1	11,11%
	Coordinadores	42	23	54,76%	19	45,24%
	Totales	51	2º	60,78%	20	39,22%

Elaboración propia. Fuente: www.um.es

6.1.3.- El Consejo de Gobierno de la UMU

El artículo 33.1, de los Estatutos de la UMU, establece que el “El Consejo de Gobierno es el órgano de gobierno de la Universidad”; teniendo encomendadas funciones tales como: Creación, y supresión de Centros y Departamentos, Implantación de Enseñanzas, proponer la oferta formativa y número de plazas, etc. entre otras; y recordemos que en cuanto al ciclo presupuestario se encarga de “aprobar el proyecto de presupuesto, su liquidación y rendición de cuentas, así como la propuesta de programación plurianual de la Universidad.

Incluimos en este cuadro 6.1.3 la composición del mismo en relación a los/las miembros/as que pueden tener voto en el, tal y como explica el Artículo 34 de sus estatutos. No obstante según este artículo, los/as Representantes, Decanos/as y Directores/as de Escuelas Universitarias tienen capacidad de voto, solo 12 miembros, no obstante los hemos incorporado todos aunque solo tuvieran voz, pero no voto.

Como se puede ver, la representación de las mujeres en este órgano ejecutivo, es bastante poco paritaria, dado que en cómputo global solo el 26,87% de los/as integrantes son mujeres. Analizándolo por grupos podemos ver como en algunos casos, los miembros claustrales se presenta una representación adecuada.

Cuadro 6.1.3: Composición por sexos del Consejo de Gobierno de la UMU a junio de 2015

Composición	Total	H	IP-H %	M	IP-M %
Rector (que lo preside)	1	1	100,00%	0	0,00%
Secretaría general	1	1	100,00%	0	0,00%
Gerencia	1	1	100,00%	0	0,00%
Miembros elegidos por el Rector	15	13	86,67%	2	13,33%
Claustales del Grupo A	10	6	60,00%	4	40,00%
Claustales del Grupo B	3	1	33,33%	2	66,67%
Claustales del Grupo C	5	4	80,00%	1	20,00%
Claustales del Grupo D	2	1	50,00%	1	50,00%
Representantes de Decanos y Directores EU	23	19	82,61%	4	17,39%
Representantes de los centros de estudios y/o Departamentos o Institutos	3	0	0,00%	3	100,00%
Miembros del consejo social no pertenecientes a la Universidad	3	2	66,67%	1	33,33%
Totales hombres y mujeres	67	49	73,13%	18	26,87%

Elaboración propia. Fuente: www.um.es

Llama mucho la atención como en cuanto a los/as integrantes que son elegidos directamente por el/la Rector/a solo 2 de los 15 posibles son mujeres. Situación que se repite en relación a los/as representantes de los órganos de gobierno de los centros, tanto facultades como Escuelas Universitarias, ya que de los 23 solo 4 son mujeres, lo que supone un 17,39%.

6.1.4.- Situación de las Mujeres en los Centros de Estudios de la UMU

En cuanto a la representación global de todos los centros hemos elaborado un cuadro resumen 6.1.4.a en donde se puede ver como la representación de las mujeres en general no llega a los parámetros mínimos de paridad, teniendo en total un 34,29%. No obstante aunque no es un dato excesivamente malo; si refleja la segregación vertical que sufren las mujeres en conjunto de los centros de estudios de la universidad, dado el poquísimo acceso a los puestos de dirección ya que presenta un Índice de participación de solo el 15,38%; lo que sin duda presenta una gran segregación vertical de acceso.

Cuadro 6.1.4.a.- Composición Global por sexos de los equipos directivos de los centros de estudios de la Universidad de Murcia, a 31 de diciembre de 2014.

Cargos	Hombre	Mujer	Total H/M	IP-M %
Decano/a o Dirección de EU⁷⁶	22	4	26	15,38%
Vicedecano/a o Subdirecciones	51	32	83	38,55%
Secretario/a	20	11	31	35,48%
Total	92	48	140	34,29%

Elaboración propia. Fuente Unidad Para la igualdad UMU

A la hora de tratar los centros de estudios de modo individualizado, hemos confeccionado el Cuadro 6.1.4.b, en donde se ofrecen los datos de los equipos directivos, por cada centro. Pero

⁷⁶ En este cuadro hemos tenido en cuenta que en determinadas Escuelas Universitarias hay distintos tipos de directores. Así en la suma global nos aparecen un total de 26, en lugar de los 23 que citábamos antes.

dada su gran extensión, lo que dificultaría al lector el seguimiento de este texto, lo vamos a incluir al final planteando aquí la información principal arrojada por dicho cuadro.

En primer lugar y tal y como indicábamos en el anterior epígrafe existe una gran dificultad de acceso de las mujeres a ocupar estos puestos directivos dado que de los 23 centros, solo 4 están dirigidos por mujeres, lo que supone una escasísima participación de las mujeres con solo un 17,39%.

Analizando uno a uno los distintos centros a través del Índice de Participación o Distribución, nos podemos encontrar con casos donde hay un comportamiento bueno e incluso en algunos caso excelente, ya que la participación de las mujeres es mucho mayor que la de los hombres en estos centros; estos son: la **Facultad de Ciencias del deporte (66,67%)**, **Facultad de Derecho (55,56%)**, **Facultad de Economía y Empresa (60,00%)**, **Facultad de Educación (44,44%)**, **Facultad de Enfermería (57,14%)**, **Facultad de Letras (50,00%)**, o la **Facultad de Trabajo Social (60,00%)**

En la situación, contraria se sitúan con un comportamiento pésimo para la representación de las mujeres sobre el total de personas del equipo directivo: **La Facultad de CC Sociosanitarias (Lorca) (16,67%)**, **Facultad de Filosofía (20,00%)**, **Facultad de Informática (14,29%)**, **la Facultad de Matemáticas (16,67%)**, **Facultad de Óptica y Optometría (20,00%)**, **Facultad de Veterinaria (12,50%)**, y la **Escuela Universitaria de Turismo de Murcia (16,67%)**.

Se plantean dos cuestiones: por un lado tal y como ya apuntábamos a nivel general hay segregación vertical, dada la escasa participación de las mujeres en los puestos más jerarquizados. Por otro también podemos apreciar, que se traslada la dualización del mercado laboral dentro de la UMU dependiendo de la rama científica a la que pertenezcan⁷⁷; dado que los centros de estudios relacionados con la administración, educación, cuidados de enfermos, y en relación las más cercanas a los cuidados familiares las que presentan mejores datos.

Cuadro 6.1.4.b- Composición por sexos de los equipos directivos de los centros de estudios de la Universidad de Murcia.				
Equipos Directivos "Decanatos" de la Facultades				
Equipo Directivo "Decanato" de la Facultad de Bellas Artes				
Cargos	Hombre	Mujer	Total H/M	IP-M %
Decano/a	1		1	0,00%
Vicedecano/a	3	1	4	25,00%
Secretario/a de Facultad	1		1	0,00%

⁷⁷ En una comparativa en el mercado laboral español, para Iglesias y Llorente (2010), las ocupaciones que presentan en mayor medida una definición femenina son las de: Empleados del Hogar, Auxiliares de enfermería, Técnicos de educación infantil y especial, Personal de limpieza de oficinas, Cuidado de personas, Enfermeras, Peluqueros y belleza, Profesores de educación especial, Profesores infantil y primaria y Empleados de información y recepcionistas. Por el contrario, las que presentan una menor presencia de mujeres son las de Ebanistas, Mecánicos, Peones de la construcción, Conductores de maquinas de movimiento de tierra, Soldadores y chapistas, Trabajadores de la construcción, Minería, y Conductores de camiones y motocicletas.

Secretario del Decano	1		1	0,00%
Total	6	1	7	14,29%
Equipo Directivo "Decanato" de la Facultad de Biología				
Cargos	Hombre	Mujer	Total H/M	IP-M %
Decano/a	1		1	0,00%
Vicedecano/a	3	2	5	40,00%
Secretario/a de Facultad	1		1	0,00%
Total	5	2	7	28,57%
Equipo Directivo "Decanato" de la Facultad de Ciencias del deporte				
Cargos	Hombre	Mujer	Total H/M	IP-M %
Decano/a	1		1	0,00%
Vicedecano/a	2	2	4	50,00%
Secretario/a de Facultad	1		1	0,00%
Total	4	4	6	66,67%
Equipo Directivo "Decanato" de la Facultad de Ciencias del Trabajo				
Cargos	Hombre	Mujer	Total H/M	IP-M %
Decano/a	1		1	0,00%
Vicedecano/a	3	1	4	25,00%
Secretario/a de Facultad		1	1	100,00%
Total	4	2	6	33,33%
Equipo Directivo "Decanato" de la Facultad de CC Sociosanitarias (Lorca)				
Cargos	Hombre	Mujer	Total H/M	IP-M %
Decano/a	1		1	0,00%
Vicedecano/a	3	1	4	25,00%
Secretario/a de Facultad	1		1	0,00%
Total	5	1	6	16,67%
Equipo Directivo "Decanato" de la Facultad de Comunicación y Documentación				
Cargos	Hombre	Mujer	Total H/M	IP-M %
Decano/a	1		1	0,00%
Vicedecano/a	3	2	5	40,00%
Secretario/a de Facultad	1		1	0,00%
Secretario/a del decano	1		1	0,00%
Total	6	2	8	25,00%
Equipo Directivo "Decanato" de la Facultad de Derecho				
Cargos	Hombre	Mujer	Total H/M	IP-M %
Decano/a	1		1	0,00%
Vicedecano/a	2	4	6	66,67%
Secretario/a de Facultad	1		1	0,00%
Secretario/a del Decano		1	1	100,00%
Total	4	5	9	55,56%
Equipo Directivo "Decanato" de la Facultad de Economía y Empresa				
Cargos	Hombre	Mujer	Total H/M	IP-M %
Decano/a		1	1	100,00%
Vicedecano/a	3	4	7	57,14%
Secretario/a de Facultad	1		1	0,00%
Secretario/a del Decano		1	1	100,00%
Total	4	6	10	60,00%
Equipo Directivo "Decanato" de la Facultad de Educación				
Cargos	Hombre	Mujer	Total H/M	IP-M %
Decano/a	1		1	0,00%
Vicedecano/a	3	4	7	57,14%
Secretario/a de Facultad	1		1	0,00%
Total	5	4	9	44,44%
Equipo Directivo "Decanato" de la Facultad de Enfermería				
Cargos	Hombre	Mujer	Total H/M	IP-M %
Decano/a	1		1	0,00%

Vicedecano/a		4	4	100,00%
Secretario/a de Facultad	1		1	0,00%
Secretario/a del Decano	1		1	0,00%
Total	3	4	7	57,14%
Equipo Directivo "Decanato" de la Facultad de Filosofía				
Cargos	Hombre	Mujer	Total H/M	IP-M %
Decano/a	1		1	0,00%
Vicedecano/a	3		3	0,00%
Secretario/a de Facultad		1	1	100,00%
Total	4	1	5	20,00%
Equipo Directivo "Decanato" de la Facultad de Informática				
Cargos	Hombre	Mujer	Total H/M	IP-M %
Decano/a	1		1	0,00%
Vicedecano/a	4		4	0,00%
Secretario/a de Facultad	1		1	0,00%
Secretario/a del Decano		1	1	100,00%
Total	6	1	7	14,29%
Equipo Directivo "Decanato" de la Facultad de Letras				
Cargos	Hombre	Mujer	Total H/M	IP-M %
Decano/a	1		1	0,00%
Vicedecano/a	3	2	5	40,00%
Secretario/a de Facultad		1	1	100,00%
Secretario/a del Decano		1	1	100,00%
Total	4	4	8	50,00%
Equipo Directivo "Decanato" de la Facultad de Matemáticas				
Cargos	Hombre	Mujer	Total H/M	IP-M %
Decano/a	1		1	0,00%
Vicedecano/a	3		3	0,00%
Secretario/a de Facultad	1		1	0,00%
Secretario/a del Decano		1	1	100,00%
Total	5	1	6	16,67%
Equipo Directivo "Decanato" de la Facultad de Óptica y Optometría				
Cargos	Hombre	Mujer	Total H/M	IP-M %
Decano/a	1		1	0,00%
Vicedecano/a	3		3	0,00%
Secretario/a de Facultad		1	1	100,00%
Total	4	1	5	20,00%
Equipo Directivo "Decanato" de la Facultad de Psicología				
Cargos	Hombre	Mujer	Total H/M	IP-M %
Decano/a	1		1	0,00%
Vicedecano/a	4	1	5	20,00%
Secretario/a de Facultad		1	1	100,00%
Total	5	2	7	28,57%
Equipo Directivo "Decanato" de la Facultad de Trabajo Social				
Cargos	Hombre	Mujer	Total H/M	IP-M %
Decano/a		1	1	100,00%
Vicedecano/a	1	2	3	66,67%
Secretario/a de Facultad	1		1	0,00%
Total	2	3	5	60,00%
Equipo Directivo "Decanato" de la Facultad de Veterinaria				
Cargos	Hombre	Mujer	Total H/M	IP-M %
Decano/a	1		1	0,00%
Vicedecano/a	3	1	4	25,00%
Secretario/a de Facultad	1		1	0,00%
Secretario/a del Decano	1		1	0,00%
Secretario/a del Decano	1		1	0,00%

Total	7	1	8	12,50%
Equipo Directivo de las Escuelas Universitarias				
Equipo Directivo de la Escuela Universitaria de Turismo de Murcia				
Cargos	Hombre	Mujer	Total H/M	IP-M %
Director/a	1		1	0,00%
Representante de la Empresa Titular	1		1	0,00%
Subdirectores/as	1	1	2	50,00%
Secretario/a	1		1	0,00%
Gerente	1		1	0,00%
Total	5	1	6	16,67%
Equipo Directivo de la Escuela Universitaria de Enfermería				
Cargos	Hombre	Mujer	Total H/M	IP-M %
Dirección Académica	1		1	0,00%
Dirección Técnica		1	1	100,00%
Dirección Técnica Adjunta / Secretario Académico	1		1	0,00%
Total	2	1	3	33,33%
Equipo Directivo de la Escuela Universitaria ISEN Formación Universitaria				
Cargos	Hombre	Mujer	Total H/M	IP-M %
Director Académico	1		1	0,00%
Director General	1		1	0,00%
Coordinador del Grado en Educación Primaria	1		1	0,00%
Coordinador del Grado en Educación Infantil		1	1	100,00%
Coordinador del Grado en RRLL y RRHH	1		1	0,00%
Secretaria		1	1	100,00%
Total	4	2	6	33,33%
Equipo Directivo de la Escuela Universitaria de Osteopatía				
Cargos	Hombre	Mujer	Total H/M	IP-M %
Dirección Académica	0	1	1	100,00%
Dirección Técnica	1	0	1	0,00%
Subdirector Técnico	1	0	1	0,00%
Secretario	1	0	1	0,00%
Total	3	1	4	25,00%

Elaboración propia. Fuente: www.um.es

6.2.- Diagnóstico de género del Personal Docente e Investigador en la UMU

6.2.1.- El profesorado de la UMU por categorías

Comenzamos con los datos aportados por el cuadro 6.2.1 y complementariamente el gráfico 6.2.1, en los que se muestran la distribución del profesorado por categorías. Según los cuales podemos comprobar cómo a nivel general de todo el personal existente en la universidad independientemente del tipo de vinculación contractual, hay un 40,21% de mujeres lo que supone que se está dentro de los parámetros de paridad relativa planteada.

Cuadro 6.2.1: Relación del PDI por sexos y categorías, e Índice de participación de mujeres, a 31 de diciembre de 2014.				
Categoría	M	H	Total	IP-M
1.- ASOC. A TIEMPO PARCIAL	292	397	689	42,38%

1.- ASOC. CIENCIAS DE LA SALUD	96	174	270	35,56%
1.-TOTAL ASOCIADOS	388	571	959	40,46%
2.- AYUDANTES	8	1	9	88,89%
2.- AYUD. CON PUESTO ASISTENCIAL	2	0	2	100,00%
2.- PROF. AYUD. DOCT.	14	9	23	60,87%
2.- PROF. AYUD. DOCT. CON PUESTO VINC.	1	1	2	50,00%
TOTAL AYUDANTES	25	11	36	69,44%
3.- PROF. COLAB. (DIPLOMADO)	0	2	2	0,00%
3.- PROF. COLAB. (LICENCIADO)	3	7	10	30,00%
TOTAL COLABORADORES	3	9	12	25,00%
4.- PROF. CONT. DOCT. TIPO A (DEI)	129	110	239	53,97%
4.- PROF. CONT. DOCT. TIPO A (DYPI)	0	2	2	0,00%
4.- PROF. CONT. DOCT. TIPO A (VINC.)	1	2	3	33,33%
4.- PROF. CONT. PARA SUSTITUCIONES	6	4	10	60,00%
TOTAL CONTRATADOS	136	118	254	53,54%
TOTAL CONTRATADOS	552	709	1261	43,77%
5.- PROF. TIT. DE UNIV. VINC. H.U.M.M.	2	2	4	50,00%
5.- PROF. TIT. DE UNIV. VINC. HUSL	0	1	1	0,00%
5.- PROF. TIT. DE ESCUELAS UNIVERSITARIAS	43	46	89	48,31%
5.- PROF. TIT. DE UNIV.	288	415	703	40,97%
5.- PROF. TIT. DE UNIV. VINC.S HOSP.GENERAL	5	7	12	41,67%
5.- PROF. TIT. DE UNIV. VINC.S H.V.ARRIXACA	7	12	19	36,84%
TOTAL PROFESORES TIT.ES	345	483	828	41,67%
6.- CATED.S DE ESCUELAS UNIVERSITARIAS	8	6	14	57,14%
6.- CATED.S DE UNIV.	69	224	293	23,55%
6.- CATED.S DE UNIV. VINC.S HOSP.GENERAL	1	2	3	33,33%
6.- CATED.S DE UNIV. VINC.S H.V.ARRIXACA	0	10	10	0,00%
TOTAL CATEDRÁTICOS	78	242	320	24,38%
7.- PROF. EMERITO	0	16	16	0,00%
TOTAL FUNCIONARIOS/AS	423	741	1164	36,34%
TOTAL PROFESORADO	975	1450	2425	40,21%

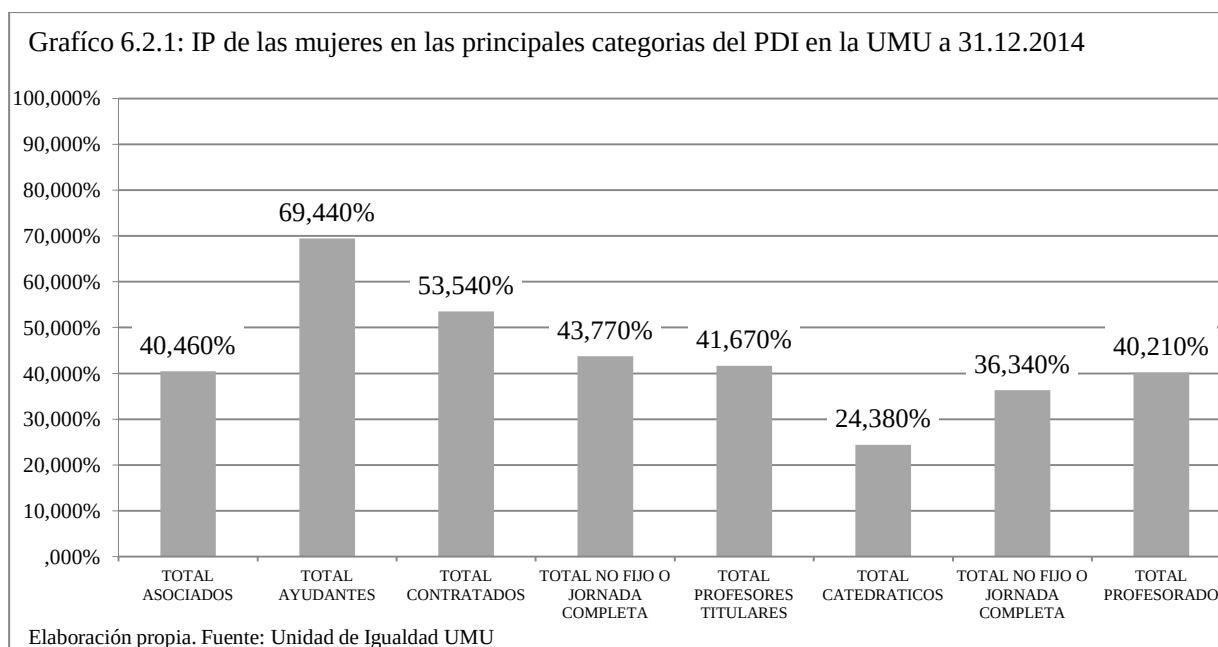
Elaboración propia. Fuente: Unidad de Igualdad UMU

Ahora bien, para profundizar más en los datos hemos agrupado su distribución en dos grandes bloques en relación a la bonanza o no de las condiciones de contratación. El primer bloque que hemos denominado “contratados” incluye a todo el personal no fijo o sin jornada completa, esto es, se ha incorporado aquel profesorado con peores condiciones laborales. El otro gran grupo denominado “Funcionario” es el que presenta unas mejores condiciones de estabilidad laboral.

Según esto, y a nivel general, los datos son contradictorios ya que por un lado el índice de participación de mujeres, es del 43,77% para el personal contratado, lo que podría pensarse que es un buen dato. Pero en la vinculación laboral referida al personal funcional solo hay un 36,34% de mujeres, estando claramente fuera de los niveles de paridad necesaria. Esta cuestión se podría sustanciar que las mujeres en la UMU, plantean una segregación vertical de “suelo pegajoso”, ya que aunque casi paritariamente acceden a puestos de trabajo donde se requiere una contratación cualificada, se relega a las mujeres a los trabajos peor remunerados dentro de esa misma categoría.

Al mismo tiempo que se aprecia esta mayor precariedad laboral del personal femenino de la UMU a modo individual, se manifiestan dos fenómenos relacionados con la dualización del mercado laboral explicada en el marco teórico. Una de ellas la podemos apreciar en el grupo de ayudantes donde por cada 100 contratados casi 70 son mujeres, asumiendo las tareas propias de ayuda a la producción.

Cuestión que se agudiza al manifestarse el “techo de cristal” que posibilita que solo al 24,38% de las profesoras de la UMU alcancen a tener la condición de catedráticas, en comparación con el total de hombres y mujeres catedráticos; lo que plantea un índice de distribución con unos resultados bastante pobres. En general se puede apreciar que si bien el profesorado de la UMU aun estando compuesto en un 40% por mujeres solo una cuarta parte del total llega a disponer de una cátedra



6.2.2.- La Investigación por sexos en la UMU

Para el análisis del cuadro 6.2.2 hemos usado el Índice de feminización, tanto por que nos parecía representativo para este estudio, como por que al recibir los datos, en algunas de las líneas a analizar aparecían una serie de datos no registrados “n.r.” que hacían imposible que contásemos parte de los registros a hombres o mujeres, así pues los índices calculados se han realizado no teniendo en cuenta los datos “n.r.”.

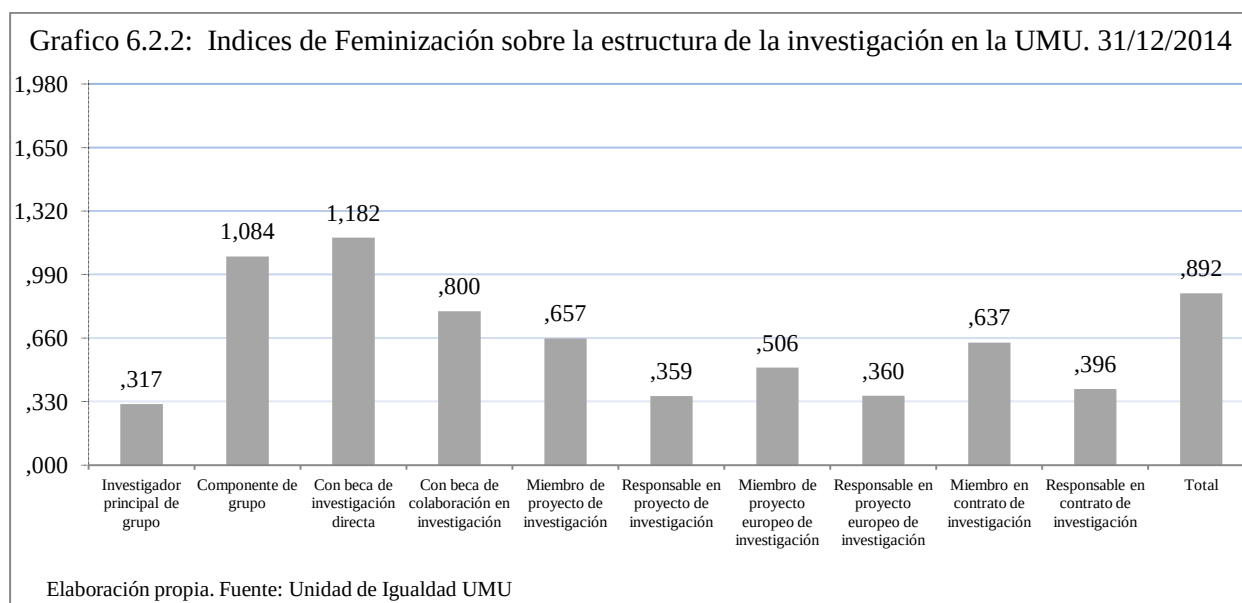
Cuadro 6.2.2: Segregación por sexos de la estructura de la investigación en la UMU, a 31 de diciembre de 2014.					
	H	M	n.r.	Total	IF
Investigador/a principal de grupo	268	85		353	0,32
Componente de grupo	4.012	4.351	92	8.455	1,08

Con beca de investigación directa	88	104	1	193	1,18
Con beca de colaboración en investigación	10	8		18	0,80
Miembro de proyecto de investigación	1.220	802	211	2.233	0,66
Responsable en proyecto de investigación	245	88	2	335	0,36
Miembro de proyecto europeo de investigación	85	43		128	0,51
Responsable en proy. europeo de investigación	25	9		34	0,36
Miembro en contrato de investigación	325	207	10	542	0,64
Responsable en contrato de investigación	192	76	1	269	0,40
Totales	6.470	5.773	317	12.560	0,89

Elaboración propia. Fuente: Unidad de Igualdad UMU

A la luz de este cuadro podemos ver como hay ciertos indicadores que en general muestran una paridad relativa de entre el 60% y el 40%, (IP entre el 1,5 y el 0,66), no obstante y a nivel global este índice es de 0,89, lo que supondría una participación bastante elevada.

Dejando el análisis global, sí desglosamos estos datos en relación a la participación real en la investigación en cada una de sus modalidades, obtenemos datos significativamente distintos. Por un lado, las mujeres tienen algo más de presencia que el hombre, en la composición del resto del grupo (1,08) y con beca de investigación directa (1,18). Lo que además supone que el grosor de miembros de los grupos de investigación son 8.455 personas de un total de 12.560.



Por otro lado, se aprecia una subrepresentación en las figuras que poseen capacidad de dirigir y tomar decisiones como son: investigadores principal del (0,32), responsable en proyecto de investigación (0,36), responsable en proyecto europeo de investigación (0,36) y responsable en contrato de investigación (0,40). O dicho de otro modo, mientras que la participación de las mujeres en la investigación en general es bastante activa dado que por cada hombre que participa en términos globales lo hacen 0.89 mujeres, a la hora de encabezar los grupos de poder o toma de decisiones presenta una representación por debajo de los niveles normales deseables de paridad relativa.

6.2.3.- Prestaciones relacionadas con el cuidado de hijos

Una de las cuestiones que quedó manifiestamente clara en el marco teórico, giraba en torno a que las mujeres tradicionalmente son las que se sienten obligadas a abandonar su carrera profesional antes que los hombres, para realizar tareas domésticas y sobre todo, cuidados a familiares ya sean menores, ancianos etc. por lo que incluimos estos datos segregados por sexos en nuestro estudio.

Cuadro 6.2.3.a: Relación de Permisos, bajas y excedencias del PDI por sexo, a 31 de diciembre de 2014.			
Nacimiento de hijos -Tipo	Número		
Permisos de maternidad	8		
Permisos de paternidad	0		
Cesiones de la madre a favor del padre	0		
Adopción - Tipo	Número		
Permisos de maternidad	0		
Permisos de paternidad	0		
Cesiones de la madre a favor del padre	0		
Lactancia de un menor de 12 meses - Tipo	Mujeres	Hombres	Total
Reducción de jornada	0	0	0
Acumulación al permiso de maternidad	1	0	1
Guarda legal de un menor de 12 años - Tipo	Mujeres	Hombres	Total
Reducción de 1/2 jornada	1	1	2
Reducción de 1/3 jornada	0	0	0
Reducción de jornada por horas	0	0	0
Otras Tipologías	Mujeres	Hombres	Total
Excedencias por cuidado de hijos	4	0	4
Otras Excedencias	3	8	11
Bajas por enfermedad	14	10	24

Elaboración propia. Fuente: Unidad de Igualdad UMU

Según lo dicho, hemos preferido trabajar los datos en bruto del cuadro 6.2.3.a en donde se relacionan los permisos de maternidad, Adopción, Lactancia de menores de 12 meses, reducciones de jornadas, etc. Teniendo en cuenta que el PDI en la UMU en Diciembre de 2014 ascendía a 12.560 personas en todas las categorías profesionales, no consideramos significativos los datos aportados por la Unidad de Igualdad, por su baja incidencia sobre el total del PDI.

Aquí, sí sería muy interesante haber podido trabajar con los indicadores de tipo cualitativo, para poder detectar si este tipo de medidas pudiesen ser demandadas en mayor medida si contuviesen otras circunstancias.

Se podría comentar que si bien excedencias por cuidado de hijos fueron de 4 en el caso de las mujeres y de ninguna en el caso de los hombres; lo que vendría motivado por este desplazamiento de las mujeres en lugar del hombre para realizar estos cuidados familiares,

mientras que para otro tipo de excedencias el hombre si adquiere más excedencias (8) que las mujeres (3); aunque como decíamos su incidencia es tan baja sobre el total que no los consideramos significativos.

Dado que la Unidad de Igualdad nos ha aportado la misma tipología de datos en relación al PAS, y aun no siendo objeto de estudio; los incluimos en el cuadro 6.2.3.b; mostrando con él, la poca significatividad comparativamente de estos datos sobre divergencias en relación al género en todo el personal de la UMU en acciones a favor del cuidado familiar.

Cuadro 6.2.3.b: Relación de Permisos, bajas y excedencias del PAS por sexo, a 31 de diciembre de 2014.			
Nacimiento de hijos - Tipo	Número		
Permisos de maternidad	6		
Permisos de paternidad	0		
Cesiones de la madre a favor del padre	0		
Adopción - Tipo	Número		
Permisos de maternidad	0		
Permisos de paternidad	0		
Cesiones de la madre a favor del padre	0		
Lactancia de un menor de 12 meses - Tipo	Mujeres	Hombres	Total
Reducción de jornada	0	0	0
Acumulación al permiso de maternidad	0	0	0
Guarda legal de un menor de 12 años - Tipo	Mujeres	Hombres	Total
Reducción de 1/2 jornada	0	0	0
Reducción de 1/3 jornada	1	0	1
Reducción de jornada por horas	1	0	1
Otras Tipologías	Mujeres	Hombres	Total
Excedencias por cuidado de hijos	0	1	1
Otras Excedencias	11	6	17
Bajas por enfermedad	22	9	31

Elaboración propia. Fuente: Unidad de Igualdad UMU

6.2.4.- Los Departamentos de la UMU por categorías y sexo

A continuación vamos a segregar por géneros y dentro de cada uno de los departamentos de la UMU la composición de los mismos por categorías profesionales. Para ello hemos agrupado las categorías asignándolas metodológicamente según el grado funcionarización de los mismos, así que consideramos que tienen una situación más estable el “personal funcionario”: Profesorado Titular, Catedrático y Emérito, evidentemente el resto formarán parte de los que tienen peores condiciones y que se denomina “personal contratado”.

Cuando hablamos de realizar mainstreaming, nos referimos a tratar las políticas de género de modo transversal a toda la institución, por lo que cualquier modelo debe de contemplar el estudio en todos los niveles, y en el caso de la universidad a los Centros y los Departamentos. Dado que existen 77 Departamentos en la universidad, no podemos pormenorizar el estudio

uno a uno, por ello mostramos en el cuadro 6.2.4 la relación completa al final. Mostramos aquí, los datos más significativos y comunes de alguno de ellos relativos a:

- A. Departamentos excesivamente masculinizados.
- B. Departamentos con paridad entre géneros.
- C. Departamentos excesivamente feminizados.

A.- Departamentos excesivamente masculinizados

El primer caso lo encontramos en el Departamento de Historia Jurídica y de CC Penales y Criminológicas; en él se puede apreciar que en conjunto hay solo un 30% de mujeres en el departamento, si bien su situación se corrige levemente en los trabajos contratados, con un 35,71%, empeora muy negativamente en los puestos más atractivos pasando a ser un 16,67. El caso de los departamentos ligados a las ciencias sanitarias, plantean en general esta característica, como puede ser el departamento de “Cirugía, Pediatría, Obstetricia y Ginecología” en donde las mujeres solo representan un 23,30%; cuestión que empeora dado que de las 4 cátedras ninguna es ocupada por mujeres. Situación similar la presenta el de “Oftalmología, Optometría, Otorrino y Anatomía Patológica, con un índice de distribución femenino general del 31,37%. Y el de Medicina Interna con un 27,91% y donde las 5 cátedras las poseen varones.

Similares datos ofrece el departamento de “Medicina y Cirugía Animal” con un 37,93%. Ahora bien dentro del departamento de “Anatomía y Anatomía Patológica comparada”, encontramos una situación bastante negativa en relación a la representación de las mujeres, ya que, de los 16 miembros solo hay una mujer lo que supone un 6,25% de representación. Esta mala situación de las mujeres se repite en los departamentos de Matemáticas con un porcentaje del 6,06% y donde hay 11 cátedras. Aunque negativa pero no tan extrema, es la situación del de, Estadística e Investigación Operativa con un 36,84%, y el Departamento de Matemática Aplicada con solo un 12,5% de mujeres.

También se dan algunos casos en la rama del derecho como es el de Fundamentos de Orden Jurídico y Constitucional con un 22,22%; o de las ciencias Económicas y Empresariales en los Departamentos de Comercialización e Investigación de Mercados, y de Económica Aplicada, con un 30,30% y de un 20,59% respectivamente.

Algunas enseñanzas tecnológicas están ligadas a este fenómeno, como ocurre en el departamento de Química Agrícola, Geología y Edafología, con solo un 29,41% de mujeres en el mismo, cuestión agravada por el hecho de que los 5 catedráticos son hombres. Peores datos muestran los departamentos relacionados con las TIC, en donde el de Ingeniería y Tecnología de Computadores cuenta con solo un 4,55% y el de Informática de Sistemas tiene un 13,79% de mujeres.

Llama la atención casos como los de Expresión Plástica, Musical y Dinámica en el que las mujeres solo alcanzan al 29% de los puestos de trabajo, situación que se agrava en los trabajos

de calidad bajando al 22,22%; y el de Didáctica de las ciencias Experimentales con un 28,57% de mujeres.

B.- Departamentos con paridad entre géneros

Cabe destacar Departamentos como los de “Teoría e historia de la educación” donde la distribución a favor de las mujeres es del 44,74%, presentando valores semejantes ante la posible poca funcionarización o no de los puestos. Otro con similares características es el de “Didáctica de la lengua y literatura” con una representación del 53% de mujeres, aunque baja en el caso de las ocupaciones más estables dado que las dos únicas cátedras las ostentan hombres.

Caso muy parecido plantean el Departamento de “Geografía” con una paridad del 40%, si bien es cierto que el empleo de asociados y contratados es íntegramente desempeñado por hombres. O el de “Química Orgánica” con un porcentaje del 44,44% de mujeres aunque solo hay una catedrática por cada 4 Catedráticos. O el de “Zoología y Antropología Física” con una representación femenina del 43,75%, pero como en el caso anterior solo hay 3 cátedras que las ostentan varones.

Los departamentos de la rama del Derecho suelen plantear situaciones paritarias excelente, tal y como le ocurre al de “Derecho Privado” con una representación del 44% de mujeres; el de Derecho Financiero, Internacional y Procesal” con un 51,35% donde además la relación de catedráticos es del 40%; o el de Derecho Administrativo con un 56,52%, aunque los que plantean una situación laboral más favorable, solo es del 16,67%. También ocurre con el caso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social con el 41,67% de indicador, aunque las dos únicas cátedras las presentan hombres.

Los de “Filosofía Inglesa” y Métodos de Investigación y Diagnostico en Educación” también presenta un buen comportamiento con unas paridades cercanas al 53%. Muy parecido ocurre con el departamento de Lengua Española y lingüística General con un 68,42%, además mejora el dato el hecho de que la funcionarización alcance una paridad del 50%.

Los departamentos relacionados con la economía también suelen tener un comportamiento paritario, como en el supuesto del de Economía Financiera y Contabilidad, con una representación del 50%, y un reparto de la funcionarización a favor de las mujeres con el 62,50%. Cuestión que también ocurre en el departamento desde el que se proyecta este estudio de Hacienda y Economía del Sector Público, con una participación del 60% de mujeres en el mismo; además esta situación mejora en el caso del empleo estable pasando al 66,67%. Y en el de Métodos Cuantitativos de Economía y Empresa, con un 56%.

C.- Departamentos más o excesivamente feminizados

En cuanto a los Departamentos que presenta una mayor representatividad de mujeres, nos encontramos de entrada con el de “Tecnología de los alimentos, nutrición y bromato” que

presenta una representación del 62,16% de mujeres en cómputo global, Incluso llama la atención que el índice de distribución para el caso del profesorado con cátedra se eleva al 80% de mujeres. Muy parecido es la situación del Departamento de Ingeniería Química con un índice del 60,87. En el supuesto de la Filología Francesa, Románica, Italiana y Árabe, la representación alcanza al 70%, plasmando un reparto para las cátedras del 40%.

Si bien las enseñanzas de ciencias de la salud están bastante masculinizadas, muestra un comportamiento distinto del de “Departamento de Enfermería” con una participación del 59,79% de mujeres, además también llama la atención que no exista ninguna persona con cátedra ni hombre ni mujer.

Presenta a nuestro juicio dos paradigmas la estructura de los Departamentos de la UMU. Por un lado existe **segregación horizontal de género**, dado que se reproducen en su estructura la dualización del mercado de trabajo sobre la actividad de las mujeres, asociándose a ellas titulaciones (tareas en el mercado laboral) referidas a la educación, los cuidados del hogar, la literatura, la resolución pacífica de conflictos, mientras que el hombre realiza estudios mayoritariamente (tareas) ligados a la tecnología, la industria, el diseño. Caso muy llamativo es el de las áreas de ciencias de la salud que mientras que la mayoría de departamentos ligados al dominio de la ciencia técnica y el control de los recursos como es la anatomía, cirugía, etc. presentan unos comportamientos altamente masculinizados, el departamento de Enfermería ligado a los cuidados dentro de la salud esta feminizado.

El otro paradigma se aprecia dado que, las mujeres se encuentran en situación de desventaja en aquellas áreas que se le asigna el control y la dirección de los medios de producción y los recursos, relegándosele a actividades más cercanas a la familia y los cuidados, la administración, etc.; vendría dada por la **segregación vertical** relacionada con el **suelo pegajoso**, que produce en las mujeres en el ascenso a los mejores puestos de trabajo estables e indefinidos. Incluso en aquellos departamentos que se encuentra en situaciones paritarias o con representación de mujeres por encima de la paridad, pierde normalmente capacidad de representación a estos mejores puestos de trabajo de profesores Titulares y está prácticamente excluida de las plazas de Cátedras, acentuándose así su **techo de cristal**.

Para concluir este apartado y a modo de reflexión, hemos de señalar que se hace imprescindible que las acciones de corrección de estas disparidades entre mujeres y hombres sean diseñadas para que intervengan todos los elementos universitarios, y por ello consideramos importantísimo que sea cada uno de los Departamentos quienes deban tomar decisiones al respecto. Por ello en nuestro modelo de intervención, se debería de realizar una descentralización en los órganos presupuestarios, en donde se contemplase la realidad de los departamentos individualmente.

Cuadro 6.2.4: Relación por sexos del PDI por Departamentos y Categorías en la UMU a 31/12/2014

TEORÍA E HISTORIA DE LA EDUCACIÓN			

Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	ID-M
1.- Asociado a tiempo parcial	6	10	16	37,50%
2.- Ayudante Doctor Profesor	1	0	1	100,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	5	3	8	62,50%
4.- Profesor contratado para sustituciones	0	1	1	0,00%
TOTAL CONTRADADOS	12	14	26	46,15%
5.- Profesores titulares de Universidad	5	5	10	50,00%
6.- Catedráticos de Universidad	0	1	1	0,00%
7.- Profesor Emérito	0	1	1	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	5	7	12	41,67%
Totales	17	21	38	44,74%
HIST. JURID. Y DE CC. PENALES Y CRIMINOLÓG.				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	ID-M
1.- Asociado a tiempo parcial	5	7	12	41,67%
2.- Ayudante Doctor Profesor	0	2	2	0,00%
TOTAL CONTRADADOS	5	9	14	35,71%
5.- Profesores titulares de Universidad	1	3	4	25,00%
6.- Catedráticos de Universidad	0	1	1	0,00%
7.- Profesor Emérito	0	1	1	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	1	5	6	16,67%
Totales	6	14	20	30,00%
TECNOLOGÍA DE LOS ALIM., NUTRI. Y BROMATO.				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	ID-M
1.- Asociado a tiempo parcial	13	6	19	68,42%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	3	3	6	50,00%
TOTAL CONTRADADOS	16	9	25	64,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	3	3	6	50,00%
6.- Catedráticos de Universidad	4	1	5	80,00%
7.- Profesor Emérito	0	1	1	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	7	5	12	58,33%
Totales	23	14	37	62,16%
DIDÁCTICA DE LA LENGUA Y LA LITER. (ES.IN.FR)				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	ID-M
1.- Asociado a tiempo parcial	16	16	32	50,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	3	1	4	75,00%
TOTAL CONTRADADOS	19	17	36	52,78%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	3	0	3	100,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	2	3	5	40,00%
6.- Catedráticos de Escuelas Universitarias	1	0	1	100,00%
6.- Catedráticos de Universidad	0	2	2	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	3	5	8	37,50%
Totales	25	22	47	53,19%
GEOGRAFÍA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	ID-M
1.- Asociado a tiempo parcial	0	3	3	0,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	0	2	2	0,00%
TOTAL CONTRADADOS	0	5	5	0,00%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	1	0	1	100,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	5	4	9	55,56%
6.- Catedráticos de Universidad	2	3	5	40,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	8	7	15	53,33%
Totales	8	12	20	40,00%
QUÍMICA ORGÁNICA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	ID-M
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dypi)	0	1	1	0,00%
TOTAL CONTRADADOS	0	1	1	0,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	7	5	12	58,33%
6.- Catedráticos de Universidad	1	4	5	20,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	8	9	17	47,06%
Totales	8	10	18	44,44%
ZOOLOGÍA Y ANTROPOLOGÍA FÍSICA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	ID-M
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	1	1	2	50,00%
TOTAL CONTRADADOS	1	1	2	50,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	6	5	11	54,55%

6.- Catedráticos de Universidad	0	3	3	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	6	8	14	42,86%
Totales	7	9	16	43,75%
CIRUGÍA,PEDIATRÍA, OBST. Y GINECOL.				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	0	1	1	0,00%
1.- Asociado ciencias de la salud	17	65	82	20,73%
2.- Ayudante con puesto asistencial	2	0	2	100,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	1	0	1	100,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (vinculado)	1	1	2	50,00%
TOTAL CONTRADADOS	21	66	87	24,14%
5.- 5.- Profesor Titular de Universidad vinculado h.u.m.m.	0	1	1	0,00%
5.- Profesores titulares de Universidad vinculados h.v.arrixaca	3	6	9	33,33%
6.- Catedráticos de Universidad vinculados h.v.arrixaca	0	4	4	0,00%
7.- Profesor Emérito	0	1	1	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	3	11	14	21,43%
Totales	24	79	103	23,30%
OFTALMOLOGÍA, OPTOMETRÍA, OTORR. Y AN. PAT.				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	4	9	13	30,77%
1.- Asociado ciencias de la salud	6	15	21	28,57%
2.- Ayudante	1	0	1	100,00%
2.- Ayudante Doctor Profesor	0	1	1	0,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	0	1	1	0,00%
TOTAL CONTRADADOS	7	17	24	29,17%
5.- Profesores titulares de Universidad	1	1	2	50,00%
5.- Profesores titulares de Universidad vinculados hosp.general	3	6	9	33,33%
6.- Catedráticos de Universidad	0	2	2	0,00%
6.- Catedráticos de Universidad vinculados hosp.general	1	0	1	100,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	4	8	12	33,33%
Totales	16	35	51	31,37%
DERECHO PRIVADO				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	4	10	14	28,57%
2.- Ayudante	1	1	2	50,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	3	1	4	75,00%
TOTAL CONTRADADOS	8	12	20	40,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	4	2	6	66,67%
6.- Catedráticos de Universidad	0	1	1	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	4	3	7	57,14%
Totales	12	15	27	44,44%
DERECHO FINANCIERO, INTERNACIONAL Y PROCESAL				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	7	12	19	36,84%
2.- Ayudante	1	0	1	100,00%
2.- Ayudante Doctor Profesor	0	1	1	0,00%
3.- Profesor colaborador (licenciado)	1	0	1	100,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	1	0	1	100,00%
TOTAL CONTRADADOS	3	1	4	75,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	7	2	9	77,78%
6.- Catedráticos de Universidad	2	3	5	40,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	12	6	18	66,67%
Totales	19	18	37	51,35%
FILOLOGÍA INGLESA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	6	5	11	54,55%
2.- Ayudante Doctor Profesor	1	0	1	100,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	3	2	5	60,00%
4.- Profesor contratado para sustituciones	1	0	1	100,00%
TOTAL CONTRADADOS	11	7	18	61,11%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	2	0	2	100,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	9	8	17	52,94%
6.- Catedráticos de Universidad	2	4	6	33,33%
7.- Profesor Emérito	0	2	2	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	13	14	27	48,15%

Totales	24	21	45	53,33%
MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN Y DIAGNÓSTICO EN EDU				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	7	8	15	46,67%
2.- Ayudante Doctor Profesor	1	0	1	100,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	3	3	6	50,00%
TOTAL CONTRADADOS	11	11	22	50,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	5	3	8	62,50%
6.- Catedráticos de Universidad	1	1	2	50,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	6	4	10	60,00%
Totales	17	15	32	53,13%
MIXTO				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	2	10	12	16,67%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	2	1	3	66,67%
TOTAL CONTRADADOS	4	11	15	26,67%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	1	0	1	100,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	0	4	4	0,00%
6.- Catedráticos de Universidad	1	2	3	33,33%
TOTAL FUNCIONARIADO	2	6	8	25,00%
Totales	6	17	23	26,09%
RELIGIÓN				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	0	3	3	0,00%
Totales	0	3	3	0,00%
medicina y cirugía animal				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	0	1	1	0,00%
3.- Profesor colaborador (licenciado)	0	2	2	0,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	2	1	3	66,67%
TOTAL CONTRADADOS	2	4	6	33,33%
5.- Profesores titulares de Universidad	7	8	15	46,67%
6.- Catedráticos de Universidad	2	6	8	25,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	9	14	23	39,13%
Totales	11	18	29	37,93%
ANATOMÍA Y ANAT.PATOL.COMPAR.				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	0	2	2	0,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	1	7	8	12,50%
6.- Catedráticos de Universidad	0	6	6	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	1	13	14	7,14%
Totales- TOTAL FUNCIONARIADO	1	15	16	6,25%
MATEMÁTICAS				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
5.- Profesores titulares de Universidad	2	20	22	9,09%
6.- Catedráticos de Universidad	0	11	11	0,00%
Totales- TOTAL FUNCIONARIADO	2	31	33	6,06%
ESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN OPERATIVA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	2	0	2	100,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	4	6	10	40,00%
6.- Catedráticos de Escuelas Universitarias	1	0	1	100,00%
6.- Catedráticos de Universidad	0	6	6	0,00%
Totales- TOTAL FUNCIONARIADO	7	12	19	36,84%
DERMAT.,ESTOMAT.RAD.Y MED.FIS.				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	21	25	46	45,65%
1.- Asociado ciencias de la salud	10	6	16	62,50%
2.- Ayudante Doctor Profesor con puesto vinculado	0	1	1	0,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	3	2	5	60,00%
TOTAL CONTRADADOS	34	34	68	50,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	2	11	13	15,38%
5.- Profesores titulares de Universidad vinculados h.v.arrixaca	1	0	1	100,00%
5.- Profesores titulares de Universidad vinculados hosp.general	1	0	1	100,00%
6.- Catedráticos de Universidad vinculados h.v.arrixaca	0	1	1	0,00%

TOTAL FUNCIONARIADO	4	12	16	25,00%
Totales	38	46	84	45,24%
CIENCIAS SOCIO-SANITARIAS				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	13	16	29	44,83%
1.- Asociado ciencias de la salud	2	2	4	50,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	1	0	1	100,00%
TOTAL CONTRADADOS	16	18	34	47,06%
5.- Profesores titulares de Universidad	2	6	8	25,00%
6.- Catedráticos de Universidad	1	5	6	16,67%
6.- Catedráticos de Universidad vinculados hosp.general	0	1	1	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	3	12	15	20,00%
Totales	19	30	49	38,78%
FISIOTERAPIA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	4	9	13	30,77%
1.- Asociado ciencias de la salud	11	7	18	61,11%
2.- Ayudante Doctor Profesor	0	1	1	0,00%
3.- Profesor colaborador (diplomado)	0	1	1	0,00%
TOTAL CONTRADADOS	15	18	33	45,45%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	1	0	1	100,00%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	2	4	6	33,33%
5.- Profesores titulares de Universidad	1	1	2	50,00%
6.- Catedráticos de Escuelas Universitarias	1	1	2	50,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	5	6	11	45,45%
Totales	20	24	44	45,45%
SOCIOLOGIA Y TRABAJO SOCIAL				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	21	18	39	53,85%
2.- Ayudante	2	0	2	100,00%
2.- Ayudante Doctor Profesor	1	0	1	100,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	4	6	10	40,00%
TOTAL CONTRADADOS	28	24	52	53,85%
5.- Profesores titulares de Universidad	6	8	14	42,86%
6.- Catedráticos de Escuelas Universitarias	0	1	1	0,00%
6.- Catedráticos de Universidad	0	1	1	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	6	10	16	37,50%
Totales	34	34	68	50,00%
DERECHO CIVIL				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	6	8	14	42,86%
5.- Profesores titulares de Universidad	5	6	11	45,45%
6.- Catedráticos de Universidad	1	3	4	25,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	6	9	15	40,00%
Totales	12	17	29	41,38%
PSICOLOGÍA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACIÓN				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	9	12	21	42,86%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	6	1	7	85,71%
TOTAL CONTRADADOS	15	13	28	53,57%
5.- Profesores titulares de Universidad	9	4	13	69,23%
6.- Catedráticos de Escuelas Universitarias	1	0	1	100,00%
6.- Catedráticos de Universidad	1	1	2	50,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	11	5	16	68,75%
Totales	26	18	44	59,09%
FUNDAMENTOS DEL ORDEN JURÍDICO Y CONSTITUCIO.				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	1	3	4	25,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	0	3	3	0,00%
TOTAL CONTRADADOS	1	6	7	14,29%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	0	1	1	0,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	3	6	9	33,33%
6.- Catedráticos de Universidad	0	1	1	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	3	8	11	27,27%
Totales	4	14	18	22,22%

ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	7	9	16	43,75%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	1	5	6	16,67%
TOTAL CONTRADADOS	8	14	22	36,36%
5.- Profesores titulares de Universidad	1	7	8	12,50%
Totales- TOTAL FUNCIONARIADO	9	21	30	30,00%
DIDÁCTICA DE LAS CIENCIAS MATEMÁT. Y SOCIAL.				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	13	12	25	52,00%
2.- Ayudante Doctor Profesor	1	0	1	100,00%
3.- Profesor colaborador (diplomado)	0	1	1	0,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	1	5	6	16,67%
4.- Profesor contratado para sustituciones	0	1	1	0,00%
TOTAL CONTRADADOS	15	19	34	44,12%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	2	3	5	40,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	1	2	3	33,33%
6.- Catedráticos de Escuelas Universitarias	0	1	1	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	3	6	9	33,33%
Totales	18	25	43	41,86%
PREHIS., ARQU.,H ANTIG.,H.MED. Y C.Y T.HISTOR				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	1	3	4	25,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	0	2	2	0,00%
TOTAL CONTRADADOS	1	5	6	16,67%
5.- Profesores titulares de Universidad	3	7	10	30,00%
6.- Catedráticos de Universidad	1	4	5	20,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	4	11	15	26,67%
Totales	5	16	21	23,81%
ANATOMÍA HUMANA Y PSICOBIOLÓGÍA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	3	1	4	75,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	4	4	8	50,00%
TOTAL CONTRADADOS	7	5	12	58,33%
5.- Profesores titulares de Universidad	6	5	11	54,55%
6.- Catedráticos de Universidad	1	4	5	20,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	7	9	16	43,75%
Totales	14	14	28	50,00%
ECONOMÍA FINANCIERA Y CONTABILIDAD				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	0	2	2	0,00%
2.- Ayudante Doctor Profesor	1	0	1	100,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	3	1	4	75,00%
TOTAL CONTRADADOS	4	3	7	57,14%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	3	5	8	37,50%
5.- Profesores titulares de Universidad	5	5	10	50,00%
6.- Catedráticos de Escuelas Universitarias	1	0	1	100,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	9	10	19	47,37%
Totales	13	13	26	50,00%
FILOLOGÍA CLÁSICA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	2	3	5	40,00%
4.- Profesor contratado para sustituciones	1	0	1	100,00%
TOTAL CONTRADADOS	3	3	6	50,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	7	2	9	77,78%
6.- Catedráticos de Universidad	3	4	7	42,86%
TOTAL FUNCIONARIADO	10	6	16	62,50%
Totales	13	9	22	59,09%
FILOSOFÍA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	2	7	9	22,22%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	1	0	1	100,00%
TOTAL CONTRADADOS	3	7	10	30,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	4	9	13	30,77%
6.- Catedráticos de Universidad	1	9	10	10,00%

TOTAL FUNCIONARIADO	5	18	23	21,74%
Totales	8	25	33	24,24%
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y FINANZAS				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	8	20	28	28,57%
2.- Ayudante Doctor Profesor	2	0	2	100,00%
3.- Profesor colaborador (licenciado)	0	1	1	0,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	2	2	4	50,00%
TOTAL CONTRADADOS	12	23	35	34,29%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	0	2	2	0,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	9	15	24	37,50%
6.- Catedráticos de Universidad	0	1	1	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	9	18	27	33,33%
Totales	21	41	62	33,87%
DERECHO ADMINISTRATIVO				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	8	5	13	61,54%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	4	0	4	100,00%
TOTAL CONTRADADOS	12	5	17	70,59%
5.- Profesores titulares de Universidad	1	4	5	20,00%
6.- Catedráticos de Universidad	0	1	1	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	1	5	6	16,67%
Totales	13	10	23	56,52%
BIOQUÍMICA Y BIOLOGÍA MOLECULAR B E INMUNOLOG				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	1	0	1	100,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	2	2	4	50,00%
TOTAL CONTRADADOS	3	2	5	60,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	4	2	6	66,67%
6.- Catedráticos de Universidad	1	7	8	12,50%
7.- Profesor Emérito	0	1	1	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	5	10	15	33,33%
Totales	8	12	20	40,00%
ECOLOGÍA E HIDROLOGÍA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	0	2	2	0,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	0	1	1	0,00%
TOTAL CONTRADADOS	0	3	3	0,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	4	6	10	40,00%
6.- Catedráticos de Universidad	1	1	2	50,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	5	7	12	41,67%
Totales	5	10	15	33,33%
FÍSICA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	0	1	1	0,00%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	1	0	1	100,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	0	20	20	0,00%
6.- Catedráticos de Universidad	0	4	4	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	1	24	25	4,00%
Totales	1	25	26	3,85%
LITERATURA ESPAÑ., TEORÍA LITER. Y LITER.COM				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	1	0	1	100,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	3	3	6	50,00%
6.- Catedráticos de Universidad	1	6	7	14,29%
7.- Profesor Emérito	0	1	1	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	4	10	14	28,57%
Totales	5	10	15	33,33%
HISTORIA DEL ARTE				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	2	1	3	66,67%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	1	3	4	25,00%
4.- Profesor contratado para sustituciones	1	2	3	33,33%
	4	6	10	40,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	3	5	8	37,50%

6.- Catedráticos de Universidad	1	3	4	25,00%
7.- Profesor Emérito	0	2	2	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	4	10	14	28,57%
Totales	8	16	24	33,33%
QUÍMICA FÍSICA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
5.- Profesores titulares de Universidad	2	3	5	40,00%
6.- Catedráticos de Universidad	3	6	9	33,33%
Totales	5	9	14	35,71%
MATEMÁTICA APLICADA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	0	1	1	0,00%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	0	1	1	0,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	1	4	5	20,00%
6.- Catedráticos de Universidad	0	1	1	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	1	6	7	14,29%
Totales	1	7	8	12,50%
ELECTROMAGNETISMO Y ELECTRÓNICA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
5.- Profesores titulares de Universidad	3	5	8	37,50%
6.- Catedráticos de Universidad	0	2	2	0,00%
Totales- TOTAL FUNCIONARIADO	3	7	10	30,00%
TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	9	4	13	69,23%
2.- Ayudante Doctor Profesor	1	1	2	50,00%
TOTAL CONTRADADOS	10	5	15	66,67%
3.- Profesor colaborador (licenciado)	1	0	1	100,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	1	2	3	33,33%
4.- Profesor contratado para sustituciones	1	0	1	100,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	4	3	7	57,14%
6.- Catedráticos de Universidad	0	1	1	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	5	4	9	55,56%
Totales	17	11	28	60,71%
INGENIERÍA QUÍMICA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	2	1	3	66,67%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	4	0	4	100,00%
TOTAL CONTRADADOS	6	1	7	85,71%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	4	5	9	44,44%
6.- Catedráticos de Universidad	4	2	6	66,67%
7.- Profesor Emérito	0	1	1	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	8	8	16	50,00%
Totales	14	9	23	60,87%
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	4	6	10	40,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	1	0	1	100,00%
TOTAL CONTRADADOS	5	6	11	45,45%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	0	3	3	0,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	5	3	8	62,50%
6.- Catedráticos de Universidad	0	2	2	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	5	8	13	38,46%
Totales	10	14	24	41,67%
LENGUA ESPAÑOLA Y LINGÜÍSTICA GENERAL				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	4	0	4	100,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	4	2	6	66,67%
4.- Profesor contratado para sustituciones	1	0	1	100,00%
TOTAL CONTRADADOS	9	2	11	81,82%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	4	3	7	57,14%
6.- Catedráticos de Universidad	0	1	1	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	4	4	8	50,00%
Totales	13	13	19	68,42%
SANIDAD ANIMAL				

Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	1	0	1	100,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	1	0	1	100,00%
TOTAL CONTRADADOS	2	0	2	100,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	5	5	10	50,00%
6.- Catedráticos de Universidad	2	5	7	28,57%
TOTAL FUNCIONARIADO	7	10	17	41,18%
Totales	9	10	19	47,37%
BIOLOGÍA CELULAR E HISTOLOGÍA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	1	1	2	50,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	4	0	4	100,00%
TOTAL CONTRADADOS	5	1	6	83,33%
5.- Profesores titulares de Universidad	6	4	10	60,00%
6.- Catedráticos de Universidad	1	6	7	14,29%
TOTAL FUNCIONARIADO	7	10	17	41,18%
Totales	12	11	23	52,17%
PSIQUIATRÍA Y PSICOLOGÍA SOCIAL				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	8	3	11	72,73%
1.- Asociado ciencias de la salud	2	4	6	33,33%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	3	2	5	60,00%
TOTAL CONTRADADOS	13	9	22	59,09%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	1	0	1	100,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	4	4	8	50,00%
5.- Profesores titulares de Universidad vinculados h.v.arrixaca	0	1	1	0,00%
5.- Profesores titulares de Universidad vinculados hosp.general	0	1	1	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	5	6	11	45,45%
Totales	18	15	33	54,55%
GENÉTICA Y MICROBIOLOGÍA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	1	1	2	50,00%
1.- Asociado ciencias de la salud	4	1	5	80,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	2	2	4	50,00%
TOTAL CONTRADADOS	7	4	11	63,64%
5.- Profesores titulares de Universidad	3	2	5	60,00%
5.- Profesores titulares de Universidad vinculados h.v.arrixaca	1	1	2	50,00%
6.- Catedráticos de Universidad	2	7	9	22,22%
6.- Catedráticos de Universidad vinculados h.v.arrixaca	0	1	1	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	6	11	17	35,29%
Totales	13	15	28	46,43%
INGENIERÍA Y TECNOLOG.COMPUTADORES				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	0	5	5	0,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	0	2	2	0,00%
TOTAL CONTRADADOS	0	7	7	0,00%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	1	4	5	20,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	0	9	9	0,00%
6.- Catedráticos de Universidad	0	1	1	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	1	14	15	6,67%
Totales	1	21	22	4,55%
EXPRESIÓN PLÁSTICA, MUSICAL Y DINÁMICA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	6	18	24	25,00%
2.- Ayudante	1	0	1	100,00%
2.- Ayudante Doctor Profesor	2	0	2	100,00%
3.- Profesor colaborador (licenciado)	0	1	1	0,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	2	5	7	28,57%
TOTAL CONTRADADOS	11	24	35	31,43%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	1	0	1	100,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	1	6	7	14,29%
6.- Catedráticos de Escuelas Universitarias	0	1	1	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	2	7	9	22,22%
Totales	13	31	44	29,55%
FARMACOLOGÍA				

Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	1	2	3	33,33%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	1	0	1	100,00%
TOTAL CONTRADADOS	2	2	4	50,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	2	3	5	40,00%
6.- Catedráticos de Universidad	4	2	6	66,67%
TOTAL FUNCIONARIADO	6	5	11	54,55%
Totales	8	7	15	53,33%
FILOLOGÍA FRANCESA, ROMÁNICA, ITALIANA Y ÁRAB				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	8	1	9	88,89%
2.- Ayudante Doctor Profesor	1	0	1	100,00%
3.- Profesor colaborador (licenciado)	0	1	1	0,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	1	1	2	50,00%
TOTAL CONTRADADOS	10	3	13	76,92%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	0	1	1	0,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	9	1	10	90,00%
6.- Catedráticos de Universidad	2	3	5	40,00%
7.- Profesor Emérito	0	1	1	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	11	6	17	64,71%
Totales	21	9	30	70,00%
COMERCIALIZACIÓN E INVESTIGACIÓN DE MERCADOS				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	3	14	17	17,65%
2.- Ayudante Doctor Profesor	1	0	1	100,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	4	2	6	66,67%
TOTAL CONTRADADOS	8	16	24	33,33%
5.- Profesores titulares de Universidad	2	5	7	28,57%
6.- Catedráticos de Universidad	0	2	2	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	2	7	9	22,22%
Totales	10	23	33	30,30%
ECONOMÍA APLICADA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	0	2	2	0,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	1	1	2	50,00%
TOTAL CONTRADADOS	1	3	4	25,00%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	3	5	8	37,50%
5.- Profesores titulares de Universidad	3	17	20	15,00%
6.- Catedráticos de Universidad	0	2	2	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	6	24	30	20,00%
Totales	7	27	34	20,59%
PERSONALIDAD, EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO PSICOL				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	6	4	10	60,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	4	1	5	80,00%
TOTAL CONTRADADOS	10	5	15	66,67%
5.- Profesores titulares de Universidad	3	4	7	42,86%
5.- Profesores titulares de Universidad vinculados h.v.arrixaca	1	0	1	100,00%
6.- Catedráticos de Universidad	0	2	2	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	4	6	10	40,00%
Totales	14	11	25	56,00%
HACIENDA Y ECONOMÍA DEL SECTOR PÚBLICO				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	0	1	1	0,00%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	1	1	2	50,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	4	1	5	80,00%
6.- Catedráticos de Escuelas Universitarias	1	0	1	100,00%
6.- Catedráticos de Universidad	0	1	1	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	6	3	9	66,67%
Totales	6	4	10	60,00%
QUÍMICA INORGÁNICA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
5.- Profesores titulares de Universidad	3	6	9	33,33%
6.- Catedráticos de Escuelas Universitarias	1	0	1	100,00%
6.- Catedráticos de Universidad	4	3	7	57,14%

7.- Profesor Emérito	0	2	2	0,00%
Totales- TOTAL FUNCIONARIADO	8	11	19	42,11%
HISTORIA MODERNA, CONTEMPORÁNEA Y DE AMÉRICA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	3	0	3	100,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	1	4	5	20,00%
6.- Catedráticos de Universidad	2	6	8	25,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	3	10	13	23,08%
Totales	6	10	16	37,50%
MÉTODOS CUANTITATIVOS ECONOMÍA Y EMPRESA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	0	1	1	0,00%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	8	2	10	80,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	5	5	10	50,00%
6.- Catedráticos de Escuelas Universitarias	0	1	1	0,00%
6.- Catedráticos de Universidad	1	2	3	33,33%
TOTAL FUNCIONARIADO	14	10	24	58,33%
Totales	14	11	25	56,00%
MEDICINA INTERNA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	0	1	1	0,00%
1.- Asociado ciencias de la salud	21	49	70	30,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (vinculado)	0	1	1	0,00%
TOTAL CONTRADADOS	21	51	72	29,17%
5.- Profesor Titular de Universidad vinculado h.u.m.m.	2	1	3	66,67%
5.- Profesor Titular de Universidad vinculado husl	0	1	1	0,00%
5.- Profesores titulares de Universidad vinculados h.v.arrixaca	0	4	4	0,00%
5.- Profesores titulares de Universidad vinculados hosp.general	1	0	1	100,00%
6.- Catedráticos de Universidad vinculados h.v.arrixaca	0	4	4	0,00%
6.- Catedráticos de Universidad vinculados hosp.general	0	1	1	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	3	11	14	21,43%
Totales	24	62	86	27,91%
DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN ESCOLAR				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	5	14	19	26,32%
2.- Ayudante	1	0	1	100,00%
2.- Ayudante Doctor Profesor	1	0	1	100,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	10	3	13	76,92%
4.- Profesor contratado para sustituciones	1	0	1	100,00%
TOTAL CONTRADADOS	18	17	35	51,43%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	1	0	1	100,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	5	5	10	50,00%
6.- Catedráticos de Universidad	1	1	2	50,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	7	6	13	53,85%
Totales	25	23	48	52,08%
QUÍMICA AGRÍCOLA, GEOLOGÍA Y EDAFOLOGÍA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	0	2	2	0,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	0	1	1	0,00%
TOTAL CONTRADADOS	0	3	3	0,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	5	3	8	62,50%
6.- Catedráticos de Universidad	0	5	5	0,00%
7.- Profesor Emérito	0	1	1	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	5	9	14	35,71%
Totales	5	12	17	29,41%
FISIOLOGÍA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	0	3	3	0,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	11	7	18	61,11%
6.- Catedráticos de Universidad	2	7	9	22,22%
7.- Profesor Emérito	0	1	1	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	13	15	28	46,43%
Totales	13	18	31	41,94%
ENFERMERÍA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	

1.- Asociado a tiempo parcial	17	11	28	60,71%
1.- Asociado ciencias de la salud	23	25	48	47,92%
2.- Ayudante Doctor Profesor	0	1	1	0,00%
2.- Ayudante Doctor Profesor con puesto vinculado	1	0	1	100,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	2	1	3	66,67%
TOTAL CONTRADADOS	43	38	81	53,09%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	3	0	3	100,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	11	1	12	91,67%
5.- Profesores titulares de Universidad vinculados h.v.arrixaca	1	0	1	100,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	15	1	16	93,75%
Totales	58	39	97	59,79%
INGEN.INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	9	13	22	40,91%
3.- Profesor colaborador (licenciado)	1	0	1	100,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	8	3	11	72,73%
TOTAL CONTRADADOS	18	16	34	52,94%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	0	2	2	0,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	4	9	13	30,77%
6.- Catedráticos de Universidad	1	2	3	33,33%
TOTAL FUNCIONARIADO	5	13	18	27,78%
Totales	23	29	52	44,23%
INGEN.INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	0	5	5	0,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	2	3	5	40,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dypi)	0	1	1	0,00%
TOTAL CONTRADADOS	2	9	11	18,18%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	0	1	1	0,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	3	12	15	20,00%
6.- Catedráticos de Universidad	0	5	5	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	3	18	21	14,29%
Totales	5	27	32	15,63%
PSICOLOGÍA BÁSICA Y METODOLOGÍA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	1	1	2	50,00%
2.- Ayudante Doctor Profesor	0	1	1	0,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	2	4	6	33,33%
TOTAL CONTRADADOS	3	6	9	33,33%
5.- Profesores titulares de Universidad	2	10	12	16,67%
6.- Catedráticos de Universidad	2	3	5	40,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	4	13	17	23,53%
Totales	7	19	26	26,92%
BIOQUÍMICA Y BIOLOGÍA MOLECULAR A				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	0	1	1	0,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	3	3	6	50,00%
6.- Catedráticos de Universidad	3	12	15	20,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	6	15	21	28,57%
Totales	6	16	22	27,27%
INFORMÁTICA Y SISTEMAS				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	0	2	2	0,00%
3.- Profesor colaborador (licenciado)	0	2	2	0,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	0	3	3	0,00%
TOTAL CONTRADADOS	0	7	7	0,00%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	4	5	9	44,44%
5.- Profesores titulares de Universidad	0	10	10	0,00%
6.- Catedráticos de Escuelas Universitarias	0	1	1	0,00%
6.- Catedráticos de Universidad	0	2	2	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	4	18	22	18,18%
Totales	4	25	29	13,79%
BELLAS ARTES				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	6	12	18	33,33%

2.- Ayudante	1	0	1	100,00%
2.- Ayudante Doctor Profesor	0	1	1	0,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	5	7	12	41,67%
TOTAL CONTRADADOS	12	20	32	37,50%
5.- Profesores titulares de Universidad	3	10	13	23,08%
Totales	15	30	45	33,33%
BIOLOGÍA VEGETAL				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	2	1	3	66,67%
5.- Profesores titulares de Universidad	4	2	6	66,67%
6.- Catedráticos de Universidad	6	10	16	37,50%
TOTAL FUNCIONARIADO	10	12	22	45,45%
Totales	12	13	25	48,00%
DIDÁCTICA DE LAS CIENCIAS EXPERIMENTALES				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	2	8	10	20,00%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	1	2	3	33,33%
5.- Profesores titulares de Universidad	2	3	5	40,00%
6.- Catedráticos de Escuelas Universitarias	1	0	1	100,00%
6.- Catedráticos de Universidad	0	2	2	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	4	7	11	36,36%
Totales	6	15	21	28,57%
FUNDAMENTOS DEL ANÁLISIS ECONÓMICO				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	1	1	2	50,00%
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	2	1	3	66,67%
TOTAL CONTRADADOS	3	2	5	60,00%
5.- Profesores titulares de Escuelas Universitarias	2	4	6	33,33%
5.- Profesores titulares de Universidad	3	8	11	27,27%
6.- Catedráticos de Universidad	0	2	2	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	5	14	19	26,32%
Totales	8	16	24	33,33%
QUÍMICA ANALÍTICA				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
1.- Asociado a tiempo parcial	0	1	1	0,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	5	1	6	83,33%
6.- Catedráticos de Universidad	1	3	4	25,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	6	4	10	60,00%
Totales	6	5	11	54,55%
PRODUCCIÓN ANIMAL				
Categoría	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	
4.- Profesor contratado Doctor tipo a (dei)	1	3	4	25,00%
5.- Profesores titulares de Universidad	5	6	11	45,45%
6.- Catedráticos de Universidad	0	1	1	0,00%
TOTAL FUNCIONARIADO	5	7	12	41,67%
Totales	6	10	16	37,50%

Elaboración propia. Fuente: Unidad de Igualdad UMU

6.2.5.- Estudios Superiores del PDI en la UMU por Departamentos y sexo.

Nos preguntamos el por qué las mujeres encuentran tantas dificultades para romper ese techo de cristal y conseguir acceder a los puestos de trabajo más altos. Así, pues nos centramos solamente en ver en el siguiente cuadro 6.2.5 la participación de mujeres con doctorado por cada departamento, así como la concentración total de mujeres que tienen el doctorado con el conjunto de mujeres de la Universidad.

Cuadro 6.2.5.: Relación del PDI por sexo que tienen estudios de Doctorado en cada Departamento de UMU , a 31 de diciembre de 2014.

	M	H	Total	IP-M	IC-M

TEORÍA E HISTORIA DE LA EDUCACIÓN	14	18	32	43,75%	2,00%
HIST. JURID. Y DE CC. PENALES Y CRIMINOLÓG.	3	11	14	21,43%	0,43%
TECNOLOGÍA DE LOS ALIM., NUTRI. Y BROMATO.	19	11	30	63,33%	2,71%
DIDÁCTICA DE LA LENGUA Y LA LITER. (ES.IN.FR)	11	13	24	45,83%	1,57%
GEOGRAFÍA	8	12	20	40,00%	1,14%
QUÍMICA ORGÁNICA	8	10	18	44,44%	1,14%
ZOOLOGÍA Y ANTROPOLOGÍA FÍSICA	7	9	16	43,75%	1,00%
CIRUGIA,PEDIATRÍA, OBST. Y GINECOL.	16	58	74	21,62%	2,28%
OFTALMOLOGÍA, OPTOMETRÍA,OTORR. Y AN. PAT.	9	22	31	29,03%	1,28%
DERECHO PRIVADO	11	7	18	61,11%	1,57%
DERECHO FINANCIERO, INTER. Y PROCESAL	12	7	19	63,16%	1,71%
FILOLOGÍA INGLESA	19	17	36	52,78%	2,71%
MÉTODOS DE INVESTIG. Y DIAGNÓSTICO EN EDU.	11	9	20	55,00%	1,57%
MIXTO	4	10	14	28,57%	0,57%
RELIGIÓN	0	2	2	0,00%	0,00%
MEDICINA Y CIRUGÍA ANIMAL	11	17	28	39,29%	1,57%
ANATOMÍA Y ANAT.PATOL.COMPAR.	1	15	16	6,25%	0,14%
MATEMÁTICAS	2	31	33	6,06%	0,29%
ESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN OPERATIVA	5	12	17	29,41%	0,71%
DERMAT.,ESTOMAT.RAD.Y MED.FIS.	23	38	61	37,70%	3,28%
CIENCIAS SOCIO-SANITARIAS	16	23	39	41,03%	2,28%
FISIOTERAPIA	7	10	17	41,18%	1,00%
SOCIOLOGIA Y TRABAJO SOCIAL	16	18	34	47,06%	2,28%
DERECHO CIVIL	7	11	18	38,89%	1,00%
PSICOLOGÍA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACIÓN	21	13	34	61,76%	3,00%
FUNDAMENTOS DEL ORDEN JURÍDICO Y CONSTIT.	3	10	13	23,08%	0,43%
ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	5	16	21	23,81%	0,71%
DIDÁCTICA DE LAS CIENCIAS MATEMÁT. Y SOCIAL.	3	12	15	20,00%	0,43%
PREHIS., ARQU.,H ANTIG.,H.MED. Y C.Y T.HISTOR	5	14	19	26,32%	0,71%
ANATOMÍA HUMANA Y PSICOBIOLOGÍA	13	14	27	48,15%	1,85%
ECONOMÍA FINANCIERA Y CONTABILIDAD	10	7	17	58,82%	1,43%
FILOLOGÍA CLÁSICA	11	9	20	55,00%	1,57%
FILOSOFÍA	7	25	32	21,88%	1,00%
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y FINANZAS	14	20	34	41,18%	2,00%
DERECHO ADMINISTRATIVO	5	5	10	50,00%	0,71%
BIOQUÍMICA Y BIOLOGÍA MOLEC. B E INMUNOLOG	8	12	20	40,00%	1,14%
ECOLOGÍA E HIDROLOGÍA	5	9	14	35,71%	0,71%
FÍSICA	0	24	24	0,00%	0,00%
LITERATURA ESPAÑ., TEORÍA LITER. Y LITER.COM	5	10	15	33,33%	0,71%
HISTORIA DEL ARTE	8	16	24	33,33%	1,14%
QUÍMICA FÍSICA	5	9	14	35,71%	0,71%
MATEMÁTICA APLICADA	1	6	7	14,29%	0,14%
ELECTROMAGNETISMO Y ELECTRÓNICA	3	7	10	30,00%	0,43%
TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	10	7	17	58,82%	1,43%
INGENIERÍA QUÍMICA	14	8	22	63,64%	2,00%
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SS	6	8	14	42,86%	0,86%
LENGUA ESPAÑOLA Y LINGÜÍSTICA GENERAL	9	6	15	60,00%	1,28%
SANIDAD ANIMAL	8	10	18	44,44%	1,14%
BIOLOGÍA CELULAR E HISTOLOGÍA	12	10	22	54,55%	1,71%
PSIQUIATRÍA Y PSICOLOGÍA SOCIAL	14	12	26	53,85%	2,00%
GENÉTICA Y MICROBIOLOGÍA	13	15	28	46,43%	1,85%
INGENIERÍA Y TECNOLOG.COMPUTADORES	1	13	14	7,14%	0,14%
EXPRESIÓN PLÁSTICA, MUSICAL Y DINÁMICA	8	20	28	28,57%	1,14%
FARMACOLOGÍA	8	7	15	53,33%	1,14%
FILOLOGÍA FRANCESA, ROMÁNICA, ITALI. Y ÁRAB	16	6	22	72,73%	2,28%
COMER. E INVESTIGACIÓN DE MERCADOS	7	9	16	43,75%	1,00%
ECONOMÍA APLICADA	5	22	27	18,52%	0,71%
PERSONALIDAD, EVAL. Y TRATAMIENTO PSICOL	12	10	22	54,55%	1,71%
HACIENDA Y ECONOMÍA DEL SECTOR PÚBLICO	6	3	9	66,67%	0,86%
QUÍMICA INORGÁNICA	8	11	19	42,11%	1,14%
HISTORIA MODERNA, CONTEMP. Y DE AMÉRICA	6	10	16	37,50%	0,86%

MÉTODOS CUANTITATIVOS ECO. Y EMPRESA	8	9	17	47,06%	1,14%
MEDICINA INTERNA	14	47	61	22,95%	2,00%
DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN ESCOLAR	20	17	37	54,05%	2,85%
QUÍMICA AGRÍCOLA, GEOLOGÍA Y EDAFOLOGÍA	5	12	17	29,41%	0,71%
FISIOLOGÍA	13	18	31	41,94%	1,85%
ENFERMERÍA	22	4	26	84,62%	3,14%
INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	17	22	39	43,59%	2,43%
INGEN.INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	5	22	27	18,52%	0,71%
PSICOLOGÍA BÁSICA Y METODOLOGÍA	7	18	25	28,00%	1,00%
BIOQUÍMICA Y BIOLOGÍA MOLECULAR A	6	16	22	27,27%	0,86%
INFORMÁTICA Y SISTEMAS	1	17	18	5,56%	0,14%
BELLAS ARTES	12	22	34	35,29%	1,71%
BIOLOGÍA VEGETAL	12	13	25	48,00%	1,71%
DIDÁCTICA DE LAS CIENCIAS EXPERIMENTALES	4	13	17	23,53%	0,57%
FUNDAMENTOS DEL ANÁLISIS ECONÓMICO	8	12	20	40,00%	1,14%
QUÍMICA ANALÍTICA	6	5	11	54,55%	0,86%
PRODUCCIÓN ANIMAL	6	10	16	37,50%	0,86%
Total	701	1093	1794	39,07%	100,00%

Elaboración propia. Fuente: Unidad de Igualdad UMU

En términos globales hay Departamentos que tienen actividad la investigación a través de programas de doctorado, con tasas de concentración sobre el total de mujeres doctoradas en la UMU superiores a 2 (con mayor concentración intragénero), esos son: Departamento de Dermatología, Estomatología, Radiología y Medicina Física con 3,28%, Enfermería con un 3,14%, Psicología evolutiva de la educación (3%), filología Inglesa (2,71%), Tecnología de los Alimentos, Nutrición (2,71%), Ciencias Socio sanitarias (2,28) y Filología Francesa, Romántica, Italiana y Árabe con 2,28%, e Información y Documentación con 2,43%.

Además, casi todos presentan ratios de participación de Mujeres doctoras sobre el total de miembros del departamento con paridad (salvo el caso del Departamento de Dermatología (37,7%), e incluso en algunos departamentos unas relaciones muy altas como enfermería (84%) o Filología Francesa (72.73%). Estas cifras nos muestran que los departamentos ligados a las actividades que tradicionalmente se asocian con tareas feminizadas, tienen una alta concentración de Doctoras tanto dentro de su departamento como en la UMU en general.

Por otro lado los departamentos que presentan una distribución inferior a 1 e incluso a 0,5 son relacionados con áreas típicas de actividad masculina, como Historia Jurídica y de Ciencias Penales y Criminológicos (0,43%), Anatomía y Anatomía Patológica (0,14%), Matemáticas (0,29%), Física (0%), Ingeniería y Tecnología de Computadoras (0,14%), Informática y Sistemas (0,14%). Comparándolos con los índices de participación de doctoras sobre el total del departamento, además coincide la bajísima palpación de mujeres doctoras en relación a los doctores. Se podría decir que se repiten los estereotipos a la hora de acceder a este tipo de estudios y por tanto conseguir una mayor estabilidad laboral.

6.2.6.- Relaciones entre Doctorado, Cátedra y tipo de contrato por Departamentos

Hemos considerado importante ver si las relaciones que se venían dando en los epígrafes anteriores, mantenían algún tipo de vínculo entre la formación de las mujeres y su participación en el departamento. Igualmente le hemos incorporado los datos sobre el nivel de formación en doctorado, para ver si puede influir en la segregación vertical, dada la obtención de trabajos más estables como funcionaria, e incluso la condición de cátedras.

Así que en el cuadro 6.2.6 se combinan estas variables indicando que en aquellos departamentos en los que la mujer posee una alta participación en número de doctorados, su participación en general en el departamento también suele mantener un comportamiento alto. Como es el caso de los departamentos de Tecnología de los alimentos, traducción e interpretación Ingeniería Química Lengua Española, Filología Francesa y Hacienda y Economía del Sector Público.

Por otro lado otros departamentos como los de Económica aplicada, Filosofía, Matemáticas, Matemáticas aplicadas, etc. mantienen un comportamiento similar; dado que al poseer una baja participación de Doctoras, presentan una baja participación en general en el departamento. Todo ello, evidenciaría que, hay una relación directa entre la formación en doctorado de cada uno de los géneros y la participación en general dentro de la composición general del mismo. Siendo por tanto una buena medida para trabajar la segregación vertical.

Cuadro 6.2.6.: Relación por Departamentos de la UMU, de los Índices de participación de Doctoras, Catedráticas, personal funcionaria y mujeres en el total del Departamento, a 31 de diciembre de 2014.

DEPARTAMENTO	IP-M Doctoras	IP-M T.Categoría	IP-M Funcionarias	IP-M Catedráticas
TEORÍA E HISTORIA DE LA EDUCACIÓN	43,75%	44,74%	41,67%	0,00%
HIST. JURID. Y DE CC. PENALES Y CRIMINOLÓG.	21,43%	30,00%	16,67%	0,00%
TECNOLOGÍA DE LOS ALIM., NUTRI. Y BROMATO.	63,33%	62,16%	58,33%	80,00%
DIDÁCTICA DE LA LENGUA Y LA LITER. (ES.IN.FR)	45,83%	53,19%	37,50%	0,00%
GEOGRAFÍA	40,00%	40,00%	53,33%	40,00%
QUÍMICA ORGÁNICA	44,44%	44,44%	47,06%	20,00%
ZOOLOGÍA Y ANTROPOLOGÍA FÍSICA	43,75%	43,75%	42,86%	0,00%
CIRUGIA,PEDIATRÍA, OBST. Y GINECOL.	21,62%	23,30%	21,43%	0,00%
OFTALMOLOGÍA, OPTOMETRÍA,OTORR. Y AN. PAT.	29,03%	31,37%	33,33%	0,00%
DERECHO PRIVADO	61,11%	44,44%	57,14%	0,00%
DERECHO FINANCIERO, INTER. Y PROCESAL	63,16%	51,35%	66,67%	40,00%
FILOLOGÍA INGLESA	52,78%	53,33%	48,15%	33,33%
MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN Y DIAG. EN EDU	55,00%	53,13%	60,00%	50,00%
MIXTO	28,57%	26,09%	25,00%	33,33%
RELIGIÓN	0,00%	0,00%		0,00%
MEDICINA Y CIRUGÍA ANIMAL	39,29%	37,93%	39,13%	25,00%
ANATOMÍA Y ANAT.PATOL.COMPAR.	6,25%	6,25%	7,14%	0,00%
MATEMÁTICAS	6,06%	6,06%	6,06%	0,00%
ESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN OPERATIVA	29,41%	36,84%	36,84%	14,28%
DERMAT.,ESTOMAT.RAD.Y MED.FIS.	37,70%	45,24%	25,00%	0,00%
CIENCIAS SOCIO-SANITARIAS	41,03%	38,78%	20,00%	14,28%
FISIOTERAPIA	41,18%	45,45%	45,45%	50,00%

SOCIOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL	47,06%	50,00%	37,50%	0,00%
DERECHO CIVIL	38,89%	41,38%	40,00%	25,00%
PSICOLOGÍA EVOLUTIVA Y DE LA EDUCACIÓN	61,76%	59,09%	68,75%	66,60%
FUNDAMENTOS DEL ORDEN JURÍDICO Y CONST.	23,08%	22,22%	27,27%	0,00%
ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	23,81%	30,00%	30,00%	-
DIDÁCTICA DE LAS CIENCIAS MATEM. Y SOCIAL.	20,00%	41,86%	33,33%	0,00%
PREHIS., ARQU., H. ANTIG., H. MED. Y C. Y T. HISTOR	26,32%	23,81%	26,67%	20,00%
ANATOMÍA HUMANA Y PSICOBIOLOGÍA	48,15%	50,00%	43,75%	20,00%
ECONOMÍA FINANCIERA Y CONTABILIDAD	58,82%	50,00%	47,37%	100,00%
FILOLOGÍA CLÁSICA	55,00%	59,09%	62,50%	42,86%
FILOSOFÍA	21,88%	24,24%	21,74%	10,00%
ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS Y FINANZAS	41,18%	33,87%	33,33%	0,00%
DERECHO ADMINISTRATIVO	50,00%	56,52%	16,67%	0,00%
BIOQUÍMICA Y BIOLOGÍA MOLEC. E INMUNOLOG	40,00%	40,00%	33,33%	12,50%
ECOLOGÍA E HIDROLOGÍA	35,71%	33,33%	41,67%	50,00%
FÍSICA	0,00%	3,85%	4,00%	0,00%
LITERATURA ESPAÑ., TEORÍA LITER. Y LITER.COM	33,33%	33,33%	28,57%	14,29%
HISTORIA DEL ARTE	33,33%	33,33%	28,57%	25,00%
QUÍMICA FÍSICA	35,71%	35,71%	35,71%	33,33%
MATEMÁTICA APLICADA	14,29%	12,50%	14,29%	0,00%
ELECTROMAGNETISMO Y ELECTRÓNICA	30,00%	30,00%	30,00%	0,00%
TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	58,82%	60,71%	55,56%	0,00%
INGENIERÍA QUÍMICA	63,64%	60,87%	50,00%	66,67%
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEG. SOCIAL	42,86%	41,67%	38,46%	0,00%
LENGUA ESPAÑOLA Y LINGÜÍSTICA GENERAL	60,00%	68,42%	50,00%	0,00%
SANIDAD ANIMAL	44,44%	47,37%		
BIOLOGÍA CELULAR E HISTOLOGÍA	54,55%	52,17%	41,18%	14,29%
PSIQUIATRÍA Y PSICOLOGÍA SOCIAL	53,85%	54,55%	45,45%	
GENÉTICA Y MICROBIOLOGÍA	46,43%	46,43%	35,29%	0,00%
INGENIERÍA Y TECNOLOG.COMPUTADORES	7,14%	4,55%	6,67%	0,00%
EXPRESIÓN PLÁSTICA, MUSICAL Y DINÁMICA	28,57%	29,55%	22,22%	0,00%
FARMACOLOGÍA	53,33%	53,33%	54,55%	66,67%
FILOLOGÍA FRANCESA, ROMÁNICA, ITAL. Y ÁRAB	72,73%	70,00%	64,71%	40,00%
COMERCIALIZACIÓN E INVEST. DE MERCADOS	43,75%	30,30%		
ECONOMÍA APLICADA	18,52%	20,59%	20,00%	0,00%
PERSONALIDAD, EVALUACIÓN Y TRAT. PSICOL	54,55%	56,00%		
HACIENDA Y ECONOMÍA DEL SECTOR PÚBLICO	66,67%	60,00%	66,67%	50%
QUÍMICA INORGÁNICA	42,11%	42,11%	42,11%	62,5
HISTORIA MODERNA, CONTEM. Y DE AMÉRICA	37,50%	37,50%	23,08%	25,00%
MÉTODOS CUANTITATIVOS ECO. Y EMPRESA	47,06%	56,00%		
MEDICINA INTERNA	22,95%	27,91%	21,43%	0,00%
DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN ESCOLAR	54,05%	52,08%	53,85%	50,00%
QUÍMICA AGRÍCOLA, GEOLOGÍA Y EDAFOLOGÍA	29,41%	29,41%		
FISIOLOGÍA	41,94%	41,94%	46,43%	22,22%
ENFERMERÍA	84,62%	59,79%	93,75%	-
INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN	43,59%	44,23%	27,78%	33,33%
INGEN.INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	18,52%	15,63%	14,29%	0,00%
PSICOLOGÍA BÁSICA Y METODOLOGÍA	28,00%	26,92%	23,53%	40,00%
BIOQUÍMICA Y BIOLOGÍA MOLECULAR A	27,27%	27,27%	28,57%	20,00%
INFORMÁTICA Y SISTEMAS	5,56%	13,79%	18,18%	0,00%
BELLAS ARTES	35,29%	33,33%	23,08%	-
BIOLOGÍA VEGETAL	48,00%	48,00%	45,45%	37,50%
DIDÁCTICA DE LAS CIENCIAS EXPERIMENTALES	23,53%	28,57%	36,36%	33,33%
FUNDAMENTOS DEL ANÁLISIS ECONÓMICO	40,00%	33,33%	26,32%	0,00%
QUÍMICA ANALÍTICA	54,55%	54,55%	60,00%	25,00%
PRODUCCIÓN ANIMAL	37,50%	37,50%	41,67%	0,00%

Elaboración propia. Fuente: Unidad de Igualdad UMU

También, en cuanto a la segregación vertical podemos ver como el primer grupo de departamentos que presentaba unos niveles bastante alto de Doctoradas, también presentaba

unos niveles altos de funcionarias o personal estable dentro del mismo. No manteniendo la misma proporción en todos los departamentos sobre las cátedras conseguidas. Pero si es cierto que a mayor cantidad de Doctoradas (ya sea en los departamentos con una mayor participación, como en participaciones paritarias), mayores suelen ser las tasas de cátedras conseguidas por mujeres e igual, pero en sentido inverso, ocurre con el último grupo de baja representatividad. Se podría decir por tanto que este tipo de formación es una herramienta clave para la eliminación de barreras verticales. Aunque en el caso de las cátedras hay algunos otros factores que no hemos podido determinar con los datos existentes, que impiden que las mujeres llegue a conseguir, cuotas más altas en ese nivel profesional.

6.2.7.- Las mujeres en la UMU por sexenios y áreas de conocimiento

Para comprender este apartado y por tanto el cuadro 6.2.7, hay que tener en cuenta que no todo el profesorado que opta a sexenios, finalmente los consigue. El profesorado universitario es evaluado mediante unos procedimientos periódicos⁷⁸ en los que se valora el rendimiento docente e investigador; y depende de varias cuestiones. Así, en la última convocatoria de 2014, regulada por Resolución de 26 de noviembre de 2014, de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora, por la que se publican los criterios específicos aprobados para cada uno de los campos de evaluación (BOE 1-12-2014), se exigían cuestiones tales como, publicaciones, patentes, dirección de tesis doctorales, etc. Por ello aportamos una signatura de cada uno de los elementos.

MxA	Nº Mujeres en área
HxA	Nº Hombres en área
MPS	Nº Mujeres con posibles Sexenios.
HPS	Nº Hombres con posibles Sexenios.
MCS	Nº Mujeres con Sexenios.
HCS	Nº Hombres con Sexenios.
SxM	Nº Sexenios por Mujer
SxH	Nº Sexenios por Hombre

Tal y como ya dijimos las mujeres en términos globales presentan una tasa de participación paritaria del 41,23%, por áreas de conocimiento hay áreas, como las técnicas y sobre todo la de matemáticas donde las mujeres esta infrarrepresentada. Ahora bien a la hora de ver la estructura desagregada por sexos de los sexenios en al UMU vemos que la ratio de participación o concentración, va disminuyendo a medida que más efectivos se van haciendo.

⁷⁸ La evaluación de la docencia y de la investigación son dos aspectos que se valoran a través de sistemas independientes: La docencia se valora de manera exclusiva por cada Universidad, y la investigación la evalúa un organismo específico, denominado “Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI). Esta evaluación investigadora del PDI, se realiza cada seis años (sexenios de investigación) y se hace forma voluntaria por parte del investigador interesado. Si se obtiene una valoración positiva se consigue un complemento de productividad incentivador, cuya finalidad principal es la de fomentar el trabajo investigador del profesorado.

Cuadro 6.2.7: Sexenios en la UMU, a 31 de diciembre de 2014.

Área	MxA	HxA	Total	IP-M	MPS	HPS	Total	IP- MPS	MCS	HCS	Total	IP- MCS	SxM	SxH	Total	IP- SxM
Ciencias de la Economía	95	158	253	37,55%	53	91	144	36,81%	28	63	91	30,77%	39	109	148	26,35%
Ciencias de la salud	299	429	728	41,07%	150	270	420	35,71%	78	128	206	37,86%	198	382	580	34,14%
Ciencias Experimentales	117	178	295	39,66%	91	156	247	36,84%	78	135	213	36,62%	237	510	747	31,73%
Ciencias Jurídicas	79	107	186	42,47%	39	48	87	44,83%	32	38	70	45,71%	57	101	158	36,08%
Ciencias Sociales	214	239	453	47,24%	99	126	225	44,00%	45	65	110	40,91%	73	148	221	33,03%
Enseñanzas Técnicas	39	85	124	31,45%	22	53	75	29,33%	14	43	57	24,56%	33	96	129	25,58%
Humanidades	143	169	312	45,83%	94	128	222	42,34%	64	104	168	38,10%	143	300	443	32,28%
Matemáticas	11	56	67	16,42%	7	48	55	12,73%	7	47	54	12,96%	12	128	140	8,57%
Totales	997	1421	2418	41,23%	555	920	1475	37,63%	346	623	969	35,71%	792	1774	2566	30,87%

Elaboración propia. Fuente: Unidad de Igualdad UMU

En cómputo general se puede ver cómo, mientras que el índice de participación del total de las mujeres que pueden tener sexenios MPS, llegan a suponer un 37,63%. Pero solo el 35,71% de del personal docente que consiguen tener sexenios son mujeres con sexenios MCS, y es aún más preocupante que del total de los sexenios que tiene el profesorado de la UMU solo, el 30,87% son conseguidos finalmente por mujeres (SxM). Se aprecia por tanto que aunque la legislación prohíba claramente que las mujeres cobren menos que el hombre, en la práctica efectiva, las mujeres cobran menos dinero, ya que perciben menos sexenios. Y esto es importante no solo por la percepción monetaria, sino porque el sexenio también da al PDI, una proyección en investigación tanto nacional como internacional, que le aparta a las mujeres y las hace más invisibles del resto.

Por áreas de conocimiento, se puede apreciar como ocurre el mismo proceso de exclusión de las mujeres sobre todas las áreas de conocimiento, pero quizás la que conlleva un comportamiento más extraño es la de Ciencias Sociales que pasa de tener una representación casi paritaria con un 47,24%, a mantener una proporción de solo 33,03% de mujeres tienen sexenios del total de sexenios posibles. Según las conclusiones de dualización del mercado de trabajo que hemos venido obteniendo en los apartados anteriores, hay que remarcar la poca obtención de sexenios de las mujeres en las áreas que veníamos asociando tradicionalmente a la esfera masculina, como: las matemáticas, enseñanzas técnicas y economía; con unos índices de participación de sexenios por mujer del 8,57%, 25,58% y 26,35% respectivamente.

Una vez concluido según los datos obtenidos en este capítulo 6, se puede concluir sin lugar a dudas que en la UMU existe discriminación por razón de género, de tal modo que el hombre es favorecido claramente en comparación con la mujer, y cuyas causas parecen estar ocultas en las prácticas diarias. Por ello se hace preciso trabajar en este sentido en la UMU, de modo distinto al que se ha venido realizando hasta ahora. Nosotros apostamos por trabajar a través de mainstreaming presupuestario, por ello en el apartado siguiente vamos a tratar de analizar el presupuesto de la UMU desde su estructura orgánica para proponer que indicadores de género mostrarían donde están estas desigualdades.

7.- Presupuesto de la UMU, con perspectiva de género

En este capítulo vamos a trabajar con el presupuesto de la UMU para el año 2016 (cantidades expresadas en euros), teniendo en cuenta las restricciones iniciales de nuestro estudio (estado de gastos y solo PDI), de tal modo que, nuestro objetivo principal es proponer los indicadores necesarios en cada una de las unidades de gasto existentes, que deberían tenerse en cuenta para elaborar un presupuesto con perspectiva de género en la UMU.

Ahora bien, una vez plasmados estos indicadores según la estructura orgánica, hemos de correlacionarlos dentro de cada unidad de gasto, según la estructura económica del mismo considerando los artículos y conceptos, de tal modo que obtendremos dos listados:

a.- Presupuesto de la UMU, con perspectiva de género según su clasificación orgánica.
Donde se plasman los indicadores tomando como organizador principal, la unidad de gasto, y dentro de la misma se relacionan conjuntamente, con los conceptos de la estructura económica.

b.- Presupuesto de la UMU, con perspectiva de género según su clasificación económica.
Donde se correlacionan los indicadores tomando como organizador principal los Capítulos de Gastos propios de la estructura económica, relacionándolos a su vez a través de los conceptos de la estructura económica.

Complementariamente a estos dos listados trataremos de identificar el modo en que los gastos principales se unen a la estructura presupuestaria por programas, determinando los principales programas según el gasto realizado.

7.1.- Presupuesto de la UMU, con perspectiva de género según su clasificación orgánica

Tomamos como referencia para nuestro trabajo el presupuesto de la UMU según su estructura orgánica (servicios o unidades orgánicas), presentando este, un total de 13 Vicerrectorados o unidades centrales desagregadas en cada una de ellas en una o múltiples unidades de gasto menores del siguiente modo:

01. Consejo Social

0035 Consejo Social

002D Servicios Generales (Planificación de las Enseñanzas)

02. Estudiantes, Calidad e Igualdad

00CM Colegio Mayor Azarbe

006C Atención a la Diversidad y Voluntariado (ADYV)

0062 Servicios Generales (Estudiantes Calidad e Igualdad)

009A Unidad para la Calidad

04. Comunicación, Cultura y Deportes

00CP Servicio de Comunicación y Proyección Universitaria

0011 Servicio de Publicaciones

0017 Servicios Generales (Comunicación, Cultura y Deportes)

0092 Servicio de Actividades Deportivas (SAD)

0096 Servicio de Información Universitaria

0098 Servicio de Actividades Culturales

03. Planificación de enseñanzas

00SE Área de Gestión Académica

00SC Scipium

004B Museo

05. Profesorado

001A Servicios Generales (Profesorado)

06. Gerencia

0093 Asuntos Generales (Servicios Complementarios)

00NE Noé

0007 Área de Tecnologías de la Información y la Comunicación Aplicadas

001B Servicios Generales (Gerencia)

0091 Asuntos Generales (Investigación)

07. Coordinación e Internacionalización

0015 Servicios Generales (Coordinación e Internacionalización)

006B Relaciones Internacionales

006E Servicio de Idiomas

00MN C.E.I. Mare Nostrum

08. Investigación

00CF Servicio Externo en Ciencias y Técnicas Forenses

007L Granja Veterinaria

004E Acuario

00ES Estacio

00IE Instituto Universitario de Investigación del Envejecimiento

0008 Biblioteca Universitaria

002A Instituto Universitario del Agua y Medio Ambiente (INUAMA)

002B Área de Investigación

0022 Servicios Generales (Investigación)

006A Servicio de Apoyo a la Investigación

09. Formación e Innovación

00AT Centro de Estudios del Próximo Oriente y Antigüedad Tardía

00BS Centro de Estudios de Bioderecho, Ética y Salud (CEBES)

00PE Escuela de Práctica Enfermera

0018 Aula Senior

0019 Servicios Generales (Formación e Innovación)

002G Centro de Formación y Desarrollo Profesional

006D Universidad del Mar

007D Escuela de Práctica Psicológica

007E Escuela de Práctica Jurídica

007G Escuela de Práctica Social

007I Escuela de Práctica Laboral

007P Centro de Estudios Económicos y Empresariales

0094 Promoción Educativa

00UI Unidad de Innovación

10. Economía, Sostenibilidad y CC de la Salud

00AC Área de Contratación

00CS Campus Ciencia de la Salud

00GE Área de Gestión Económica

00RH Recursos Humanos

00SP Servicio de Prevención

0016 Servicios Generales (Infraestructuras y Sostenibilidad)

004A Infraestructura Universitaria

004D Mantenimiento

11. Transferencia, Emprendimiento y Empleo

00ST Serv. Prevención, Promoción del desarrollo infantil y atención primaria

0013 Centro Orientación e Información de Empleo (COIE)

007C Clínica Odontológica

007K Servicio de Psicología Aplicada (SEPA)

007N Clínica Universitaria de Visión Integral

00MD Centro de Medicina del Deporte

00TR Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI)

0021 Servicios Generales (Transferencia, Emprendimiento y Empleo)

12. Secretaría General

00AJ Área Jurídica

00PR Gabinete Protocolario

00RI Relaciones Institucionales

00SG Secretaría General

0001 Rectorado

00CI Área de Control Interno

00CV Servicio de Dirección

00IS Inspección de Servicios

13. Defensor del Universitario

00DU Defensor Universitario

Comenzamos así nuestro trabajo, a través de esta estructura orgánica, teniendo en cuenta que conjuntamente, en cada una de estas unidades de gasto, se especifica la información relativa al Vicerrectorado de origen, programa y unidad de gasto menor que la compone. A modo de ejemplo se muestra en el cuadro 7.1.1, la primera de las unidades centrales o Vicerrectorado, denominado “01 Consejo social”, dentro solo existe una única unidad de gasto menor denominada “0035 Consejo Social”. Además los gastos propios de esta unidad de gasto van incorporados al Programa presupuestario “463B Apoyo a la comunicación social”.

Cuadro 7.1.1: Identificación presupuestaria orgánica de “01 CONSEJO SOCIAL”
Vicerrectorado: 01 CONSEJO SOCIAL
Programa: 463B APOYO A LA COMUNICACIÓN SOCIAL
Unidad de Gasto: 0035 CONSEJO SOCIAL

Fuente: Elaboración propia, a partir del Presupuesto de la UMU 2016

Una vez identificado que vamos a tomar como eje organizador, a los vicerrectorados (Vicerrectorado: 01 CONSEJO SOCIAL) y dentro de ellos a las unidades de gasto (Unidad de Gasto: 0035 CONSEJO SOCIAL) según estructura orgánica, se planifican los indicadores de género, que a nuestro criterio deberían de incorporarse al presupuesto con perspectiva de género, según la estructura económica⁷⁹ por capítulos de gasto (Capítulo 1 Gastos de personal) teniendo en cuenta los artículos (10 Altos Cargos), los conceptos (100 Retribuciones básicas y otras remuneraciones de altos cargos) y subconceptos del capítulo (100-01 Retribuciones complementarias).

Cuadro 7.1.2: Identificación de la estructura Económica dentro de la Orgánica del “0035 CONSEJO SOCIAL”					
Cód.	Denominación	Subconceptos	Conceptos	Artículos	Capítulos
1	GASTOS DE PERSONAL				127.265
10	ALTOS CARGOS			30.300	
100	RETRIBUCIONES BÁSICAS Y OTRAS REMUNERACIONES DE ALTOS CARGOS		30.300		
10001	Retribuciones complementarias	30.300			
12	PERSONAL FUNCIONARIO			53.710	
121	FUNCIONARIO PAS		53.710		
12101	Sueldo	22.304			
12102	Trienios	3.587			
12103	Complemento de Destino	10.659			
12104	Complemento Específico	17.160			

Fuente: Elaboración propia, a partir del Presupuesto de la UMU 2016

Así y siguiendo el cuadro 7.1.3 se plantean los indicadores correspondientes para su unidad de gasto (01 CONSEJO SOCIAL), ordenándose dentro de ella según el subconcepto económico. De modo que, para el subconcepto (10001 Retribuciones complementarias) se propone como indicador “Retribuciones complementarias por sexo” que puede ser analizado mediante los índices Índice de Concentración “IC”, Índice de Participación “IP” o Índice de Frecuencia

79 Un detalle más amplio en: <http://www.um.es/web/presupuestos/>

“IF” según los datos disponibles en cada caso y momento, mostrando estas magnitudes la relación o porcentaje por sexo realizado en el subconcepto 10001. Para diferenciar visualmente estos indicadores a lo largo del presupuesto se han sombreado.

Cuadro 7.1.3: correlación de indicadores de género propuestos para la unidad de gasto 01 CONSEJO SOCIAL, ordenados dentro de ella, según los subconceptos de la estructura economía.			
Subcon ceptos	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir
Artículo 10 - Cargos académicos y otros cargos			
10001	Retribuciones complementarias por sexo	IC; IP; IF	Relación por sexo
Artículo 12 - Retribuciones PAS			
12101	Retribuciones PAS por sexo. Sueldo	IC; IP; IF	Relación por sexo
12102	Retribuciones PAS por sexo. Trienios	IC; IP; IF	Relación por sexo
12103	Retribuciones PAS por sexo. Complemento de Destino	IC; IP; IF	Relación por sexo
12104	Retribuciones PAS por sexo. Complemento de Destino	IC; IP; IF	Relación por sexo

Fuente: Elaboración propia

Señalar también que los indicadores se han planteado por subconceptos, posibilitando así una mayor pormenorización de los elementos a estudiar, no obstante, se ha observado las siguientes características a lo largo del proceso de trabajo:

- 1.- Aunque inicialmente para nuestro estudio habíamos delimitado el trabajo, al presupuesto de gastos, y a aquellas partidas presupuestarias que tuvieran que ver con el PDI e órganos de gobierno de la UMU, al iniciar el trabajo de campo no nos ha parecido oportuno dejar de lado, el resto de subconceptos del PAS, aunque no estuviesen dentro de los límites iniciales, ya que la mayoría de gastos son compartidos por el conjunto de los miembros de la UMU, así que hemos incluido todos.
- 2.- La mayoría de indicadores es necesario relacionarlos a los subconceptos de la estructura económica, dado que la disparidad en género puede diluirse al utilizar otros elementos de la estructura económica más generalistas, ya sea concepto, artículo o capítulo.
- 3.- A lo largo del trabajo hemos apreciado, que determinados subconceptos se vienen utilizando como vía de gasto en múltiples unidades de gasto, por lo que, aunque pueda parecer repetitivo, se ha tenido que detallar los datos sobre género de ese subconcepto según cada unidad de gasto.
- 4.- Hay determinados grupos de gasto que requieren una especial atención a la hora de fijar los indicadores de género, dado que la segregación de género en los mismos puede estar oculta y viciar el estudio. Tal es el caso principalmente de algunos gastos originados en el capítulo 1, ya que sería discriminatorio distintos sueldos o características retributivas para hombres que para mujeres en trabajos similares.
- 5.- Los indicadores propuestos en este caso real, sobre el presupuesto de la UMU para 2016, coinciden con los previstos en nuestro modelo metodológico (con los límites descritos) a la hora de identificar las disparidades de género en los presupuestos.

Especial atención presentan los gastos presupuestados en el capítulo 1, perteneciente a gastos de personal, por lo que al margen de su estructura económica por subconceptos hemos optado por planificar otro tipo indicadores (marcados con *) introduciendo la Brecha Salarial de Género (BSG). Si se evalúa el gasto por subconceptos económicos obtendríamos una relación en el gasto por sexo, igual que la relación existente entre el número de trabajadores, ya que no es posible que un sexo perciba más sueldo a trabajos similares, o dentro de las mismas categorías profesionales o grupo. Aunque si es cierto que algún sexo sea más beneficiario de determinados complementos, que provoquen ese desequilibrio de modo indirecto.

Ahora bien, si utilizamos los salarios medios brutos, incluidos todos los conceptos retributivos por sexo, segmentados estos, por tramos de edades, categorías profesionales y niveles formativos, si podríamos apreciar sí en términos globales un sexo cobra más que otro. Para ello se plasma como necesario el estudio de la Brecha Salarial de Género. El resto de indicadores, se van a poder explicar con cualquiera de los índices ya relacionados, IC, IP, o IF, que nos mostraran la relación que hay entre sexos, según las características de los datos que tengamos para trabajar en ese indicador.

Estado de Gastos Presupuesto de la UMU, 2016

Vicerrectorado: 01 CONSEJO SOCIAL
Programa: 463B APOYO A LA COMUNICACIÓN SOCIAL
Unidad de Gasto: 0035 CONSEJO SOCIAL

Cód.	Denominación		Subconceptos	Conceptos	Artículos	Capítulos
1	GASTOS DE PERSONAL					127.265
	Sub-conceptos	Denominación indicador	Índices utilizar	a	Magnitud a medir	
	Artículo 10 - Cargos académicos y otros cargos					
	10001	Retribuciones complementarias por sexo	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo	
	Artículo 12 - Retribuciones PAS					
	12101	Retribuciones PAS por sexo. Sueldo	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo	
	12102	Retribuciones PAS por sexo. Trienios	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo	
	12103	Retribuciones PAS por sexo. Complemento de Destino	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo	
	12104	Retribuciones PAS por sexo. Complemento de Destino	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo	
	Artículo 15 – Incentivos al rendimiento					
	15004	Incentivos al rendimiento. Productividad del P.A.S. por sexo	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo	
	15104	Incentivos al rendimiento. Gratificaciones del P.A.S. por sexo	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo	
	Artículo 16 – Cuotas, prestaciones y gastos sociales a cargo de la Universidad					
	16001	Cuotas de la Seguridad Social por sexo.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por	

				sexo	
Denominación indicador (*) ⁸⁰		Índices a utilizar		Magnitud a medir	
Salario medio de altos cargos entre sexos calculado según los conceptos imputables al puesto de trabajo.		BSG		Diferencia salarial entre sexos	
Salario medio del PAS entre sexos calculado según los conceptos imputables al puesto de trabajo. (Sueldo, destino, complemento específico, incidencia de destino y específico en pagas extras, régimen de jornada)		BSG		Diferencia salarial entre sexos	
Salario medio del PAS entre sexos calculado según los conceptos NO imputables al puesto de trabajo. (Conceptos imputables al puesto en función de la persona que lo desempeña: seguridad social)		BSG		Diferencia salarial entre sexos	
Salario medio del PAS entre sexos calculado según los conceptos imputables directamente al personal que desempeña los puestos docentes. (Antigüedad, ayudas sociales, jornadas no vinculadas a puesto, sustituciones, etc.)		BSG		Diferencia salarial entre sexos	
Distribución por sexos del PAS en la universidad		IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
Composición por sexos del PAS, por unidades estructurales (centros, departamentos o institutos) y áreas de conocimiento.		IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
Composición por sexos de PAS según su vinculación contractual (personal funcionario y laboral) y jornada, en la UMU, en sus unidades estructurales.		IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
Usuarios de ayudas a Sindicatos y Juntas de Personal del PAS		IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
Composición de los órganos de representación por sexo de Sindicatos y Juntas de Personal del PAS		IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
10	ALTOS CARGOS			30.300	
100	RETRIBUCIONES BÁSICAS Y OTRAS REMUNERACIONES DE ALTOS CARGOS		30.300		
10001	Retribuciones complementarias	30.300			
12	PERSONAL FUNCIONARIO			53.710	
121	FUNCIONARIO PAS (PERSONAL ADMINISTRACION Y SERVICIOS)		53.710		
12101	Sueldo	22.304			
12102	Trienios	3.587			
12103	Complemento de Destino	10.659			
12104	Complemento Específico	17.160			
15	INCENTIVOS AL RENDIMIENTO			22.705	
150	PRODUCTIVIDAD		11.294		
15004	P.A.S. (Personal de Administración y Servicios)	11.294			
151	GRATIFICACIONES		11.411		
15104	P.A.S. (Personal de Administración y Servicios)	1.411			
16	CUOTAS, PRESTACIONES Y GASTOS SOCIAL. CARGO EMPL.			20.550	

80 Como ya advertimos, dentro del capítulo 1 de gasto hemos optado por planificar unos indicadores al margen de su estructura económica por subconceptos (marcados con *), dado que para evaluar si hay o no discriminación por sexo, no se puede detectar en el gasto generalista, sino a través de las brecha salarial de género BSG. Para un mejor análisis de BSG, se debería segregar a su vez por grupos de edades, categorías profesionales y formación

160	CUOTAS SOCIALES		20.550		
16001	Seguridad Social	20.550			
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS				103.100
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir		
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de maquinaria, instalaciones y utillaje.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de material de oficina no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de material de oficina: Prensa, revistas, libros y otras publicaciones.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de material de oficina: Gastos de publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de servicios relacionados con, prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de servicios relacionados con gastos en publicaciones.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de Transportes de mensajería.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de servicios relacionados con gastos en publicaciones.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
21	REPAR, MANT. Y CONSERVACION		400		
213	MAQUINARIA, INSTALACIONES Y UTILLAJE		400		
21300	Maquinaria	400			
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS		57.900		
220	MATERIAL DE OFICINA		3.600		
22000	Ordinario no inventariable	2.000			
22001	Prensa, revistas, libros y otras publicaciones	1.000			
22003	Gastos de publicaciones	600			
223	TRANSPORTES		300		
22301	Transportes de mensajería	300			
Cód.	Denominación	Subconceptos	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir		
	Usuarios por sexo de servicios de reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan Trabajos para la UMU.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de servicios de trabajos realizados por otras empresas y profesionales.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de otro tipo de indemnizaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
226	GASTOS DIVERSOS		9.000		

22601	Atenciones protocolarias y representativas	3.000			
22606	Reuniones, conferencias y cursos	6.000			
227	TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPRESAS Y PROFES.		45.000		
22706	Estudios y trabajos técnicos	45.000			
23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO			44.800	
230	DIETAS		5.000		
23000	Dietas	5.000			
231	LOCOMOCION		2.000		
23100	Locomoción	2.000			
233	OTRAS INDEMNIZACIONES		37.800		
23300	Otras indemnizaciones	37.800			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				8.750
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Beneficiarios por sexo de ayudas y becas a los estudiantes, otorgadas como premios	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Beneficiarios por sexo de ayudas y becas para la inserción de la vida laboral, para practicas	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Beneficiarios por sexo de becas y ayudas postdoctorales	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO			8.750	
480	BECAS Y AYUDAS A LOS ESTUDIANTES		2.000		
48005	Premios	2.000			
482	BECAS Y AYUDAS PARA LA INSERCIÓN VIDA LABORAL		4.500		
48200	Para prácticas	4.500			
485	BECAS Y AYUDAS POSTDOCTORALES		2.250		
48500	Becas y ayudas postdoctorales	2.250			
6	INVERSIONES REALES				3.000
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Usuarios por sexo de servicios de equipos para procesos de información	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUNCIONAMIENTO OPERACIONES SERVICIOS			3.000	
626	ADMINISTRACION GENERAL		3.000		
62607	Equipos para procesos de información	3.000			

Total de la Unidad de Gasto: 242.115 EUROS

Vicerrectorado: 02 ESTUDIANTES CALIDAD E IGUALDAD

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 00CM COLEGIO MAYOR AZARBE

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				446.312
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Maquinaria, instalaciones y utillaje.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Material de oficina no	IC; IP; IF		Relación o porcentaje	

	inventariable			por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Suministro de Productos alimenticios	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Servicios de seguridad	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
21	REPARACIONES, MANT. Y CONSERVACION			99.810	
213	MAQUINARIA, INSTALACIONES Y UTILLAJE		99.810		
21301	Instalaciones	99.810			
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			346.502	
220	MATERIAL DE OFICINA		16.000		
22000	Ordinario no inventariable	16.000			
221	SUMINISTROS		260.502		
22105	Suministro Productos alimenticios	260.502			
227	TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPR. Y PROFES.		70.000		
22701	Seguridad	70.000			
6	INVERSIONES REALES				39.000
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de mobiliario y enseres	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios de otras actuaciones	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUNCIONAM. OPER. SERVIC.			25.000	
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		25.000		
62506	Mobiliario y enseres	25.000			
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.			14.000	
645	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		14.000		
64512	Otras actuaciones	14.000			

Total de la Unidad de Gasto:

485.312 EUROS

Vicerrectorado: 02 ESTUDIANTES CALIDAD E IGUALDAD

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 006C ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD Y VOLUNTARIADO (ADYV)

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				41.993
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Material de oficina no inventariable	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Material informático no inventariable.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Publicidad y propaganda	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Estudios y trabajos técnicos	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios relacionados con, Reuniones, conferencias	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	

	y cursos			por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios relacionados con gastos dietas y locomoción.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
21	REPARACIONES, MANT. Y CONSERVACION			1.600	
216	EQUIPOS PARA PROCESOS DE LA INFORMACION		1.600		
21600	Equipos para procesos de información	1.600			
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			35.060	
220	MATERIAL DE OFICINA		13.000		
22000	Ordinario no inventariable	10.000			
22002	Material informático no inventariable	3.000			
226	GASTOS DIVERSOS		8.900		
22602	Publicidad y propaganda	2.200			
22606	Reuniones, conferencias y cursos	6.700			
227	TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMP. Y PROFES.		13.160		
22706	Estudios y trabajos técnicos	13.160			
23	INDEMN POR RAZON DEL SERVICIO			5.333	
230	DIETAS		2.583		
23000	Dietas	2.583			
231	LOCOMOCION		2.750		
23100	Locomoción	2.750			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				9.000
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Beneficiarios por sexo de ayudas y becas para la inserción de la vida laboral, para practicas	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Beneficiarios por sexo de Premios al Fomento de la Transferencia	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Beneficiarios por sexo de Becas y ayudas postdoctorales	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO			9.000	
482	BECAS Y AYUDAS PARA LA INSER. VIDA LABORAL		3.000		
48200	Para prácticas	3.000			
489	OTRAS BECAS Y AYUDAS		6.000		
48901	Premios al Fomento de la Transferencia	6.000			
6	INVERSIONES REALES				85.000
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Usuarios por sexo de servicios de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios de Actuaciones de apoyo alumnos	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de Actuaciones de apoyo alumnos	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios de Otras actuaciones	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de Otras actuaciones	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	

62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUNC. OPER. SERVIC.			16.000	
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		16.000		
62507	Equipos para procesos de información	16.000			
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.			69.000	
645	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		69.000		
64509	Organización de otras actividades	3.000			
64510	Actuaciones de apoyo alumnos	18.000			
64512	Otras actuaciones	48.000			
Total de la Unidad de Gasto:		135.993 EUROS			

Vicerrectorado: 02 ESTUDIANTES CALIDAD E IGUALDAD

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 0062 SERV. GRALES. (ESTUDIANTES, CALIDAD E IGUALDAD)

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				24.874
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Material de oficina no inventariable	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Material informático no inventariable.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Publicidad y propaganda	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios relacionados con, Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Estudios y trabajos técnicos.				
	Usuarios por sexo de servicios relacionados con gastos dietas y locomoción.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
21	REPAR, MANT. Y CONSERVACION			400	
216	EQUIPOS PARA PROCESOS DE LA INFORMACION		400		
21600	Equipos para procesos de información	400			
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			17.672	
220	MATERIAL DE OFICINA		2.437		
22000	Ordinario no inventariable	1.466			
22002	Material informático no inventariable	971			
226	GASTOS DIVERSOS		8.604		
22602	Publicidad y propaganda	2.900			
22606	Reuniones, conferencias y cursos	5.704			
227	TRABAJOS REALIZ. POR OTRAS EMPR. Y PROFES.		6.631		
22706	Estudios y trabajos técnicos	6.631			
23	INDEMN POR RAZON DEL SERVICIO			6.802	
230	DIETAS		3.419		
23000	Dietas	3.419			
231	LOCOMOCION		3.383		

23100	Locomoción	3.383			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				283.008
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir		
	Beneficiarios por sexo de ayudas y becas a estudiantes de grado y posgrado	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Beneficiarios por sexo de ayudas y becas a colaboradores	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Beneficiarios por sexo de ayudas y becas a otras becas y ayudas a movilidad e intercambio estudiantes	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Beneficiarios por sexo de ayudas a asociaciones estudiantiles	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Beneficiarios por sexo de Otras becas y ayudas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO			283.008	
480	BECAS Y AYUDAS A LOS ESTUDIANTES		130.000		
48003	A estudiantes de grado y posgrado	130.000			
481	BECAS DE COLA. PARA ALUMNOS NO TITULADOS		118.008		
48100	A colaboradores	118.008			
483	BECAS Y AYUDAS FOMENTO MOV. E INTER. ESTUD.		22.000		
48399	Otras becas y ayudas a movil. e intercambio estud.	22.000			
488	AYUDAS A OTROS COLECTIVOS		10.000		
48800	Ayudas a asociaciones estudiantiles	10.000			
Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
489	OTRAS BECAS Y AYUDAS		3.000		
48900	Otras becas y ayudas	3.000			
6	INVERSIONES REALES				38.600
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir		
	Usuarios por sexo de servicios de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de servicios de Actuaciones de apoyo alumnos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de Actuaciones de apoyo alumnos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUN. OPER. SERVIC.			600	
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		600		
62507	Equipos para procesos de información	600			
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.			38.000	
645	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		38.000		
64510	Actuaciones de apoyo alumnos	38.000			

Total de la Unidad de Gasto:

346.482 EUROS

Vicerrectorado: 02 ESTUDIANTES CALIDAD E IGUALDAD

Programa: 422D ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Unidad de Gasto: 009A UNIDAD PARA LA CALIDAD

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				26.307

	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Material de oficina no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
	Usuarios por sexo de servicios relacionados con, Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Estudios y trabajos técnicos.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
	Usuarios por sexo de servicios relacionados con gastos dietas y locomoción.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
	Usuarios por sexo de servicios relacionados con gastos dietas y locomoción.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS		23.556
220	MATERIAL DE OFICINA	1.249	
22000	Ordinario no inventariable	1.249	
226	GASTOS DIVERSOS	5.307	
22606	Reuniones, conferencias y cursos	5.307	
227	TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPRESAS Y PROFES.	17.000	
22706	Estudios y trabajos técnicos	17.000	
23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO		2.751
230	DIETAS	1.185	
23000	Dietas	1.185	
231	LOCOMOCION	1.566	
23100	Locomoción	1.566	
6	INVERSIONES REALES		27.100
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir
	Usuarios por sexo de servicios de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
	Usuarios por sexo de Programas Institucionales	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUNC. OPER. SERVIC.		1.500
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS	1.500	
62507	Equipos para procesos de información	1.500	
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.		25.600
640	DOCENCIA	25.600	
64004	Programas Institucionales	2.600	
64005	Apoyo a los Planes de Mejoras de Titulaciones	23.000	

Total de la Unidad de Gasto: 53.407 EUROS

Vicerrectorado: 03 PLANIFICACIÓN DE ENSEÑANZAS

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 00SE ÁREA DE GESTIÓN ACADÉMICA

Unidad de Gasto: 005E AREA DE GESTION ACADEMICA					
Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				589.776
	denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Reparaciones, mantenimiento y conservación de edificios y otras construcciones.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	

	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Maquinaria e instalaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios relacionados con, Equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Material de oficina no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de fotocopias	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Otros suministros	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de mensajería	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios relacionados con, Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Estudios y trabajos técnicos.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios relacionados con gastos dietas y locomoción.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
21	REPAR, MANT. Y CONSERVACION		1.215	
212	EDIFICIOS Y OTRAS CONSTRUCCIONES		3	
21200	Edificios y otras construcciones	3		
213	MAQUINARIA, INSTALACIONES Y UTILLAJE		1.204	
21300	Maquinaria	1.002		
21301	Instalaciones	202		
215	MOBILIARIO Y ENSERES		4	
21500	Mobiliario y enseres	4		
216	EQUIPOS PARA PROCESOS DE LA INFORMACION		4	
21600	Equipos para procesos de información	4		
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS		257.459	
220	MATERIAL DE OFICINA		16.601	
22000	Ordinario no inventariable	7.000		
22002	Material informático no inventariable	500		
22004	Coste de fotocopias	9.101		
221	SUMINISTROS		216.002	
22199	Otros suministros	216.002		
223	TRANSPORTES		300	
22301	Transportes de mensajería	300		

226	GASTOS DIVERSOS		1.554		
22602	Publicidad y propaganda	1.002			
22606	Reuniones, conferencias y cursos	502			
22699	Otros	50			
227	TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPR. Y PROFES.		23.002		
22706	Estudios y trabajos técnicos	7.999			
22709	Otros	15.003			
23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO			331.102	
230	DIETAS		1.100		
23000	Dietas	1.100			
Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
231	LOCOMOCION		1		
23100	Locomoción	1			
233	OTRAS INDEMNIZACIONES		330.001		
23300	Otras indemnizaciones	330.001			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				30.000
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Beneficiarios por sexo de ayudas A la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT)	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO			30.000	
487	AYUDAS A INSTITUCIONES		30.000		
48709	A la Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT)	30.000			
6	INVERSIONES REALES				3.950
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Usuarios por sexo de servicios de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de Mobiliario y enseres	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUNCIONAM. OPER. SERVIC.			3.950	
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		3.950		
62506	Mobiliario y enseres	655			
62507	Equipos para procesos de información	3.295			

Total de la Unidad de Gasto:

623.726 EUROS

Vicerrectorado: 03 PLANIFICACIÓN DE ENSEÑANZAS

Programa: 422D ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Unidad de Gasto: 002D SERV. GRALES. (PLANIFICACIÓN DE LAS ENSEÑANZAS)

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				4.400
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Material de oficina no inventariable	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios relacionados con gastos dietas y locomoción.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			400	
220	MATERIAL DE OFICINA		400		

22000	Ordinario no inventariable	400			
23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO			4.000	
230	DIETAS		1.500		
23000	Dietas	1.500			
231	LOCOMOCION		2.500		
23100	Locomoción	2.500			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				57.700
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Beneficiarios por sexo de becas y ayudas a estudiantes de doctorado	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Beneficiarios por sexo de la bbolsa becas posgrado	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO			57.700	
480	BECAS Y AYUDAS A LOS ESTUDIANTES		57.700		
48002	A estudiantes de doctorado	30.000			
48006	Bolsa becas posgrado	27.700			
6	INVERSIONES REALES				1.140.428
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Usuarios por sexo de Cursos Oficiales Posgrado	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de Bolsa Cursos Oficiales Posgrado	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de Actuaciones Escuela de Doctorado				
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de Mobiliario y enseres	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
63	INVERSION DE REPOSIC. FUNCIONAM. OPERAT. SERVIC.			1.500	
631	CURSOS		1.500		
63107	Equipos para procesos de información	1.500			
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.			1.138.928	
640	DOCENCIA		1.138.928		
64001	Cursos Oficiales Posgrado	24.123			
64002	Bolsa Cursos Oficiales Posgrado	1.025.000			
64003	Actuaciones Escuela de Doctorado	89.805			

Total de la Unidad de Gasto: 1.202.528 EUROS

Vicerrectorado: 04 COMUNICACIÓN, CULTURA Y DEPORTES

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 00CP SERVICIO DE COMUNICACIÓN Y PROYECCIÓN UNIVERSIT.

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				344.170

	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir	
	Titulares por sexo de contratos de proveedores de Material de oficina no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de servicios Prensa, revistas, libros y otras publicaciones			
	Usuarios por sexo de servicios Prensa, revistas, libros y otras publicaciones			
	Titulares por sexo de contratos de Publicidad y propaganda			
	Usuarios por sexo de servicios de Publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan estudios y trabajos técnicos para la UMU.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS		344.170	
220	MATERIAL DE OFICINA	5.600		
22000	Ordinario no inventariable	600		
22001	Prensa, revistas, libros y otras publicaciones	5.000		
226	GASTOS DIVERSOS	124.100		
22602	Publicidad y propaganda	123.000		
22699	Otros	1.100		
227	TRABAJO REALIZADO POR OTRAS EMPRESAS Y PROFES.	214.470		
22706	Estudios y trabajos técnicos	214.470		
6	INVERSIONES REALES		800	
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir	
	Usuarios por sexo de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores Equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUNCIONAM. OPER. SERVIC.		800	
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS	800		
62507	Equipos para procesos de información	800		
Total de la Unidad de Gasto:		344.970 EUROS		

Vicerrectorado: 04 COMUNICACIÓN, CULTURA Y DEPORTES
Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA
Unidad de Gasto: 0011 SERVICIO DE PUBLICACIONES

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				136.078
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Titulares por sexo de contratos de Arrendamientos y cánones de mobiliario y enseres	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de arrendamientos de equipos para el proceso de información	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios por contratos de arrendamientos de equipos para el proceso de información	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de Maquinaria	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje	

				por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de material de oficina en fotocopias.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de otros suministros	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan estudios y trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de estudios y trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
20	ARRENDAMIENTOS Y CANONES			40.380	
205	ARRENDAMIENTOS DE MOBILIARIO Y ENSERES		1.560		
20500	Arrendamiento de mobiliario y enseres	1.560			
206	ARRENDAMIENTOS DE EQUIPOS PARA PROCESOS DE INFORM.		38.820		
20600	Arrendamiento de eq. Para proc. De información	38.820			
21	REPAR, MANT. Y CONSERVACION			6.000	
213	MAQUINARIA, INSTALACIONES Y UTILLAJE		6.000		
21300	Maquinaria	6.000			
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			86.698	
220	MATERIAL DE OFICINA		45.700		
22000	Ordinario no inventariable	19.700			
22004	Coste de fotocopias	26.000			
221	SUMINISTROS		1.000		
22199	Otros suministros	1.000			
223	TRANSPORTES		2.100		
22309	Otros	2.100			
226	GASTOS DIVERSOS		7.800		
22602	Publicidad y propaganda	2.500			
22606	Reuniones, conferencias y cursos	1.000			
22699	Otros	4.300			
227	TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPRESAS Y PROFES.		30.098		
22706	Estudios y trabajos técnicos	30.098			
23	INDEMN POR RAZON DEL SERVICIO			3.000	

230	DIETAS		1.500		
23000	Dietas	1.500			
231	LOCOMOCION		1.500		
23100	Locomoción	1.500			
Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
6	INVERSIONES REALES				30.702
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Usuarios por sexo de servicios de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de otras actuaciones en servicios universitarios.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de otros gastos diversos	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUN. OPER. SERVIC.			5.000	
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		5.000		
62507	Equipos para procesos de información	5.000			
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.			25.702	
645	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		25.700		
64512	Otras actuaciones	25.700			
649	OTROS		2		
64901	Gastos Diversos	2			

Total de la Unidad de Gasto:

166.780 EUROS

Vicerrectorado: 04 COMUNICACIÓN, CULTURA Y DEPORTES

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 0017 SERVICIOS GENERALES (COMUNICACIÓN Y CULTURA)

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				34.586
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Material informático no inventariable	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de material informático no inventariable	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	

22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			30.336	
220	MATERIAL DE OFICINA		1.680		
22000	Ordinario no inventariable	400			
22001	Prensa, revistas, libros y otras publicaciones	1.200			
22002	Material informático no inventariable	80			
226	GASTOS DIVERSOS		28.656		
22602	Publicidad y propaganda	26.756			
22606	Reuniones, conferencias y cursos	1.900			
23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO			4.250	
230	DIETAS		850		
23000	Dietas	850			
231	LOCOMOCION		3.400		
23100	Locomoción	3.400			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				5.000
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Beneficiarios por sexo de otras becas y ayudas a familias e instituciones sin ánimo de lucro	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO			5.000	
489	OTRAS BECAS Y AYUDAS		5.000		
48900	Otras becas y ayudas	5.000			
6	INVERSIONES REALES				12.500
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Usuarios por sexo de organización de otras actividades (Servicios universitarios)	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.			12.500	
645	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		12.500		
64509	Organización de otras actividades	12.500			

Total de la Unidad de Gasto:

52.086 EURO

Vicerrectorado: 04 COMUNICACIÓN, CULTURA Y DEPORTES

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 0092 SERVICIO DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS (SAD)

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				230.750
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de Maquinaria	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de otro material de oficina	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de empresas suministradoras de material deportivo didáctico y cultural	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de material deportivo, didác. y cultural	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	

	Titulares por sexo de empresas suministradoras de material electrónico, eléctrico y comunicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de material electrónico, eléctrico y comunicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de otros suministros	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de servicios relacionados con otros gastos diversos			
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan trabajos de seguridad para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan trabajos técnicos para la UMU			
	Usuarios por sexo de estudios y trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan otros trabajos para la UMU.			
	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
21	REPARACIONES, MANT. Y CONSERVACION		4.000	
213	MAQUINARIA, INSTALACIONES Y UTILLAJE		4.000	
21300	Maquinaria	4.000		
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS		225.850	
220	MATERIAL DE OFICINA		1.000	
22000	Ordinario no inventariable	800		
22009	Otro material	200		
221	SUMINISTROS		20.300	
22108	Sum. material deportivo, didác. y cultural	15.300		
22112	Sum. material electrón., eléctrico y comunicaciones	150		
22199	Otros suministros	4.850		
223	TRANSPORTES		5.400	
22309	Otros	5.400		
226	GASTOS DIVERSOS		3.450	
22602	Publicidad y propaganda	700		
22699	Otros	2.750		
227	TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPR. Y PROFES.		195.700	
22701	Seguridad	1.900		
22706	Estudios y trabajos técnicos	34.000		
22709	Otros	159.800		
23	INDEMN POR RAZON DEL SERVICIO		900	
230	DIETAS		100	
23000	Dietas	100		
231	LOCOMOCION		800	
23100	Locomoción	800		
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES			8.000
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir	

	Beneficiarios por sexo de premios a estudiantes	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Beneficiarios por sexo de becas a alumnos no titulados colaboradores	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO		8.000	
480	BECAS Y AYUDAS A LOS ESTUDIANTES	2.000		
48005	Premios	2.000		
Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos
481	BECAS DE COLAB. PARA ALUMNOS NO TITULADOS	6.000		
48100	A colaboradores	6.000		
6	INVERSIONES REALES			21.400
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir	
	Usuarios por sexo de servicios de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios de actividades deportivas.			
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales organizadoras de actividades deportivas.			
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUN. OPER. SERVIC.		5.000	
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS	5.000		
62507	Equipos para procesos de información	5.000		
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.		16.400	
645	SERVICIOS UNIVERSITARIOS	16.400		
64508	Organización de Actividades Deportivas	16.400		

Total de la Unidad de Gasto:

260.150 EUROS

Vicerrectorado: 04 COMUNICACIÓN, CULTURA Y DEPORTES

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 0096 SERVICIO DE INFORMACIÓN UNIVERSITARIA

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				158.603
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir		
	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos de material de oficina en fotocopias.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos de otro material de oficina	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Destinatarios por sexo de las atenciones protocolarias y representativas.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		

	Usuarios por sexo de estudios y trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS		152.958	
220	MATERIAL DE OFICINA	1.686		
22000	Ordinario no inventariable	1.536		
22004	Coste de fotocopias	150		
223	TRANSPORTES	1.792		
22309	Otros	1.792		
226	GASTOS DIVERSOS	11.636		
/				
22601	Atenciones protocolarias y representativas	800		
22602	Publicidad y propaganda	6.336		
22606	Reuniones, conferencias y cursos	4.500		
227	TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMP. Y PROFES.	137.844		
22706	Estudios y trabajos técnicos	137.844		
23	INDEMN POR RAZON DEL SERVICIO		5.645	
230	DIETAS	4.145		
23000	Dietas	4.145		
231	LOCOMOCION	1.500		
23100	Locomoción	1.500		
6	INVERSIONES REALES		8.300	
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores Mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios principales o destinatarios finales por sexo del Mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUNC. OPER. SERVIC.		8.300	
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS	8.300		
62506	Mobiliario y enseres	1.100		
62507	Equipos para procesos de información	7.200		

Total de la Unidad de Gasto: 166.903 EUROS

Vicerrectorado: 04 COMUNICACIÓN, CULTURA Y DEPORTES

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 0098 SERVICIO DE ACTIVIDADES CULTURALES

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				57.787
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir		

Titulares por sexo de contratos de Arrendamientos de material de transporte	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de Maquinaria	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de Instalaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Titulares por sexo de contratos relacionados con prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Usuarios por sexo de prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Titulares por sexo de contratos relacionados con Material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Usuarios por sexo de material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Titulares por sexo de contratos de material de oficina en fotocopias.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Titulares por sexo de contratos de otro material de oficina	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Titulares por sexo de empresas o proveedores de contratos de Suministro Combustible		
Titulares por sexo de contratos de otros suministros	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Titulares por sexo de empresas prestatarias de Comunicaciones Postales	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Titulares por sexo de contratos relacionados con servicios de transportes de mensajera	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Usuarios por sexo de servicios de transportes mensajería	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Titulares por sexo de contratos relacionados con servicios de otros transportes	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Usuarios por sexo de servicios de otros transportes	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Titulares por sexo de contratos relacionados con primas de seguros de vehículos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Usuarios por sexo de primas de seguros de vehículos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Titulares por sexo de contratos relacionados con otras primas de seguros	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Usuarios por sexo de otras primas de seguros	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Titulares por sexo de contratos relacionados con premios, concursos y certámenes.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Titulares por sexo de contratos de servicios relacionados con otros gastos diversos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Usuarios por sexo de estudios y trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos

				por sexos	
	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
20	ARRENDAMIENTOS Y CANONES			500	
204	ARRENDAMIENTOS DE MATERIAL DE TRANSPORTE		500		
20400	Arrendamiento de material de transporte	500			
21	REPARACIONES, MANT. Y CONSERVACION			300	
213	MAQUINARIA, INSTALACIONES Y UTILLAJE		300		
21300	Maquinaria	150			
21301	Instalaciones	150			
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			52.387	
220	MATERIAL DE OFICINA		3.250		
22000	Ordinario no inventariable	1.600			
22001	Prensa, revistas, libros y otras publicaciones	350			
22002	Material informático no inventariable	100			
22004	Coste de fotocopias	1.000			
22009	Otro material	200			
221	SUMINISTROS		5.371		
22103	Suministro Combustible	100			
22199	Otros suministros	5.271			
222	COMUNICACIOES		50		
22201	Comunicaciones Postales	50			
223	TRANSPORTES		2.430		
22301	Transportes de mensajería	180			
22309	Otros	2.250			
224	PRIMAS DE SEGUROS		550		
22401	Vehículos	100			
22409	Otros riesgos	450			
226	GASTOS DIVERSOS		29.106		
22602	Publicidad y propaganda	4.850			
22606	Reuniones, conferencias y cursos	10.656			
22608	Premios, concursos y certámenes	1.500			
22699	Otros	12.100			
227	TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPRESAS Y PROFES.		11.630		
Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
22706	Estudios y trabajos técnicos	11.630			
23	INDEMN POR RAZON DEL SERVICIO			4.600	
230	DIETAS		2.150		
23000	Dietas	2.150			
231	LOCOMOCION		2.450		
23100	Locomoción	2.450			

6	INVERSIONES REALES				12.379
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir		
	Usuarios por sexo de servicios de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
64	GASTOS DE INVER. DE CARACTER INMATERIAL			12.379	
645	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		12.379		
64507	Organización de Actividades Culturales	12.379			
Total de la Unidad de Gasto:		70.166 EUROS			

Vicerrectorado: 04 COMUNICACIÓN, CULTURA Y DEPORTES

Programa: 422D ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Unidad de Gasto: 00SC SCIPUM

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				26.000
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir		
	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de servicios de Comunicaciones Telefónicas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			26.000	
220	MATERIAL DE OFICINA		24.000		
22000	Ordinario no inventariable	20.000			
22002	Material informático no inventariable	4.000			
222	COMUNICACIONES		500		
22200	Comunicaciones Telefónicas	500			
226	GASTOS DIVERSOS		1.500		
22602	Publicidad y propaganda	1.500			
6	INVERSIONES REALES				2.000
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir		
	Usuarios por sexo de equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de Actuaciones de apoyo alumnos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUNC. OPER. SERVIC.			2.000	
626	ADMINISTRACION GENERAL		2.000		
62607	Equipos para procesos de información	2.000			
Total de la Unidad de Gasto:		28.000 EURO			

Vicerrectorado: 04 COMUNICACIÓN, CULTURA Y DEPORTES

Programa: 422D ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Unidad de Gasto: 004B MUSEO

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS				7.005
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir		
	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de Maquinaria	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos de material de oficina en fotocopias.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de suministros de material de reprografía y similares	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos de otros suministros	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos de otros transportes	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos relacionados con servicios de otros transportes	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de servicios de otros transportes	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos relacionados con otras primas de seguros	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de otras primas de seguros	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos de servicios relacionados con otros gastos diversos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
21	REPARACIONES, MANT. Y CONSERVACION			300	
213	MAQUINARIA, INSTALACIONES Y UTILLAJE		300		
21300	Maquinaria	300			
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			5.620	
220	MATERIAL DE OFICINA		400		
22000	Ordinario no inventariable	200			
22004	Coste de fotocopias	200			
221	SUMINISTROS		600		
22109	Suministros de material de reprografía y similares	100			
22199	Otros suministros	500			
223	TRANSPORTES		1.000		
22309	Otros	1.000			
224	PRIMAS DE SEGUROS		400		
22409	Otros riesgos	400			

226	GASTOS DIVERSOS		3.220		
22602	Publicidad y propaganda	1.000			
22606	Reuniones, conferencias y cursos	2.120			
22699	Otros	100			
23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO			1.085	
230	DIETAS		585		
23000	Dietas	585			
231	LOCOMOCION		500		
23100	Locomoción	500			

Total de la Unidad de Gasto: 7.005 EUROS

Vicerrectorado: 05 PROFESORADO

Programa: 422D ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Unidad de Gasto: 001A SERVICIOS GENERALES (PROFESORADO)

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS				6.178
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de otros suministros	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con servicios de otros transportes	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios de otros transportes	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de estudios y trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			5.287	
220	MATERIAL DE OFICINA		460		
22000	Ordinario no inventariable	230			
22001	Prensa, revistas, libros y otras publicaciones	230			
221	SUMINISTROS		230		
22199	Otros suministros	230			
223	TRANSPORTES		230		
22309	Otros	230			
226	GASTOS DIVERSOS		1.367		

22602	Publicidad y propaganda	920			
22606	Reuniones, conferencias y cursos	447			
227	TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPRESAS Y PROFES.		3.000		
22706	Estudios y trabajos técnicos	3.000			
23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO			891	
230	DIETAS		491		
23000	Dietas	491			
231	LOCOMOCION		400		
23100	Locomoción	400			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				24.838
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Beneficiarios becas de Formación del Prof. Universitario (FPU)	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
48	A FAMILIAS E INSTIT. SIN FINES DE LUCRO			24.838	
484	BECAS Y AYUDAS PARA LA FORM. DE INVESTIGADORES		24.838		
48401	Becas de Formación del Prof. Universitario (FPU)	24.838			
6	INVERSIONES REALES				115.454
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Contratos FPU por sexo				
64	GASTOS DE INVERS. CARACTER INMATERIAL			115.454	
644	INVESTIGACION PROPIA		115.454		
64402	Contratos FPU	115.454			

Total de la Unidad de Gasto:

146.470 EUROS

Vicerrectorado: 06 GERENCIA

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 0093 ASUNTOS GENERALES (SERVICIOS COMPLEMENTARIOS)

Cód.	Denominación	Subconceptos	Conceptos	Artículos	Capítulos
1	GASTOS DE PERSONAL				4.507.619
	Artículo 12 - Retribuciones PAS				
12101	Retribuciones Funcionarios PAS por sexo. Sueldo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
12102	Retribuciones Funcionarios PAS por sexo. Trienios	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
12103	Retribuciones Funcionarios PAS por sexo. Complemento de Destino	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
12104	Retribuciones Funcionarios PAS por sexo. Complemento de Destino	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
12006	Número de Mujeres y hombres que disfrutaban del Complemento Específico por Cargo Académico	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
	Artículo 13 – Personal Laboral				
13101	Retribuciones PAS Laboral por sexo. Sueldo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
13102	Retribuciones PAS Laboral por sexo. Antigüedad	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
13103	Retribuciones PAS Laboral por sexo. Retribuciones complementarias.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
	Artículo 15 – Incentivos al rendimiento				

15004	Incentivos al rendimiento. Productividad del P.A.S. por sexo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
15104	Incentivos al rendimiento. Gratificaciones del P.A.S. por sexo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
Artículo 16 – Cuotas, prestaciones y gastos sociales a cargo de la Universidad			
16001	Cuotas de la Seguridad Social por sexo.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo

Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir
Salario medio del PAS entre sexos calculado según los conceptos imputables al puesto de trabajo. (Sueldo, destino, complemento específico, incidencia de destino y específico en pagas extras, régimen de jornada)	BSG	Diferencia salarial entre sexos
Salario medio del PAS entre sexos calculado según los conceptos NO imputables al puesto de trabajo. (Conceptos imputables al puesto en función de la persona que lo desempeña: seguridad social)	BSG	Diferencia salarial entre sexos
Salario medio del PAS entre sexos calculado según los conceptos imputables directamente al personal que desempeña los puestos docentes. (Antigüedad, ayudas sociales, jornadas no vinculadas a puesto, sustituciones, etc.)	BSG	Diferencia salarial entre sexos
Distribución por sexos del PAS en la universidad	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Composición por sexos del PAS, por unidades estructurales (centros, departamentos o institutos) y áreas de conocimiento.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Composición por sexos de PAS según su vinculación contractual (personal funcionario y laboral) y jornada, en la UMU, en sus unidades estructurales.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Usuarios de Ayudas a Sindicatos y Juntas de Personal del PAS	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Composición de los órganos de representación por sexo de Sindicatos y Juntas de Personal del PAS	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos

12	PERSONAL FUNCIONARIO		3.171.254	
121	FUNCIONARIO PAS		3.171.254	
12101	Sueldo	1.357.013		
12102	Trienios	214.483		
12103	Complemento de Destino	584.209		
12104	Complemento Específico	1.015.549		
13	PERSONAL LABORAL		61.724	
131	LABORALES PAS		61.724	
13101	Sueldos	20.228		
13102	Antigüedad	11.532		
13103	Retribuciones Complementarias	29.964		
15	INCENTIVOS AL RENDIMIENTO		375.477	
150	PRODUCTIVIDAD		354.477	
15004	P.A.S. (Personal de Administración y Servicios)	354.477		
151	GRATIFICACIONES		21.000	
15104	P.A.S. (Personal de Administración y Servicios)	21.000		
16	CUOTAS, PREST. Y GASTOS SOCIAL. CARGO EMPL.		899.164	
160	CUOTAS SOCIALES		899.164	

16001	Seguridad Social	899.164			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				9.000
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir		
	Ayudas a Sindicatos y Juntas de Personal	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
48	A FAMILIAS E INSTIT. SIN FINES DE LUCRO			9.000	
488	AYUDAS A OTROS COLECTIVOS		9.000		
48802	Ayudas a Sindicatos y Juntas de Personal	9.000			

Total de la Unidad de Gasto: 4.516.619 EUROS

Vicerrectorado: 06 GERENCIA

Programa: 422D ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Unidad de Gasto: 00NE NOE

Cód.	Denominación	Subconceptos	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				49.128
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir		
	Usuarios por sexo de utilización de Material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de servicios de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de Material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			49.128	
220	MATERIAL DE OFICINA		49.128		
22002	Material informático no inventariable	49.128			
6	INVERSIONES REALES				45.968
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir		
	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales de equipos para procesos de información. Administración General	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de equipos para procesos de información. Administración General	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
63	INVERSION DE REPOSIC. FUNC. OPERAT. SERVIC.			45.968	
636	ADMINISTRACION GENERAL		45.968		
63607	Equipos para procesos de información	45.968			

Total de la Unidad de Gasto: 95.096 EURO

Vicerrectorado: 06 GERENCIA

Programa: 422D ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Unidad de Gasto: 0007 ÁREA DE TECNOL. DE INFORMA. Y LA COMUN. APLICADAS

Cód.	Denominación	Subconceptos	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				4.681.784
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir		
	Titulares por sexo de contratos de Arrendamientos y cánones de mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos de Arrendamientos y cánones de equipos para el proceso de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de servicios de Comunicaciones Telefónicas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		

				por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios de mensajería	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. equipos para procesos de información	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan Trabajos para la UMU.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios de Trabajos realizados por otras empresas y profesionales.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
20	ARRENDAMIENTOS Y CANONES			24.800	
205	ARRENDAMIENTOS DE MOBILIARIO Y ENSERES		600		
20500	Arrendamiento de mobiliario y enseres	600			
206	ARREND EQUIPOS PARA PROCESOS DE INFORM.		24.200		
20600	Arrendamiento de eq. Para proc. De información	24.200			
21	REPAR, MANT. Y CONSERVACION			666.447	
216	EQUIPOS PARA PROCESOS DE LA INFORMACION		666.447		
21600	Equipos para procesos de información	666.447			
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			3.982.207	
220	MATERIAL DE OFICINA		65.087		
22000	Ordinario no inventariable	10.100			
22002	Material informático no inventariable	54.987			
222	COMUNICACIONES		300.723		
22200	Comunicaciones Telefónicas	300.723			
223	TRANSPORTES		50		
22301	Transportes de mensajería	50			
226	GASTOS DIVERSOS		2.000		
22606	Reuniones, conferencias y cursos	2.000			
227	TRABAJOS REALIZADOS POR OTR. EMPR. Y PROFES.		3.614.347		
22706	Estudios y trabajos técnicos	3.614.347			
23	INDEM. POR RAZON DEL SERVICIO			8.330	
230	DIETAS		3.527		
23000	Dietas	3.527			
231	LOCOMOCION		4.803		
23100	Locomoción	4.803			
Cód.	Denominación	Subconceptos	Conceptos	Artículos	Capítulos
6	INVERSIONES REALES				2.050.129
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	

	Usuarios por sexo de servicios de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales para ampliación de proyectos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de actividades en desarrollos informáticos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
63	INVERSION DE REPOSIC. FUNC. OPERAT. SERVIC.			
636	ADMINISTRACION GENERAL	994.924	994.924	
63607	Equipos para procesos de información	994.924		
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.		1.055.205	
646	ADMINISTRACION GENERAL	1.055.205		
64601	Ampliación de proyectos	330.000		
64602	Nueva actividades en desarrollos informáticos	725.205		
Cód.	Denominación	Subconceptos	Conceptos	Artículos
9	PASIVOS FINANCIEROS			18.013
91	AMORTIZACION DE PRESTAMOS DEL INTERIOR			18.013
910	AMORT. PREST. CORTO PLAZO SECTOR PUBLICO		18.013	
91000	Amortización de préstamos del Ministerio	18.013		
Total de la Unidad de Gasto:		6.749.926 EUROS		

Vicerrectorado: 06 GERENCIA

Programa: 422D ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Unidad de Gasto: 001B SERVICIOS GENERALES (GERENCIA)

Cód.	Denominación	Subconceptos	Conceptos	Artículos	Capítulos
1	GASTOS DE PERSONAL				131.787.531
	Artículo 12 – Retribuciones personal FUNCIONARIO PDI y PAS				
	Concepto 120 Retribuciones personal Funcionario DOCENTE PDI				
12001	Retribuciones personal Funcionario PDI. Sueldo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
12002	Retribuciones personal Funcionario PDI. Trienios	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
12003	Retribuciones personal Funcionario PDI. Complemento de Destino	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
12004	Retribuciones personal Funcionario PDI. Complemento Específico General	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
12005	Retribuciones personal Funcionario PDI. Complemento Específico por Mérito Docente	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
12006	Retribuciones personal Funcionario PDI. Complemento Específico por Cargo Académico	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
	Concepto 121 Retribuciones personal Funcionario PAS				
12101	Retribuciones Funcionarios PAS por sexo. Sueldo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
12102	Retribuciones Funcionarios PAS por sexo. Trienios	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
12103	Retribuciones Funcionarios PAS por sexo. Complemento de Destino	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
12104	Retribuciones Funcionarios PAS por sexo. Complemento Especifico	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
	Concepto 122 Retribuciones personal Funcionario Interino por Sustitución				

12201	Retribuciones Funcionarios interinos por sexo. Sueldo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
12202	Retribuciones Funcionarios interinos por sexo. Trienios	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
12203	Retribuciones Funcionarios interinos por sexo. Complemento de Destino	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
12204	Retribuciones Funcionarios interinos por sexo. Complemento Específico.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
Artículo 13 – Personal Laboral. PDI y PAS			
Concepto 130 Personal Laboral - PDI			
13001	Retribuciones PDI Laboral por sexo. Sueldo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
13002	Retribuciones PDI Laboral por sexo. Antigüedad	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
13003	Retribuciones PDI Laboral por sexo. Retribuciones complementarias.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
Concepto 131 Personal Laboral - PAS			
13101	Retribuciones PAS Laboral por sexo. Sueldo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
13102	Retribuciones PAS Laboral por sexo. Antigüedad	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
13103	Retribuciones PAS Laboral por sexo. Retribuciones complementarias.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
Artículo 15 – Incentivos al Rendimiento y Productividad			
15001	Incentivos al rendimiento. PRODUCTIVIDAD Investigación General por sexo.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
15002	Incentivos al rendimiento. PRODUCTIVIDAD Investigaciones vinculadas al SMS por sexo.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
15004	Incentivos al rendimiento. PRODUCTIVIDAD del P.A.S. por sexo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
15101	Incentivos al rendimiento. GRATIFICACIONES del Investigación General por sexo.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
15102	Incentivos al rendimiento. GRATIFICACIONES vinculadas al SMS	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
15104	Incentivos al rendimiento. GRATIFICACIONES del P.A.S. por sexo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
15105	Incentivos al rendimiento. GRATIFICACIONES referidas a Acuerdos Mejoras Retributivas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
Artículo 16 – Cuotas, prestaciones y gastos sociales a cargo de la Universidad			
16001	Cuotas de la Seguridad Social por sexo.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
16202	Usuarios por sexo del plan de Acción Social	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
16203	Usuarios por sexo de planes de Seguros	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
16204	Usuarios por sexo de Ayudas al estudio	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
16205	Usuarios por sexo del plan de Pensiones y Premios Jubilación	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
Denominación indicador		Índices a utilizar	Magnitud a medir
Salario medio del personal docente entre sexos calculado según los conceptos imputables al puesto de trabajo. (Sueldo, destino, complemento específico general, incidencia de destino y específico en pagas extras, deducidos los costes adicionales de los puestos vinculados)		BSG	Diferencia salarial entre sexos
Salario medio del personal docente entre sexos calculado según los		BSG	Diferencia salarial entre

	conceptos NO imputables al puesto de trabajo. (Conceptos imputables al puesto en función de la persona que lo desempeña quinquenios, sexenios, cargos académicos, artículos 55 y 69 LOU y seguridad social, deducidos los costes adicionales de los puestos vinculados imputables a los titulares de los puestos)		sexos		
	Salario medio del personal docente entre sexos calculado según los conceptos imputables directamente al personal que desempeña los puestos docentes. (Trienios, ayudas sociales, sustituciones, nuevos tramos investigadores etc.)	BSG	Diferencia salarial entre sexos		
	Distribución por sexos del PDI en la universidad.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Composición por sexos del PDI, por unidades estructurales (centros, departamentos o institutos) y áreas de conocimiento.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Nivel de docencia universitaria impartida por sexo (primer y segundo ciclo, grado y posgrado).	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Cantidad de créditos impartidos por cada sexo, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Dirección por sexos de tesis doctorales, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Dirección por sexos de proyectos fin de carrera, tesinas, trabajos fin de máster, DEAs, etc. en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Composición por sexos de la plantilla según su vinculación contractual (personal funcionario y laboral) y jornada, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir		
	Salario medio del PAS entre sexos calculado según los conceptos imputables al puesto de trabajo. (Sueldo, destino, complemento específico, incidencia de destino y específico en pagas extras, régimen de jornada)	BSG	Diferencia salarial entre sexos		
	Salario medio del PAS entre sexos calculado según los conceptos NO imputables al puesto de trabajo. (Conceptos imputables al puesto en función de la persona que lo desempeña: seguridad social)	BSG	Diferencia salarial entre sexos		
	Salario medio del PAS entre sexos calculado según los conceptos imputables directamente al personal que desempeña los puestos docentes. (Antigüedad, ayudas sociales, jornadas no vinculadas a puesto, sustituciones, etc.)	BSG	Diferencia salarial entre sexos		
	Distribución por sexos del PAS en la universidad	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Composición por sexos del PAS, por unidades estructurales (centros, departamentos o institutos) y áreas de conocimiento.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Composición por sexos de PAS según su vinculación contractual (personal funcionario y laboral) y jornada, en la UMU, en sus unidades estructurales.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
12	PERSONAL FUNCIONARIO			82.060.550	
120	FUNCIONARIOS DOCENTES		56.952.591		
12001	Sueldo	20.137.782			
12002	Trienios	4.997.486			
12003	Complemento de Destino	11.561.270			
12004	Complemento Específico General	9.611.606			
12005	Complemento Específico por Mérito Docente	9.293.214			
12006	Complemento Específico por Cargo Académico	1.351.233			
121	FUNCIONARIO PAS		20.447.254		
12101	Sueldo	8.402.834			

12102	Trienios	1.402.268			
12103	Complemento de Destino	3.790.170			
12104	Complemento Específico	6.851.982			
122	FUNCIONARIOS INTERINOS POR SUSTITUCION		4.660.705		
12201	Sueldo	2.249.942			
12202	Trienios	136.080			
12203	Complemento de Destino	848.771			
12204	Complemento Específico	1.425.912			
13	PERSONAL LABORAL			20.098.378	
130	PERSONAL DOCENTE		19.243.207		
13001	Sueldos	18.121.204			
13002	Antigüedad	677.066			
13003	Retribuciones Complementarias	444.937			
131	LABORALES PAS		855.171		
13101	Sueldos	373.237			
13102	Antigüedad	76.327			
13103	Retribuciones Complementarias	405.607			
15	INCENTIVOS AL RENDIMIENTO			16.163.972	
150	PRODUCTIVIDAD		7.446.019		
15001	Investigadora General	3.893.131			
15002	Vinculadas SMS	761.002			
15004	P.A.S. (Personal de Administración y Servicios)	2.791.886			
151	GRATIFICACIONES		8.717.953		
Cód.	Denominación	Subconceptos	Conceptos	Artículos	Capítulos
15101	Investigadora General	30.000			
15102	Vinculadas SMS	1.162.095			
15104	P.A.S. (Personal de Administración y Servicios)	100.000			
15105	Acuerdos Mejoras Retributivas	7.425.858			
16	CUOTAS, PRESTACIONES Y GASTOS SOCIAL. CARGO EMPLE.			13.464.631	
160	CUOTAS SOCIALES		12.464.631		
16001	Seguridad Social	12.464.631			
162	GASTOS SOCIALES DEL PERSONAL		1.000.000		
16202	Acción Social	225.000			
16203	Seguros	135.000			
16204	Ayudas al estudio	225.000			
16205	Plan de Pensiones y Premios Jubilación	415.000			
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS				190.390
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Usuarios por sexo de instalaciones	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios Prensa, revistas, libros y otras publicaciones				
	Usuarios por sexo de servicios de mensajería	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios de Atenciones protocolarias y representativas	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	

	Usuarios por sexo de servicios de Publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan Trabajos para la UMU.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de servicios de Trabajos realizados por otras empresas y profesionales.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
21	REPAR, MANT. Y CONSERVACION		2.000		
213	MAQUINARIA, INSTALACIONES Y UTILLAJE	2.000			
21301	Instalaciones	2.000			
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS		147.250		
220	MATERIAL DE OFICINA	12.000			
22000	Ordinario no inventariable	1.500			
22001	Prensa, revistas, libros y otras publicaciones	500			
22002	Material informático no inventariable	10.000			
221	SUMINISTROS	2.000			
22199	Otros suministros	2.000			
223	TRANSPORTES	250			
22301	Transportes de mensajería	250			
226	GASTOS DIVERSOS	11.000			
22601	Atenciones protocolarias y representativas	5.000			
22602	Publicidad y propaganda	1.500			
22606	Reuniones, conferencias y cursos	4.500			
227	TRABAJO REALIZADOS POR OTRAS EMPRESAS Y PROFES.	122.000			
22706	Estudios y trabajos técnicos	100.000			
22709	Otros	22.000			
23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO		3.000		
230	DIETAS	1.000			
Cód.	Denominación	Subconceptos	Conceptos	Artículos	Capítulos
23000	Dietas	1.000			
231	LOCOMOCION	2.000			
23100	Locomoción	2.000			
24	GASTOS. CTES. BIENES Y SERVICIOS CENTROS Y DPTOS.		38.140		
240	GASTOS. CTES. BIENES Y SERVICIOS CENTROS Y DPTOS.	38.140			
24006	Gastos asociados al funcionamiento de Servicios	38.140			
3	GASTOS FINANCIEROS				15.000
34	DE DEPÓSITOS Y FIANZAS		1.000		

343	AVALES		1.000		
34300	Gastos financieros de avales	1.000			
35	INTERESES DE DEMORA Y OTROS GASTOS FINANCIEROS			14.000	
359	OTROS GASTOS FINANCIEROS		14.000		
35900	Otros gastos financieros	1.000			
35901	Comisiones bancarias por TPV/TPVV	13.000			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				133.600
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Usuarios de ayudas a la Fundación Hospital Clínico Veterinario	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios de ayudas a la Fundación Universidad Empresa (ENAE)	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios de ayudas a Jesús Abandonado	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios de ayudas a la Fundación FAEDYME	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO			133.600	
487	AYUDAS A INSTITUCIONES		133.600		
48701	A la Fundación Hospital Clínico Veterinario	100.000			
48703	A la Fundación Universidad Empresa (ENAE)	25.000			
48704	A Jesús Abandonado	3.600			
48705	A la Fundación FAEDYME	5.000			
6	INVERSIONES REALES				28.000
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de otro inmovilizado material	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de las actuaciones Gerencia	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
63	INVERSION DE REPOSIC. FUNCIONAM. OPERAT. SERVIC.			23.000	
636	ADMINISTRACION GENERAL		23.000		
63611	Otro inmovilizado material	23.000			
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.			5.000	
646	ADMINISTRACION GENERAL		5.000		
64604	Actuaciones Gerencia	5.000			
8	ACTIVOS FINANCIEROS				200.000
Cód.	Denominación	Subconceptos	Conceptos	Artículos	Capítulos
89	CONCESIÓN DE ANTICIPOS			200.000	
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Usuarios por sexo del disfrute de anticipos a corto plazo	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo del disfrute de anticipos a largo plazo	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
890	CONCESIÓN DE ANTICIPOS A PERSONAL UMU		200.000		
89001	A corto plazo	75.000			
89002	A largo plazo	125.000			

Total de la Unidad de Gasto:

132.354.521 EUROS

Vicerrectorado: 06 GERENCIA

Programa: 541A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA

Unidad de Gasto: 0091 ASUNTOS GENERALES (INVESTIGACIÓN)

Cód.	Denominación	Subconceptos	Conceptos	Artículos	Capítulos

1	GASTOS DE PERSONAL				7.312.519
Artículo 12 – Retribuciones personal FUNCIONARIO PDI y PAS					
Concepto 121 Retribuciones personal Funcionario PAS					
12101	Retribuciones Funcionarios PAS por sexo. Sueldo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
12102	Retribuciones Funcionarios PAS por sexo. Trienios	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
12103	Retribuciones Funcionarios PAS por sexo. Complemento de Destino	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
12104	Retribuciones Funcionarios PAS por sexo. Complemento Especifico	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
Artículo 13 – Personal Laboral. PDI y PAS					
Concepto 131 Personal Laboral - PAS					
13101	Retribuciones PAS Laboral por sexo. Sueldo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
13102	Retribuciones PAS Laboral por sexo. Antigüedad	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
13103	Retribuciones PAS Laboral por sexo. Retribuciones complementarias.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
Artículo 15 – Incentivos al Rendimiento y Productividad					
15004	Incentivos al rendimiento. PRODUCTIVIDAD del P.A.S. por sexo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
15104	Incentivos al rendimiento. GRATIFICACIONES del P.A.S. por sexo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
Artículo 16 – Cuotas, prestaciones y gastos sociales a cargo de la Universidad					
16001	Cuotas de la Seguridad Social por sexo.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		

Denominación indicador		Índices a utilizar	Magnitud a medir
Salario medio del PAS entre sexos calculado según los conceptos imputables al puesto de trabajo. (Sueldo, destino, complemento específico, incidencia de destino y específico en pagas extras, régimen de jornada)		BSG	Diferencia salarial entre sexos
Salario medio del PAS entre sexos calculado según los conceptos NO imputables al puesto de trabajo. (Conceptos imputables al puesto en función de la persona que lo desempeña: seguridad social)		BSG	Diferencia salarial entre sexos
Salario medio del PAS entre sexos calculado según los conceptos imputables directamente al personal que desempeña los puestos docentes. (Antigüedad, ayudas sociales, jornadas no vinculadas a puesto, sustituciones, etc.)		BSG	Diferencia salarial entre sexos
Distribución por sexos del PAS en la universidad		IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Composición por sexos del PAS, por unidades estructurales (centros, departamentos o institutos) y áreas de conocimiento.		IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos
Composición por sexos de PAS según su vinculación contractual (personal funcionario y laboral) y jornada, en la UMU, en sus unidades estructurales.		IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos

12	PERSONAL FUNCIONARIO			5.235.803	
121	FUNCIONARIO PAS (PERSONAL ADMINISTRAC. Y SERVIC.)		5.235.803		
12101	Sueldo	2.152.316			
12102	Trienios	434.218			
12103	Complemento de Destino	941.729			
12104	Complemento Específico	1.707.540			

13	PERSONAL LABORAL				
131	LABORALES PAS		63.686	63.686	
13101	Sueldos	25.576			
13102	Antigüedad	5.076			
13103	Retribuciones Complementarias	33.034			
15	INCENTIVOS AL RENDIMIENTO			537.680	
150	PRODUCTIVIDAD		522.680		
15004	P.A.S. (Personal de Administración y Servicios)	522.680			
151	GRATIFICACIONES		15.000		
15104	P.A.S. (Personal de Administración y Servicios)	15.000			
16	CUOTAS, PREST. Y GASTOS SOCIAL. CARGO EMPLE.			1.475.350	
160	CUOTAS SOCIALES		1.475.350		
16001	Seguridad Social	1.475.350			

Total de la Unidad de Gasto:

7.312.519 EUROS

Vicerrectorado: 07 COORDINACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 0015 SERV. GRALES. (COORDIN. E INTERNACIONALIZACIÓN)

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS				22.900
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Destinatarios por sexo de las atenciones protocolarias y representativas.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			3.900	
220	MATERIAL DE OFICINA		700		
22000	Ordinario no inventariable	400			
22001	Prensa, revistas, libros y otras publicaciones	100			
22002	Material informático no inventariable	200			
226	GASTOS DIVERSOS		3.200		
22601	Atenciones protocolarias y representativas	200			
22606	Reuniones, conferencias y cursos	3.000			

23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO			19.000	
230	DIETAS		8.000		
23000	Dietas	8.000			
231	LOCOMOCION		11.000		
23100	Locomoción	11.000			
6	INVERSIONES REALES				1.500
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Usuarios por sexo de servicios de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUNCIONAM. OPER. SERVIC.			1.500	
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		1.500		
62507	Equipos para procesos de información	1.500			

Total de la Unidad de Gasto: 24.400 EUROS

Vicerrectorado: 07 COORDINACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN
Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA
Unidad de Gasto: 006B RELACIONES INTERNACIONALES

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS				31.000
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Material informático no inventariable	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de material informático no inventariable	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de material de oficina en fotocopias.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de otros suministros	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con servicios de transportes de mensajería	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios de transportes mensajería	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con premios, concursos y certámenes.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de servicios relacionados con otros gastos diversos	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que	IC; IP; IF		Relación o porcentaje	

	realizan trabajos técnicos para la UMU			por sexos	
	Usuarios por sexo de estudios y trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			16.000	
220	MATERIAL DE OFICINA		6.000		
22000	Ordinario no inventariable	4.200			
22001	Prensa, revistas, libros y otras publicaciones	900			
22002	Material informático no inventariable	800			
22004	Coste de fotocopias	100			
221	SUMINISTROS		500		
22199	Otros suministros	500			
223	TRANSPORTES		500		
22301	Transportes de mensajería	500			
226	GASTOS DIVERSOS		8.000		
22602	Publicidad y propaganda	2.000			
22606	Reuniones, conferencias y cursos	5.500			
22699	Otros	500			
227	TRABAJOS REALIZ POR OTRAS EMPR. Y PROFES.		1.000		
22706	Estudios y trabajos técnicos	1.000			
23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO			15.000	
230	DIETAS		7.000		
23000	Dietas	7.000			
231	LOCOMOCION		8.000		
23100	Locomoción	8.000			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				104.112
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Beneficiarios por sexo de estudiantes Erasmus	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Beneficiarios por sexo de otras becas y ayudas a movil. e intercambio estud.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO			104.112	
483	BECAS Y AYUDAS FOMENTO MOV. E INTERCAMBIO ESTUD.		104.112		
48300	A estudiantes Erasmus	84.112			
48399	Otras becas y ayudas a movil. e intercambio estud.	20.000			
6	INVERSIONES REALES				42.000
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Usuarios por sexo de servicios de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	

	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de otras actuaciones en servicios universitarios.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUNCIONAM. OPER. SERVIC.		2.000	
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS	2.000		

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
62507	Equipos para procesos de información	2.000			
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.			40.000	
645	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		40.000		
64512	Otras actuaciones	40.000			

Total de la Unidad de Gasto: 177.112 EUROS

Vicerrectorado: 07 COORDINACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN
Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA
Unidad de Gasto: 006E SERVICIO DE IDIOMAS

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS				45.000
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir		
	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos de material de oficina en fotocopias.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de estudios y trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			42.000	
220	MATERIAL DE OFICINA		5.000		
22000	Ordinario no inventariable	2.000			
22004	Coste de fotocopias	3.000			
226	GASTOS DIVERSOS		7.000		
22602	Publicidad y propaganda	4.000			
22606	Reuniones, conferencias y cursos	3.000			
227	TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPRESAS Y PROFES.		30.000		
22706	Estudios y trabajos técnicos	30.000			
23	INDEM. POR RAZON DEL SERVICIO			3.000	
230	DIETAS		1.500		
23000	Dietas	1.500			
231	LOCOMOCION		1.500		

23100	Locomoción	1.500			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				85.800
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir		
	Beneficiarios por sexo de becas y ayudas a estudiantes enseñanza no reglada	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Beneficiarios por sexo de becas y ayudas a otros estudiantes.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO			85.800	
480	BECAS Y AYUDAS A LOS ESTUDIANTES		85.800		
48004	A estudiantes enseñanza no reglada	80.000			
48099	A otros estudiantes	5.800			
6	INVERSIONES REALES				202.500
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir		
	Usuarios por sexo de servicios de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de los cursos ofertados por el Servicio de Idiomas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
62	INVERSION NUEVA ASOC. FUN. OPER. SERV.			1.500	
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		1.500		
62507	Equipos para procesos de información	1.500			
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.			201.000	
645	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		21.000		
64501	Cursos Servicio de Idiomas	201.000			

Total de la Unidad de Gasto:

333.300 EUROS

Vicerrectorado: 07 COORDINACIÓN E INTERNACIONALIZACIÓN

Programa: 541A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA

Unidad de Gasto: 00MN C.E.I. MARE NOSTRUM

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				15.000
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir		
	Beneficiarios por sexo de becas y ayudas a otros estudiantes.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO			15.000	
480	BECAS Y AYUDAS A LOS ESTUDIANTES		15.000		
48099	A otros estudiantes	15.000			
6	INVERSIONES REALES				105.000
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir		
	Usuarios por sexo de servicios de actividades Campus Mare Nostrum	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores actividades Campus Mare Nostrum	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.			105.000	
646	ADMINISTRACION GENERAL		105.000		
64606	Actividades Campus Mare Nostrum	105.000			

Total de la Unidad de Gasto:

120.000 EUROS

Vicerrectorado: 08 INVESTIGACIÓN

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 00CF SERVICIO EXTERNO EN CIENCIAS Y TÉCNICAS FORENSES

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS				2.800
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de empresas suministradoras de instrumental de labor. y experim.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de material e instrumental de labor. y experimental.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			1.400	
220	MATERIAL DE OFICINA		250		
22000	Ordinario no inventariable	200			
22001	Prensa, revistas, libros y otras publicaciones	50			
221	SUMINISTROS		550		
22110	Sum. material e instrumental de labor. y experim.	550			
226	GASTOS DIVERSOS		600		
22606	Reuniones, conferencias y cursos	600			
23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO			1.400	
230	DIETAS		700		
23000	Dietas	700			
231	LOCOMOCION		700		
23100	Locomoción	700			
6	INVERSIONES REALES				9.144
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Usuarios por sexo de otro inmovilizado material	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de otro inmovilizado material	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios organización de otras actuaciones	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	

	proveedores de organización de otras actuaciones		por sexos	
62	INVER NUEVA ASOCIADA FUNC. OPER. SERVIC.		1.000	
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS	1.000		
62507	Equipos para procesos de información	800		
62511	Otro inmovilizado material	200		
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.		8.144	
645	SERVICIOS UNIVERSITARIOS	8.144		
64512	Otras actuaciones	8.144		

Total de la Unidad de Gasto: 11.944 EUROS

Vicerrectorado: 08 INVESTIGACIÓN

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 007L GRANJA VETERINARIA

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS				162.384
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir		
	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de infraestructura y bienes naturales	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de edificios y otras construcciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de Maquinaria	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de Instalaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de material de transporte	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de empresas o proveedores de contratos de Suministro Combustible	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de empresas o proveedores de contratos de Suministro Vestuario	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de empresas o proveedores de contratos de Suministro productos alimenticios	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de empresas o proveedores de contratos de Suministro de productos farmacéuticos.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos de otros suministros	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de servicios de comunicaciones de voz y datos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos relacionados con otras primas de seguros	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de otras primas de seguros	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de estudios y trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
21	REPAR, MANT. Y CONSERVACION			8.300	
210	INFRAESTRUCTURA Y BIENES NATURALES		2.000		
21000	Infraestructura y bienes naturales	2.000			
212	EDIFICIOS Y OTRAS CONSTRUCCIONES		3.000		

21200	Edificios y otras construcciones	3.000			
213	MAQUINARIA, INSTALACIONES Y UTILLAJE		1.300		
21300	Maquinaria	300			
21301	Instalaciones	1.000			
214	ELEMENTOS DE TRANSPORTE		2.000		
21400	Material de transporte	2.000			
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			154.084	
221	SUMINISTROS		32.950		
22103	Suministro Combustible	1.200			
22104	Suministro Vestuario	1.500			
22105	Suministro Productos alimenticios	21.250			
22106	Suministro Prod. Farmaceuticos y mat. Sanitario	1.000			
22199	Otros suministros	8.000			
222	COMUNICACIONES		50		
22205	Comunicaciones de voz y datos	50			
224	PRIMAS DE SEGUROS		300		
22409	Otros riesgos	300			
227	TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPRESAS Y PROFES.		120.784		
22706	Estudios y trabajos técnicos	120.784			
6	INVERSIONES REALES				2.300
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de maquinaria	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUNCIONAM. OPER. SERVIC.			2.300	
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		2.300		
62502	Maquinaria	2.000			
62507	Equipos para procesos de información	300			

Total de la Unidad de Gasto:

164.684 EUROS

Vicerrectorado: 08 INVESTIGACIÓN

Programa: 422D ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Unidad de Gasto: 004E ACUARIO

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS				29.000
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Titulares por sexo de empresas o proveedores de contratos de Suministro productos alimenticios	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de otros suministros	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	

	Usuarios por sexo de eestudios y trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			29.000	
221	SUMINISTROS		28.500		
22105	Suministro Productos alimenticios	4.000			
22199	Otros suministros	24.500			
227	TRABAJOS REALIZ. POR OTRAS EMPR Y PROFES.		500		
22706	Estudios y trabajos técnicos	500			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				2.300
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Beneficiarios por sexo de becas a alumnos no titulados colaboradores	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
48	A FAMILIAS E INSTIT. SIN FINES DE LUCRO			2.300	
481	BECAS DE COLAB. PARA ALUM. NO TITULADOS		2.300		
48100	A colaboradores	2.300			
6	INVERSIONES REALES				10.500
63	INVERSION DE REPOSIC. FUNC. OPERAT. SERVIC.			10.500	
635	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		10.500		
63511	Otro inmovilizado material	10.500			
Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
6	INVERSIONES REALES				85.000
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradora de Fondos bibliográficos (Inventariable)	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
62	INVER. NUEVA ASOCIADA FUNC. OPER. SERV.			85.000	
626	ADMINISTRACION GENERAL		85.000		
62610	Fondos bibliográficos (Inventariable)	85.000			

Total de la Unidad de Gasto:

85.000 EUROS

Vicerrectorado: 08 INVESTIGACIÓN

Programa: 541A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA

Unidad de Gasto: 001E INSTITUTO UNIV. INVESTIGACIÓN DEL ENVEJECIMIENTO

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS				350
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			350	
220	MATERIAL DE OFICINA		350		
22000	Ordinario no inventariable	350			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				1.000
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Beneficiarios por sexo de becas y ayudas a estudiantes enseñanza no reglada	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO			1.000	
480	BECAS Y AYUDAS A LOS ESTUDIANTES		1.000		
48004	A estudiantes enseñanza no reglada	1.000			

6	INVERSIONES REALES			7.750
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir	
	Beneficiarios por sexo de estudios Propios	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
64	GASTOS DE INVER. DE CARACTER INMATERIAL		7.750	
641	CURSOS		7.750	
64101	Estudios Propios	7.750		

Total de la Unidad de Gasto:

9.100 EUROS

Vicerrectorado: 08 INVESTIGACIÓN

Programa: 541A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA

Unidad de Gasto: 0008 BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS				403.079
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir		
	Titulares por sexo de contratos de arrendamientos de equipos para el proceso de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de servicios por contratos de arrendamientos de equipos para el proceso de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de edificios y otras construcciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de Maquinaria	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos de otro inmovilizado material	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos relacionados con prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos de material de oficina en fotocopias.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos de servicios relacionados con otros gastos diversos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan trabajos de procesos de datos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
20	ARRENDAMIENTOS Y CANONES			21.964	
206	ARREND. DE EQUIPOS PARA PROC. DE INFORM.		21.964		
20600	Arrendamiento de eq. Para proc. De información	21.964			

21	REPAR, MANT. Y CONSERVACION			12.400	
212	EDIFICIOS Y OTRAS CONSTRUCCIONES		2.000		
21200	Edificios y otras construcciones	2.000			
213	MAQUINARIA, INSTALACIONES Y UTILLAJE		9.800		
21300	Maquinaria	900			
21301	Instalaciones	8.900			
219	OTRO INMOVILIZADO MATERIAL		600		
21900	Otro inmovilizado material	600			
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			359.815	
220	MATERIAL DE OFICINA		342.815		
22000	Ordinario no inventariable	15.400			
22001	Prensa, revistas, libros y otras publicaciones	324.815			
22002	Material informático no inventariable	600			
22004	Coste de fotocopias	2.000			
226	GASTOS DIVERSOS		11.500		
22602	Publicidad y propaganda	2.000			
22606	Reuniones, conferencias y cursos	2.000			
22699	Otros	7.500			
227	TRAB REALIZ. POR OTRAS EMPRESAS Y PROFES.		5.500		
22707	Proceso de datos	5.500			
23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO			8.900	
230	DIETAS		4.000		
23000	Dietas	4.000			
231	LOCOMOCION		4.900		
23100	Locomoción	4.900			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				21.420
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Beneficiarios por sexo de becas y ayudas para la inserción en la vida laboral. Para prácticas	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO			21.420	
482	BECAS Y AYUDAS PARA LA INSERCIÓN VIDA LABORAL		21.420		
48200	Para prácticas	21.420			
6	INVERSIONES REALES				1.633.627
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de maquinaria	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores mobiliario y enseres	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios principales o destinatarios finales por sexo del Mobiliario y enseres	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	

	Usuarios por sexo de otro inmovilizado material	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de otro inmovilizado material	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios organización de otras actuaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de organización de otras actuaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores Revistas científicas (Fondo Bibliográfico)	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de Revistas científicas (Fondo Bibliográfico)	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUNCIONAM. OPER. SERVIC.		35.000	
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		35.000	
62506	Mobiliario y enseres	6.000		
62507	Equipos para procesos de información	3.680		
62510	Fondos bibliográficos (Inventariable)	25.320		
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.		1.598.627	
645	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		33.605	
64512	Otras actuaciones	33.605		
648	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.		1.565.022	
64801	Revistas científicas (Fondo Bibliográfico)	1.565.022		

Total de la Unidad de Gasto:

2.058.126 EUROS

Vicerrectorado: 08 INVESTIGACIÓN

Programa: 541A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA

Unidad de Gasto: 002A INST. UNIV. DEL AGUA Y MEDIO AMBIENTE (INUAMA)

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS				1.300
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir		
	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			1.100	
220	MATERIAL DE OFICINA		700		
22000	Ordinario no inventariable	700			
226	GASTOS DIVERSOS		400		
22606	Reuniones, conferencias y cursos	400			
23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO			200	
230	DIETAS		200		
23000	Dietas	200			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				600
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir		
	Beneficiarios por sexo de premios a estudiantes	IC; IP; IF	Relación o porcentaje		

				por sexos	
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO			600	
480	BECAS Y AYUDAS A LOS ESTUDIANTES		600		
48005	Premios	600			
6	INVERSIONES REALES				2.375
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Equipos para procesos de información	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Beneficiarios por sexo de Jornadas organizadas por servicios universitarios.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUNCIONAM. OPER. SERVIC.			1.875	
621	CURSOS		1.875		
62107	Equipos para procesos de información	1.875			
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.			500	
645	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		500		
64506	Jornadas	500			

Total de la Unidad de Gasto:

4.275 EUROS

Vicerrectorado: 08 INVESTIGACIÓN

Programa: 541A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA

Unidad de Gasto: 002B ÁREA DE INVESTIGACIÓN

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS				78.215
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Titulares por sexo de contratos de Arrendamientos y cánones de mobiliario y enseres	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de Maquinaria	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de material de oficina en fotocopias.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de otros suministros	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con servicios de transportes de mensajería	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios de transportes mensajería	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con servicios de otros transportes	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios de otros transportes	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con otras primas de seguros	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de otras primas de seguros	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	

	Destinatarios por sexo de las atenciones protocolarias y representativas.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de servicios relacionados con otros gastos diversos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de estudios y trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
20	ARRENDAMIENTOS Y CANONES		2.500	
205	ARRENDAMIENTOS DE MOBILIARIO Y ENSERES		2.500	
20500	Arrendamiento de mobiliario y enseres	2.500		
21	REPAR, MANT. Y CONSERVACION		200	
213	MAQUINARIA, INSTALACIONES Y UTILLAJE		200	
21300	Maquinaria	200		
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS		66.963	
220	MATERIAL DE OFICINA		9.950	
22000	Ordinario no inventariable	7.900		
22004	Coste de fotocopias	2.050		
221	SUMINISTROS		200	
22199	Otros suministros	200		
223	TRANSPORTES		1.600	
22301	Transportes de mensajería	400		
22309	Otros	1.200		
224	PRIMAS DE SEGUROS		1.350	
22409	Otros riesgos	1.350		
226	GASTOS DIVERSOS		50.863	
22601	Atenciones protocolarias y representativas	3.000		
22602	Publicidad y propaganda	2.810		
22606	Reuniones, conferencias y cursos	42.853		
22699	Otros	2.200		
227	TRABAJOS REALIZ. POR OTRAS EMP. Y PROFES.		3.000	
22706	Estudios y trabajos técnicos	3.000		
23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO		8.552	
230	DIETAS		3.500	
23000	Dietas	3.500		

231	LOCOMOCION		5.052		

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
23100	Locomoción	5.052			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				207.794

	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir		
	Beneficiarios por sexo de becas y ayudas a estudiantes de grado y posgrado	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Beneficiarios por sexo de premios a estudiantes	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Beneficiarios por sexo de otras becas y ayudas para la formación de jóvenes investigadores	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Beneficiarios por sexo de otras becas y ayudas para la formación de investigadores. Becas predoctorales UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios de Becas y ayudas postdoctorales	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		

48	A FAMILIAS E INSTIT. SIN FINES DE LUCRO			207.794	

480	BECAS Y AYUDAS A LOS ESTUDIANTES		12.794		
48003	A estudiantes de grado y posgrado	11.244			

48005	Premios	1.550			

484	BECAS Y AYUDAS PARA LA FORMACIÓN DE INVESTIGADORES		165.000		

48400	A jóvenes investigadores	100.000			
48403	Becas predoctorales UMU	65.000			

485	BECAS Y AYUDAS POSTDOCTORALES		30.000		

48500	Becas y ayudas postdoctorales	30.000			
6	INVERSIONES REALES				9.789.981

	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir		
	Beneficiarios por sexo de Programa Ramón y Cajal	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Beneficiarios por sexo de Programa Juan de la Cierva	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Beneficiarios por sexo de Proyectos de investigación Nacional (Ministerios,	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Beneficiarios por sexo de Proyectos financiados por la F. Séneca	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Beneficiarios por sexo de Becas-contrato Predoctorales F. Séneca	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Beneficiarios por sexo de Contratos Predoctorales de Otras Entidades	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Beneficiarios por sexo de Bolsa Proyectos Europeos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Beneficiarios por sexo de Bolsa Proyectos Fundación Séneca	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Beneficiarios por sexo de Financiación Grupos de Investigación	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Beneficiarios por sexo de "Investigación Propia ""FP"""	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Beneficiarios por sexo de Contratos posdoctorales UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Beneficiarios por sexo de Acciones Estratégicas de Investigación	IC; IP; IF	Relación o porcentaje		

	Preferentes		por sexos	
	Beneficiarios por sexo de Contratos predoctorales UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
	Beneficiarios por sexo de Programa de Apoyo a la Investigación	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.		9.789.981	
642	INVESTIGACION SUBVENCIONADA		7.772.324	
64201	Programa Ramón y Cajal	240.973		
64202	Programa Juan de la Cierva	148.379		
64203	Proyectos de investigación Nacional (Ministerios,	4.192.396		
64207	Proyectos financiados por la F. Séneca	878.363		
64208	Becas-contrato Predoctorales F. Séneca	483.213		
64209	Contratos Predoctorales de Otras Entidades	29.000		
64211	Bolsa Proyectos Europeos	1.600.000		
64212	Bolsa Proyectos Fundación Séneca	200.000		
644	INVESTIGACION PROPIA		2.017.657	
64401	Financiación Grupos de Investigación	750.000		
64404	"Investigación Propia ""FP"""	70.327		
64405	Contratos posdoctorales UMU	300.000		
64406	Acciones Estratégicas de Investigación Preferentes	98.398		
64408	Contratos predoctorales UMU	698.932		
64409	Programa de Apoyo a la Investigación	100.000		
9	PASIVOS FINANCIEROS			11.837
91	AMORTIZACION DE PRESTAMOS DEL INTERIOR		11.837	
910	AMORTIZ PRESTAMOS C.P. SECT. PUBL		11.837	
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir	
	Amortización de préstamos del Ministerio	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos	
91000	Amortización de préstamos del Ministerio	11.837		
Total de la Unidad de Gasto: 10.087.827 EUROS				

Vicerrectorado: 08 INVESTIGACIÓN

Programa: 541A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA

Unidad de Gasto: 0022 SERVICIOS GENERALES (INVESTIGACIÓN)

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS				6.666
	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir		
	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexos		
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			2.500	
220	MATERIAL DE OFICINA		2.500		
22000	Ordinario no inventariable	2.500			
23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO			4.166	
230	DIETAS		2.083		
23000	Dietas	2.083			

231	LOCOMOCION		2.083		
23100	Locomoción	2.083			

Total de la Unidad de Gasto:

6.666 EUROS

Vicerrectorado: 08 INVESTIGACIÓN

Programa: 541A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA

Unidad de Gasto: 006A SERVICIO DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS				170.759
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de Maquinaria	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de material de transporte	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. equipos para procesos de información			Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Material informático no inventariable	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de material informático no inventariable	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de material de oficina en fotocopias.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de empresas o proveedores de contratos de Suministro productos alimenticios	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de empresas o proveedores de contratos de Suministro de productos farmacéuticos.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de empresas suministradoras de instrumental de labor. y experim.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de material e instrumental de labor. y experimental.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de empresas suministradoras de material electrónico, eléctrico y comunicaciones	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de material electrónico, eléctrico y comunicaciones	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios de transportes mensajería	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos de otros transportes	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con servicios de otros transportes	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios de otros transportes	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con otras primas de seguros	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de otras primas de seguros	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que	IC; IP; IF		Relación o porcentaje	

	realizan trabajos de eliminación de residuos tóxicos.			por sexos	
	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
21	REPAR., MANT. Y CONSERVACION			49.259	
213	MAQUINARIA, INSTALACIONES Y UTILLAJE		47.803		
21300	Maquinaria	47.803			
214	ELEMENTOS DE TRANSPORTE		156		
21400	Material de transporte	156			
216	EQUIPOS PARA PROCESOS DE LA INFORMACION		1.300		
21600	Equipos para procesos de información	1.300			
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			119.359	
220	MATERIAL DE OFICINA		14.695		
22000	Ordinario no inventariable	991			
22002	Material informático no inventariable	12.884			
22004	Coste de fotocopias	820			
221	SUMINISTROS		73.311		
22105	Suministro Productos alimenticios	14.250			
22106	Suministro Prod. Farmaceuticos y mat. Sanitario	3.800			
22110	Sum. material e instrumental de labor. y experim.	37.450			
22112	Sum. material electrón., eléctrico y comunicaciones	3.687			
22199	Otros suministros	14.124			
223	TRANSPORTES		793		
22301	Transportes de mensajería	793			
224	PRIMAS DE SEGUROS		400		
22409	Otros riesgos	400			
226	GASTOS DIVERSOS		1.350		
22606	Reuniones, conferencias y cursos	1.350			
227	TRABAJOS REALIZ POR OTRAS EMPR Y PROFES.		28.810		
22708	Eliminación de residuos tóxicos.	28.810			
23	INDEMN POR RAZON DEL SERVICIO			2.141	
230	DIETAS		1.071		
23000	Dietas	1.071			
Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
231	LOCOMOCION		1.070		
23100	Locomoción	1.070			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				6.914
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Beneficiarios por sexo de becas y ayudas a estudiantes enseñanza no reglada	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Beneficiarios por sexo de becas a alumnos no titulados colaboradores	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO			6.914	
480	BECAS Y AYUDAS A LOS ESTUDIANTES		2.114		
48004	A estudiantes enseñanza no reglada	2.114			

481	BECAS DE COLAB PARA ALUM. NO TITULADOS		4.800		
48100	A colaboradores	4.800			
6	INVERSIONES REALES				27.718
	Denominación indicador	Índices a utilizar		Magnitud a medir	
	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de maquinaria	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
	Beneficiarios por sexo de estudios Propios	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexos	
62	INVER NUEVA ASOCIADA FUNC. OPER. SERVIC.			14.375	
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		14.375		
62501	Edificios y otras construcciones	5.375			
62502	Maquinaria	9.000			
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.			13.343	
641	CURSOS		13.343		
64101	Estudios Propios	13.343			

Total de la Unidad de Gasto:

205.391 EURO

Vicerrectorado: 09 FORMACIÓN E INNOVACIÓN

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 00AT C. DE EST. PRÓXIMO ORIENTE Y ANTIG. TARDÍA CEPOAT)

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				2.200
	22000 Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo	
	22002 Titulares por sexo de contratos relacionados con Material informático no inventariable	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo	
	22002 Usuarios por sexo de material informático no inventariable	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo	
	22602 Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo	
	23100 Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo	
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			1.200	
220	MATERIAL DE OFICINA		900		
22000	Ordinario no inventariable	800			
22002	Material informático no inventariable	100			
226	GASTOS DIVERSOS		300		
22602	Publicidad y propaganda	300			
23	INDEMN POR RAZON DEL SERVICIO			1.000	
230	DIETAS		500		
23000	Dietas	500			
231	LOCOMOCION		500		
23100	Locomoción	500			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				4.000

	48004	Beneficiarios por sexo de becas y ayudas a estudiantes enseñanza no reglada	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO			4.000	
480	BECAS Y AYUDAS A LOS ESTUDIANTES		4.000		
48004	A estudiantes enseñanza no reglada		4.000		
6	INVERSIONES REALES				30.200
62104	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de Utillaje		IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
62107	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información		IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
62110	Usuarios principales o destinatarios finales por sexo de fondos bibliográficos.		IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
64101	Beneficiarios por sexo de estudios Propios		IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUNCIONAM. OPER. SERVIC.			3.200	
621	CURSOS			3.200	
62104	Utillaje		500		
62107	Equipos para procesos de información		1.200		
62110	Fondos bibliográficos (Inventariable)		1.500		
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.			27.000	
641	CURSOS		27.000		
64101	Estudios Propios		27.000		

Total de la Unidad de Gasto:

36.400 EUROS

Vicerrectorado: 09 FORMACIÓN E INNOVACIÓN

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 00BS CENTRO DE ESTUDIOS BIODERECHO, ÉTICA Y SALUD (CEBES)

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				800
22000	Titulares por sexo de contratos de Arrendamientos de material de oficina ordinario no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
20602	Usuarios por sexo de servicios por contratos de publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
20602	Titulares por sexo de contratos relacionados con publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
23000	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
23100	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			400	
220	MATERIAL DE OFICINA		200		
22000	Ordinario no inventariable	200			
226	GASTOS DIVERSOS		200		
22602	Publicidad y propaganda	200			

23	INDEMN POR RAZON DEL SERVICIO			400	
230	DIETAS		200		
23000	Dietas	200			
231	LOCOMOCION		200		
23100	Locomoción	200			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				200
	48004	Beneficiarios por sexo de becas y ayudas a estudiantes enseñanza no reglada	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO			200	
480	BECAS Y AYUDAS A LOS ESTUDIANTES		200		
48004	A estudiantes enseñanza no reglada	200			
6	INVERSIONES REALES				820
	64101	Beneficiarios por sexo de estudios Propios	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.			820	
641	CURSOS		820		
64101	Estudios Propios	820			

Total de la Unidad de Gasto: 1.820 EUROS

Vicerrectorado: 09 FORMACIÓN E INNOVACIÓN

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 00PE ESCUELA DE PRÁCTICA ENFERMERA

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
1	GASTOS DE PERSONAL				5.139
	Salario medio del PAS entre sexo calculado según los conceptos imputables al puesto de trabajo. (Sueldo, destino, complemento específico, incidencia de destino y específico en pagas extras, régimen de jornada)		BSG		Diferencia salarial por sexo
	Salario medio del PAS entre sexo calculado según los conceptos NO imputables al puesto de trabajo. (Conceptos imputables al puesto en función de la persona que lo desempeña: seguridad social)		BSG		Diferencia salarial por sexo
	Salario medio del PAS entre sexo calculado según los conceptos imputables directamente al personal que desempeña los puestos docentes. (Antigüedad, ayudas sociales, jornadas no vinculadas a puesto, sustituciones, etc.)		BSG		Diferencia salarial por sexo
	12006	Número de Mujeres y hombres que disfrutan del Complemento Específico por Cargo Académico	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo
12	PERSONAL FUNCIONARIO			5.139	
120	FUNCIONARIOS DOCENTES		5.139		
12006	Complemento Específico por Cargo Académico	5.139			
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS				1.000
	Subcon-ceptos	Denominación indicador	Índices utilizar		Magnitud a medir
	22000	Titulares por sexo de contratos de Arrendamientos de material de oficina ordinario no inventariable	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			1.000	
220	MATERIAL DE OFICINA		1.000		
22000	Ordinario no inventariable	1.000			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				3.000

	48004	Beneficiarios por sexo de becas y ayudas a estudiantes enseñanza no reglada	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO			3.000	
480	BECAS Y AYUDAS A LOS ESTUDIANTES		3.000		
48004	A estudiantes enseñanza no reglada		3.000		
6	INVERSIONES REALES				18.161
	64101	Beneficiarios por sexo de estudios Propios	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.			18.161	
641	CURSOS		18.161		
64101	Estudios Propios		18.161		

Total de la Unidad de Gasto:

27.300 EUROS

Vicerrectorado: 09 FORMACIÓN E INNOVACIÓN

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 0018 AULA SENIOR

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				9.200
	20602	Usuarios por sexo de servicios por contratos de publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	20602	Titulares por sexo de contratos relacionados con publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22002	Titulares por sexo de contratos relacionados con Material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22002	Usuarios por sexo de material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22199	Titulares por sexo de contratos de otros suministros	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22602	Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23000	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23100	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			2.300	
220	MATERIAL DE OFICINA		900		
22000	Ordinario no inventariable		400		
22002	Material informático no inventariable		500		
221	SUMINISTROS		400		
22199	Otros suministros		400		
226	GASTOS DIVERSOS		1.000		
22602	Publicidad y propaganda		1.000		
23	INDEMN POR RAZON DEL SERVICIO			6.900	
230	DIETAS		1.900		
23000	Dietas		1.900		

231	LOCOMOCION		5.000		
23100	Locomoción	5.000			
6	INVERSIONES REALES				63.524
62607	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
62607	Usuarios por sexo de equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
64503	Usuarios por sexo de Cursos de aula de Mayores	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
62	INVER NUEVA ASOCIADA FUNC. OPER. SERVIC.		600		
626	ADMINISTRACION GENERAL		600		
62607	Equipos para procesos de información	600			
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.		62.924		
645	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		62.924		
64503	Cursos Aula de Mayores	62.924			

Total de la Unidad de Gasto:

72.724 EUROS

Vicerrectorado: 09 FORMACIÓN E INNOVACIÓN

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 0019 SERV. GRALES. (FORMACIÓN E INNOVACIÓN)

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				7.550
22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22002	Titulares por sexo de contratos relacionados con Material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22002	Usuarios por sexo de material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22601	Destinatarios por sexo de las atenciones protocolarias y representativas.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22606	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22606	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22699	Titulares por sexo de contratos de servicios relacionados con otros gastos diversos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
23000	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
23100	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			3.550	
220	MATERIAL DE OFICINA		2.000		
22000	Ordinario no inventariable	900			
22002	Material informático no inventariable	1.100			
226	GASTOS DIVERSOS		1.550		
22601	Atenciones protocolarias y representativas	300			
22606	Reuniones, conferencias y cursos	1.000			

22699	Otros	250			
23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO			4.000	
230	DIETAS		1.000		
23000	Dietas	1.000			
231	LOCOMOCION		3.000		
23100	Locomoción	3.000			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				8.100
48200	Beneficiarios por sexo de becas y ayudas para la inserción en la vida laboral. Para prácticas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO			8.100	
482	BECAS Y AYUDAS PARA LA INSERCIÓN VIDA LABORAL		8.100		
48200	Para prácticas	8.100			
6	INVERSIONES REALES				1.300
62506	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores Mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
62506	Usuarios principales o destinatarios finales por sexo del Mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
62507	Usuarios por sexo de servicios de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
62507	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
62510	Usuarios por sexo de otro inmovilizado material	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
62510	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de otro inmovilizado material	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
62	INVER NUEVA ASOCIADA FUNC. OPER. SERVIC.			1.300	
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		1.300		
62506	Mobiliario y enseres	300			
62507	Equipos para procesos de información	850			
62510	Fondos bibliográficos (Inventariable)	150			

Total de la Unidad de Gasto:

16.950 EUROS

Vicerrectorado: 09 FORMACIÓN E INNOVACIÓN

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 002G CENTRO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
1	GASTOS DE PERSONAL				100.000
16201	Usuarios PDI y PAS por sexo en Formación y Perfeccionamiento	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
16	CUOTAS, PRESTACIONES Y GASTOS SOCIAL. CARGO EMPLE.			100.000	
162	GASTOS SOCIALES DEL PERSONAL		100.000		
16201	Formación y Perfeccionamiento P.A.S. y P.D.I.	100.000			
6	INVERSIONES REALES				5.900
64504	Beneficiarios por sexo de Otros cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.			5.900	

645	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		5.900		
64504	Otros cursos	5.900			

Total de la Unidad de Gasto: 105.900 EUROS

Vicerrectorado: 09 FORMACIÓN E INNOVACIÓN

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 006D UNIVERSIDAD DEL MAR

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				26.200
22109	Usuarios por sexo de suministros de material de reprografía y similares	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo	
22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo	
22002	Titulares por sexo de contratos relacionados con Material informático no inventariable	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo	
22002	Usuarios por sexo de material informático no inventariable	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo	
22004	Titulares por sexo de contratos de material de oficina en fotocopias.	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo	
22602	Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo	
22699	Titulares por sexo de contratos de servicios relacionados con otros gastos diversos	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo	
23000	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo	
23100	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo	
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			13.600	
220	MATERIAL DE OFICINA		1.600		
22000	Ordinario no inventariable	900			
22002	Material informático no inventariable	100			
22004	Coste de fotocopias	600			
221	SUMINISTROS		4.000		
22109	Suministros de material de reprografía y similares	4.000			
226	GASTOS DIVERSOS		8.000		
22602	Publicidad y propaganda	4.000			
22699	Otros	4.000			
23	INDEMN POR RAZON DEL SERVICIO			12.600	
230	DIETAS		2.000		
23000	Dietas	2.000			
231	LOCOMOCION		10.600		
23100	Locomoción	10.600			
6	INVERSIONES REALES				211.200
62107	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo	

	64503	Usuarios por sexo de Cursos Universidad del Mar	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
62 INVER NUEVA ASOCIADA FUNC. OPER. SERVIC.				1.200	
621	CURSOS		1.200		
62107	Equipos para procesos de información		1.200		
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.			210.000	
645	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		210.000		
64502	Cursos Universidad del Mar		210.000		
Total de la Unidad de Gasto:			237.400 EUROS		

Vicerrectorado: 09 FORMACIÓN E INNOVACIÓN

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 007D ESCUELA DE PRÁCTICA PSICOLÓGICA

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
1	GASTOS DE PERSONAL				5.139
	Salario medio del personal docente entre sexo calculado según los conceptos imputables al puesto de trabajo. (Sueldo, destino, complemento específico general, incidencia de destino y específico en pagas extras, deducidos los costes adicionales de los puestos vinculados)		BSG	Diferencia salarial por sexo	
	Salario medio del personal docente entre sexo calculado según los conceptos NO imputables al puesto de trabajo. (Conceptos imputables al puesto en función de la persona que lo desempeña quinquenios, sexenios, cargos académicos, artículos 55 y 69 LOU y seguridad social, deducidos los costes adicionales de los puestos vinculados imputables a los titulares de los puestos)		BSG	Diferencia salarial por sexo	
	Salario medio del personal docente entre sexo calculado según los conceptos imputables directamente al personal que desempeña los puestos docentes. (Trienios, ayudas sociales, sustituciones, nuevos tramos investigadores etc.)		BSG	Diferencia salarial por sexo	
12006	Número de Mujeres y hombres que disfrutan del Complemento Específico por Cargo Académico		IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
12	PERSONAL FUNCIONARIO			5.139	
120	FUNCIONARIOS DOCENTES		5.139		
12006	Complemento Específico por Cargo Académico	5.139			
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS				1.682
22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.		IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
22409	Titulares por sexo de contratos relacionados con otras primas de seguros		IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
22601	Destinatarios por sexo de las atenciones protocolarias y representativas.		IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			1.682	
220	MATERIAL DE OFICINA		1.042		
22000	Ordinario no inventariable	1.042			
224	PRIMAS DE SEGUROS		480		
22409	Otros riesgos	480			
226	GASTOS DIVERSOS		160		

22601	Atenciones protocolarias y representativas	160			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				5.000
48004	Beneficiarios por sexo de becas y ayudas a estudiantes enseñanza no reglada	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO			5.000	
480	BECAS Y AYUDAS A LOS ESTUDIANTES		5.000		
48004	A estudiantes enseñanza no reglada	5.000			
6	INVERSIONES REALES				33.679
64101	Beneficiarios por sexo de estudios Propios	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.			33.679	
641	CURSOS		33.679		
64101	Estudios Propios	33.679			

Total de la Unidad de Gasto:

45.500 EUROS

Vicerrectorado: 09 FORMACIÓN E INNOVACIÓN

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 007E ESCUELA DE PRÁCTICA JURÍDICA

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
1	GASTOS DE PERSONAL				10.934
	Salario medio del personal docente entre sexo calculado según los conceptos imputables al puesto de trabajo. (Sueldo, destino, complemento específico general, incidencia de destino y específico en pagas extras, deducidos los costes adicionales de los puestos vinculados)		BSG	Diferencia salarial por sexo	
	Salario medio del personal docente entre sexo calculado según los conceptos NO imputables al puesto de trabajo. (Conceptos imputables al puesto en función de la persona que lo desempeña quinquenios, sexenios, cargos académicos, artículos 55 y 69 LOU y seguridad social, deducidos los costes adicionales de los puestos vinculados imputables a los titulares de los puestos)		BSG	Diferencia salarial por sexo	
	Salario medio del personal docente entre sexo calculado según los conceptos imputables directamente al personal que desempeña los puestos docentes. (Trienios, ayudas sociales, sustituciones, nuevos tramos investigadores etc.)		BSG	Diferencia salarial por sexo	
12006	Número de Mujeres y hombres que disfrutan del Complemento Específico por Cargo Académico	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
12	PERSONAL FUNCIONARIO			10.934	
120	FUNCIONARIOS DOCENTES		10.934		
12006	Complemento Específico por Cargo Académico	10.934			
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS				4.472
21300	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de Maquinaria	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22601	Destinatarios por sexo de las atenciones protocolarias y representativas.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
21	REPAR, MANT. Y CONSERVACION			112	
213	MAQUINARIA, INSTALACIONES Y UTILLAJE		112		
21300	Maquinaria	112			
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			2.360	
220	MATERIAL DE OFICINA		2.000		
22000	Ordinario no inventariable	2.000			

226	GASTOS DIVERSOS		360		
22601	Atenciones protocolarias y representativas	360			
23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO			2.000	
230	DIETAS		1.000		
23000	Dietas	1.000			
231	LOCOMOCION		1.000		
23100	Locomoción	1.000			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				5.025
	48004	Beneficiarios por sexo de becas y ayudas a estudiantes enseñanza no reglada	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO			5.025	
480	BECAS Y AYUDAS A LOS ESTUDIANTES		5.025		
48004	A estudiantes enseñanza no reglada	5.025			
6	INVERSIONES REALES				55.346
	64101	Beneficiarios por sexo de estudios Propios	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.			55.346	
641	CURSOS		55.346		
64101	Estudios Propios	55.346			

Total de la Unidad de Gasto:

75.777 EUROS

Vicerrectorado: 09 FORMACIÓN E INNOVACIÓN

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 007G ESCUELA DE PRÁCTICA SOCIAL

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
1	GASTOS DE PERSONAL				5.139
	Salario medio del personal docente entre sexo calculado según los conceptos imputables al puesto de trabajo. (Sueldo, destino, complemento específico general, incidencia de destino y específico en pagas extras, deducidos los costes adicionales de los puestos vinculados)		BSG	Diferencia salarial por sexo	
	Salario medio del personal docente entre sexo calculado según los conceptos NO imputables al puesto de trabajo. (Conceptos imputables al puesto en función de la persona que lo desempeña quinquenios, sexenios, cargos académicos, artículos 55 y 69 LOU y seguridad social, deducidos los costes adicionales de los puestos vinculados imputables a los titulares de los puestos)		BSG	Diferencia salarial por sexo	
	Salario medio del personal docente entre sexo calculado según los conceptos imputables directamente al personal que desempeña los puestos docentes. (Trienios, ayudas sociales, sustituciones, nuevos tramos investigadores etc.)		BSG	Diferencia salarial por sexo	
12006	Número de Mujeres y hombres que disfrutan del Complemento Específico por Cargo Académico		IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
12	PERSONAL FUNCIONARIO			5.139	
120	FUNCIONARIOS DOCENTES		5.139		
12006	Complemento Específico por Cargo Académico	5.139			
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS				1.300
	22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			1.300	
220	MATERIAL DE OFICINA		1.300		

22000	Ordinario no inventariable	1.300			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				1.800
48004	Beneficiarios por sexo de becas y ayudas a estudiantes enseñanza no reglada	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO			1.800	
480	BECAS Y AYUDAS A LOS ESTUDIANTES		1.800		
48004	A estudiantes enseñanza no reglada	1.800			
6	INVERSIONES REALES				8.441
64001	Beneficiarios por sexo Cursos Oficiales Posgrado	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.			8.441	
641	CURSOS		8.441		
64101	Estudios Propios	8.441			

Total de la Unidad de Gasto: 16.680 EUROS

Vicerrectorado: 09 FORMACIÓN E INNOVACIÓN

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 0071 ESCUELA DE PRÁCTICA LABORAL

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
1	GASTOS DE PERSONAL				4.760
	Salario medio del personal docente entre sexo calculado según los conceptos imputables al puesto de trabajo. (Sueldo, destino, complemento específico general, incidencia de destino y específico en pagas extras, deducidos los costes adicionales de los puestos vinculados)		BSG	Diferencia salarial por sexo	
	Salario medio del personal docente entre sexo calculado según los conceptos NO imputables al puesto de trabajo. (Conceptos imputables al puesto en función de la persona que lo desempeña quinquenios, sexenios, cargos académicos, artículos 55 y 69 LOU y seguridad social, deducidos los costes adicionales de los puestos vinculados imputables a los titulares de los puestos)		BSG	Diferencia salarial por sexo	
	Salario medio del personal docente entre sexo calculado según los conceptos imputables directamente al personal que desempeña los puestos docentes. (Trienios, ayudas sociales, sustituciones, nuevos tramos investigadores etc.)		BSG	Diferencia salarial por sexo	
12006	Número de Mujeres y hombres que disfrutaban del Complemento Específico por Cargo Académico	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
12	PERSONAL FUNCIONARIO			4.760	
120	FUNCIONARIOS DOCENTES		4.760		
12006	Complemento Específico por Cargo Académico	4.760			
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS				300
22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			300	
220	MATERIAL DE OFICINA		300		
22000	Ordinario no inventariable	300			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				1.800
48004	Beneficiarios por sexo de becas y ayudas a estudiantes enseñanza no reglada	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO			1.800	
480	BECAS Y AYUDAS A LOS ESTUDIANTES		1.800		
48004	A estudiantes enseñanza no reglada	1.800			
6	INVERSIONES REALES				9.520

	63106	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de Mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	63107	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	64001	Beneficiarios por sexo Cursos Oficiales Posgrado	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
63	INVERSION DE REPOSIC. FUNCIONAM. OPERAT. SERVIC.			800	
631	CURSOS		800		
63106	Mobiliario y enseres		200		
63107	Equipos para procesos de información		600		
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.			8.720	
641	CURSOS		8.720		
64101	Estudios Propios		8.720		

Total de la Unidad de Gasto:

16.380 EUROS

Vicerrectorado: 09 FORMACIÓN E INNOVACIÓN

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 007P CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS Y EMPRESARIALES

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				2.075
	48004 Beneficiarios por sexo de becas y ayudas a estudiantes enseñanza no reglada	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO			2.075	
480	BECAS Y AYUDAS A LOS ESTUDIANTES		2.075		
48004	A estudiantes enseñanza no reglada	2.075			
6	INVERSIONES REALES				16.808
	64101 Beneficiarios por sexo de estudios Propios	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.			16.808	
641	CURSOS		16.808		
64101	Estudios Propios	16.808			

Total de la Unidad de Gasto:

18.883 EUROS

Vicerrectorado: 09 FORMACIÓN E INNOVACIÓN

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 0094 PROMOCIÓN EDUCATIVA

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				5.000
	22000 Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
	22002 Titulares por sexo de contratos relacionados con Material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
	22002 Usuarios por sexo de material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
	22199 Titulares por sexo de contratos de otros suministros	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
	21300 Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de Maquinaria	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
	22000 Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			2.800	

220	MATERIAL DE OFICINA		1.200		
22000	Ordinario no inventariable	700			
22002	Material informático no inventariable	500			
221	SUMINISTROS		600		
22199	Otros suministros	600			
226	GASTOS DIVERSOS		1.000		
22602	Publicidad y propaganda	1.000			
23	INDEMN POR RAZON DEL SERVICIO			2.200	
230	DIETAS		700		
23000	Dietas	700			
231	LOCOMOCION		1.500		
23100	Locomoción	1.500			
6	INVERSIONES REALES				800
62507	Usuarios por sexo de servicios de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
62507	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
62	INVER NUEVA ASOCIADA FUNC. OPER. SERVIC.		800		
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		800		
62507	Equipos para procesos de información	800			

Total de la Unidad de Gasto:

5.800 EUROS

Vicerrectorado: 09 FORMACIÓN E INNOVACIÓN

Programa: 422D ENSEÑANZA UNIVERSITARIA Unidad de Gasto: 00UI

UNIDAD DE INNOVACIÓN

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				2.926
22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22606	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
23000	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
23100	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			1.560	
220	MATERIAL DE OFICINA		760		
22000	Ordinario no inventariable	760			
226	GASTOS DIVERSOS		800		
22606	Reuniones, conferencias y cursos	800			
23	INDEMN POR RAZON DEL SERVICIO			1.366	
230	DIETAS		600		
23000	Dietas	600			

231	LOCOMOCION		766		
23100	Locomoción	766			
6	INVERSIONES REALES				255.270
	62510	Usuarios por sexo de otro inmovilizado material	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	62510	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de otro inmovilizado material	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	62512	Usuarios por sexo de otras actuaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
62	INVER NUEVA ASOCIADA FUNC. OPER. SERVIC.			150	
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		150		
62510	Fondos bibliográficos (Inventariable)	150			
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.			255.120	
645	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		255.120		
64512	Otras actuaciones	255.120			

Total de la Unidad de Gasto:

258.196 EUROS

Vicerrectorado: 10 ECONOMÍA, SOSTENIBILIDAD Y CIENCIAS DE LA SALUD

Programa: 422D ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Unidad de Gasto: 00AC ÁREA DE CONTRATACIÓN

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				1.537.608
	21200	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de edificios y otras construcciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	21300	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de Maquinaria	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	21400	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de material de transporte	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22001	Titulares por sexo de contratos relacionados con prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22001	Usuarios por sexo de prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22003	Titulares por sexo de contratos relacionados con Gastos de publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22004	Titulares por sexo de contratos de material de oficina en fotocopias.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22199	Titulares por sexo de contratos de otros suministros	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22201	Titulares por sexo de empresas prestatarias de Comunicaciones Postales	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22201	Usuarios por sexo de servicios de Comunicaciones Postales	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22401	Titulares por sexo de contratos relacionados con primas de seguros de vehículos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22401	Usuarios por sexo de primas de seguros de vehículos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22409	Titulares por sexo de contratos relacionados con otras primas de seguros	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22409	Usuarios por sexo de otras primas de seguros	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22502	Beneficiarios por sexo del pago del tributo local a quien presta servicios el sujeto pasivo.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22606	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	

	22606	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22701	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan trabajos de seguridad para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23000	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23100	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
21	REPAR, MANT. Y CONSERVACION			11.658	
212	EDIFICIOS Y OTRAS CONSTRUCCIONES		608		
21200	Edificios y otras construcciones		608		
213	MAQUINARIA, INSTALACIONES Y UTILLAJE		8.000		
21300	Maquinaria		8.000		
214	ELEMENTOS DE TRANSPORTE		3.050		
21400	Material de transporte		3.050		
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			1.524.950	
220	MATERIAL DE OFICINA		2.200		
22000	Ordinario no inventariable		2.000		
22001	Prensa, revistas, libros y otras publicaciones		200		
221	SUMINISTROS		111.350		
22103	Suministro Combustible		3.750		
22104	Suministro Vestuario		105.000		
22199	Otros suministros		2.600		
222	COMUNICACIONES		140.000		
22201	Comunicaciones Postales		140.000		
224	PRIMAS DE SEGUROS		235.000		
22401	Vehículos		30.000		
22409	Otros riesgos		205.000		
225	TRIBUTOS		8.400		
22502	Locales		8.400		
226	GASTOS DIVERSOS		500		
22606	Reuniones, conferencias y cursos		500		
227	TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPRESAS Y PROFES.		1.027.500		
22701	Seguridad		1.027.500		
23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO			1.000	
230	DIETAS		500		

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
23000	Dietas	500			
231	LOCOMOCION		500		
23100	Locomoción	500			
6	INVERSIONES REALES				2.000
	63607	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradora de equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	

	63607	Usuarios por sexo de equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
63		INVERSION DE REPOSIC. FUNCIONAM. OPERAT. SERVIC.		2.000	
636		ADMINISTRACION GENERAL	2.000		
63607		Equipos para procesos de información	2.000		

Total de la Unidad de Gasto: 1.539.608 EUROS

Vicerrectorado: 10 ECONOMÍA, SOSTENIBILIDAD Y CIENCIAS DE LA SALUD

Programa: 422D ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Unidad de Gasto: 00CS CAMPUS CIENCIAS DE LA SALUD

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
6	INVERSIONES REALES				8.524.939
	62702	Usuarios por sexo de inversiones asociadas al fondos FEDER, programa operativo 2014-2020	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	62718	Usuarios por sexo de inversiones asociadas al Campus de Ciencias de la Salud.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUNCIONAM. OPER. SERVIC.			8.524.939	
627	PLANES INTEGRALES		8.524.939		
62702	FEDER PROGRAMA OPERATIVO 2014-2020	5.340.478			
62718	Campus de CC de la Salud	3.184.461			

Total de la Unidad de Gasto: 8.524.939 EUROS

Vicerrectorado: 10 ECONOMÍA, SOSTENIBILIDAD Y CIENCIAS DE LA SALUD

Programa: 422D ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Unidad de Gasto: 00GE ÁREA DE GESTIÓN ECONÓMICA

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				88.832
	21200	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de edificios y otras construcciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	21300	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de Maquinaria	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22002	Titulares por sexo de contratos relacionados con material informativo no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22002	Usuarios por sexo de relacionados con material informativo no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22706	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22706	Usuarios por sexo de estudios y trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23000	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23100	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
21	REPAR, MANT. Y CONSERVACION			19.000	
212	EDIFICIOS Y OTRAS CONSTRUCCIONES		15.000		
21200	Edificios y otras construcciones	15.000			
213	MAQUINARIA, INSTALACIONES Y UTILLAJE		4.000		

21300	Maquinaria	4.000			
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			66.000	
220	MATERIAL DE OFICINA		5.200		
22000	Ordinario no inventariable	4.000			
22002	Material informático no inventariable	1.200			
226	GASTOS DIVERSOS		5.800		
22606	Reuniones, conferencias y cursos	5.800			
227	TRABAJOS REALIZ POR OTRAS EMPRESAS Y PROFES.		55.000		
22706	Estudios y trabajos técnicos	55.000			
23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO			3.832	
230	DIETAS		2.583		
23000	Dietas	2.583			
231	LOCOMOCION		1.249		
23100	Locomoción	1.249			
6	INVERSIONES REALES				5.600
	63607	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradora de equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	63607	Usuarios por sexo de equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
63	INVERSION DE REPOSIC. FUNCIONAM. OPERAT. SERVIC.			5.600	
636	ADMINISTRACION GENERAL		5.600		
63607	Equipos para procesos de información	5.600			
Total de la Unidad de Gasto:		94.432 EUROS			

Vicerrectorado: 10 ECONOMÍA, SOSTENIBILIDAD Y CIENCIAS DE LA SALUD

Programa: 422D ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Unidad de Gasto: 00RH RECURSOS HUMANOS

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				45.990
	20200	Titulares por sexo de contratos de Arrendamientos de material de Edificios y otras construcciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22004	Titulares por sexo de contratos de material de oficina en fotocopias.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23000	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23100	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
20	ARRENDAMIENTOS Y CANONES			20.600	
202	ARRENDAMIENTOS DE EDIFICIOS Y OTRAS CONSTRUCCIONES		20.600		
20200	Edificios y Otras Construcciones	20.600			
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			25.000	
220	MATERIAL DE OFICINA		25.000		
22000	Ordinario no inventariable	2.000			

22004	Coste de fotocopias	23.000			
23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO			390	
230	DIETAS		120		
23000	Dietas	120			
231	LOCOMOCION		270		
23100	Locomoción	270			
6	INVERSIONES REALES				4.000
	63607	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradora de equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	63607	Usuarios por sexo de equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
63	INVERSION DE REPOSIC. FUNCIONAM. OPERAT. SERVIC.			4.000	
636	ADMINISTRACION GENERAL		4.000		
63607	Equipos para procesos de información	4.000			
Total de la Unidad de Gasto:		49.990 EUROS			

Vicerrectorado: 10 ECONOMÍA, SOSTENIBILIDAD Y CIENCIAS DE LA SALUD

Programa: 422D ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Unidad de Gasto: 00SP SERVICIO DE PREVENCIÓN

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				143.000
	21300	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de Maquinaria	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22002	Titulares por sexo de contratos relacionados con Material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22002	Usuarios por sexo de material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22003	Titulares por sexo de contratos relacionados con en Gastos publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22106	Titulares por sexo de empresas o proveedores de contratos de Suministro de productos farmacéuticos.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22606	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22606	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22706	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22706	Usuarios por sexo de eestudios y trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23000	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23100	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
21	REPAR, MANT. Y CONSERVACION			4.000	
213	MAQUINARIA, INSTALACIONES Y UTILLAJE		4.000		
21300	Maquinaria	4.000			
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			135.000	

220	MATERIAL DE OFICINA		9.000		
22000	Ordinario no inventariable	5.000			
22002	Material informático no inventariable	1.000			
22003	Gastos de publicaciones	3.000			
221	SUMINISTROS		9.000		
22106	Suministro Prod. Farmaceuticos y mat. Sanitario	9.000			
226	GASTOS DIVERSOS		4.000		
22606	Reuniones, conferencias y cursos	4.000			
227	TRABAJOS REALIZ POR OTRAS EMPRESAS Y PROFES.		113.000		
22706	Estudios y trabajos técnicos	113.000			
23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO			4.000	
230	DIETAS		2.000		
23000	Dietas	2.000			
231	LOCOMOCION		2.000		
23100	Locomoción	2.000			
6	INVERSIONES REALES				15.000
62602	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de maquinaria	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
62602	Usuarios por sexo de inversiones asociadas a maquinaria	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUNCIONAM. OPER. SERVIC.			15.000	
626	ADMINISTRACION GENERAL		15.000		
62602	Maquinaria	15.000			

Total de la Unidad de Gasto: 158.000 EUROS

Vicerrectorado: 10 ECONOMÍA, SOSTENIBILIDAD Y CIENCIAS DE LA SALUD

Programa: 422D ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Unidad de Gasto: 0016 SERV. GRALES. (ECONOMÍA, SOSTENIBIL. Y CC SALUD)

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				2.364.400
22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22301	Titulares por sexo de contratos relacionados con servicios de transportes de mensajera	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22301	Usuarios por sexo de servicios de transportes mensajería	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22606	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22606	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
24001	Titularidad o dir. por sexo de las empresas suministradoras de Gtos. Ctes. bienes y servicios centros y dptos.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
24006	Titularidad o dir. por sexo de las empresas suministradoras de Gastos asociados al funcionamiento de Servicios	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
24008	Titularidad o dirección por sexo de las empresas suministradoras de Convocatoria fungible Prácticas Docentes	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
24012	Titularidad o dirección por sexo de las empresas suministradoras de Gasto docencia. Campus de Lorca	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		

	24013	Titularidad o dirección por sexo de las empresas suministradoras de Convocatoria Prácticum	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	24013	Usuarios de Convocatorias Prácticum	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			4.000	
220	MATERIAL DE OFICINA		2.500		
22000	Ordinario no inventariable		2.500		
223	TRANSPORTES		500		
22301	Transportes de mensajería		500		
226	GASTOS DIVERSOS		1.000		
22606	Reuniones, conferencias y cursos		1.000		
24	GTOS. CTES. BIENES Y SERVICIOS CENTROS Y DPTOS.			2.360.400	
240	GTOS. CTES. BIENES Y SERVICIOS CENTROS Y DPTOS.		2.360.400		
24001	Gtos. Ctes. bienes y servicios centros y dptos.		1.400.000		
24006	Gastos asociados al funcionamiento de Servicios		110.400		
24008	Convocatoria fungible Prácticas Docentes		500.000		
24012	Gasto docencia. Campus de Lorca		20.000		
24013	Convocatoria Prácticum		330.000		
6	INVERSIONES REALES				915.000
	62012	Gastos de Inversión en Centros y Departamentos por sexo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	62507	Usuarios por sexo de servicios de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	62507	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	62512	Usuarios por sexo de otras actuaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	64210	Beneficiarios por sexo de proyectos financiados CARM	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	64512	Usuarios por sexo de servicios organización de otras actuaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	64512	Titularidad o dir por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de organización de otras actuaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUNCION. OPER. SERVIC.			851.000	
620	DOCENCIA		825.000		
62012	Gastos de Inversión Centros y Departamentos		825.000		
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		26.000		
62507	Equipos para procesos de información		1.000		
62512	Inversión nueva para Docencia		25.000		
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.			64.000	
642	INVESTIGACION SUBVENCIONADA		24.000		
64210	Proyectos financiados por la CARM		24.000		
645	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		40.000		
64512	Otras actuaciones		40.000		
Total de la Unidad de Gasto:			3.279.400 EUROS		

Vicerrectorado: 10 ECONOMÍA, SOSTENIBILIDAD Y CIENCIAS DE LA SALUD

Programa: 422D ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Unidad de Gasto: 004A INFRAESTRUCTURA UNIVERSITARIA

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				140.001
	22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22001	Titulares por sexo de contratos relacionados con prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22001	Usuarios por sexo de prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22002	Titulares por sexo de contratos relacionados con Material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22002	Usuarios por sexo de material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22199	Titulares por sexo de contratos de otros suministros	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22706	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22706	Usuarios por sexo de estudios y trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			140.001	
220	MATERIAL DE OFICINA		13.001		
22000	Ordinario no inventariable	8.001			
22001	Prensa, revistas, libros y otras publicaciones	1.000			
22002	Material informático no inventariable	4.000			
221	SUMINISTROS		7.000		
22199	Otros suministros	7.000			
227	TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPRESAS Y PROFES.		120.000		
22706	Estudios y trabajos técnicos	120.000			
3	GASTOS FINANCIEROS				45.537
	Subcon-ceptos	Denominación indicador	Índices utilizar	Magnitud a medir	
	31001	Intereses a largo plazo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
31	DE PRÉSTAMOS EN MONEDA NACIONAL			45.537	
310	INTERESES		45.537		
31001	Intereses a largo plazo	45.537			
6	INVERSIONES REALES				3.973.597
	62703	Usuarios por sexo de inversiones asociadas a planes integradas de actuaciones en materia de seguridad	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	62704	Usuarios por sexo de inversiones asociadas a planes integrales de accesibilidad e integración y socialización	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	62709	Usuarios por sexo de inversiones asociadas a planes integrales de Inversiones en Campus de Espinardo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	62710	Usuarios por sexo de inversiones asociadas a planes integrales de cumplimiento de la normativa en instalaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	62711	Usuarios por sexo de inversiones asociadas a planes integradas de Eficiencia Energética y Renovables	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	62712	Usuarios por sexo de inversiones asociadas a planes integrales en los Campus de Lorca, San Javier y F	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	62713	Usuarios por sexo de inversiones asociadas a planes	IC; IP; IF	Relación o porcentaje	

		integrales en Campus de Murcia		por sexo	
	62714	Usuarios por sexo de inversiones asociadas a planes integrales de Infraestructuras exteriores	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	62717	Usuarios por sexo de inversiones asociadas a planes integrales de Campus sostenible y saludable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	64901	Usuarios por sexo de otros gastos diversos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUNCIONAM. OPER. SERVIC.			3.935.437	
627	PLANES INTEGRALES		63.935.437		
62703	Actuaciones en materia de seguridad		256.000		
62704	Accesibilidad e integración y socialización		112.000		
62709	Inversiones en Campus de Espinardo		2.151.937		
62710	Cumplimiento de la normativa en instalaciones		592.300		
62711	Eficiencia Energética y Renovables		185.000		
62712	Inversiones en los Campus de Lorca, San Javier y F		180.000		
62713	Inversiones en Campus de Murcia		278.700		
62714	Infraestructuras exteriores		91.500		
62717	Campus sostenible y saludable		88.000		
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.			38.160	
649	OTROS		38.160		
64901	Gastos Diversos		38.160		
9	PASIVOS FINANCIEROS				1.015.676
	Subcon-ceptos	Denominación indicador	Índices utilizar	Magnitud a medir	
	91000	Amortización de préstamos del Ministerio	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	91002	Amortización préstamo a cp Comunidad Autónoma	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
91	AMORTIZACION DE PRESTAMOS DEL INTERIOR			1.015.676	
910	AMORTIZ PRESTAMOS C.P SECT. PUBL		1.015.676		

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
91000	Amortización de préstamos del Ministerio	659.707			
91002	Amortización préstamo a cp Comunidad Autónoma	355.969			

Total de la Unidad de Gasto:

5.174.811 EUROS

Vicerrectorado: 10 ECONOMÍA, SOSTENIBILIDAD Y CIENCIAS DE LA SALUD

Programa: 422D ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Unidad de Gasto: 004D MANTENIMIENTO

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				14.395.098
	21000	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de infraestructura y bienes naturales	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	21200	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de edificios y otras construcciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	21300	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de Maquinaria	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	21400	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de material de transporte	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	21600	Usuarios por sexo de servicios de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	21600	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	

	22100	Titulares por sexo de empresas o proveedores de contratos de Suministro de Energía eléctrica	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22101	Titulares por sexo de empresas o proveedores de contratos de Suministro de Agua	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22102	Titulares por sexo de empresas o proveedores de contratos de Suministro de Gas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22103	Titulares por sexo de empresas o proveedores de contratos de Suministro Combustible	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22300	Titulares por sexo de contratos relacionados con servicios de Mudanzas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22309	Titulares por sexo de contratos de otros transportes	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22309	Titulares por sexo de contratos relacionados con servicios de otros transportes	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22309	Usuarios por sexo de servicios de otros transportes	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22401	Titulares por sexo de contratos relacionados con primas de seguros de vehículos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22500	Beneficiarios por sexo del pago del tributo Estatal a quien presta servicios el sujeto pasivo.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22501	Beneficiarios por sexo del pago del tributo Autonómicos a quien presta servicios el sujeto pasivo.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22700	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan trabajos de limpieza y aseo para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22709	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan otros trabajos para la UMU.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
21	REPAR, MANT. Y CONSERVACION			3.744.781	
210	INFRAESTRUCTURA Y BIENES NATURALES			512.104	
21000	Infraestructura y bienes naturales		512.104		
212	EDIFICIOS Y OTRAS CONSTRUCCIONES			2.621.523	
21200	Edificios y otras construcciones		2.621.523		
213	MAQUINARIA, INSTALACIONES Y UTILLAJE			474.648	
21300	Maquinaria		474.648		
214	ELEMENTOS DE TRANSPORTE			21.506	
21400	Material de transporte		21.506		
216	EQUIPOS PARA PROCESOS DE LA INFORMACION			115.000	
21600	Equipos para procesos de información		115.000		
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			10.650.317	
221	SUMINISTROS			4.262.000	
22100	Suministro Energía eléctrica		3.500.000		
22101	Suministro Agua		430.000		
22102	Suministro Gas		280.000		
22103	Suministro Combustible		52.000		
223	TRANSPORTES			276.314	
22300	Mudanzas		241.538		
22309	Otros		34.776		
225	TRIBUTOS			3	

22500	Estatales	1			
22501	Autonómicos	1			
22502	Locales	1			
227	TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPRESAS Y PROFES.		6.112.000		
22700	Limpieza y aseo	6.107.000			
22706	Estudios y trabajos técnicos	3.000			
22709	Otros	2.000			
6	INVERSIONES REALES				131.820
	63611	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de otro inmovilizado material	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
63	INVERSION DE REPOSIC. FUNCIONAM. OPERAT. SERVIC.			131.820	
Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
636	ADMINISTRACION GENERAL		131.820		
63611	Otro inmovilizado material	131.820			

Total de la Unidad de Gasto: 14.526.918 EUROS

Vicerrectorado: 11 TRANSFERENCIA, EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 00ST S. PREV, PROM. DESA. INFAN. AT.TEMPRANA (SEPRODIA)

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				5.000
	20301	Titulares por sexo de contratos de Arrendamientos de Instalaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22004	Titulares por sexo de contratos relacionados con coste de fotocopias	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22199	Titulares por sexo de contratos de otros suministros	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22606	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22606	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
20	ARRENDAMIENTOS Y CANONES			500	
203	ARRENDAMIENTOS DE MAQUINARIA, INSTALAC.Y UTILLAJE		500		
20301	Instalaciones	500			
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			4.500	
220	MATERIAL DE OFICINA		1.500		
22004	Coste de fotocopias	1.500			
221	SUMINISTROS		1.000		
22199	Otros suministros	1.000			
226	GASTOS DIVERSOS		2.000		
22606	Reuniones, conferencias y cursos	2.000			
6	INVERSIONES REALES				1.100
	62510	Usuarios por sexo de otro inmovilizado material	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	62510	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de otro inmovilizado material	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
62	INVER NUEVA ASOCIADA FUNC. OPER. SERVIC.			1.100	
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		1.100		

62510	Fondos bibliográficos (Inventariable)	1.100			

Total de la Unidad de Gasto: 6.100 EUROS

Vicerrectorado: 11 TRANSFERENCIA, EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 0013 CENTRO ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN DE EMPLEO (COIE)

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				161.050

22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22001	Titulares por sexo de contratos relacionados con prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22001	Usuarios por sexo de prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22002	Titulares por sexo de contratos relacionados con Material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22202	Titulares por sexo de contratos relacionados con Comunicaciones Telegráficas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22202	Usuarios por sexo de Comunicaciones Telegráficas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22301	Titulares por sexo de contratos relacionados con servicios de transportes de mensajería	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22301	Usuarios por sexo de servicios de transportes mensajería	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22602	Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22606	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22606	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22699	Titulares por sexo de contratos de servicios relacionados con otros gastos diversos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22706	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22706	Usuarios por sexo de estudios y trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
23100	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			156.050	
220	MATERIAL DE OFICINA		4.300		
22000	Ordinario no inventariable	3.500			
22001	Prensa, revistas, libros y otras publicaciones	400			
22002	Material informático no inventariable	400			
222	COMUNICACIONES		50		
22202	Comunicaciones Telegráficas	50			
223	TRANSPORTES		300		
22301	Transportes de mensajería	300			
226	GASTOS DIVERSOS		12.400		
22602	Publicidad y propaganda	5.500			
22606	Reuniones, conferencias y cursos	6.500			
22699	Otros	400			

227	TRABAJOS REALIZ POR OTRAS EMPRESAS Y PROFES.		139.000		
22706	Estudios y trabajos técnicos	139.000			
23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO			5.000	
230	DIETAS		2.500		
23000	Dietas	2.500			
231	LOCOMOCION		2.500		
23100	Locomoción	2.500			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				188.800
48200	Beneficiarios por sexo de becas y ayudas para la inserción en la vida laboral. Para prácticas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO			188.800	
482	BECAS Y AYUDAS PARA LA INSERCIÓN VIDA LABORAL		188.800		
48200	Para prácticas	188.800			
6	INVERSIONES REALES				6.000
62507	Usuarios por sexo de servicios de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
62507	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
62	INVER NUEVA ASOCIADA FUNC. OPER. SERVIC.			6.000	
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		6.000		
62507	Equipos para procesos de información	6.000			
Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos

Total de la Unidad de Gasto: 355.850 EUROS

Vicerrectorado: 11 TRANSFERENCIA, EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO
Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA
Unidad de Gasto: 007C CLÍNICA ODONTOLÓGICA

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				352.500
20302	Titulares por sexo de contratos de Arrendamientos de Utillaje	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
21200	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de edificios y otras construcciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
21300	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de Maquinaria	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
21301	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de Instalaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
21500	Usuarios por sexo de Mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
21500	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento de Mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22002	Titulares por sexo de contratos relacionados con Material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22002	Usuarios por sexo de material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22004	Titulares por sexo de contratos de material de oficina en fotocopias.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
22110	Titulares por sexo de empresas suministradoras de instrumental de laboratorio y experimentación	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		

	22110	Usuarios por sexo de material e instrumental de labor. y experimental.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22699	Titulares por sexo de contratos de servicios relacionados con otros gastos diversos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22709	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan otros trabajos para la UMu.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
20	ARRENDAMIENTOS Y CANONES			600	
203	ARRENDAMIENTOS DE MAQUINARIA, INSTALAC.Y UTILLAJE		600		
20302	Utillaje		600		
21	REPAR, MANT. Y CONSERVACION			20.000	
212	EDIFICIOS Y OTRAS CONSTRUCCIONES		2.000		
21200	Edificios y otras construcciones		2.000		
213	MAQUINARIA, INSTALACIONES Y UTILLAJE		17.000		
21300	Maquinaria		15.000		
21301	Instalaciones		2.000		
215	MOBILIARIO Y ENSERES		1.000		
21500	Mobiliario y enseres		1.000		
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			331.900	
220	MATERIAL DE OFICINA		7.000		
22000	Ordinario no inventariable		3.000		
22002	Material informático no inventariable		2.500		
22004	Coste de fotocopias		1.500		
221	SUMINISTROS		174.800		
22110	Sum. material e instrumental de labor. y experim.		174.800		
226	GASTOS DIVERSOS		100		
22699	Otros		100		
227	TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPRESAS Y PROFES.		150.000		
22709	Otros		150.000		
6	INVERSIONES REALES				22.000
	62506	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores Mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	62506	Usuarios principales o destinatarios finales por sexo del Mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUNCIONAM. OPER. SERVIC.			22.000	
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		22.000		
62506	Mobiliario y enseres		22.000		
Total de la Unidad de Gasto:			374.500 EUROS		

Vicerrectorado: 11 TRANSFERENCIA, EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO
Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA
Unidad de Gasto: 007K SERVICIO DE PSICOLOGÍA APLICADA (SEPA)

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				8.000
	22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22004	Titulares por sexo de contratos de material de oficina en fotocopias.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22009	Titulares por sexo de contratos de otro material de oficina	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22199	Titulares por sexo de contratos de otros suministros	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22606	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22606	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22706	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22706	Usuarios por sexo de estudios y trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23000	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23100	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			6.500	
220	MATERIAL DE OFICINA		2.000		
22000	Ordinario no inventariable	300			
22004	Coste de fotocopias	500			
22009	Otro material	1.200			
221	SUMINISTROS		3.000		
22199	Otros suministros	3.000			
226	GASTOS DIVERSOS		500		
22606	Reuniones, conferencias y cursos	500			
227	TRABAJOS REALIZ POR OTRAS EMPRESAS Y PROFES.		1.000		
22706	Estudios y trabajos técnicos	1.000			
23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO			1.500	
230	DIETAS		500		
23000	Dietas	500			
231	LOCOMOCION		1.000		
23100	Locomoción	1.000			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				10.000
	48003	Beneficiarios por sexo de becas y ayudas a estudiantes de grado y posgrado	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	48200	Beneficiarios por sexo de becas y ayudas para la inserción en la vida laboral. Para prácticas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO			10.000	
480	BECAS Y AYUDAS A LOS ESTUDIANTES		2.000		
48003	A estudiantes de grado y posgrado	2.000			
482	BECAS Y AYUDAS PARA LA INSERCIÓN VIDA LABORAL		8.000		
48200	Para prácticas	8.000			
6	INVERSIONES REALES				10.100

	62502	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de maquinaria	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	62510	Usuarios por sexo de otro inmovilizado material	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	62510	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de otro inmovilizado material	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	64512	Usuarios por sexo de servicios organización de otras actuaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	64512	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de organización de otras actuaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	64901	Usuarios por sexo de otros gastos diversos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUNCIONAM. OPER. SERVIC.			2.000	
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS			2.000	
62502	Maquinaria		500		
62510	Fondos bibliográficos (Inventariable)		1.500		
Cód.	Denominación		Sbctos.	Conceptos	Artículos
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.				8.100
645	SERVICIOS UNIVERSITARIOS			2.600	
64512	Otras actuaciones		2.600		
649	OTROS			5.500	
64901	Gastos Diversos		5.500		

Total de la Unidad de Gasto:

28.100 EUROS

Vicerrectorado: 11 TRANSFERENCIA, EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO
Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA
Unidad de Gasto: 007N CLÍNICA UNIVERSITARIA DE VISIÓN INTEGRAL

Cód.	Denominación		Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S					10.570
	21300	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de Maquinaria	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
	22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
	22002	Titulares por sexo de contratos relacionados con Material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
	22002	Usuarios por sexo de material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
	22106	Titulares por sexo de empresas o proveedores de contratos de Suministro de productos farmacéuticos.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
	22107	Titulares por sexo de empresas suministradoras de material para la docencia	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
	22107	Usuarios por sexo de material para la docencia	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
	22109	Titulares por sexo de empresas suministradoras de instrumental de laboratorio y experimentación	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
	22109	Usuarios por sexo de suministros de material de reprografía y similares	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
	22602	Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
	23100	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por		

				sexo	
21	REPAR, MANT. Y CONSERVACION			1.000	
213	MAQUINARIA, INSTALACIONES Y UTILLAJE		1.000		
21300	Maquinaria	1.000			
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			9.220	
220	MATERIAL DE OFICINA		220		
22000	Ordinario no inventariable	150			
22002	Material informático no inventariable	70			
221	SUMINISTROS		8.800		
22106	Suministro Prod. Farmaceuticos y mat. Sanitario	8.650			
22107	Suministro de material para la docencia	50			
22109	Suministros de material de reprografía y similares	100			
226	GASTOS DIVERSOS		200		
22602	Publicidad y propaganda	200			
23	INDEMN POR RAZON DEL SERVICIO			350	
231	LOCOMOCION		350		
23100	Locomoción	350			
6	INVERSIONES REALES				31.072
62502	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de maquinaria		IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
64512	Usuarios por sexo de servicios organización de otras actuaciones		IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
64512	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de organización de otras actuaciones		IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUNCIONAM. OPER. SERVIC.			10.000	
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		10.000		
62502	Maquinaria	10.000			
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.			21.072	
645	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		21.072		
64512	Otras actuaciones	21.072			
Total de la Unidad de Gasto:		41.642 EUROS			

Vicerrectorado: 11 TRANSFERENCIA, EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO

Programa: 422D ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Unidad de Gasto: 00MD CENTRO DE MEDICINA DEL DEPORTE

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				4.820
20302	Titulares por sexo de contratos de Arrendamientos de Utillaje	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo		
21300	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento,	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por		

		conservación, etc. de Maquinaria		sexo	
	22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22106	Titulares por sexo de empresas o proveedores de contratos de Suministro de productos farmacéuticos.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22113	Titulares por sexo de empresas suministradoras de gases de laboratorio	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22113	Usuarios por sexo de gases de laboratorio	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22199	Titulares por sexo de contratos de otros suministros	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22699	Titulares por sexo de contratos de servicios relacionados con otros gastos diversos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
20	ARRENDAMIENTOS Y CANONES			210	
203	ARRENDAMIENTOS DE MAQUINARIA, INSTALAC.Y UTILLAJE			210	
20302	Utillaje		210		
21	REPAR, MANT. Y CONSERVACION			1.550	
213	MAQUINARIA, INSTALACIONES Y UTILLAJE			1.550	
21300	Maquinaria		1.550		
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			3.060	
220	MATERIAL DE OFICINA			800	
22000	Ordinario no inventariable		800		
221	SUMINISTROS			2.060	
22106	Suministro Prod. Farmaceuticos y mat. Sanitario		1.460		
22113	Suministro de gases de laboratorio		100		
22199	Otros suministros		500		
226	GASTOS DIVERSOS			200	
22699	Otros		200		
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				3.800
	48100	Beneficiarios por sexo de becas a alumnos no titulados colaboradores	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO			3.800	
481	BECAS DE COLABORACIÓN PARA ALUMNOS NO TITULADOS			3.800	
48100	A colaboradores		3.800		
6	INVERSIONES REALES				4.340
	62511	Usuarios por sexo de otro inmovilizado material	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	62511	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de otro inmovilizado material	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUNCIONAM. OPER. SERVIC.			4.340	
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS			4.340	
62511	Otro inmovilizado material		4.340		

Total de la Unidad de Gasto: 12.960 EUROS

Vicerrectorado: 11 TRANSFERENCIA, EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO
Programa: 541A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA

Unidad de Gasto: 00TR OFICINA DE TRANSF. DE RESULTADOS DE INVES. (OTRI)

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				47.180
	21500	Usuarios por sexo de Mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	21500	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento de Mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	21600	Usuarios por sexo de servicios de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	21600	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22002	Titulares por sexo de contratos relacionados con Material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22002	Usuarios por sexo de material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22004	Titulares por sexo de contratos de material de oficina en fotocopias.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22301	Titulares por sexo de contratos relacionados con servicios de transportes de mensajería	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22301	Usuarios por sexo de servicios de transportes mensajería	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22602	Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22606	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22606	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22706	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22706	Usuarios por sexo de estudios y trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23000	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23100	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
21	REPAR, MANT. Y CONSERVACION			1.000	
215	MOBILIARIO Y ENSERES		400		
21500	Mobiliario y enseres	400			
216	EQUIPOS PARA PROCESOS DE LA INFORMACION		600		
21600	Equipos para procesos de información	600			
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			40.680	
220	MATERIAL DE OFICINA		2.600		
22000	Ordinario no inventariable	1.400			
22002	Material informático no inventariable	600			
22004	Coste de fotocopias	600			
223	TRANSPORTES		280		
22301	Transportes de mensajería	280			
226	GASTOS DIVERSOS		6.800		

22602	Publicidad y propaganda	3.800			
22606	Reuniones, conferencias y cursos	3.000			
227	TRABAJOS REALIZ POR OTRAS EMPRESAS Y PROFES.		31.000		
22706	Estudios y trabajos técnicos	31.000			
23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO			5.500	
230	DIETAS		3.000		
23000	Dietas	3.000			
231	LOCOMOCION		2.500		
23100	Locomoción	2.500			
6	INVERSIONES REALES				32.500
	62507	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	64407	Beneficiarios por sexo de Plan de Fomento a la Transferencia de Resultados	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUNCIONAM. OPER. SERVIC.			2.500	
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		2.500		
62507	Equipos para procesos de información	2.500			
64	GASTOS DE INVER. DE CARACT INMAT.			30.000	
Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
644	INVESTIGACION PROPIA		30.000		
64407	Plan de Fomento a la Transferencia de Resultados	30.000			

Total de la Unidad de Gasto:

79.680 EUROS

Vicerrectorado: 11 TRANSFERENCIA, EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO

Programa: 541A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA

Unidad de Gasto: 0021 SERV. GRALES. (TRANSFE., EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO)

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				51.100
	22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22002	Titulares por sexo de contratos relacionados con Material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22002	Usuarios por sexo de material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22003	Titulares por sexo de contratos relacionados con Gastos de publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22004	Titulares por sexo de contratos de material de oficina en fotocopias.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22601	Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22601	Destinatarios por sexo de las atenciones protocolarias y representativas.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22602	Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22606	Titulares por sexo de contratos relacionados con	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por	

		Reuniones, conferencias y cursos		sexo	
	22606	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22608	Titulares por sexo de contratos relacionados con premios, concursos y certámenes.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22706	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22706	Usuarios por sexo de eestudios y trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23000	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23100	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			44.100	
220	MATERIAL DE OFICINA		7.000		
22000	Ordinario no inventariable		4.000		
22002	Material informático no inventariable		500		
22003	Gastos de publicaciones		2.500		
226	GASTOS DIVERSOS		21.500		
22601	Atenciones protocolarias y representativas		1.000		
22602	Publicidad y propaganda		3.500		
22606	Reuniones, conferencias y cursos		13.000		
22608	Premios, concursos y certámenes		4.000		
227	TRABAJOS REALIZ POR OTRAS EMPRESAS Y PROFES.		15.600		
22706	Estudios y trabajos técnicos		15.600		
23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO			7.000	
230	DIETAS		3.000		
23000	Dietas		3.000		
231	LOCOMOCION		4.000		
23100	Locomoción		4.000		
6	INVERSIONES REALES				4.000
	62007	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	62007	Usuarios principales o destinatarios finales por sexo de equipos para procesos de información .	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUNC. OPER. SERVIC.			4.000	
620	DOCENCIA		4.000		
62007	Equipos para procesos de información		4.000		
Total de la Unidad de Gasto:		55.100 EUROS			

Vicerrectorado: 12 RECTORADO

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 00AJ ÁREA JURÍDICO

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				11.280

	21300	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de Maquinaria	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22002	Titulares por sexo de contratos relacionados con Material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22002	Usuarios por sexo de material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22003	Titulares por sexo de contratos relacionados con Gastos de publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22603	Titulares por sexo de contratos relacionados con gastos Jurídicos contenciosos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22606	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22606	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23000	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23100	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
21	REPAR, MANT. Y CONSERVACION			800	
213	MAQUINARIA, INSTALACIONES Y UTILLAJE		800		
21300	Maquinaria	800			
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			7.480	
220	MATERIAL DE OFICINA		480		
22000	Ordinario no inventariable	400			
22002	Material informático no inventariable	80			
226	GASTOS DIVERSOS		7.000		
22603	Jurídicos, contenciosos	5.000			
22606	Reuniones, conferencias y cursos	2.000			
23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO			3.000	
230	DIETAS		2.000		
23000	Dietas	2.000			
231	LOCOMOCION		1.000		
23100	Locomoción	1.000			
6	INVERSIONES REALES				2.600
	62607	Usuarios por sexo de equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	63607	Usuarios por sexo de equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUNC. OPER. SERVIC.			1.500	
626	ADMINISTRACION GENERAL		1.500		
62607	Equipos para procesos de información		1.500		
63	INVERSION DE REPOSIC. FUNC. OPERAT. SERVIC.			1.100	
636	ADMINISTRACION GENERAL		1.100		
63607	Equipos para procesos de información		1.100		
Total de la Unidad de Gasto:		13.880 EUROS			

Vicerrectorado: 12 RECTORADO

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 00PR GABINETE PROTOCOLARIO

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				44.000
	22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22002	Titulares por sexo de contratos relacionados con Material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22002	Usuarios por sexo de material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22003	Titulares por sexo de contratos relacionados con Gastos de publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22004	Titulares por sexo de contratos de material de oficina en fotocopias.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22104	Titulares por sexo de empresas o proveedores de contratos de Suministro Vestuario	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22199	Titulares por sexo de contratos de otros suministros	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22309	Titulares por sexo de contratos relacionados con servicios de otros transportes	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22309	Usuarios por sexo de servicios de otros transportes	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22601	Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22601	Destinatarios por sexo de las atenciones protocolarias y representativas.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22606	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22606	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22699	Titulares por sexo de contratos de servicios relacionados con otros gastos diversos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23000	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23100	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			40.410	
220	MATERIAL DE OFICINA		22.050		
22000	Ordinario no inventariable	1.200			
22002	Material informático no inventariable	3.850			
22003	Gastos de publicaciones	17.000			
221	SUMINISTROS		750		
22104	Suministro Vestuario	450			
22199	Otros suministros	300			
223	TRANSPORTES		500		
22309	Otros	500			
226	GASTOS DIVERSOS		17.110		
22601	Atenciones protocolarias y representativas	16.500			
22606	Reuniones, conferencias y cursos	400			
22699	Otros	210			
23	INDEMN POR RAZON DEL SERVICIO			3.590	

230	DIETAS		2.040		
23000	Dietas	2.040			
231	LOCOMOCION		1.550		
23100	Locomoción	1.550			
6	INVERSIONES REALES				920
62	INVER NUEVA ASOCIADA FUNC. OPER. SERVIC.			120	
	62607	Usuarios por sexo de equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	63607	Usuarios por sexo de equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
626	ADMINISTRACION GENERAL		120		
62607	Equipos para procesos de información	120			
63	INVERSION DE REPOSIC. FUNCIONAM. OPERAT. SERVIC.			800	
636	ADMINISTRACION GENERAL		800		
63607	Equipos para procesos de información	800			

Total de la Unidad de Gasto:

44.920 EUROS

Vicerrectorado: 12 RECTORADO

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 00RI RELACIONES INSTITUCIONALES

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				950
	22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22001	Titulares por sexo de contratos relacionados con prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22001	Usuarios por sexo de prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			950	
220	MATERIAL DE OFICINA		650		
22000	Ordinario no inventariable	600			
22001	Prensa, revistas, libros y otras publicaciones	50			
222	COMUNICACIONES		300		
22201	Comunicaciones Postales	300			
6	INVERSIONES REALES				1.400
	62606	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de Mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	62606	Usuarios por sexo de inversiones asociadas a Mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	63606	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradora de Mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	63606	Usuarios por sexo de equipos para Mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	63607	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradora de equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	63607	Usuarios por sexo de equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	

				por sexo	
62	INV NUEVA ASOCIADA FUNCIONAM. OPER. SERVIC.			300	
626	ADMINISTRACION GENERAL		300		
62606	Mobiliario y enseres	300			
63	INVER DE REPOSIC. FUNCIONAM. OPERAT. SERVIC.			1.100	
636	ADMINISTRACION GENERAL		1.100		
63606	Mobiliario y enseres	300			
63607	Equipos para procesos de información	800			
Total de la Unidad de Gasto:		2.350 EUROS			

Vicerrectorado: 12 RECTORADO

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 00SG SECRETARÍA GENERAL

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				16.800
	22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22002	Titulares por sexo de contratos relacionados con Material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22002	Usuarios por sexo de material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22003	Titulares por sexo de contratos relacionados con Gastos de publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22602	Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22706	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22706	Usuarios por sexo de estudios y trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23000	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23100	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			6.800	
220	MATERIAL DE OFICINA		4.800		
22000	Ordinario no inventariable	1.500			
22002	Material informático no inventariable	1.000			
22003	Gastos de publicaciones	2.300			
226	GASTOS DIVERSOS		1.500		
22602	Publicidad y propaganda	1.500			
227	TRABAJOS REALZ. POR OTRAS EMPRESAS Y PROFES.		500		
22706	Estudios y trabajos técnicos	500			
23	INDEMN POR RAZON DEL SERVICIO			10.000	
230	DIETAS		2.000		
23000	Dietas	2.000			
231	LOCOMOCION		2.000		
23100	Locomoción	2.000			

233	OTRAS INDEMNIZACIONES		6.000		
23300	Otras indemnizaciones	6.000			
6	INVERSIONES REALES				4.276
	62607	Usuarios por sexo de equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	63607	Usuarios por sexo de equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUNC. OPER. SERVIC.			2.500	
626	ADMINISTRACION GENERAL		2.500		
62607	Equipos para procesos de información	2.500			
63	INVERSION DE REPOSIC. FUNC. OPERAT. SERVIC.			1.776	
636	ADMINISTRACION GENERAL		1.776		
63607	Equipos para procesos de información	1.776			

Total de la Unidad de Gasto: 21.076 EUROS

Vicerrectorado: 12 RECTORADO

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 0001 RECTORADO

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				88.200
	21400	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de material de transporte	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22002	Titulares por sexo de contratos relacionados con Material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22002	Usuarios por sexo de material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22003	Titulares por sexo de contratos relacionados con Suministro Combustible	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22401	Titulares por sexo de contratos relacionados con primas de seguros de vehículos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22401	Usuarios por sexo de primas de seguros de vehículos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22601	Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22601	Destinatarios por sexo de las atenciones protocolarias y representativas.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22606	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22606	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22699	Titulares por sexo de contratos de servicios relacionados con otros gastos diversos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23000	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23100	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
21	REPAR, MANT. Y CONSERVACION			10.000	
214	ELEMENTOS DE TRANSPORTE		10.000		
21400	Material de transporte	10.000			
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			51.200	

220	MATERIAL DE OFICINA			6.000		
22000	Ordinario no inventariable		4.000			
22002	Material informático no inventariable		2.000			
221	SUMINISTROS			10.000		
22103	Suministro Combustible		10.000			
224	PRIMAS DE SEGUROS			2.900		
22401	Vehículos		2.900			
226	GASTOS DIVERSOS			32.300		
22601	Atenciones protocolarias y representativas		7.000			
22606	Reuniones, conferencias y cursos		17.800			
22699	Otros		7.500			
23 INDEMN POR RAZON DEL SERVICIO					27.000	
230	DIETAS			16.000		
23000	Dietas		16.000			
231	LOCOMOCION			11.000		
23100	Locomoción		11.000			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES					1.600
	48902	Beneficiarios por sexo de Eventos	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo	
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO				1.600	
489	OTRAS BECAS Y AYUDAS			1.600		
48902	Eventos		1.600			
6 INVERSIONES REALES						5.800
63	INVER. DE REPOSIC. FUNC. OPERAT. SERVIC.				1.000	
	63607	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradora de equipos para procesos de información	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo	
	63607	Usuarios por sexo de equipos para procesos de información	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo	
	64901	Usuarios por sexo de otros gastos diversos	IC; IP; IF		Relación o porcentaje por sexo	
636	ADMINISTRACION GENERAL			1.000		
Cód.	Denominación		Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
63607	Equipos para procesos de información		1.000			
64	GASTOS DE INVER. DE CARACTER INMATERIAL				4.800	
649	OTROS			4.800		
64901	Gastos Diversos		4.800			
Total de la Unidad de Gasto:			95.600 EUROS			
Vicerrectorado: 12 RECTORADO						
Programa: 422D ENSEÑANZA UNIVERSITARIA						
Unidad de Gasto: 00CI ÁREA DE CONTROL INTERNO						
Cód.	Denominación		Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS					8.600

	20500	Titulares por sexo de contratos de Arrendamientos y cánones de mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22001	Titulares por sexo de contratos relacionados con prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22001	Usuarios por sexo de prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22606	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22606	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23000	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23100	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
20	ARRENDAMIENTOS Y CANONES			500	
205	ARRENDAMIENTOS DE MOBILIARIO Y ENSERES			500	
20500	Arrendamiento de mobiliario y enseres		500		
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			4.100	
220	MATERIAL DE OFICINA			2.100	
22000	Ordinario no inventariable		1.600		
22001	Prensa, revistas, libros y otras publicaciones		500		
226	GASTOS DIVERSOS			2.000	
22606	Reuniones, conferencias y cursos		2.000		
23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO			4.000	
230	DIETAS			2.000	
23000	Dietas		2.000		
231	LOCOMOCION			2.000	
23100	Locomoción		2.000		
6	INVERSIONES REALES				1.500
	62506	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores Mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	62506	Usuarios principales o destinatarios finales por sexo del Mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	62507	Usuarios por sexo de servicios de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	62507	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
62	INVER. NUEVA ASOCIADA FUNC. OPER. SERVIC.			1.500	
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS			1.500	
62506	Mobiliario y enseres		300		
62507	Equipos para procesos de información		1.200		
Total de la Unidad de Gasto:			10.100 EUROS		

Vicerrectorado: 12 RECTORADO

Programa: 422D ENSEÑANZA UNIVERSITARIA
Unidad de Gasto: 00CV SERVICIO DE DIRECCIÓN

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				287.700
	21300	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de Maquinaria	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	21400	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de material de transporte	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22001	Titulares por sexo de contratos relacionados con prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22001	Usuarios por sexo de prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22199	Titulares por sexo de contratos de otros suministros	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22201	Titulares por sexo de empresas prestatarias de Comunicaciones Postales	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22201	Usuarios por sexo de servicios de Comunicaciones Postales	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22301	Titulares por sexo de contratos relacionados con servicios de transportes de mensajería	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22301	Usuarios por sexo de servicios de transportes mensajería	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22309	Titulares por sexo de contratos de otros transportes	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22309	Titulares por sexo de contratos relacionados con servicios de otros transportes	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22309	Usuarios por sexo de servicios de otros transportes	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22500	Beneficiarios por sexo del pago del tributo Estatal a quien presta servicios el sujeto pasivo.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22502	Beneficiarios por sexo del pago del tributo local a quien presta servicios el sujeto pasivo.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22601	Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22601	Destinatarios por sexo de las atenciones protocolarias y representativas.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22603	Titulares por sexo de contratos relacionados con Jurídicos, contenciosos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22606	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22606	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22699	Titulares por sexo de contratos de servicios relacionados con otros gastos diversos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23000	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23100	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
21	REPAR, MANT. Y CONSERVACION			9.000	
213	MAQUINARIA, INSTALACIONES Y UTILLAJE		1.000		
21300	Maquinaria	1.000			
214	ELEMENTOS DE TRANSPORTE		8.000		

21400	Material de transporte	8.000			
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			48.700	
220	MATERIAL DE OFICINA		2.500		
22000	Ordinario no inventariable	1.500			
22001	Prensa, revistas, libros y otras publicaciones	1.000			
221	SUMINISTROS		700		
22199	Otros suministros	700			
222	COMUNICACIONES		1.000		
22201	Comunicaciones Postales	1.000			
223	TRANSPORTES		1.000		
22301	Transportes de mensajería	500			
22309	Otros	500			
225	TRIBUTOS		6.100		
22500	Estatales	500			
22502	Locales	5.600			
226	GASTOS DIVERSOS		36.400		
22601	Atenciones protocolarias y representativas	4.000			
22603	Jurídicos, contenciosos	15.000			
22606	Reuniones, conferencias y cursos	17.000			
22699	Otros	400			
227	TRABAJOS REALIZADOS POR OTRAS EMPRESAS Y PROFES.		1.000		
22709	Otros	1.000			
23	INDEMN POR RAZON DEL SERVICIO			230.000	
230	DIETAS		80.000		
23000	Dietas	80.000			
Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
231	LOCOMOCION		125.000		
23100	Locomoción	125.000			
233	OTRAS INDEMNIZACIONES		25.000		
23300	Otras indemnizaciones	25.000			
4	TRANSFERENCIAS CORRIENTES				15.000
	48700	Usuarios de ayudas a la Fundación B. Virt. Miguel de cervantes (C. Vargas Llosa)	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
48	A FAMILIAS E INSTITUCIONES SIN FINES DE LUCRO			15.000	
487	AYUDAS A INSTITUCIONES		15.000		
48700	A la FUND.B.VIRT.MIGUEL DE CERVAN.(C.VARGAS LLOSA)	15.000			
6	INVERSIONES REALES				15.000
	62607	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	62607	Usuarios por sexo de equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	62611	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de Otro inmovilizado material	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	

	62611	Usuarios por sexo de Otro inmovilizado material	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	63611	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de otro inmovilizado material	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
62 INVER NUEVA ASOCIADA FUNC. OPER. SERVIC.				10.000	
626	ADMINISTRACION GENERAL		10.000		
62607	Equipos para procesos de información		5.000		
62611	Otro inmovilizado material		5.000		
63 INVERSION DE REPOSIC. FUNCIONAM. OPERAT. SERVIC.				5.000	
636	ADMINISTRACION GENERAL		5.000		
63611	Otro inmovilizado material		5.000		
Total de la Unidad de Gasto:			317.700 EUROS		

Vicerrectorado: 12 RECTORADO

Programa: 422D ENSEÑANZA UNIVERSITARIA

Unidad de Gasto: 00IS GABINETE PROTOCOLARIO

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				4.050
	22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22001	Titulares por sexo de contratos relacionados con prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22001	Usuarios por sexo de prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22606	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22606	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23000	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23100	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			1.050	
220	MATERIAL DE OFICINA		800		
22000	Ordinario no inventariable		400		
22001	Prensa, revistas, libros y otras publicaciones		400		
226	GASTOS DIVERSOS		250		
22606	Reuniones, conferencias y cursos		250		
23	INDEMN POR RAZON DEL SERVICIO			3.000	
230	DIETAS		1.500		
23000	Dietas		1.500		
231	LOCOMOCION		1.500		
23100	Locomoción		1.500		
6	INVERSIONES REALES				1.500
	63001	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de Reparaciones en edificios y otras	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	

	construcciones				
63	INVERSION DE REPOSIC. FUNCIONAM. OPERAT. SERVIC.			1.500	
630	DOCENCIA		1.500		
63001	.	1.500			

Total de la Unidad de Gasto:

5.550 EUROS

Vicerrectorado: 13 DEFENSOR DEL UNIVERSITARIO

Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA ENSEÑANZA

Unidad de Gasto: 00DU DEFENSOR UNIVERSITARIO

Cód.	Denominación	Sbctos.	Conceptos	Artículos	Capítulos
2	GASTOS CORRIENTES EN B Y S				8.450
	22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22002	Titulares por sexo de contratos relacionados con Material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22002	Usuarios por sexo de material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22602	Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22606	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	22606	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23000	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	23100	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
22	MATERIAL, SUMINISTROS Y OTROS			1.750	
220	MATERIAL DE OFICINA		300		
22000	Ordinario no inventariable	200			
22002	Material informático no inventariable	100			
226	GASTOS DIVERSOS		1.450		
22602	Publicidad y propaganda	350			
22606	Reuniones, conferencias y cursos	1.100			
23	INDEMNIZACIONES POR RAZON DEL SERVICIO			6.700	
230	DIETAS		3.500		
23000	Dietas	3.500			
231	LOCOMOCION		3.200		
23100	Locomoción	3.200			
6	INVERSIONES REALES				1.300
	62507	Usuarios por sexo de servicios de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
	62507	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo	
62	INVERSION NUEVA ASOCIADA FUNCIONAM. OPER. SERVIC.			1.300	
625	SERVICIOS UNIVERSITARIOS		1.300		
62507	Equipos para procesos de información	1.300			

Total de la Unidad de Gasto:

9.750 EUROS

Total del Presupuesto de Gasto:

204.449.065 EUROS

7.2.- Presupuesto de la UMU, con perspectiva de género según su clasificación económica

En este apartado 7.2 se agrupan el conjunto de indicadores establecidos a lo largo del apartado anterior, teniendo en cuenta que una de las principales características apreciadas, es que determinados subconceptos de la estructura económica son usados por múltiples unidades de gasto y por tanto se han ido repitiendo a lo largo de toda la estructura orgánica. Por ello hemos extractado estos subconceptos de modo unitario (dentro de cada artículo) realizando un listado que permita la agrupación de todos los indicadores por capítulos de gasto.

Cuestión que puede provocar que en este presupuesto de la UMU tan poco desconcentrado, algún indicador marque como resultado que hay disparidad de género en el mismo, pero al compartir ese subconcepto económico múltiples unidades de gasto, no podemos identificar con exactitud en cual o cuales de ellas se provoca esa discriminación. Pasamos a analizarlos.

CAPÍTULO I - GASTOS DE PERSONAL - para PDI y PAS			
CAPÍTULO I – Gastos de Personal: Es sin dudas el capítulo más importante, en la actividad presupuestaria de la universidad ya que en el mismo se anotan los siguientes gastos: a. Todo tipo de retribuciones e indemnizaciones, a satisfacer por la Universidad a todo su personal por razón del trabajo realizado por éste. b. Cotizaciones obligatorias a la Seguridad Social y a las entidades gestoras del sistema de previsión social de su personal. c. Gastos de naturaleza social realizados en cumplimiento de las disposiciones vigentes, con destino a su personal. No se incluyen en este capítulo las indemnizaciones por razón del servicio.			
Subcon- ceptos	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir
Artículo 10 - Cargos académicos y otros cargos			
10001	Retribuciones complementarias por sexo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
Artículo 12 – Retribuciones personal FUNCIONARIO PDI y PAS			
Concepto 120 Retribuciones personal Funcionario DOCENTE PDI			
12001	Retribuciones personal Funcionario PDI. Sueldo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
12002	Retribuciones personal Funcionario PDI. Trienios	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
12003	Retribuciones personal Funcionario PDI. Complemento de Destino	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
12004	Retribuciones personal Funcionario PDI. Complemento Específico General	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
12005	Retribuciones personal Funcionario PDI. Complemento Específico por Mérito Docente	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
12006	Retribuciones personal Funcionario PDI. Complemento Específico por Cargo Académico	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
Concepto 121 Retribuciones personal Funcionario PAS			

12101	Retribuciones Funcionarios PAS por sexo. Sueldo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
12102	Retribuciones Funcionarios PAS por sexo. Trienios	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
12103	Retribuciones Funcionarios PAS por sexo. Complemento de Destino	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
12104	Retribuciones Funcionarios PAS por sexo. Complemento Especifico	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
Concepto 122 Retribuciones personal Funcionario Interino por Sustitución			
12201	Retribuciones Funcionarios interinos por sexo. Sueldo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
12202	Retribuciones Funcionarios interinos por sexo. Trienios	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
12203	Retribuciones Funcionarios interinos por sexo. Complemento de Destino	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
12204	Retribuciones Funcionarios interinos por sexo. Complemento Especifico.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
Artículo 13 – Personal Laboral. PDI y PAS			
Concepto 130 Personal Laboral - PDI			
13001	Retribuciones PDI Laboral por sexo. Sueldo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
13002	Retribuciones PDI Laboral por sexo. Antigüedad	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
13003	Retribuciones PDI Laboral por sexo. Retribuciones complementarias.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
Concepto 131 Personal Laboral - PAS			
13101	Retribuciones PAS Laboral por sexo. Sueldo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
13102	Retribuciones PAS Laboral por sexo. Antigüedad	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
13103	Retribuciones PAS Laboral por sexo. Retribuciones complementarias.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
Artículo 15 – Incentivos al Rendimiento y Productividad			
15001	Incentivos al rendimiento. PRODUCTIVIDAD Investigación General por sexo.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
15002	Incentivos al rendimiento. PRODUCTIVIDAD Investigaciones vinculadas al SMS por sexo.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
15004	Incentivos al rendimiento. PRODUCTIVIDAD del P.A.S. por sexo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
15101	Incentivos al rendimiento. GRATIFICACIONES del Investigación General por sexo.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
15102	Incentivos al rendimiento. GRATIFICACIONES vinculadas al SMS	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
15104	Incentivos al rendimiento. GRATIFICACIONES del P.A.S. por sexo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo

15105	Incentivos al rendimiento. GRATIFICACIONES referidas a Acuerdos Mejoras Retributivas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
Artículo 16 – Cuotas, prestaciones y gastos sociales a cargo de la Universidad			
16001	Cuotas de la Seguridad Social por sexo.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
16202	Usuarios por sexo del plan de Acción Social	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
16203	Usuarios por sexo de planes de Seguros	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
16204	Usuarios por sexo de Ayudas al estudio	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
16205	Usuarios por sexo del plan de Pensiones y Premios Jubilación	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo

CAPÍTULO I - GASTOS DE PERSONAL - PDI			
Subconceptos	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir
(*) ⁸¹	Salario medio del personal docente entre sexo calculado según los conceptos imputables al puesto de trabajo. (Sueldo, destino, complemento específico general, incidencia de destino y específico en pagas extras, deducidos los costes adicionales de los puestos vinculados)	BSG	Diferencia salarial por sexo
(*)	Salario medio del personal docente entre sexo calculado según los conceptos NO imputables al puesto de trabajo. (Conceptos imputables al puesto en función de la persona que lo desempeña quinquenios, sexenios, cargos académicos, artículos 55 y 69 LOU y seguridad social, deducidos los costes adicionales de los puestos vinculados imputables a los titulares de los puestos)	BSG	Diferencia salarial por sexo
(*)	Salario medio del personal docente entre sexo calculado según los conceptos imputables directamente al personal que desempeña los puestos docentes. (Trienios, ayudas sociales, sustituciones, nuevos tramos investigadores etc.)	BSG	Diferencia salarial por sexo
(*)	Distribución por sexo del PDI en la universidad.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
(*)	Composición por sexo del PDI, por unidades estructurales (centros, departamentos o institutos) y áreas de conocimiento.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo

81 Como ya explicamos anteriormente, dentro del capítulo 1 de gasto hemos optado por planificar unos indicadores al margen de su estructura económica por subconceptos y hemos marcado con (*), dado que para evaluar si hay o no discriminación por sexo, no se puede detectar en el gasto generalista, sino a través de las brecha salarial de género.

(*)	Nivel de docencia universitaria impartida por sexo (primer y segundo ciclo, grado y posgrado).	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
(*)	Cantidad de créditos impartidos por cada sexo, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
(*)	Dirección por sexo de tesis doctorales, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
(*)	Dirección por sexo de proyectos fin de carrera, tesinas, trabajos fin de máster, DEAs, etc. en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
(*)	Composición por sexo de la plantilla según su vinculación contractual (personal funcionario y laboral) y jornada, en la UMU, en sus unidades estructurales y áreas de conocimiento.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo

CAPÍTULO I - GASTOS DE PERSONAL - para PAS			
Subcon- ceptos	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir
(*)	Salario medio del PAS entre sexo calculado según los conceptos imputables al puesto de trabajo. (Sueldo, destino, complemento específico, incidencia de destino y específico en pagas extras, régimen de jornada)	BSG	Diferencia salarial por sexo
(*)	Salario medio del PAS entre sexo calculado según los conceptos NO imputables al puesto de trabajo. (Conceptos imputables al puesto en función de la persona que lo desempeña: seguridad social)	BSG	Diferencia salarial por sexo
(*)	Salario medio del PAS entre sexo calculado según los conceptos imputables directamente al personal que desempeña los puestos docentes. (Antigüedad, ayudas sociales, jornadas no vinculadas a puesto, sustituciones, etc.)	BSG	Diferencia salarial por sexo
(*)	Distribución por sexo del PAS en la universidad	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
(*)	Composición por sexo del PAS, por unidades estructurales (centros, departamentos o institutos) y áreas de conocimiento.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
(*)	Composición por sexo de PAS según su vinculación contractual y jornada, en la UMU, en sus unidades estructurales.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo

CAPÍTULO II - GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS
CAPÍTULO II – Gastos Corrientes en Bienes y Servicios: Este capítulo recoge los recursos destinados a

atender los gastos corrientes en bienes y servicios, necesarios para el ejercicio de las actividades de la universidad que no generan un aumento de capital o del patrimonio público. Por ello han de reunir algunas de las características siguientes:

- Ser bienes fungibles.
- Tener una duración previsiblemente inferior al ejercicio presupuestario.
- No ser susceptibles de inclusión en inventario.
- Ser, previsiblemente, gastos reiterativos.

No podrán imputarse a los créditos de este capítulo los gastos destinados a satisfacer cualquier tipo de retribución, por los servicios prestados o trabajos realizados por el personal dependiente de la UMU, cualquiera que sea la forma de esa dependencia.

Además se aplicarán a este capítulo los gastos en bienes de carácter inmaterial que puedan tener carácter reiterativo, no sean susceptibles de amortización y no estén directamente relacionados con la realización de las inversiones.

Subconc eptos	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir
Artículo 20. Arrendamientos y cánones			
20200	Titulares por sexo de contratos de Arrendamientos de material de Edificios y otras construcciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
20301	Titulares por sexo de contratos de Arrendamientos de Instalaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
20302	Titulares por sexo de contratos de Arrendamientos de Utillaje	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
20400	Titulares por sexo de contratos de Arrendamientos de material de transporte	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
20500	Titulares por sexo de contratos de Arrendamientos y cánones de mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
20600	Titulares por sexo de contratos de arrendamientos de equipos para el proceso de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
20600	Usuarios por sexo de servicios por contratos de arrendamientos de equipos para el proceso de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
20600	Titulares por sexo de contratos relacionados con arrendamiento de eq. Para proc. De información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
20602	Usuarios por sexo de servicios por contratos de publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
20602	Titulares por sexo de contratos relacionados con publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
Artículo 21. Reparaciones, mantenimiento y conservación			
21000	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de infraestructura y bienes naturales	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
21200	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de edificios y otras construcciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
21300	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de Maquinaria	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo

21301	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de Instalaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
21400	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. de material de transporte	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
21500	Usuarios por sexo de Mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
21500	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento de Mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
21600	Usuarios por sexo de servicios de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
21600	Titulares por sexo de contratos de mantenimiento, conservación, etc. equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
21900	Titulares por sexo de contratos de otro inmovilizado material	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
Artículo 22. Material suministros y otros			
22000	Titulares por sexo de contratos de material de oficina no inventariable.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22001	Titulares por sexo de contratos relacionados con prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22001	Usuarios por sexo de prensa, revistas, libros y otras publicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22002	Titulares por sexo de contratos relacionados con Material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22002	Usuarios por sexo de material informático no inventariable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22003	Titulares por sexo de contratos relacionados con Suministro Combustible	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22004	Titulares por sexo de contratos de material de oficina en fotocopias.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22009	Titulares por sexo de contratos de otro material de oficina	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22100	Titulares por sexo de empresas o proveedores de contratos de Suministro de Energía eléctrica	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22101	Titulares por sexo de empresas o proveedores de contratos de Suministro de Agua	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22102	Titulares por sexo de empresas o proveedores de contratos de Suministro de Gas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22103	Titulares por sexo de empresas o proveedores de contratos de Suministro Combustible	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22104	Titulares por sexo de empresas o proveedores de contratos de Suministro Vestuario	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22105	Titulares por sexo de empresas o proveedores de contratos de Suministro productos alimenticios	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22106	Titulares por sexo de empresas o proveedores de	IC; IP; IF	Relación o porcentaje

	contratos de Suministro de productos farmacéuticos.		por sexo
22107	Titulares por sexo de empresas suministradoras de material para la docencia	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22107	Usuarios por sexo de material para la docencia	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22108	Titulares por sexo de empresas suministradoras de material deportivo didáctico y cultural	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22108	Usuarios por sexo de material deportivo, didác. y cultural	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22109	Titulares por sexo de empresas suministradoras de material de reprografía y similares	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22109	Usuarios por sexo de suministros de material de material de reprografía y similares	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22110	Titulares por sexo de empresas suministradoras de instrumental de laboratorio y experimentación	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22110	Usuarios por sexo de material e instrumental de labor. y experimental.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22112	Titulares por sexo de empresas suministradoras de material electrónico, eléctrico y comunicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22112	Usuarios por sexo de material electrónico, eléctrico y comunicaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22113	Titulares por sexo de empresas suministradoras de gases de laboratorio	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22113	Usuarios por sexo de gases de laboratorio	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22199	Titulares por sexo de contratos de otros suministros	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22200	Usuarios por sexo de servicios de Comunicaciones Telefónicas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22201	Titulares por sexo de empresas prestatarias de Comunicaciones Postales	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22201	Usuarios por sexo de servicios de Comunicaciones Postales	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22202	Titulares por sexo de contratos relacionados con Comunicaciones Telegráficas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22202	Usuarios por sexo de Comunicaciones Telegráficas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22205	Usuarios por sexo de servicios de comunicaciones de voz y datos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22300	Titulares por sexo de contratos relacionados con servicios de Mudanzas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22301	Titulares por sexo de contratos relacionados con servicios de transportes de mensajera	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22301	Usuarios por sexo de servicios de transportes mensajería	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo

22309	Titulares por sexo de contratos relacionados con servicios de otros transportes	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22309	Usuarios por sexo de servicios de otros transportes	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22401	Titulares por sexo de contratos relacionados con primas de seguros de vehículos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22401	Usuarios por sexo de primas de seguros de vehículos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22409	Titulares por sexo de contratos relacionados con otras primas de seguros	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22409	Usuarios por sexo de otras primas de seguros	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22500	Beneficiarios por sexo del pago del tributo Estatal a quien presta servicios el sujeto pasivo.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22501	Beneficiarios por sexo del pago del tributo Autonómicos a quien presta servicios el sujeto pasivo.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22502	Beneficiarios por sexo del pago del tributo local a quien presta servicios el sujeto pasivo.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22601	Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22601	Destinatarios por sexo de las atenciones protocolarias y representativas.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22602	Titulares por sexo de contratos relacionados con Publicidad y propaganda	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22603	Titulares por sexo de contratos relacionados con Jurídicos, contenciosos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22606	Titulares por sexo de contratos relacionados con Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22606	Usuarios por sexo de servicios de Reuniones, conferencias y cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22608	Titulares por sexo de contratos relacionados con premios, concursos y certámenes.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22699	Titulares por sexo de contratos de servicios relacionados con otros gastos diversos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22700	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan trabajos de Limpieza y aseo para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22706	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22706	Usuarios por sexo de estudios y trabajos técnicos para la UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22707	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan trabajos de procesos de datos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo

22708	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan trabajos de eliminación de residuos tóxicos.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
22709	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales que realizan otros trabajos para la UMU.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
Artículo 23. Indemnizaciones por razón del servicio			
23000	Usuarios por sexo de utilización de gastos por dietas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
23100	Usuarios por sexo de utilización de gastos de locomoción	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
Artículo 24. Gastos de funcionamiento			
24001	Titularidad o dirección por sexo de las empresas suministradoras de Gtos. Ctes. bienes y servicios centros y dptos.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
24006	Titularidad o dirección por sexo de las empresas suministradoras de Gastos asociados al funcionamiento de Servicios	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
24008	Titularidad o dirección por sexo de las empresas suministradoras de Convocatoria fungible Prácticas Docentes	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
24012	Titularidad o dirección por sexo de las empresas suministradoras de Gasto docencia. Campus de Lorca	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
24013	Titularidad o dirección por sexo de las empresas suministradoras de Convocatoria Prácticum	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
24013	Usuarios de Convocatorias Prácticum	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo

CAPÍTULO III – GASTOS FINANCIEROS

CAPÍTULO III- Gastos Financieros: Intereses soportados por préstamos, tanto a corto como largo plazo, interés de demora descuentos de efectos, gastos por trasferencias bancarias, etc.

Subcon-ceptos	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir
Artículo 31. Gastos Financieros en moneda Nacional			
31001	No se plantea ningún indicador relacionado con: Intereses a largo plazo		

CAPÍTULO IV - TRANSFERENCIAS CORRIENTES

CAPÍTULO IV – Transferencias Corrientes: Pagos, efectuados por la universidad sin contrapartida directa por parte de los agentes receptores, los cuales destinan estos fondos a financiar operaciones corrientes.

Subcon-ceptos	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir
Artículo 48. A familias e instituciones sin fines de lucro			
48002	Beneficiarios por sexo de becas y ayudas a estudiantes de doctorado	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo

48003	Beneficiarios por sexo de becas y ayudas a estudiantes de grado y posgrado	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
48004	Beneficiarios por sexo de becas y ayudas a estudiantes enseñanza no reglada	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
48005	Beneficiarios por sexo de premios a estudiantes	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
48006	Beneficiarios por sexo de bolsa de becas postgrado	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
48099	Beneficiarios por sexo de becas y ayudas a otros estudiantes.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
48100	Beneficiarios por sexo de becas a alumnos no titulados colaboradores	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
48200	Beneficiarios por sexo de becas y ayudas para la inserción en la vida laboral. Para prácticas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
48300	Beneficiarios por sexo de estudiantes Erasmus	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
48399	Beneficiarios por sexo de otras becas y ayudas a movil. e intercambio estud.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
48400	Beneficiarios por sexo de otras becas y ayudas para la formación de jóvenes investigadores	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
48403	Beneficiarios por sexo de otras becas y ayudas para la formación de investigadores. Becas predoctorales UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
48401	Usuarios de Becas de Formación del Prof. Universitario (FPU)	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
48500	Usuarios de Becas y ayudas postdoctorales	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
48700	Usuarios de ayudas a la Fundación B. Virt. Miguel de cervantes (C. Vargas Llosa)	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
48701	Usuarios de ayudas a la Fundación Hospital Clínico Veterinario	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
48703	Usuarios de ayudas a la Fundación Universidad Empresa (ENAE)	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
48704	Usuarios de ayudas a Jesús Abandonado	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
48705	Usuarios de ayudas a la Fundación FAEDYME	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
48802	Ayudas a Sindicatos y Juntas de Personal	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
48900	Beneficiarios por sexo de otras becas y ayudas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
48902	Beneficiarios por sexo de Eventos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo

CAPÍTULO VI- INVERSIONES REALES

CAPÍTULO VI- Inversiones Reales: Este capítulo comprende los gastos a realizar directamente por la Universidad destinados a la creación o adquisición de bienes de capital, así como los destinados a la adquisición de bienes de naturaleza inventariable necesarios para el funcionamiento operativo de los servicios y aquellos otros gastos de naturaleza inmaterial que tengan carácter amortizable. Como pueden ser Inversiones en terrenos, infraestructuras, bienes de uso generalizado, adquisición de maquinaria, utillaje, equipos para el proceso de información, etc.			
Subcon-ceptos	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir
Artículo 62. Inversión nueva destinada al funcionamiento operativo de los servicios			
62007	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62007	Usuarios principales o destinatarios finales por sexo de equipos para procesos de información.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62012	Gastos de Inversión en Centros y Departamentos por sexo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62104	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de Utillaje	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62107	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62110	Usuarios principales o destinatarios finales por sexo de fondos bibliográficos.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62012	Usuarios principales o destinatarios finales por sexo de gastos de inversión centros y departamentos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62501	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de Edificios y otras construcciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62502	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de maquinaria	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62506	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores Mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62506	Usuarios principales o destinatarios finales por sexo del Mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62507	Usuarios por sexo de servicios de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62507	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de equipos para procesos de información.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62508	Usuarios por sexo de servicios de actividades deportivas.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62508	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales organizadoras de actividades deportivas.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62510	Usuarios por sexo de otro inmovilizado material	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo

62510	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de otro inmovilizado material	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62511	Usuarios por sexo de otro inmovilizado material	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62511	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de otro inmovilizado material	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62512	Usuarios por sexo de otras actuaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62602	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de maquinaria	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62602	Usuarios por sexo de inversiones asociadas a maquinaria	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62606	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de Mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62606	Usuarios por sexo de inversiones asociadas a Mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62607	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62607	Usuarios por sexo de equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62611	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de Otro inmovilizado material	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62611	Usuarios por sexo de Otro inmovilizado material	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62702	Usuarios por sexo de inversiones asociadas al fondos FEDER, programa operativo 2014-2020	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62703	Usuarios por sexo de inversiones asociadas a planes integradas de actuaciones en materia de seguridad	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62704	Usuarios por sexo de inversiones asociadas a planes integrales de accesibilidad e integración y socialización	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62709	Usuarios por sexo de inversiones asociadas a planes integrales de Inversiones en Campus de Espinardo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62710	Usuarios por sexo de inversiones asociadas a planes integrales de cumplimiento de la normativa en instalaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62711	Usuarios por sexo de inversiones asociadas a planes integradas de Eficiencia Energética y Renovables	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62712	Usuarios por sexo de inversiones asociadas a planes integrales en los Campus de Lorca, San Javier y F	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62713	Usuarios por sexo de inversiones asociadas a planes integrales en Campus de Murcia	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62714	Usuarios por sexo de inversiones asociadas a planes integrales de Infraestructuras exteriores	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo

62717	Usuarios por sexo de inversiones asociadas a planes integrales de Campus sostenible y saludable	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
62718	Usuarios por sexo de inversiones asociadas al Campus de Ciencias de la Salud.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
Artículo 63. Inversión de reposición asociada al funcionamiento operativo de los servicios			
63001	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de Reparaciones en edificios y otras construcciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
63106	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de Mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
63107	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de Equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
63511	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de otro inmovilizado material	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
63606	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradora de Mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
63606	Usuarios por sexo de equipos para Mobiliario y enseres	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
63607	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradora de equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
63607	Usuarios por sexo de equipos para procesos de información	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
63610	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradora de Fondos bibliográficos (Inventariable)	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
63611	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales suministradoras de otro inmovilizado material	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
63670	Titularidad por sexo de las empresas y/o profesionales de equipos para procesos de información. Administración General	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
63670	Usuarios por sexo de equipos para procesos de información. Administración General	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
Artículo 64. Gastos e inversiones en actividades de investigación			
64001	Beneficiarios por sexo Cursos Oficiales Posgrado	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64002	Beneficiarios por sexo de bolsa de Cursos Oficiales Posgrado	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64003	Beneficiarios por sexo de actuaciones Escuela de Doctorado	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64101	Beneficiarios por sexo de estudios Propios	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64201	Beneficiarios por sexo de Programa Ramón y Cajal	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64202	Beneficiarios por sexo de Programa Juan de la Cierva	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo

			por sexo
64203	Beneficiarios por sexo de Proyectos de investigación Nacional (Ministerios,	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64207	Beneficiarios por sexo de Proyectos financiados por la F. Séneca	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64208	Beneficiarios por sexo de Becas-contrato Predoctorales F. Séneca	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64209	Beneficiarios por sexo de Contratos Predoctorales de Otras Entidades	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64210	Beneficiarios por sexo de proyectos financiados CARM	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64211	Beneficiarios por sexo de Bolsa Proyectos Europeos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64212	Beneficiarios por sexo de Bolsa Proyectos Fundación Séneca	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64401	Beneficiarios por sexo de Financiación Capítulos de Investigación	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64402	Beneficiarios por sexo de contratos FPU por sexo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64404	Beneficiarios por sexo de "Investigación Propia ""FP""	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64405	Beneficiarios por sexo de Contratos posdoctorales UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64406	Beneficiarios por sexo de Acciones Estratégicas de Investigación Preferentes	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64408	Beneficiarios por sexo de Contratos predoctorales UMU	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64407	Beneficiarios por sexo de Plan de Fomento a la Transferencia de Resultados	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64409	Beneficiarios por sexo de Programa de Apoyo a la Investigación	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64407	Beneficiarios por sexo del Plan de Fomento a la Transferencia de Resultados	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64501	Usuarios por sexo de los cursos ofertados por el Servicio de Idiomas	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64503	Usuarios por sexo de Cursos Universidad del Mar	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64503	Usuarios por sexo de Cursos de aula de Mayores	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64504	Beneficiarios por sexo de Otros cursos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64506	Beneficiarios por sexo de Jornadas organizadas por servicios universitarios.	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64509	Usuarios por sexo de organización de otras actividades (Servicios universitarios)	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo

64510	Usuarios por sexo de servicios de Actuaciones de apoyo alumnos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64510	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de Actuaciones de apoyo alumnos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64512	Usuarios por sexo de servicios organización de otras actuaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64512	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de organización de otras actuaciones	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64601	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de ampliación de proyectos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64602	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores de actividades en desarrollos informáticos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64604	Usuarios por sexo de las actuaciones Gerencia	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64606	Usuarios por sexo de servicios de actividades Campus Mare Nostrum	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64606	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores actividades Campus Mare Nostrum	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64801	Titularidad o dirección por sexo de las empresas y/o profesionales proveedores Revistas científicas (Fondo Bibliográfico)	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64801	Usuarios por sexo de Revistas científicas (Fondo Bibliográfico)	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo
64901	Usuarios por sexo de otros gastos diversos	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo

CAPÍTULO VII- ACTIVOS FINANCIEROS

CAPÍTULO VII- Transferencias de Capital: Pagos sin contrapartida directa por parte de los agentes receptores, los cuales destinan estos fondos a financiar operaciones de capital, tales como las ayudas a las familias e instituciones sin ánimo de lucro. No se plantea ningún indicador.

CAPÍTULO VIII- ACTIVOS FINANCIEROS

CAPÍTULO VIII- Activos Financieros: Comprende los créditos destinados a la adquisición de activos financieros, que puedan estar representados en títulos valores, anotaciones en cuenta, contratos de préstamo o cualquier otro documento que inicialmente los reconozca, así como los destinados a la Constitución de depósitos y fianzas.

Subcon-ceptos	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir
Artículo 89. Concesión de anticipos			
89001	Usuarios por sexo del disfrute de anticipos a corto plazo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo

89002	Usuarios por sexo del disfrute de anticipos a largo plazo	IC; IP; IF	Relación o porcentaje por sexo

CAPÍTULO IX- PASIVOS FINANCIEROS			
CAPÍTULO IX- Pasivos Financieros: Amortización de deudas emitidas, contraídas o asumidas por la Universidad, tanto en moneda nacional o en moneda extranjera, a corto y largo plazo, por su valor efectivo, así como la amortización de los préstamos derivados de convenio de financiación con las Administraciones y la devolución de depósitos y fianzas constituidos			
Subcon-ceptos	Denominación indicador	Índices a utilizar	Magnitud a medir
Artículo 91. Amortización de préstamos del Interior.			
91000	No se plantea ningún indicador relacionado con: Amortización de préstamos del Ministerio		
91002	No se plantea ningún indicador relacionado con: Amortización préstamo a cp Comunidad Autónoma		

Del trabajo realizado en los dos listados, tanto el de la estructura orgánica como económica, hemos observado que:

- a. Los siguientes capítulos no son relevantes para este estudio, o bien porque son prácticamente inusuales en cuanto a su aportación al gasto, o porque no presentan actividad:
 - CAPÍTULO III - GASTOS FINANCIEROS
 - CAPÍTULO VII - TRANSFERENCIAS DE CAPITAL
 - CAPÍTULO VIII - ACTIVOS FINANCIEROS
 - CAPÍTULO IX - PASIVOS FINANCIEROS
- b. En el cuadro 7.2.1 se expresan los gastos más importantes relacionados con el capítulo 01, sobre Gastos de Personal. Así lo visto, y tras haber analizado el estado de gastos del presupuesto de la UMU para 2016, con un saldo total de 204.449.065 Euros, podemos ver que la Unidad de Gasto de Gerencia presenta un presupuesto de 151.028.681 €, por lo que se puede afirmar sin dudas que es la unidad de gasto mayoritaria, con un 73,87% de la actividad presupuestaria.

Cuadro 7.2.1: Programa y Unidad de Gasto ligado al Capítulo 01 “Gastos de Personal”

Vicerrectorado	Programa y Unidad de Gasto	Saldo
01 CONSEJO SOCIAL	Programa: 463B APOYO A LA COMUNICACIÓN SOCIAL Unidad de Gasto: 0035 CONSEJO SOCIAL	127.265 €
06 GERENCIA	Programa: 321B SERVICIOS COMPLEM. DE LA ENSEÑANZA Unidad de Gasto: 0093 ASUNTOS GENERALES (SERV. COMPLEM.)	4.507.619 €
	Programa: 422D ENSEÑANZA UNIVERSITARIA Unidad de Gasto: 001B SERVICIOS GENERALES (GERENCIA)	131.787.531 €
	Programa: 541A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA Unidad de Gasto: 0091 ASUNTOS GENERALES (INVESTIGACIÓN)	7.312.519 €
09	Programa: 321B SERVICIOS COMPLEM. DE LA ENSEÑANZA	5.139 €

FORMACIÓN E INNOVACIÓN	Unidad de Gasto: 00PE ESCUELA DE PRÁCTICA ENFERMERA	
	Programa: 321B SERVICIOS COMPLEM. DE LA ENSEÑANZA	
	Unidad de Gasto: 002G CENTRO DE FORMAC. Y DESAR. PROFES.	100.000 €
	Programa: 321B SERVICIOS COMPLEM. DE LA ENSEÑANZA	
	Unidad de Gasto: 007D ESCUELA DE PRÁCTICA PSICOLÓGICA	5.139 €
	Programa: 321B SERVICIOS COMPLEM. DE LA ENSEÑANZA	
	Unidad de Gasto: 007E ESCUELA DE PRÁCTICA JURÍDICA	10.934 €
	Programa: 321B SERVICIOS COMPLEM. DE LA ENSEÑANZA	
	Unidad de Gasto: 007G ESCUELA DE PRÁCTICA SOCIAL	5.139 €
	Programa: 321B SERVICIOS COMPLEM. DE LA ENSEÑANZA	
	Unidad de Gasto: 007I ESCUELA DE PRÁCTICA LABORAL	4.760 €
Gasto total presupuestado		143.866.045 €

Elaboración propia. Fuente: Presupuesto UMU 2016

- c. Por otro lado el Gasto presupuestado en el Capítulo 01, perteneciente a “Gastos de Personal” asciende a 143.866.045 €, lo que nos indica que es sin dudas el capítulo de gastos con mayor importancia dentro del presupuesto de la UMU con un 70,37 % y un 95,95% del total de gastos que ha de afrontar Gerencia.

Cuadro 7.2.2: Programa ligado al Capítulo 01, Gastos de Personal

Denominación del Programa	Saldo
Programa: 463B APOYO A LA COMUNICACIÓN SOCIAL	127.265 €
Programa: 321B SERVICIOS COMPLEMENTARIOS DE LA	4.638.730 €
Programa: 422D ENSEÑANZA UNIVERSITARIA	131.787.531 €
Programa: 541A INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA	7.312.519 €
Gasto Total presupuestado Capítulo 01	143.866.045 €

Elaboración propia. Fuente: Presupuesto UMU 2016

- d. Revisado el cuadro 7.2.2, en donde vinculamos el gasto total por cada uno de los programas presupuestarios en relación al capítulo 01 de gastos de personal, apreciamos que el Programa “422D ENSEÑANZA UNIVERSITARIA” presenta un saldo de gasto de 131.787.531 €, en relación a los gastos de personal dentro del capítulo 01, que a su vez es el único gasto de ese capítulo dentro del “Vicerrectorado” de Gerencia, lo que supone un 65,50 % del total del presupuesto en la UMU.
- e. De este trabajo también se desprende, que el presupuesto de la UMU aun cuando presenta una estructura un tanto obsoleta al presentarse con una planificación de los programas presupuestarios poco adecuada a las necesidades reales de la UMU, así como con una estructura orgánica que precisa de una necesaria descentralización por centros de estudios y departamentos, si podría adecuarse en a las necesidades legales previstas por la LOIEMH presupuestándose con perspectiva de género, **para lo cual precisa de un compromiso institucional claro e inequívoco.**

- f. Conjuntamente a lo anterior, para el análisis del presupuesto de la UMU, **es preciso la sistematización de recogida de información en materia de género** (según mandato del artículo 20 de la LOIEMH) y la emisión periódica de informes sobre esta realidad, para poder así determinar en qué partidas presupuestarias, se originan estas desigualdades.

De todo esto, podemos establecer que el presupuesto de la UMU se encuentra muy poco desconcentrado en general, y nada desconcentrado en relación al gasto en personal, acaparando por tanto casi la totalidad de los mismos, siendo el programa finalista “422D ENSEÑANZA UNIVERSITARIA”, el utilizado para encuadrar este gasto.

Así, la concentración de decisiones presupuestarias en gastos de personal es capacidad casi exclusiva de la Gerencia de la UMU, lo que dificulta tanto el control del gasto por departamentos y centros de estudios, así como las posibles disparidades en materia de género dentro del presupuesto. En este sentido si se decidiese actuar en materia presupuestaria con perspectiva de género a través del presupuesto de la UMU, sería este programa indicado el más adecuado para comenzar, de tal modo que actuaríamos sobre 3/4 partes del presupuesto.

Es bastante difícil poder extrapolar de los saldos presupuestarios las situaciones discriminatorias en género, dado que no hay una estructura sistematizada de análisis de datos, tal y como obliga la ley de Igualdad. Y además teniendo en cuenta que nos han sido facilitados un número ínfimo de datos para trabajar, no hemos tenido herramientas en general, para trasladar las desigualdades entre mujeres y hombres a los saldos de los capítulos y artículos del presupuesto. Ahora bien una vez analizados los pocos datos obtenidos, cruzando estos con los saldos presupuestarios⁸² se puede apreciar que hay situaciones discriminatorias:

- a. Dado que el gasto en personal funcionario docente es de 56.952.591 € y teniendo en cuenta que el PDI funcionario solo el 36,34% son mujeres (siendo el otro 63,66% hombres), se puede determinar que el gasto en este tipo de personal es de 15.559.447 € (36.256.019 € - 20.696.572 €) superior en los hombres que al de las mujeres. Aunque al no estar desagregado el gasto por grupos de contratación y sexo, no se puede ofrecer un diagnóstico más pormenorizado. Y sería muy interesante conocerlo dado que solo hay una tasa de participación de catedráticas del 24,38%.
- b. En cuanto el profesorado contratado, el IP de mujeres es del 43,77% (56,23% en hombres, y dado que el gasto en este personal 19.243.207 la diferencia es menor que el caso anterior, ascendiendo a 2.397.703 € (10.820.455 - 8.422.752), motivada sin duda por la menor segregación a con menores tasas de funcionarización.

82 Véase presupuesto de la UMU: www.um.es

IV CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

A la luz de lo expuesto en el presente trabajo, podemos concluir:

1.- El principio a la igualdad en el género es un concepto “relacional”, dado que ha de ser contextualizado en situaciones concretas, donde entender las características de uno u otro género. Así pues, se puede afirmar que ambos géneros no pueden ser considerados como iguales en derechos y obligaciones en todos los ámbitos, ya que hay que tener en cuenta el punto de partida de los mismos, lo que permitiría la necesidad de instalar “acciones” correctoras de los desequilibrios y desigualdades.

2.- Tradicionalmente la mujer ha sido relegada de modo sistemático (implícita e explícitamente) en la sociedad a la representación de un papel secundario tanto en la política, economía, ciencia, etc. esto es, ha sido desplazada a tareas de uso doméstico, como la enseñanza, los cuidados familiares, la atención sanitaria, etc. Esta dominación masculina solo es posible eliminarla a través de las políticas de igualdad de género, dirigidas a modificar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, concebidas como un eje transversal del conjunto de las políticas. Estas políticas pueden incidir a través de cambios normativos, de acciones de discriminación inversa, o de medidas o políticas transversales sobre el conjunto de la actividad pública. Precisamente de este criterio transversal nace el *mainstreaming presupuestario*, que trata de implementar la transversalidad en todo el presupuesto de las administraciones públicas, creando un presupuesto neutro en género.

3.- Hay cierta confusión terminológica entre *presupuestos con enfoque de género* y *mainstreaming presupuestario*. Cuando se hace referencia al término *presupuesto con enfoque o perspectiva de género*, las estrategias puede que no afecten a todo el presupuesto, de tal modo que se puede trabajar en único programa presupuestario específico en igualdad, o incluso varios programas donde se prevea la perspectiva de género, impulsados y diseñados por la una unidad central presupuestaria, dejando al margen otros programas que sí pueden generar disparidades en género. Pero si lo que queremos implantar es *mainstreaming presupuestario* (MPG), debemos implicar a todo el presupuesto en conjunto y a todas las unidades de gasto que de modo individual puedan generar desigualdades en género, dotándolas de capacidad en la presupuestación y por tanto de capacidad de decisión, por ello es importante la desagregación de indicadores por sexo en todas las unidades de gasto.

4.- Si bien es cierto que hay algunas iniciativas políticas han tratado de llevar la perspectiva de género a las administraciones públicas, hay que señalar que no hay sido tan fructífera como cabía esperar. En cuanto a las metodologías de trabajo, hay que señalar que son tan diversas que no existe un único modelo consensuado para su puesta en marcha. La creación a nivel estatal de algún grupo de investigación que realizase materiales y unificase las metodologías, podría ser de gran utilidad.

5.- A lo largo de las últimas décadas las administraciones han tenido que ir adaptando su forma de elaborar los presupuestos públicos, en relación tanto a las necesidades de optimización de los recursos públicos, como necesidad de información sobre el uso de sus

impuestos, por ello se han transformando en presupuestos por resultados, donde previamente se exige la formulación de unos objetivos. Descartados por tanto los antiguos sistemas de presupuestación de ejecución para nuestro trabajo; el presupuesto por programas (PP) y presupuesto en base cero (PB0) se han convertido en los sistemas que mejor cumplen estos requisitos, siendo a nuestro juicio el PB0 el más recomendable, aunque el más extendido es sin duda el PP.

6.- PP y el PB0 son bastantes similares ya que no son incrementalistas como anteriores técnicas, sino que buscan alternativas para que el gasto público sea el más eficiente posible, para ello prevén unos objetivos previos a cumplir, e indicadores para comprobar el grado de consecución. Igualmente concluimos que en ambos modelos se podría implementar el *mainstreaming* presupuestario y en ambos casos podríamos implantar nuestro estudio ya que precisan de unos indicadores óptimos para presupuestar, aunque preferimos PB0.

7.- Si bien la técnica del PB0 no ha sido implantado definitivamente en las Administraciones Públicas, se presenta como una herramienta muy útil a la hora de controlar eficientemente el gasto público. La idea fundamental es que en periodos de crisis económicos los gestores del presupuesto han de adoptar medidas de contención del gasto público reduciendo partidas, y programas que hasta ese momento no prestaban problemas. Centrando su trabajo en ese momento en detectar que servicios o programas, son poco eficientes, están duplicados, o son menos “necesarios”.

8.- Para la implantación de *mainstreaming presupuestario* en las Universidades, se debe de concretar hasta un nivel de decisión en el que se incluya, tanto a los departamentos como a los centros de estudios en el ciclo presupuestario de la universidad (cuestión que como vimos en estudios previos, si había previsto la UPCT). Así pues la UMU, presenta una estructura orgánica presupuestaria muy centralizada, por Vicerrectorados, lo que dificulta bastante la implantación de la perspectiva de género en su presupuesto, dado que se podría concluir que un determinado vicerrectorado posee malos datos en cuanto a desequilibrios en género, pero no sabríamos sobre que centros de estudio ni qué departamento son los causantes de los mismos. Cuestión que haría igual de dificultosa la implantación del *mainstreaming* presupuestario en la misma, y prácticamente imposible la de un PB0.

9.- Metodológicamente, los términos *presupuesto con enfoque de género*, y, *mainstreaming presupuestario*, precisan de la identificación de los objetivos a cumplir, la descripción de unos indicadores óptimos, las actividades o acciones a emprender para la toma de decisiones en la presupuestación. Por ello, para el diseño de esos indicadores, es imprescindible sistematizar el tratamiento de datos e información. Cuestión coincidente, con la obligatoriedad de sistematización del tratamiento de datos sobre género en todas las administraciones según el art. 20 de la LOIEMH, y que la UMU incumple desde su entrada en vigor.

10.- Al hilo de lo anterior, el elemento clave para definir un presupuesto con enfoque de género o en su caso MPG, pasa por disponer de unos indicadores adecuados para construir el

presupuesto, y que al mismo tiempo sirvan para poder evaluar su impacto. Podemos distinguir entre indicadores e índices de tal modo que:

a.- Los indicadores son la herramienta fundamental de valores cuantitativos y/o cualitativos que nos permita como investigadores identificar las características del universo a estudiar demostrando el cumplimiento o no de la hipótesis planteada en el estudio; esto es, el indicador va a incidir en ¿el qué? queremos demostrar. En nuestro caso ante la hipótesis de si hay o no discriminación por género en el PDI de la Universidad de Murcia, nos daría herramientas para valorar el universo de estudio y demostrar esta hipótesis.

b.- Los índices los vamos a conceptualizar como al tratamiento numérico de datos que va a arrojar información de la relación, razón o interdependencia entre dos o más cantidades de esa estadística, y que posteriormente serán usados por el investigador para valorar la hipótesis planteada inicialmente en el indicador.

11.- Finalmente como aportación principal de nuestro trabajo, metodológicamente se han establecido un total de 80 Indicadores de género, y de 90 acciones correctoras acompañadas de una serie de medidas presupuestarias para implantar el MPG en la UMU. Los indicadores, y las acciones correctoras y medidas presupuestarias, han sido organizados por ámbitos de actuación, donde los 8 primeros tienen características netamente cuantitativas, y en el ámbito 9 se han planteado unos indicadores cualitativos para contemplar estos posibles aspectos.

A la hora de presentar estos indicadores por cada ámbito de actuación se han incluido también, los objetivos a cumplir, la fuente de información, el tipo de indicador (cualitativo o cuantitativo), y los parámetros de equilibrio. De este modo los indicadores de género, han de servir a la hora de presupuestar para detectar las necesidades en igualdad, ya sea para establecer los objetivos a alcanzar en los distintos programas presupuestarios, como para emprender otro tipo de acciones correctoras, u cualquier otra medida que trate de implantar la transversalidad de género en todo el presupuesto.

12.- Según la hipótesis planteada, en cuanto a las características del PDI de la UMU, se puede concluir que para el periodo 2014-2015 existe segregación vertical, aportada entre otros datos porque: la composición del equipo rectoral tan solo hay una participación (IP) del 21,43% sobre el total, o que la participación del consejo de gobierno tan solo se llega al 26,87%, llegando la dirección de los centros de estudios a suponer un 34,29% de mujeres.

13.- También se evidencia una segregación vertical en el PDI en este periodo, motivada por otras cifras como: que los puestos de trabajo menos funcionarizados por el tipo relación contractual, las mujeres ocupan una tasa de participación (IP) del 43,77%, o que para el profesorado titular o cátedras su participación es de solo el 36,34%. Se puede establecer a la vista de los datos sobre las mujeres, ya que ocupan en la investigación una representatividad inferior al 40% con unos los Índices de Feminización (IF) tales como: investigadores principal (0,32), responsable en proyecto de investigación (0,36), responsable en proyecto europeo de investigación (0,36) y responsable en contrato de investigación (0,40).

14.- En resumen del análisis realizado en el capítulo 6 de este trabajo, se desprende que en la UMU se da tanto segregación de tipo vertical como horizontal según la hipótesis inicial, existiendo esta de modo sistematizado en determinadas áreas de conocimiento coincidentes con la extrapolación de la situación androcéntrica de la sociedad. No existen datos para poder evaluar las brechas salariales de género, ni hemos podido extrapolarlos de modo general a través del presupuesto con los datos existentes, aunque dada la menor presencia de la mujer hacia determinados puestos de dirección y control, la menor funcionarización de los puestos de trabajo, así como del menor reconocimiento de trayectoria profesional (sexenios, etc.) sería una situación bastante probable y por lo tanto necesario de evaluar. Hay determinados centros de estudios y o departamentos en donde se reproducen esta exclusión a las mujeres, por lo que a la hora de realizar estudios sobre género o implantar un presupuesto con perspectiva de género sería muy importante descentralizar y desconcentrar la estructura orgánica.

15.- En cuanto al análisis del estado de gastos de la UMU, hemos observado que si bien se han ido incorporando medidas informáticas para agilizar el trabajo de las unidades presupuestarias, se ha mantenido una estructura orgánica más cercana a un presupuesto de tipo administrativo, que a un presupuesto impulsado por objetivos de gasto centrado en la eficiencia. En cuanto a la confección de los indicadores de género para este presupuesto, en general se debe descender hasta el subconcepto de cada unidad de gasto con carácter general, aunque algunos indicadores propuestos como los del capítulo 1, se proponen para el grupo en general dado que aunque se analizasen por subconceptos no explicarían si existe o no disparidades en género.

16.- Tras el análisis del estado de gastos del presupuesto de la UMU, concluimos:

a.- Que la unidad de gastos de la Gerencia, está excesivamente concentrada en cuanto a la gestión de toma de decisiones del presupuesto en general. Cuestión motivada principalmente porque esta unidad gestiona los gastos de personal, que tal y como dijimos suponen un 73,87 % del total del presupuesto.

b.- Igualmente se desprende que el Programa “422D Enseñanza Universitaria” es el que más implicación presupuestaria tiene, dado que da soporte principalmente a los gastos en personal del capítulo 01. Esto implica que a la hora de seleccionar un programa de trabajo prioritario para introducir las políticas de género en la UMU, este sería el más interesante, ya que abarca 65,50% del presupuesto total.

c.- Al hilo de lo anterior, y en relación a la técnica presupuestaria adoptada por la UMU, se necesita descentralizar el presupuesto en Centros de Estudios y Departamentos, para desconcentrar la toma de decisiones presupuestaria, que recae en relación casi exclusiva en la Gerencia de la universidad. Si es cierto que se podría implantar un presupuesto con enfoque de género en este modelo presupuestario, pero facilitaría mucho más la labor si estuviese más desconcentrado y descentralizado.

d.- Sobre el presupuesto de la UMU, no tenemos datos estadísticos que nos permitan correlacionar directamente la desigualdad de género en todos los ámbitos y sectores, debido fundamentalmente a: (1) que como ya se explicó, no existe una base de datos estadística que de modo sistematizado trate todos los niveles necesarios para poder estudiar

el género dentro de la UMU, y (2) que de los datos solicitados inicialmente, solo se han recibido algunos de ellos.

e.- En relación al gasto de personal, sí hemos establecido que existe desigualdad, cifrada en un gasto 15.559.447,86 € superior en los hombres que en las mujeres, correlacionado con una tasa de participación de mujeres es del 36,34% del PDI funcionario; y de 2.397.703 € de gasto superior de hombres sobre mujeres en cuanto el personal laboral docente, ya que la tasa de participación de mujeres es del 43,77%.

f.- Se puede concluir que en general, no se pueden realizar más análisis reales sobre la segregación vertical y horizontal en los salarios del PDI sobre el presupuesto, dado que no existe un sistema eficaz e institucionalizado de recogida de datos, incumpliendo de modo absoluto el mandato de la LOIEHM.

g.- Si bien tal y como se ha demostrado, el gasto en personal es de casi $\frac{3}{4}$ dentro del gasto de la UMU, siendo la partida más importante a trabajar en primer lugar. No debemos olvidar que hay otros campos, como la compra de suministros, gastos en gestión, etc. que deben quedar totalmente neutros en gasto por género, para dar cumplimiento a la LOIEHM, sobre los cuales tampoco existe ningún registro sistematizado de datos.

17.- Finalmente, la técnica presupuestaria utilizada en la UMU permitiría implantar un presupuesto con perspectiva de género, incluso MPG que abarcara a todo el presupuesto, así las cosas, se plantean como mejoras:

a.- Descentralizar la estructura orgánica por centros de estudios y por departamentos, de tal modo que sea más sencillo identificar estructuralmente donde están los nichos de desigualdad de género en la UMU.

b.- Unido a lo anterior se hace preciso desconcentrar la toma de decisiones presupuestaria otorgada a la Gerencia, haciendo responsables de los gastos a las unidades de gasto menores ya creadas y nuevas.

c.- Una vez descentralizada más eficientemente la estructura orgánica, sería más factible instalar la técnica del PB0 en la UMU, de tal modo que cada unidad sea quien se responsabilice de que el gasto finalista sea neutro en género. Siendo así más fácil adaptar el sistema de elección de decisiones presupuestarias propio de la UMU al de PB0.

d.- En cumplimiento del artículo 20 de la LOIEMH, la UMU debe crear **una base de datos y sistema de recogida de datos que posibilite de modo sistematizado el estudio de género** mediante indicadores en cada unidad de gasto, así como su seguimiento, de tal modo que se pudiese analizar y evaluar la situación de género a través de su presupuesto.

e.- La UMU debe implantar un presupuesto donde se prevea el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, con carácter transversal a través del mismo tal y como establece el artículo 15 de la LOIEMH, precisando un **compromiso institucional de la UMU claro e inequívoco** sobre estas políticas.

BIBLIOGRAFIA, LEGISLACION Y DIRECCIONES WEB

Bibliografía

- Abellán López, M.A. (2016). El olvido en la historia de las ideas ¿Dónde estaban las mujeres? En Aznar Márquez, J. y Martín, I. B. (Eds.). *Las Políticas Públicas de Igualdad: una visión calidoscópica*, Elche: Universidad Miguel Hernández.
- Adelantando, J (2014). Cambios cuantitativos y cualitativos en los Estados de bienestar. Recortes y ¿cambio de paradigma? El caso de España (1995-2012). *Revista Perspectiva*2.
- Aguilera Rull, A. (2007). Discriminación directa e indirecta Comparación y crítica del concepto de discriminación en el Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz y en el Proyecto español de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres. *Revista para el análisis del derecho*.
- Aguilera Rull, A. (2013). *Contratación y diferencia. La prohibición de discriminación por sexo y origen étnico en el acceso a bienes y servicios*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Alarcón García, G. (1995a). *Autonomía municipal, autonomía financiera*. Madrid: Cívitas
- Alarcón García, G. (1995b). El principio de especialidad presupuestaria en el ámbito del Presupuesto General de los Municipios. *Revista de hacienda local*, p.p. 523-552.
- Alarcón García, G. (2008) *Manual del Sistema Fiscal Español*. Pamplona: Thomson.
- Albi, González y Zubiri (2009). *Economía Pública I*. 3ra Edición. Editorial Ariel S.A., Barcelona, España.
- Alcartaz Varo, E y Martínez Linares, M.A. (1997). *Diccionario de lingüística moderna*. Barcelona: Editorial Ariel, S.A.
- Aldegue Cerdá, B. (2016). Género y Política. En Aznar Márquez, J. y Martín, I. B. (Eds.). *Las Políticas Públicas de Igualdad: una visión calidoscópica*, Elche: Universidad Miguel Hernández.
- Alfama Guillen, E. y Alonso Álvarez, A. (2015). Las políticas de género en la administración pública. Una introducción. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, no 8, pp. 24-41.
- Alfama, E.; Cruells, M. y De la Fuente, M. (2015). ¿Qué ha cambiado con esta crisis? El mainstreaming de género en la encrucijada. *Investigaciones Feministas*, vol. 5, pp. 69-95.
- Alonso Álvarez, A. (2010). El mainstreaming de género en las políticas científicas; ¿hacia una alianza multinivel? *Revista de estudios regionales*, no 89, pp. 117-140.
- Alonso García, N. (2015). La participación política de las mujeres; La Ley de Igualdad 3/2007 de 22 de Marzo como punto de partida para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito político. *Cuestiones de género; de la igualdad y la diferencia*, no 10, p. 38-56.
- Alonso, A; Javier Fernández-Macho, J. y González, P. (2013). Índice de Desigualdad de Género (GII) en Bizkaia. *Instituto de Economía Pública*, Universidad del País Vasco.
- Álvarez Robles, T. (2005). La igualdad efectiva entre hombres y mujeres; desde una perspectiva normativa global y nacional. *Cuestiones de género; de la igualdad y la diferencia*, 2015, n 10, p. 79-104.
- Álvarez, J. S. (2017). Género y derechos humanos. *Foro Revista de Derecho*, (5), 163-173.
- Amorós, C. (2001). *Feminismo, igualdad y diferencia*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

- ANECA (2015a). *Currículo del programa ACADEMIA*. Madrid: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- ANECA (2015b). *Principios y orientaciones para la aplicación de los criterios de evaluación del programa ACADEMIA*. Madrid: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- ANECA (2015c). *Guía de Ayuda del programa ACADEMIA*. Madrid: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, OIT, n.116.
- Anker, R. (1998). *Gender and Jobs. Sex Segregation and Occupations in the World*. Geneva: International Labour Office, ILO.
- Arizti, P. (ed.) (2010). *Results, performance budgeting and trust in government*. World Bank.
- Arnau Bernia, V. (1991). *Manual de presupuestos de las entidades locales*. Madrid: Marcial Pons, Ediciones Jurídicas.
- Astelarra, J. (2005). *Veinte años de políticas de igualdad*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Ayuntamiento de Granada, (2012). Orientaciones para elaborar presupuestos por programas con enfoque de género. *Concejalía de Igualdad de Oportunidades*, Ayuntamiento de Granada.
- Ayuntamiento de Madrid, (2006). Guía Metodológica para el Establecimiento de Objetivos, Actividades e Indicadores de los Programas Presupuestarios del Ayuntamiento de Madrid. *Dirección General de Calidad y Atención al Ciudadano, Área de Gobierno de Hacienda y Administración Pública*, Ayuntamiento de Madrid.
- Aznar Márquez, J. y Belmonte Martín, I. (2013). Las familias como elemento subsidiario del estado de bienestar. *Revista De Sociales y Jurídicas*, (9), 1-20.
- Aznar Márquez, J., Azorín, E. (2010). Características del mercado de trabajo español actual y sus consecuencias sobre el riesgo de exclusión social. Consecuencias económicas y sociales de la crisis mundial, *Documentación Social, Caritas*, 158. P.P. 63-80.
- Baeza, Ruiz y Chunchillos (1984). Estudio presupuestario 1976-1981 y análisis del déficit público. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*. Vol. XII, n. 44. pp 389-440.
- Balaguer, M.L. (2005). *Mujer y Constitución, La construcción jurídica del género*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Barbera Heredia, E.; Ramos López, A y Candela Agulló, C. (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema*, vol. 23, no 2, p. 173-179.
- Barea Tejeiro, J y Martínez Alvarez, J.A. (2012). Fortalezas y debilidades del Presupuesto Base Cero. *Presupuesto y gasto público*, Secretaria de Estado de Presupuestos y Gastos, núm. 6, 2012, págs. 9-21
- Barea, J; Martínez, J.A.; Miquel y Miquel, A. (2014). El presupuesto como instrumento de gestión pública eficaz. La implantación del presupuesto base cero en la Administración Pública española. *Presupuesto y Gasto Público 76/2014, Instituto de Estudios Fiscales*.
- Beneyto, L. R.; Palacios, J. y Arguello, C. (1978). El Presupuesto Base Cero. *Hacienda Pública Española, Instituto de Estudios Fiscales*, núm. 50. P 257-277.

- Blahopoulou, J. (2011). Segregación horizontal y vertical en el colectivo del personal docente e investigador (PDI) de la Universidad; ¿Evolución o estancamiento? En *Congreso Universitario (Andaluz) Investigación y Género y del II Congreso Universitario (Nacional) Investigación y Género*. P.146-166
- Booth, A.; Francesconi, M. and Frank, J. (2003). A sticky floors model of promotion, pay and gender. *Elsevier B.V European Economic Review*, 47(2), pp. 295-322
- Borobia Kerman, C. (2016). Una nueva política para una democracia de género en España. *Fundación Manuel Giménez Abad de Estudios Parlamentarios y del Estado Autonómico*, pp. 1-14.
- Bourdieu, P. (1999). *Contrafuegos*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación Masculina*, Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (2008). *El oficio del sociólogo. Presupuestos epistemológicos*. Madrid: Ediciones Siglo XXI.
- Burin Shawn, M. (1996). *Limitations of the Traditional Female Role The Social Psychology of Gender*. Nueva York: McGraw-Hill, pp. 59-85.
- Burin, M. y Meller, I. (2000). *Varones, género masculino y subjetividad*. Buenos Aires: Paidós.
- Bustos Bottai, R. (2007). Discriminación por razón de sexo y acciones positivas; Reflexiones a la luz de la jurisprudencia constitucional española y aproximación a la ley de igualdad efectiva. *Revista de Filosofía, Derecho y Política*, nº 6, julio, pp. 127-147.
- Butler, J. (1990). *Gender Trouble; feminism and the Subversion of Identity*. New York: Routledge.
- Cáceres Ruiz, J.I. y otros (2004). La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español. *Documentos de Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*; nº 06.
- Calvo Ortega, R. (2014). *Curso de Derecho Financiero; I. Derecho Tributario II. Derecho Presupuestario*. Pamplona: Editorial Aranzadi.
- Campoamor, C. (2006): *El voto femenino y yo*, Madrid: horas y HORAS.
- Carnicer, P.; Martínez, A.; Pérez, M. (2003). Género y nueva economía; ¿se romperá el techo de cristal? *Acciones e investigaciones sociales*, P.176
- Caro González, F.; García Gordillo, M. y Rodríguez Rey, A. (2011). La segregación vertical en las empresas editoras de periódicos; percepción de las directivas en seis diarios andaluces. *Unidad de Igualdad Universidad de Sevilla, Logros y retos; Actas de III congreso universitario nacional Investigación y género*, pp. 221-233.
- Carrera Raya, F. (1995). *Manual de Derecho Financiero Volumen III, Derecho Presupuestario*. Madrid: Técno.
- Casas Aznar, F. (1989). *Técnicas de investigación social; Los indicadores sociales y psicosociales*. Madrid: PPU.
- Castillo Murciego, Á. y Martín Román J. (2012). Panorámica de la economía española en perspectiva comparada. Análisis y evolución de las principales macromagnitudes y del sistema fiscal. *Documentos Instituto de Estudios Fiscales*, no 20, p. 1-85.

- Cerdá Hernández, M.R. (2011). Indicadores de género en el estudio diagnóstico de la Universidad. *Unidad de Igualdad Universidad de Sevilla, Logros y retos; Actas de III congreso universitario nacional Investigación y género*. p. 334-345.
- Chillida, M.; Gomariz, N. y Soletto, L. (2008). Módulo de sensibilización y formación continua en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para personal de la Administración Pública. *Instituto de la mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*.
- Cintia Rodríguez, E. y Velázquez Mendoza, M. (2013). Desigualdades de género en las Universidades de Sevilla. Feminización y masculinización en las aulas y los departamentos; un estudio comparativo entre trabajo social e ingeniería aeroespacial. *Documentos de trabajo social; Revista de trabajo y acción social*, p. 43-59.
- Colino Cámara, C; y Cortarelo García, R (2012). *España en crisis*. Valencia: Tirant Humanidades.
- Comes, M. V. (2017). Austeridad económica, derechos sociales y políticas públicas de bienestar: balance de los años de la crisis. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 7(1), 388-404.
- Comisión Europea (1996). *Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias*. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Comisión Europea (2007). COM/2007/49; *Informe de la comisión al consejo, al parlamento europeo, al comité económico y social europeo y al comité de las regiones, sobre la igualdad entre hombres y mujeres*. Bruselas.
- Comisión Europea (2010). Comunicación denominada “Europa 2020”: Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.
- Consejo de Europa (1999). *Mainstreaming de género; marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas"; informe final de las actividades del Grupo de Especialistas en "Mainstreaming"(EG-S-MS), Estrasburgo, mayo de 1998*, Madrid: Instituto de la Mujer.
- Cremades Coello, R. (2016). Iniciativas de presupuestos sensibles al género en América Latina. Una ruta hacia la institucionalización. *Atlánticas. Revista Internacional de Estudios Feministas*, 1(1), 141-170.
- Cremades Coello, R. y Cervantes, S. F. (2014). Análisis de género de la política fiscal boliviana: propuestas para la agenda pendiente del proceso de cambio. *Revista de Economía Crítica*, 136.
- Crystal, D. (2000). *Diccionario de lingüística y fonética*. Barcelona: Ediciones Octaedro, S.L.
- Cuadrado, I. (2011). Liderazgo y discriminación femenina. En Molero y J. F. Morales (Coord.), *Liderazgo: Hecho y ficción*. Madrid: Alianza Editorial.
- De Juan Herrero, J. y Pérez Cañaveras, R. (2007). Sexo género y biología. *Feminismo/s; revista del centro de Estudios sobre las mujeres de la Universidad de Alicante*, nº 10.
- Delgado, F.; García, C. y Soletto, M. (2007). *Guía de aplicación práctica para la elaboración de informes de impacto de género de las disposiciones normativas que elabore el gobierno de acuerdo a la ley 30/2003*. Madrid: Instituto de la mujer.
- Delgado, L. (2015). La promoción de la igualdad de género en la ciencia española. *Universidad complutense, Investigaciones Feministas*.

- Demá Moreno, (2010). *A la igualdad por la desigualdad. La Acción positiva como estrategia para combatir la discriminación de las Mujeres*. Editorial KRK.
- Demá Moreno, (2015). Desigualdades de género en la distribución de los recursos económicos en las parejas. *Papers*.
- Diamon, M y Yates, A. (2004). Sex and gender. *ELSEVIER, Child Adolesc Psychiatric Clinic of North America*.
- Díaz Gómez, M y Pérez Carrillo, E. (2015). Discriminación de género en el acceso a bienes y servicios en el tráfico mercantil entre privados. *Cuestiones de género; de la igualdad y la diferencia*, Nº 10.
- Díaz, R., Rodríguez, D. (2013). Análisis multidimensional de la segregación por razón de género en la Universidad en Europa. *Universidad de Sevilla, Estado del bienestar; sostenibilidad y reformas*.
- Diz Otero, I. y Lois González, M. (2014). Las políticas de igualdad de género en tiempos de crisis. El caso gallego. *Universidad complutense, Investigaciones Feministas, papeles de estudios de mujeres, feministas y de género*, no 5, p. 96-128.
- Duncan, O y Duncan, B. (1995). A methodological analysis of segregation indexes. Chicago: *American Sociological Review*, vol.20, P. 210-17
- Egea, E. (2008). *Lecciones de Hacienda Pública; sector público y presupuestos*. Murcia: Diego Marín.
- Elorza Guerrero, F. (2010). Despido y prueba de la discriminación indirecta por razón de sexo. *Temas laborales; Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, Consejería de Trabajo, Junta de Andalucía, no 103, p. 247-257.
- Elson, D. (1999). Gender Budget Initiative. *Secretariado de la Commonwealth*.
- Emakunde (1996). *Guía de desarrollo de acciones positivas*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde/Instituto Vasco de la mujer.
- Emakunde (2006). *IV plan para la igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de País Vasco. Directrices de la VIII legislatura*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde/Instituto Vasco de la mujer.
- Emakunde (2009). *Acción positiva y mainstreaming*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde/Instituto Vasco de la mujer.
- Escudero, R. (coord.) (2008). *Orientaciones y Herramientas para Incorporar la Igualdad de Género en la Negociación Colectiva*, Madrid: Instituto de la mujer (Ministerio de Igualdad).
- Esim, S. (2000). *Iniciativas de Presupuestos para América Latina y el Caribe con Enfoque de Género; Una herramienta para mejorar la Fiscalidad y lograr la Implementación Efectiva de Políticas*. Nueva York: UNIFEM.
- Esim, S. (2008). *The Role of Parliaments in Financing for Gender Equality, A parliamentary event organized by the Inter-Parliamentary Union and the United Nations Division for the Advancement of Women on the occasion of the 52nd Session of the Commission on the Status of Women, Conference Room 4 – UN Headquarters*, New York: UNIFEM.
- Espí Hernández, A (2017). Presencia de la mujer y brecha de género en la política local española. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 2, Nº. 1, págs. 133-147

- Esquembre Cerdá, M. (2017). Las mujeres ante el cambio constitucional. Algunos apuntes desde una perspectiva feminista para una “reforma constituyente” de la Constitución Española. *Revista Cuadernos Manuel Giménez Abad*, N°. Extra 5, pp.75-92
- Esquembre Valdés, M. (2004). *Fundamentos de la discriminación positiva en Europa y España. En especial, en la Administración Pública*, Alicante: Agencia Local de Desarrollo Económico y Social de Alicante.
- Esquembre Valdés, M. (2010). Ciudadanía y género. Una reconstrucción de la tríada de derechos fundamentales. *Comares, Género y Derechos fundamentales*.
- Esquembre Valdés, M. (2014). Derecho Constitucional y género; una propuesta epistémica metodológica. *Cortes Valencianas, Igualdad y democracia; el género como categoría de análisis jurídico; estudios en homenaje a la profesora Julia Sevilla*; p. 229-239.
- Fernandez de Castro, P. (2012). The road to gender mainstreaming, empowerment and responsibility in gender equality policy. *Revista de Filosofía, Derecho y Política*, nº 16, pp. 79-104.
- Fernández Llera, R. (2009). Fiscalización de la gestión pública en los Órganos de control externos de las Comunidades Autónomas. *Presupuesto y gasto público*, vol. 57, p.135-154.
- Fernández Palacin, F. y otros (2010). El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas. *Revista de estudios empresariales. Segunda época*, no 1.
- Fernández Rodríguez M.A. (2012). El *mainstreaming* de género en las políticas sobre drogas. *Oñati Socio-legal Series*, V.2, n.6, p.63-76.
- Francés García, F.J. (2017). La interacción deliberativa en los procesos de participación vinculados a las decisiones públicas. *Papers: revista de sociología*, Vol. 102, Nº 1, 2017, págs. 53-72.
- Fuentes Quintana, E. (1971). Estudio Introductorio a la obra de Charles B. SCHULTZE, PPBS. *Política y Economía del Gasto Público*.
- Fuentes Quintana, E. (1990). *Hacienda Pública; Introducción y Presupuesto*. Madrid.
- Gallego Peregon, J y Sánchez Galiana, C. (1995). *Derecho Presupuestario de ingresos privados y deuda pública*. Jaén: Universidad de Jaén, Servicio de Publicaciones e Intercambio Científico.
- Gallego, T. (1994). El techo de cristal. Los obstáculos para la participación de las mujeres en el poder político. *Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la mujer*.
- Garay Montañez, N. (2015). Investigación y docencia en derecho constitucional; Apuntes y materiales para la comprensión de un constitucionalismo inclusivo. *Universidad de Barcelona, Revista de Educación y Derecho*, no 11.
- García de Enterría, E. (2002). *Curso de Derecho Administrativo I*. Madrid: Cívitas.
- García Martos, M.D. (2014). El crecimiento económico actual en España. *Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales*. no 11, p. 5-37.
- García Solarte, M; García Pérez de Lema, D. y Madrid Guijarro, A. (2012). Caracterización del comportamiento de las Pymes según el género del gerente; un estudio empírico. *Cuadernos de Administración*, vol. 28, no 47, p. 37-52.

- Garde Roca, J. A. y Zapico Goñi, E. (1995). Presupuesto en Base Cero Limitado. *Cuadernos de Actualidad*, nº 4, Ministerio de Economía y Hacienda, IEF.
- Girón, J.A. (2002). *La Unión Europea, la Comunidad Europea y el derecho comunitario*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Goddard, A. y Paterson, L.M. (2000). *Language and Gender*, London / New York: Routledge.
- Gómez Castañeda, J. (1995). Técnicas de elaboración presupuestaria. *Papeles de Trabajo. Instituto Universitario Ortega y Gasset*.
- Gómez Ciria, A. (1997). La imagen fiel y los principios contables públicos. *Auditoría pública; revista de los Órganos Autónomos de Control Externo*, no 12, p. 45-52.
- González Bustos; M.A. (2007). La actuación de los poderes públicos en materia de libertad sexual. En *la igualdad como compromiso; estudios de género en homenaje a la profesora Ana Díaz Medina*, Ediciones Universidad de Salamanca.
- Gonzalez, E. y Segales, M. (2014). Women, gender equality and the economic crisis in Spain. *Routledge, Women and Austerity. The Economic Crisis and the Future for Gender Equality*. Pg. 228-247.
- Gonzalo González, L. (2005). *El Sector Público en España*. Madrid: Dykinson.
- Gooren, L. (2006). The Biology of human psychosexual differentiation. *Hormones and Behavior*, vol. 50, pp.589-601
- Graneras Pastrana, M., y otros (2015). Agentes para la igualdad de género en los centros educativos; el caso de las CCAA de España en perspectiva supranacional. *Journal of Supranational Policies of Education*. UAM.
- Guirao Mirón, C. (2011). Políticas de conciliación y políticas de igualdad. El caso español. *Aposta, revista deficiencias sociales*, 49, pg. 1-37.
- Hakim C. (1993). Segregated and integrated occupations; A new approach to analysing social change. *European Sociological Review*, 1993, vol. 9, no 3, p. 289-314.
- Hakim C. (1996). *Key issues in women's work; Female heterogeneity and the polarisation of women's employment*. London: A&C Black.
- Heras Aguilera, S. (2009). Una aproximación a las teorías feministas. *Revista de Filosofía, Derecho y Política*. N.9.
- Hidalgo, M. C. V., Chávez, Y. S., Roca, T. S., Elías, D. G. R., & Hidalgo, M. V. (2017). La perspectiva de género. Una visión integradora en la formación de la personalidad The gender perspective. An integrating vision in the personality formation. *MULTIMED Revista Médica Granma*, 17(4).
- Hobbes, T. (1979). *Leviathan*. Madrid: Edit. Nacional.
- Huesca Rodríguez, M. (2015). El lado oscuro de las acciones afirmativas. Una visión crítica. *Quid Iuris*, no 28, p. 33-74.
- Iglesias Fernández, C. y Llorente Heras, R. (2008). Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. *Documentos de trabajo, Instituto Universitario de Analisis Económico y Social, IAES*, N.13.

- Iglesias Fernández, C. y Llorente Heras, R. (2010). Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. *Universidad de Valladolid, Revista Universitaria de ciencias del trabajo*, n.11, pags.81-105
- Iglesias Quintana, J. (2007). La presupuestación en un doble contexto de descentralización e integración; la nueva regla fiscal española. *Boletín económico de ICE, Información Comercial Española*, n. 2906, p. 37-49.
- Ion, G.; Duran-Bellonch, M. y Bernau Tamayo, M. (2013). El profesorado y su percepción sobre la igualdad de género en la universidad. *Revista Complutense de Educación*, vol. 24, no 1, p. 123-140.
- Junta de Andalucía (2015). Módulo de sensibilización sobre Indicadores de Género, a través de la Web de la Junta de Andalucía; consultado por última vez en febrero de 2017. <http://www.juntadeandalucia.es/>
- León, M. (2001). El empoderamiento de las mujeres; encuentro del primer y tercer mundo en los estudios de género. *La ventana*, nº13.
- Lombardo, E (2003). El mainstreaming de género en la Unión Europea. *Aequalitas. Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, vol. 10, no 15, p. 6-11.
- Lombardo, E. y León, M. (2015). Políticas de igualdad de género y sociales en España; origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. *Universidad complutense, Investigaciones Feministas*, vol. 5, p. 13-35.
- Lorente, B (2004). Perspectivas de género y trabajo social; construyendo método desde el paradigma intercultural. *Portularia; Revista de Trabajo Social*, Vol. 4.
- Lozano Peña, A. (2005). Presupuestos públicos sensibles al Género; Una reflexión constructiva para un desarrollo económico sostenible. *Documentos Instituto de Estudios Fiscales*.
- 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*, vol. 51, p. 361-383.
- Maccoby, E. y Jacklin, C. (1974). *The Psychology of Sex Differences*. California: Stanford University Press.
- Martín Llaguno, M. y otros (2015). La segregación vertical y horizontal en las agencias de publicidad antes y después de la ley de igualdad de mujeres y hombres. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 150; 113-150.
- Martin Vida, M. (2003). *Fundamento y límites constitucionales de las medidas de acción positiva*. Madrid: Cívitas, pp. 39-40.
- Martínez Aguayo, C. (2008). Presupuestos sensibles al género; la experiencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía", *Economía e igualdad de género; retos de la hacienda pública en el siglo XXI. Documentos Instituto de Estudios Fiscales*, p. 255-266
- Martínez Álvarez, J.; García Martos, D. y Manjón Villela S. (2014). La política fiscal y presupuestaria española; un camino a la recuperación económica. *Instituto de Estudios Fiscales. Crónica tributaria*, no 150, p. 7-48.
- Martínez Álvarez, J.; Miquel Burgos, A. (2014). La eficacia de la política fiscal y presupuestaria en la consolidación del crecimiento económico. *Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie economía*, no 5, p. 3-26.
- Martínez Benlloch, I. y Bonilla Campos, A. (2000). *Sistema sexo/género, identidades y construcción de la subjetividad*. Valencia: Publicaciones de la Universidad de Valencia.

- Martínez J.A. y García M.D. (2013). Presupuesto Base Cero; Una herramienta para la mejora de las Finanzas Públicas. *Documentos Instituto de Estudios Fiscales; Papeles de Trabajo*, núm. 10.
- Martínez, C., Lusa, A. y otras (2007). *Guía para el diseño y la implantación de un plan de igualdad de oportunidades en las universidades*. Barcelona: Instituto catalán de la mujer.
- MEC (2009). *Datos y Cifras del Sistema Universitario, Curso 2006-2007*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia, Consejo de Coordinación Universitaria.
- MEC (2015). *Datos y Cifras del Sistema Universitario, Curso-2014-2015*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia, Consejo de Coordinación Universitaria.
- Medialdea García, B. y Pazos Moran, M. (2011). ¿Afectan los impuestos a la (des) igualdad de género? El caso del IRPF español. *Presupuesto y gasto público*, vol. 64, p. 99-116.
- Mérienne, F. (2014). Acceso desigual de los hombres y de las mujeres a las disciplinas científicas; la influencia del discurso naturalista del siglo XVIII sobre las prácticas directivas educativas actuales. *Gestión de la educación*, vol. 5, no 1, p. 123-142.
- MHAP (2010). *Guía metodológica para la elaboración de la memoria del análisis de impacto normativo*. Madrid: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas
- MHAP (2016). *Informe de impacto de género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016*. Madrid: Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Molina, J. (2010); *Los Presupuestos Participativos*. Pamplona: Editorial Aranzadi.
- Moral de Blas, A.; Corrales Herrero, H. y Martin Roman, A. (2012). Glass Ceiling or Slippery Floors?; Understanding Gender Differences in the Spanish Worker's Compensation System. *Estudios de economía aplicada*, vol. 30, no 1, p. 13-30.
- Morales Caparros, M.; Luna Jiménez, M. y Esteban Pagola, A. (2010). *Diagnóstico de paridad en la universidad; análisis a través de indicadores*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- Morgana García, M. (2006). La igualdad entre mujeres y hombres en la Constitución Española de 1978. *Mujeres y Derecho, Revista de estudios sobre las mujeres de la universidad de Alicante*.
- Morrison, M.; Whitte, P. and Van Velsor, E. (1994). *Breaking the glass ceiling; Can women reach the top of America's largest corporations?*. Massachusetts: Reading, Addison-Wesley.
- MTAS, (2007). *Orientaciones para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas*. Madrid: Instituto de la mujer (Ministerio de Igualdad).
- MTAS, (2008). *Manual para la Implantar planes de Igualdad en las empresas*. Madrid: Instituto de la mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Musgrave, R.A. y Musgrave, P.B. (1992). *Hacienda Pública Teórica y Aplicada*. Madrid: McGraw-Hill.
- Naciones Unidas (2011). *Principios para el empoderamiento de las mujeres*. Nueva York: UNIFEM
- Navarro Ríos, M. J., de Olives, M., María, A., Aznar Márquez, J., Martínez León, I. M., & Gómez, M. (2008). *Situación de la mujer en el medio rural de la Región de Murcia*. Murcia: Consejería de la Política Social, Mujer e Inmigración, CARM.

- Neumark, F. (1976). *Principios de la Imposición*. Madrid. Instituto de Estudios Fiscales
- Nicolás, C., López, M. y Riquelme, P. (2009). La segregación ocupacional entre hombres y mujeres; teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España. *Proyecto Social*
- Núñez Paz, M.I. (2017). Silencio femenino, negación de las emociones y continuidad histórico jurídica de la violencia institucionalizada contra las mujeres. *Femeris: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, Vol. 2, Nº. 1, pp. 49-66
- OECD, (2002). *Glosario sobre los principales términos sobre gestión y evaluación basada en resultados*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)
- OECD, (2007). *ICTs and Gender*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) Digital Economy Papers, n 129,
- OIT, (2008). *Manual para facilitadores de auditorías de género; Metodología para las auditorías participativas de género* de la OIT. Ginebra: OIT.
- Orón Moratal G. (2010). *La hacienda estatal ante la Unión Europea; supuestos de devaluación del derecho*. Castellon de la plana: Servicio de Comunicación y Publicaciones, *Universitat Jaume I*.
- Orón Moratal G. (2013). El control del equilibrio presupuestario en los distintos niveles de Gobierno. *IEF. Cronica presupuestaria*.
- Osborne Verdugo, R. (2005). Acción positiva. *Universidad Complutense, Política y Sociedad*, Vol. 42.
- Oxaal, Z.; Baden, S. (1997); *Gender and empowerment; definitions, approaches and implications for policy*. Bridge, Institute of Development Studies, University of Sussex, Brighton, United Kingdom, 1997.
- Pacheco, L. (2015). El cuerpo del saber. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades. Volumen 24*, p. 54-64
- Pajarín García, M. (2015). Género y desarrollo; ¿es la agenda post-2015 una oportunidad en el avance hacia la igualdad de género como objetivo de desarrollo? *Universidad Autonoma de Madrid, Relaciones Internacionales*, no 28. pg. 61-80
- Paleo N. y Alonso, A. (2015). ¿Es solo una cuestión de austeridad? Crisis económica y políticas de género en España. *Universidad complutense, Investigaciones Feministas*, vol. 5, p. 36-68.
- Palmer, C y Bibb, S. (2003). *Matemáticas prácticas*, Barcelona: Editorial Reverte.
- Parlamento Europeo (2002). Resolución del Parlamento Europeo 2002/2198 (INI), sobre el gender budgeting “Elaboración de presupuestos públicos con una perspectiva de género”, Parlamento Europeo: Comisión de Derechos de las mujeres e Igualdad de Oportunidades.
- Pazos Moran, M. (2008). La igualdad como motor de la economía. En, *Seminario El impacto de género en las políticas públicas de ingresos y gastos y en el proceso presupuestario*.
- Pazos Moran, M. (2009a). Impacto de género de las políticas públicas. *Documentos Instituto de Estudios Fiscales*, 2009, no 23,
- Pazos Moran, M. (2009b); El papel de la igualdad de género en la solución de la crisis económica y en el cambio a una economía sostenible. *Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie economía*, Nº 24, págs. 3-29

- Pazos Moran, M. (2011). La igualdad de género como condición para la sostenibilidad demográfica. *Papeles de trabajo del Instituto de Estudios Fiscales. Serie economía*, no 11, p. 7-14.
- Pazos Moran, M. (2013). *Desiguales por ley*. Madrid: Los libros de la catarata.
- Pérez Royo, F. (2014). *Derecho financiero y tributario*. Pamplona: Editorial Aranzadi.
- Pires, V. y Pineda, C. (2008). Presupuesto Participativo; una tipología para superar los límites de las definiciones demasiado amplias o restrictivas. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica (REALA)* 308, p. 206-244
- Pratto, F. y Walker, A. (2004). *The bases of gendered power*. New York: Guilford Publication.
- Programa Óptima (2000). *Guía de buenas prácticas para la implantación de acciones positivas en las empresas*. Madrid: Instituto de la mujer.
- Puléo, A. (2013). El concepto de género como hermenéutica de la sospecha; de la Biología a la Filosofía Moral y Política. *ARBOR Ciencia, Pensamiento y Cultura*, Vol. 189-763.
- Pyhrr, P.A. (1970). Zero-Base Budgeting. *Harvard Business Review*.
- Quintanilla Navarro, B. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual. *UCM, Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol.23 n.1, págs. 95-129
- Quiñones Vidal, E., Alarcón García, G., Sánchez Meca, J. (2015). THow can have an influence to be a housewife on women's fiscal awareness? The case of Spain. *Annals of Psychology*, 31(3), p.p. 952-961.
- Quiñones Vidal, E. (2012). Las mujeres y las políticas públicas en España. *II Curso Género y Políticas Públicas. El presupuesto con perspectiva de género. Unimar 2010*.
- Quiñones Vidal, E., Medina, A., & Anta, R. (1989). Evaluación de programas: aspectos básicos. *Anales de Psicología*
- Quiñones Vidal, E., Peñaranda Ortega, M., Osca Lluch, J. (2013). La colaboración científica por género en psicología social y de la personalidad:¿ Qué pasa con la colaboración entre grandes productoras? *La Colaboración científica: Una aproximación multidisciplinar* (Vol. 1). Nau Llibres.
- Ramos López, A. (2016). Estereotipos de género a la gestión de la diversidad. En Aznar Márquez, J. y Martín, I. B. (Eds.). (2016). *Las Políticas Públicas de Igualdad: una visión calidoscópica*, Elche: Universidad Miguel Hernández.
- Reskin, B y Padavic, I (2002). *Women and Men at Work*. California: SAGE Publications Thousand Oaks.
- Rey Martínez, F. (2010). Igualdad entre mujeres y hombres en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español. *Estudios constitucionales*, vol. 8, no 2, p. 527-564.
- Rodríguez Berrejo, A. (1970); *El presupuesto del estado (Introducción al derecho presupuestario*. Madrid: Ed. Técnos.
- Rodríguez Berrejo, A. (2013). La reforma constitucional del artículo 135 CE y la crisis financiera del Estado. *Crónica Presupuestaria N°.1, IEF*.

- Rodríguez Crespo, M.J (2017). Políticas activas de empleo para mejorar la inserción laboral de las mujeres: políticas públicas en retroceso y derechos disponibles en tiempos de crisis. En *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*. Murcia: Ediciones Laborum.
- Rodríguez del Pino, J.A. (2014). When man falls provider. Masculinity, unemployment and psychological distress in the family. A methodology for the search of affective normalization. *Masculinities and Social Change*, 3 (2), pg. 173-190
- Rojas Buendía, M. M. (2017). La transversalidad del derecho a la accesibilidad: ajustes razonables en el ámbito local y en la participación política y social. *Revista de filosofía, derecho y política*, Nº. 25, pp. 151-162.
- Roldán García, E. y otros (2012).Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social; análisis del caso español. *Universidad de Huelva, Portularia* Vol. XII, Nº 2, Pg. 43-56.
- Rotondo, E. y Vela, G. (2004). *Indicadores de género; lineamientos conceptuales y metodológicos para su formulación y utilización por los proyectos FIDA de América Latina y el Caribe*. Peru: PREVAL, FIDA.
- Rubio Castro, A. (1995). Igualdad y diferencia. ¿dos principios jurídicos? *Universidad Carlos III, Revista del instituto Bartolomé de las casas, Derechos y Libertades*.
- Ruiz Galdón, J.M. (2015). ¿Quo vadis España?, Madrid: *Papeles de trabajo, IEF*.
- Sáez Lara, C. (1995). Las discriminaciones indirectas en el trabajo. *UCM Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 6, p. 67.
- Sainz de Bujanda, F. (1989). *Lecciones de Derecho Financiero*. Madrid: Universidad Complutense; Facultad de Derecho, Sección de Publicaciones.
- Salazar Benítez, O. (2015). Ciudadanía Género y Poder; La paridad como principio constitucional. *Cuestiones de género; de la igualdad y la diferencia*, Nº 10, pp. 16-37.
- Salazar Benitez, O. (2016a). The Fragility of Gender Equality Policies in Spain. *Social Sciences*, num. 5 (17), pp. 1-17.
- Salazar Benitez, O. (2016b). Género, Poder y Ciudadanía. *Fundación Manuel Giménez Abad de Estudios Parlamentarios y del Estado Autonómico*, pp. 58-74.
- San José, B. (2015). Igualdad versus Austeridad; Resistencia, protestas y propuestas del movimiento feminista. *Universidad complutense, Investigaciones Feministas*, vol. 5, p. 185-206.
- Sánchez Lara, C. (2017). ¿Es posible eliminar la Brecha Salarial de Género? En *Igualdad de género en el trabajo: estrategias y propuestas*. Murcia: Ediciones Laborum.
- Sánchez Moreno, M. (1993). La segregación de las mujeres en el mercado de trabajo español; evidencia para el período 1964-1988. *Hacienda Pública Española*, 124, págs. 123-131.
- Sánchez Revenga, J. (2005). El presupuesto por programas en España. *Consejo general de economistas. Economistas, (Ejemplar dedicado a; La eficiencia de los servicios públicos; viejos problemas, nuevos enfoques)*, n.23, n.105.
- Sanz Mulas, A. (2015). *Vinculación Plan Presupuesto en América Latina*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

- Segura Graiño, C. (2015). Cómo construimos la Historia de las Mujeres desde las Universidades españolas. *Universidad Carlos III, Revista de Historiografía* 22, pp.255-271
- Sen, A. (2000). Madrid: *Nuevo examen de la desigualdad*. Alianza editorial.
- Sen, G. y Grown, C. (2013). *Development crises and alternative visions; Third world women's perspectives*. London / New York: Routledge.
- Sepúlveda Soto, D. y Rivas Pardo, P. (2017). La mujer como sujeto de protección y de pacificación en la seguridad global: estudio del aporte teórico y conceptual del Gender Mainstreaming a las relaciones internacionales. *Revista Científica General José María Córdova*, 15(19), 127-148.
- Severo Giannini, M. (1991); *Derecho Administrativo*. Madrid: Instituto nacional de Administración pública. MAP.
- Sharp, R. and Broomhill, R. (2002). Budgeting for equality; The Australian experience. *Feminist Economics*, 8, 1, 25-47.
- Shick, A (2002). *¿La presupuestación tiene algún futuro?* Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Shultze, C. (1971). Planning Programming Budgeting System (PPBS); Política y Economía del Gasto Público. *IEF Ministerio de Hacienda*.
- Sierra Bravo, R. (1992). *Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios*, Madrid: Paraninfo.
- Siguenza, M.; Brotons, M. y Huete, R. (2013). The evolution of gender inequality in tourism employment in Spain. *ROTUR; Revista de Ocio y Turismo*, no 6, p. 182-200.
- Tomas, M.; Ion, G. y Bernabéu, M. (2013). Ser o no ser visible en la Universidad. *pedagogía social. revista interuniversitaria*, pg.189-211.
- Torralvo Hinojosa, J. J. (1989). La Ley de Presupuestos: Función, contenido y límites. *Civitas. Revista española de derecho financiero*, (62), 233-262.
- Torralvo Hinojosa, J. J. (2001). Bases para el análisis de las relaciones entre la hacienda pública y los ciudadanos. *Persona y Estado en el umbral del siglo XXI*, Facultad de Derecho de Málaga, pp. 405-418.
- Torralvo Hinojosa, J. J. (2012-a). *Las presunciones y ficciones en el ámbito tributario y su aplicación a las rentas societarias*. Granada: COMARES.
- Torralvo Hinojosa, J. J. (2012-b). *La lucha contra el fraude fiscal. Procedimientos y medidas administrativas y penales*. Almería: Universidad de Almería.
- Torralvo Hinojosa, J. J. (2014). *Estudios sobre el Sistema Tributario Actual y la Situación Financiera del Sector Público*. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales.
- Torres, O.; Pau, B. (2011). Techo de cristal y suelo pegajoso. La situación de la mujer en los sistemas alemán y español deficiencia y tecnología. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*, vol. 6, no 18, p. 35-59.
- Ultrilla de la Hoz, A. (2015). Políticas de ajuste presupuestario y medidas sobre el gasto de personal en los países de la Unión Europea. *Presupuesto y gasto público*, vol. 79, p. 47-67.

- Valcárcel, A. (1997). *La política de las mujeres*. Madrid: Cátedra.
- Valiente Fernández, C. (2008). Las mujeres en España desde 1975; destacados avances en ausencia de ciertos debates. *Publicaciones Cajamar; Mediterráneo económico; Ejemplar dedicado: Modernidad, crisis y globalización; problemas de política y cultura*, pp.367-383
- Velasco, H. y Diza de Rada, A. (1999). *La lógica de la investigación etnográfica; un modelo de trabajo para etnógrafos de la escuela*. Madrid: Ed. Trotta.
- Ventura Franch, A (2014). Patriarcado, género y violencia. Conceptos imprescindibles en la regulación jurídica de la violencia contra las mujeres. *Igualdad y democracia; el género como categoría de análisis jurídico; estudios en homenaje a la profesora Julia Sevilla*, págs. 695-715
- Verchili, E. (2005). Segregación laboral y techo de cristal. *Isonomía; fundación dedicada a la integración de género, dentro de la Universitat Jaume I*.
- Villota, P, Jubeto, y Ferrari, I. (2008). *Diseño de la estrategia que permita la integración de la perspectiva de género en los presupuestos públicos; años 2007-2008*. Madrid: Instituto de la mujer.
- White, M. (1986). *Segregation and diversity measures in population distribution*. *Population Index*, Vol. 52, No. 2
- Wirth, L. (2001). *Breaking Through the Glass Ceiling; Women in Management*. Geneva: ILO Publications, International Labour Office.
- Wirth, L. (2002); *Romper el techo de cristal; las mujeres en puestos de dirección*. Madrid: Ministerio de Trabajo e inmigración.
- Zapico Goñi, E. (1993). Del presupuesto por programas al management estratégico del gasto público; nuevo papel del Ministerio de Hacienda. *Ekonomiaz; Revista vasca de economía*, n.26, p. 66-93.
- Zapico Goñi, E. (1996a). Presupuesto por Programas Versus Incrementalismo Presupuestario ¿Un Falso Dilema? *Papeles de Economía Española*, n.º 69.
- Zapico Goñi, E. (1996b). «Racionalidad en el gasto público y relaciones entre los actores presupuestarios». *UCM Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.º 8.
- Zapico Goñi, E. (1996c). El desencanto del Presupuesto por Programas; ¿problemas de implantación o limitaciones del modelo? *Cuenta con IGAE*, n. 23, pp. 12-26.
- Zapico Goñi, E. (2001). La integración del control y la evaluación de resultados en el proceso presupuestario; limitaciones y condiciones para su desarrollo. *Gestión y Análisis de políticas públicas*, n. 20.
- Zapico Goñi, E. (2010). Importancia y posibilidades estratégicas de la transparencia del gasto a nivel de políticas públicas. *Documentación administrativa*, n. 286, p. 239-272.
- Zapico Goñi, E. (2011). Las caras ocultas de la programación del gasto público *Ministerio de Economía y hacienda, Apuntes de economía*, no 99, p. 107-133.
- Zapico Goñi, E. (2012). El presupuesto por resultados ante la crisis fiscal; compatibilizando austeridad y crecimiento. *Presupuesto y gasto público*, vol. 69, p. 53-73.

Legislación Básica

Internacional y Comunitaria

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; Asamblea General de la ONU 1979. Ratificado por España el 5 de enero de 1984

Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (CEDH), de 1950. Ratificado por España el 10 de octubre de 1979.

Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) de 1945

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo

Nacional

Constitución española de 1931, de 9 de diciembre.

Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados del 1 de octubre de 1931

Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

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

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral

Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria.

Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género

Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas

Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

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

Ley Orgánica 3/2015, de 30 de marzo, de control de la actividad económico-financiera de los Partidos Políticos

Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades

Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos.

Ley Orgánica 8/1980, de 22 de septiembre, de Financiación de las Comunidades Autónomas.

Ley Orgánica 8/2007, de 4 de julio, sobre financiación de los Partidos Políticos

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

OM de 14 de julio de 1992 (Ministerio de Economía y Hacienda) por la que se dictan las normas para la regulación del sistema de seguimiento de programas.

OM HAP/988/2014, de 12 de junio, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2015.

Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.

Región de Murcia

Ley 8/2016, de 27 de mayo, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales, y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Ley 1/2016, de 5 de febrero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2016.

Ley 3/2008, de 3 de julio, de Modificación de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia

Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.

Ley 3/2005, de 25 de abril, de Universidades de la Región de Murcia

Ley 3/2005, de 25 de abril, de Universidades de la Región de Murcia.

Decreto Legislativo 1/1999, de 2 de diciembre; Texto refundido de la Ley de Hacienda de la Región de Murcia.

Decreto 85/2004, de 27 de agosto, de la Consejería de Educación y Cultura de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Murcia

Ley 13/2014, de 23 de diciembre de 2014, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2015

Ley de Hacienda de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/1999, de 2 de diciembre (Texto Refundido).

Propia de la Universidad de Murcia

Real Decreto de 23 de marzo de 1915 de Creación de la UMU

Instrucciones de Régimen Económico Presupuestario de la Universidad de Murcia

Resolución del Rector de la Universidad de Murcia por la que se dictan instrucciones para la “Elaboración del Presupuesto del año 2015”.

Resolución del Rector de la Universidad de Murcia por la que se dictan instrucciones para la “Elaboración del Presupuesto del año 2016”.

Presupuestos de la UMU para 2015, aprobados mediante Resolución del Rector de la Universidad de Murcia R-48/2015, de 28 de enero, por la que se ordena la publicación del Presupuesto del ejercicio 2015.

Presupuestos de la UMU para 2016.

Decreto 85/2004, de 27 de agosto, de la Consejería de Educación y Cultura de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Murcia

Direcciones Web consultadas:

<http://ec.europa.eu/eurostat>
<http://eur-lex.europa.eu/>
<http://hdr.undp.org/es/faq-page/gender-inequality-index-gii>
<http://isonomia.uji.es/>
<http://www.aneca.es/>
<http://www.carm.es/chac/deportemujer/contacto.html>
http://www.carm.es/chac/leypresup2015/mapa_pdfs.html
<http://www.defensa.gob.es/Galerias/presupuestos/>
<http://www.desarrollohumano.org.gt/>
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/
<http://www.europarl.europa.eu/>
<http://www.fao.org/home/>
<http://www.ilo.org/global/Publications>
<http://www.ine.es/>
<http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/>
http://www.juntadeandalucia.es/haciendayadministracionPública/planif_presup/
<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/ugen/modulos/Indicadores/index.html>
<http://www.la-moncloa.es/>
<http://www.mma.es/portal>
<http://www.tt.mtas.es/>
<http://www.um.es/>
<http://www.um.es/u-igualdad/>
<http://www.un.org/spanish/>
<http://www.unwomen.org>